



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Édition 2025

La négociation collective en 2024



BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2024 Édition 2025

Ministère du Travail et des Solidarités
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 des Solidarités,
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 de la Santé, des Solidarités et du Travail

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 des Solidarités – Paris 2025

Avant-propos	11
Partie 1 - Aperçu de la négociation collective en 2024	15
Chapitre 1 - Les niveaux et les thèmes de la négociation : synthèse du bilan	17
1. L'activité conventionnelle de branche et la négociation d'entreprise se tassent légèrement sur courte tendance tout en restant à un niveau soutenu	17
1.1. La négociation interprofessionnelle et la négociation de branche décélèrent par rapport à 2022 et 2023 mais demeurent dynamiques	17
1.2. Quoiqu'en légère baisse par rapport à l'année précédente, la négociation d'entreprise reste à un niveau élevé	19
2. Les salaires dans les branches professionnelles et l'épargne salariale dans les entreprises restent les principaux thèmes de négociation	20
Chapitre 2 - La négociation collective vue par les organisations syndicales de salariés et par les organisations interprofessionnelles et multiprofessionnelles d'employeurs	25
Les organisations syndicales de salariés	27
CFDT	29
CFE-CGC	39
CFTC	47
CGT	55
FO	65
Les organisations interprofessionnelles d'employeurs	73
CPME	75
MEDEF	81
U2P	89
Les organisations multiprofessionnelles d'employeurs	97
FESAC	99
FNSEA	107
UDES	109

Sommaire

Partie 2 - Le contexte de la négociation collective en 2024	117
Chapitre 1 - Le contexte normatif en 2024	121
1. Les implications de la loi DDADUE du 22 avril 2024 sur l'acquisition de congés payés en cas de maladie à caractère non professionnel	121
2. Les décrets de transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur en entreprise	122
3. L'actualité de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire en 2024	124
3.1. Fin de la période transitoire de mise en conformité au décret relatif aux critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective	125
3.2. Fin de la période transitoire de mise en conformité des accords de branche avec les règles de maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail	127
3.3. Modifications de la fiche protection sociale complémentaire du <i>Bulletin officiel de la Sécurité sociale</i>	128
Chapitre 2 - L'action de l'État	133
1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	133
1.1. La promotion du dialogue social et le rappel de ses objectifs	133
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	142
1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	148
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	152
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires (CMP)	152
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)	157
2.3. L'extension des accords en 2024	158
2.4. Bilan 2024 du chantier de restructuration des branches professionnelles	170
3. L'appui de proximité pour favoriser le dialogue social en entreprise	172
3.1. Les actualités des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS)	172
3.2. Le renouvellement des listes de défenseurs syndicaux en 2024 : une augmentation du nombre de défenseurs syndicaux	176
4. Gouvernance et gestion des sources de financement du dialogue social : un appui important assuré par l'État	177
4.1. Présentation générale	177
4.2. Organisations attributaires et répartition des crédits (exercice 2023)	178
4.3. Justification de l'utilisation des crédits (rapports annuels 2023 des attributaires)	178

Chapitre 3 - Le dialogue social en Europe et au niveau international	183
1. Le dialogue social européen	183
1.1. La déclaration de Val Duchesse	183
1.2. La révision de la directive sur les comités d'entreprise européens	184
1.3. Initiative relative au télétravail et au droit à la déconnexion	184
1.4. Les perspectives 2025	185
2. Les instances du dialogue social européen	187
2.1. Les sommets sociaux tripartites	187
2.2. Le Comité économique et social européen (Cese)	187
2.3. Le Comité du dialogue social interprofessionnel et les comités sectoriels	188
2.4. Les travaux de l'agence Eurofound, rapport « Salaires minimums pour les travailleurs faiblement rémunérés dans les conventions collectives »	189
3. Le dialogue social au niveau international : la 112^e session de la Conférence internationale du travail	190
Partie 3 - Les résultats de la négociation collective en 2024	193
Chapitre 1 - La négociation interprofessionnelle	197
1. La négociation interprofessionnelle sur le nouveau pacte de la vie au travail	197
2. L'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social	198
3. L'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés	198
4. La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage	200
4.1. Des négociations sur l'assurance chômage encadrées par l'État	200
4.2. La relance des négociations à l'automne 2024	200
4.3. La convention d'assurance chômage signée le 15 novembre 2024	201
4.4. Les évolutions apportées par la convention du 15 novembre 2024	201
Chapitre 2 - La négociation de branche : données générales et activité par thème	205
1. Les données générales de la négociation de branche en 2024	205
1.1. Méthodologie et éléments de définition relatifs aux données enregistrées dans la base de données des conventions collectives (BD3C)	205
1.2. Malgré un léger tassement, l'activité conventionnelle de branche reste à un niveau soutenu	207
1.3. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème	208
1.4. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	215
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	216
2.1. Un nombre d'accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle en légère hausse en 2024	216
2.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche	218
2.3. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise	229

Sommaire

3. La négociation sur les salaires	230
3.1. La négociation salariale de branche : l'activité conventionnelle	232
3.2. La mobilisation autour des salaires reste forte mais des difficultés subsistent	242
4. La négociation sur les classifications professionnelles	259
4.1. Dix branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification substantielle de leur grille de classification en 2024	261
4.2. Des aménagements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	268
4.3. Quatre créations ou transpositions de grilles de classification sont intervenues dans des contextes de restructuration	272
4.4. La négociation des conditions d'entrée en vigueur et de suivi des nouvelles grilles de classification	275
4.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	276
5. La négociation sur l'épargne salariale	277
5.1. L'intéressement poursuit sa diffusion dans les branches professionnelles	279
5.2. La conclusion d'accords de participation dans le cadre de l'obligation posée par la loi sur le partage de la valeur	282
5.3. Les textes relatifs aux plans d'épargne salariale : le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)	285
6. La négociation sur l'articulation des temps de vie	286
6.1. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	286
6.2. Les congés payés	289
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	292
7.1. Le temps de travail effectif	292
7.2. Le travail à temps partiel	300
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	306
8. La négociation sur le contrat de travail	315
8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai	315
8.2. Les accords sur le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	316
8.3. La rupture du contrat de travail : durée du préavis, indemnités de licenciement, licenciement économique et fin de carrière	317
8.4. 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	323
9.1. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	323
9.2. La négociation relative au télétravail	326
9.3. Le droit à la déconnexion	327
10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi	329
10.1. Les accords Pro-A	330
10.2. La GPEC de branche au service des entreprises et de leurs salariés	331
10.3. L'emploi des personnes handicapées	333

11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD)	336
11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité	336
11.2. Un bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des entreprises et des branches	338
12. La négociation sur la protection sociale complémentaire	343
12.1. L'actualité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire	344
12.2. Caractéristiques des accords examinés en 2024 par la SCPSC	345
Chapitre 3 - La négociation d'entreprise	355
1. Les données consolidées relatives aux années antérieures	357
2. Nombre et types de textes déposés en 2024	357
2.1. La répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2024	358
2.2. Les signataires des accords et des avenants, hors épargne salariale	359
2.3. Synthèse des thèmes, accords et avenants conclus en 2024	360
3. Salaires et primes : une part record d'accords sur ce thème, dans un contexte d'inflation, certes en baisse, mais encore élevée en début d'année	362
4. Droit syndical et représentation du personnel : nettement moins d'accords après la phase de renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE)	363
5. Temps de travail : autant d'accords que sur les salaires et primes	364
6. Conditions de travail : une hausse marquée après un repli en 2023	366
7. Égalité professionnelle : un thème abordé dans près d'un accord sur dix	367
8. Emploi : un nombre d'accords en hausse	370
8.1. Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)	371
8.2. Les ruptures conventionnelles collectives (RCC)	372
8.3. La GEPP d'entreprise au service des parcours professionnels	372
8.4. Les accords de performance collective (APC)	376
9. L'épargne salariale	381
10. L'intelligence artificielle (IA) dans les accords d'entreprise	384
11. L'activité conventionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés	385
11.1. Le temps de travail, thème majoritaire des accords conclus dans les petites et moyennes entreprises, hors épargne salariale	388
11.2. Les accords conclus par référendum dans les petites et moyennes entreprises	390
12. Les syndicats signataires d'accords	391
13. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	393
13.1. Les secteurs non agricoles	393
13.2. Le secteur agricole	395
14. L'analyse qualitative des accords d'entreprise : quelles actions engagées par l'État en 2024 ?	396

Partie 4 - Les dossiers	399
Dossier 1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2023	405
Dossier 2 - Les grèves en 2023	427
Dossier 3 - La jurisprudence en matière de négociation collective en 2024	439
Dossier 4 - 10 ans après le lancement du chantier de restructuration des branches : premiers éléments de bilan	449
Dossier 5 - Contribution de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252)	461
Dossier 6 - Le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie au sein du groupe Airbus	475
Dossier 7 - Dialogue professionnel sur la qualité du travail : avancer ensemble ?	489
Dossier 8 - La transition écologique explorée par la négociation collective d'entreprise	501
Dossier 9 - Négociation collective et violences sexistes/sexuelles	515
Dossier 10 - Télétravail : entre encadrement strict et outil de gestion des plus vulnérables	527
Dossier 11 - Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social	541

*« 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

Alors que le *Bilan de la négociation collective* est publié pour la 39^e année consécutive, sa longévité nous invite à observer tout à la fois les tendances longues de l'évolution de la négociation collective et ses soubresauts annuels. Ainsi, cette édition 2025 portant sur l'année 2024 est certes marquée par un tassement, déjà amorcé en 2023, du nombre de textes signés par rapport à l'exceptionnelle année 2022, caractérisée par un rythme très soutenu d'accords en matière salariale. L'année écoulée confirme un retour à des volumes plus habituels. La dynamique de la négociation collective reste ainsi forte et soutenue. 2024 constitue également une année importante en matière de négociation nationale interprofessionnelle, puisqu'avec la conclusion des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024, elle a vu se concrétiser les ambitions des partenaires sociaux pour favoriser l'emploi des salariés expérimentés et pour faire évoluer le dialogue social. L'État a accompagné ce riche dialogue social interprofessionnel en engageant le processus de transposition de ces accords qui a abouti avec la promulgation de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, et en publiant par ailleurs en 2024 les décrets d'application de l'ANI conclu en 2023 sur le partage de la valeur ainsi que sept questions-réponses éclairant les modalités de sa mise en œuvre.

En 2024, le dialogue social de branche demeure dynamique, avec 1 031 textes conclus par les négociateurs de branche. Si ce chiffre est légèrement en deçà de celui de 2023 (1 151 textes), le volume de textes négociés et signés par les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles reste à un niveau élevé, dépassant le millier d'accords et ce, depuis au moins une quinzaine d'années désormais, alors que dans le même temps, le nombre de branches professionnelles a significativement diminué, passant de près de 700 à 230 environ. Ces évolutions annuelles ne doivent pas occulter la vivacité et la persistance de la centralité de la négociation de branche dans la définition des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que dans celle des garanties sociales des salariés, malgré un contexte économique incertain. Cette année, plus de 89 % des branches au niveau national ont conclu un accord, dépassant le maximum jusqu'alors enregistré en 2022, situant 2024 neuf points au-dessus de la moyenne des dix dernières années.

Si les textes portant sur les salaires constituent le thème sur lequel les branches professionnelles ont le plus conclu en 2024, leur nombre baisse de 36 % entre 2024 et 2023. Cette évolution de court terme s'explique par la décélération de l'inflation et le fait que la deuxième revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), après celle de janvier 2024, est intervenue tardivement dans l'année, en novembre 2024. L'État a poursuivi ses efforts de soutien à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés, en étendant cette année encore les accords relatifs aux salaires en moins de 2 mois (48 jours), conformément aux dispositions de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

L'accompagnement par l'État des négociations souvent longues et complexes portant sur les classifications a commencé à porter ses fruits puisque l'activité conventionnelle sur ce thème a connu un net regain (38 textes en 2024 contre 18 en 2023). C'est enfin en accompagnant 61 branches (contre 57 en 2023) en commissions mixtes paritaires que l'État soutient la négociation de branche dans ses réalisations. Son intervention s'avère efficace, puisque dans les branches où un président nommé par le ministère chargé du Travail est présent, 3,9 accords ont été conclus en moyenne en 2024 contre 3,7 l'année dernière.

Parallèlement, la négociation d'entreprise maintient cette année encore une forte vivacité. Avec 81 380 accords et avenants en 2024, le niveau de l'entreprise a conclu légèrement moins d'accords qu'en 2023 (-4,2 %). L'État continue à inciter les entreprises à se saisir des possibilités de négociation que leur ouvre la loi, notamment par le biais du déploiement et du développement de son [offre d'appui au dialogue social d'entreprise](#). À ce titre, cette édition du *Bilan de la négociation collective* met en lumière encore davantage que précédemment le fruit de la négociation d'entreprise, en illustrant les réalisations de celle-ci sur des thèmes tels que l'intelligence artificielle, la transition écologique, le télétravail, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ou encore l'égalité professionnelle. Parmi les premiers thèmes les plus négociés, cette année comme les précédentes, l'épargne salariale figure en première place avec un nombre d'accords d'entreprise en hausse de 8,5 % par rapport à 2023. C'est aussi le nombre de textes portant sur les salaires et les primes qui augmente en 2024 (+4,3 %), alors qu'il avait diminué en 2023. Désormais, le nombre de textes portant sur le temps de travail en entreprise égale celui de ceux portant sur les salaires et les primes, entraîné par une hausse de près de 6,5 %.

Pour finir, il me tient à cœur de souligner que cette édition 2025 du *Bilan de la négociation collective* se distingue par un nombre important d'apports de contributeurs extérieurs à l'administration. Qu'il s'agisse de partenaires sociaux de branche (ceux de la branche des *entreprises au service de la création et de l'événement*) et d'entreprise (Airbus), mais aussi de chercheurs et chercheuses venus de plusieurs disciplines et qui tissent depuis plusieurs années des partenariats fructueux avec la Direction générale du travail, ces contributeurs et contributrices enrichissent de leurs regards et de leurs analyses les perspectives présentées par le *Bilan*.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des contributeurs à ce *Bilan* : qu'ils soient partenaires sociaux, universitaires, praticiens du droit du travail et du dialogue social, ou agents de l'État, tous sont de fins observateurs de la négociation collective et contribuent, chaque jour, par leurs travaux et leur action, à faire vivre et progresser la démocratie sociale. Ce *Bilan* est aussi le leur.

PARTIE 1

APERÇU DE LA

NÉGOCIATION

COLLECTIVE

EN 2024

Chapitre 1

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

1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE ET LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SE TASSENT LÉGÈREMENT SUR COURTE TENDANCE TOUT EN RESTANT À UN NIVEAU SOUTENU

1.1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET LA NÉGOCIATION DE BRANCHE DÉCÈLÈRENT PAR RAPPORT À 2022 ET 2023 MAIS DEMEURENT DYNAMIQUES

Avec **1 042 textes conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche en 2024** (contre 1 166 en 2023), l'activité conventionnelle se tasse légèrement au regard des années immédiatement précédentes tout en restant à un niveau soutenu (*tableau 1*).

Avec 11 textes signés, dont 10 au niveau national, la négociation interprofessionnelle fléchit légèrement par rapport à 2023 (15 textes) mais demeure dynamique, notamment grâce à la signature de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI). À la suite d'un courrier envoyé par la ministre chargée du Travail en octobre 2024 aux partenaires sociaux leur demandant de reprendre les négociations sur l'emploi des seniors et les règles d'indemnisation du chômage, les organisations syndicales et patronales se sont remises autour de la table et, dès la mi-novembre, sont parvenues à un accord sur trois projets de textes. L'ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (cf. partie 3, chapitre 1, point 3, p. 198), l'ANI relatif à l'évolution du dialogue social (cf. partie 3, chapitre 1, point 2, p. 198) et, concernant l'assurance chômage, un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 ainsi que la nouvelle convention d'assurance chômage (cf. partie 3, chapitre 1, point 4, p. 200) ont ainsi été signés. Dans le prolongement de la réforme du régime général des retraites et de ce qui avait déjà été observé en 2023, la négociation sur le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco⁽¹⁾ est restée dynamique avec la conclusion de sept avenants.

1) Association générale des institutions de retraite des cadres – Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

Au niveau des branches professionnelles, 1 031 textes de base et avenants ont été signés en 2024 contre 1 151 en 2023. La négociation de branche poursuit donc la relative baisse amorcée en 2023 tout en restant à un niveau soutenu. Elle dépasse en effet le millier d'accords depuis au moins une quinzaine d'années alors que dans le même temps, le nombre de branches a significativement diminué, passant de près de 700 à 230 environ. Alors que l'inflation a, en 2024, elle aussi continué sa décélération, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé à deux reprises le 1^{er} janvier 2024 puis, de manière anticipée, le 1^{er} novembre 2024. Dans ce contexte, l'activité conventionnelle portant sur les salaires a continué à baisser pour retrouver un niveau plus habituel (cf. partie 3, chapitre 2, point 3, p. 230). Enfin, quatre nouvelles conventions collectives nationales ont été signées en 2024, signe que les travaux engagés en 2019 sur la restructuration des branches professionnelles aboutissent à de nouveaux textes structurants pour les branches concernées.

Tableau 1 : Textes interprofessionnels et de branche signés en 2024 et 2023

	2024			2023	
	Données provisoires*			Données actualisées	Données provisoires**
	Textes de base	Avenants	Total	Total	Total
Textes nationaux					
Accords interprofessionnels	2	8	10	12	13
Accords professionnels	10	38	48	51	50
Conventions collectives	4	791	795	761	743
Total	16	837	853	824	806
Textes régionaux					
Accords interprofessionnels	0	0	0	1	1
Accords professionnels	0	0	0	0	0
Conventions collectives	0	114	114	199	194
Total	0	114	114	200	195
Textes départementaux/locaux					
Accords interprofessionnels	0	1	1	2	2
Accords professionnels	2	5	7	15	11
Conventions collectives	0	67	67	125	124
Total	2	73	75	142	137
Nombre total de textes	18	1024	1042	1166	1138
dont niveau interprofessionnel	2	9	11	15	16
dont niveau branche	16	1015	1031	1151	1122

* Les données provisoires représentent le nombre de textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 et enregistrés dans la base BD3C au 15 mars 2025. D'autres textes ont pu être enregistrés par la suite.

** Telles que publiées dans le *Bilan de la négociation collective* en 2023.

Lecture : en 2024, 16 textes de base de portée nationale ont été signés. Parmi ceux-ci, 2 sont des accords interprofessionnels, 10 des accords professionnels et 4 des conventions collectives.

Champ : textes interprofessionnels et de branche signés en France au niveau national, régional et départemental/local.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

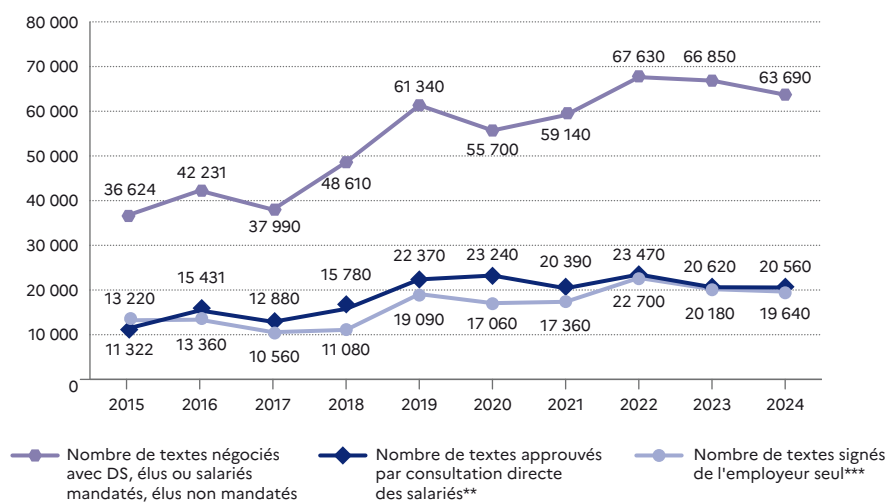
1.2. QUOIQU'EN LÉGÈRE BAISSÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE, LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE RESTE À UN NIVEAU ÉLEVÉ

En 2024, les entreprises ont déposé 81 380 accords et avenants, ce qui représente une baisse de 4,2 % par rapport à 2023, année déjà marquée par un repli du nombre de textes après le volume inédit atteint en 2022. Le nombre total de textes déposés (accords, avenants, plans d'action ou décisions unilatérales de l'employeur, dénonciations, désaccords, adhésions) est de 104 250, en baisse de 3,5 % par rapport à 2023.

La répartition des textes selon leur mode de conclusion n'a guère évolué par rapport à 2023 (*graphique 1*). En effet :

- 61,1 % d'entre eux sont des accords ou avenants signés par des délégués syndicaux (DS), des élus ou salariés mandatés ou des élus non mandatés, contre 61,9 % en 2023 ;
- 19,7 % ont été approuvés par consultation directe des salariés (référendum à la majorité des deux tiers), contre 19,1 % en 2023 ;
- 18,9 % ont été signés de l'employeur seul, contre 18,7% en 2023 ; ils regroupent les décisions unilatérales et les plans d'action.

Graphique 1 : Évolution du nombre de textes selon leur mode de conclusion



* Données provisoires.

** Regroupe les accords approuvés directement par les salariés à la majorité des deux tiers (uniquement en matière d'épargne salariale jusqu'en 2017).

*** Décisions ou plans d'action de l'employeur.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

En 2024, les entreprises de moins de 50 salariés ont déposé 39 170 textes, toutes catégories confondues, ce qui représente 47 % de l'ensemble des textes signés au niveau des entreprises, contre 48,7 % en 2023. La répartition entre secteurs d'activité demeure inchangée : la moitié des textes sont conclus dans les secteurs du commerce, du transport, de l'hébergement-restauration et des activités de services aux entreprises (cf. partie 3, chapitre 3, point 11, p. 385). Au nombre de 27 380, les accords et avenants conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés sont en recul de 6,4 % sur 1 an. Environ 62 % de ces accords ont été ratifiés par référendum, principal mode d'approbation d'une négociation dans les petites et moyennes entreprises (PME). Avec 17 010 accords conclus, cette ratification à la majorité des deux tiers atteint son niveau le plus faible sur les 6 dernières années. Les 9 300 décisions unilatérales représentent, quant à elles, 23,7 % des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, proportion en hausse de 0,9 point par rapport à 2023, et en constante progression depuis 4 ans.

Les entreprises de moins de 11 salariés ont déposé 12 660 accords et avenants (-7,3 % par rapport à 2023), dont 3 560 hors épargne salariale (-8,2 %). 94,7 % ont été ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers (+6,7 points par rapport à 2023).

Les entreprises de 11 à 20 salariés ont déposé 5 150 accords et avenants en 2024 (-10 % par rapport à 2023), dont 1 850 hors épargne salariale (-17,4 %). 49,7 % de ces accords hors épargne salariale ont été approuvés par référendum (+9,5 points).

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

Comme les années précédentes, la négociation collective se caractérise par une certaine stabilité dans la hiérarchie des thèmes abordés. Pour la **négociation de branche**, si l'on met de côté les conditions d'application des accords qui ne sont pas à proprement parler un thème de négociation (*tableau 2*), les salaires demeurent toujours le principal thème de négociation. Quand bien même l'activité conventionnelle sur les salaires est en retrait par rapport à 2023, avec un nombre de textes en diminution d'environ 36 % par rapport à 2023, elle reste portée par la double revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} janvier et au 1^{er} novembre 2024. Ce faisant, elle retrouve un niveau habituel alors que les revalorisations automatiques du Smic intervenues ces dernières années dans un contexte inflationniste l'avaient particulièrement dynamisée, conduisant de nombreuses branches à procéder à plusieurs ajustements de leurs minima conventionnels en cours d'année (cf. partie 3, chapitre 2, point 3, p. 230).

Tableau 2 : Principaux thèmes abordés par les textes conventionnels de branche et les accords professionnels signés en 2024 (données provisoires) et 2023 (données actualisées)

Rang 2024	Thèmes	2024 (données provisoires)	2023 (données actualisées)
1	Conditions d'application des accords*	561	345
2	Salaires	333	526
3	Égalité professionnelle femmes hommes	209	293
4	Retraite complémentaire et prévoyance	186	112
5	Système et relèvement de primes	126	171
6	Formation professionnelle /apprentissage	102	94
7	Conditions de négociation / conclusion des accords**	58	112
8	Temps de travail	44	33
9	Classifications	38	19
10	Congés	29	19

* Les conditions d'application des accords (561 mentions en 2024) présentes dans certains accords définissent des clauses de révision, de durée, de champ, etc., et ne constituent donc pas un thème à proprement parler. L'évolution de leur nombre suit celle du volume global de textes.

** Elles couvrent les modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires.

Note : chaque accord étant susceptible d'aborder plusieurs thèmes, la somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total de textes signés par année.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Comme en 2023, le reflux de la négociation sur les salaires semble produire un effet identique sur le thème de **l'égalité entre les femmes et les hommes**, mentionné dans 209 textes conventionnels de branche (-28,7 % par rapport à 2023). Ces derniers sont principalement des accords et avenants salariaux qui ne font que rappeler la prise en compte de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Les textes traitant spécifiquement d'égalité professionnelle sont, quant à eux, en légère hausse, passant de 11 textes en 2023 à 12 en 2024.

Avec 186 textes traitant de **retraite complémentaire et prévoyance** contre 112 en 2023, l'activité de négociation collective en la matière a été plus importante en 2024 qu'en 2023 et les années précédentes. Cette augmentation s'explique notamment par le fait que la fin de la période transitoire de mise en conformité avec le décret relatif aux catégories objectives⁽²⁾ a conduit de nombreuses branches à déposer des textes ayant pour seul objet de se mettre en conformité avec ce décret (cf. partie 3, chapitre 2, point 12, p. 343).

2) 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.

Le plus souvent abordé lors des négociations salariales, le thème du **système des primes** (équipements de travail, déplacements, repas, astreintes, événements familiaux, etc.), traité dans 126 textes, suit la tendance à la baisse des textes relatifs aux salaires.

Avec 38 accords ou avenants conclus sur le thème des **classifications** en 2024, contre 19 en 2023, l'activité conventionnelle sur ce thème connaît un net regain (cf. partie 3, chapitre 2, point 4, p. 259). On peut y voir les effets combinés de l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023⁽³⁾ sur le partage de la valeur, repris à l'article 1^{er} de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet ANI, et des actions menées par la Direction générale du travail (DGT) tout au long de 2024 pour accompagner les branches ayant entamé des travaux de révision de leurs systèmes de classification (cf. partie 2, chapitre 2, point 1.2.C., p. 145).

Tableau 3 : principaux thèmes de négociation dans les accords et avenants d'entreprise signés en 2024

Thèmes	2024		2023	
	Nombre d'accords et avenants	% d'accords et avenants abordant chaque thème*	Nombre d'accords et avenants	% d'accords et avenants abordant chaque thème*
Participation, intérêt, épargne salariale	37 140	45,6 %	34 230	40,3 %
Salaires et primes	18 630	22,9 %	17 860	21,0 %
Temps de travail	18 630	22,9 %	17 500	20,6 %
Égalité professionnelle	7 490	9,2 %	5 820	6,8 %
Conditions de travail	6 240	7,7 %	4 860	5,7 %
Droit syndical, représentation du personnel	3 620	4,4 %	10 150	11,9 %
Emploi	3 540	4,3 %	3 160	3,7 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	3 510	4,3 %	2 580	3,0 %
Classifications	790	1,0 %	660	0,8 %
Formation professionnelle	500	0,6 %	530	0,6 %
Total	81 380		84 990	

* Un texte pouvant aborder plusieurs thèmes, le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

3) Il prévoyait que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur classification depuis plus de 5 ans, devaient engager, avant le 31 décembre 2023, une négociation en vue d'examiner la nécessité d'une révision de leur classification en intégrant les enjeux d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

Alors que le nombre total d'accords et d'avenants signés au niveau des entreprises se rétracte en 2024, celui des accords et avenants traitant d'**épargne salariale** est en hausse de 8,5 % par rapport à 2023 et augmente également en proportion de 5,3 points (*tableau 3*). Premier thème de négociation au niveau des entreprises, l'épargne salariale couvre différents dispositifs (cf. partie 3, chapitre 3, point 9, p. 381) ; parmi ceux-ci, l'intéressement, en raison d'une fiscalité avantageuse, est celui qui compte le plus de textes.

Le nombre d'accords et d'avenants portant sur les **salaires et les primes** augmente à nouveau en 2024 alors qu'il avait diminué en 2023. La part d'accords et d'avenants sur ce thème atteint 22,9 % de l'ensemble des accords, soit une hausse de 1,9 point, dépassant même le pic de 22,4 % atteint en 2022. On peut faire l'hypothèse qu'une telle évolution s'explique à la fois par le contexte inflationniste encore élevé début 2024 avant de se tasser en cours d'année et par les effets de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, qui a sans doute stimulé la négociation sur le sujet (cf. partie 3, chapitre 3, point 3, p. 362).

En augmentation de 6,5 % par rapport à 2023, le nombre d'accords et d'avenants portant sur le **temps de travail** égale celui sur les salaires et les primes. Parmi ces 18 630 textes, près des trois quarts abordent l'aménagement du temps de travail, devant la durée collective du temps de travail (65 % des accords et avenants ; cf. partie 3, chapitre 3, point 5, p. 364).

Abordé dans 9,2 % de l'ensemble des accords et avenants, le thème de l'**égalité professionnelle** est en hausse de 2,4 points par rapport à 2024. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est mentionnée dans la quasi-totalité des accords et avenants sur ce thème (99,4 % ; cf. partie 3, chapitre 3, point 7, p. 367).

Cinquième thème le plus négocié au niveau des entreprises, les **conditions de travail** connaissent une forte hausse en 2024 tant en nombre de textes (+28,4 %) qu'en proportion : 7,7 % des accords et avenants abordent ce thème en 2024, soit une hausse de 2 points. Il est désormais davantage présent qu'avant la crise sanitaire (3,8 % des accords et avenants en 2019). Parmi les accords et avenants sur les conditions de travail, la part de ceux portant sur le télétravail représente encore 33,5 %, en forte et constante diminution depuis le pic post-crise sanitaire observé en 2022 (62 %) (cf. partie 3, chapitre 3, point 6, p. 366).

Parmi les 39 170 textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, 27 380 sont des accords et avenants (-6,4 % par rapport au nombre d'accords et avenants déposés par les entreprises de moins de 50 salariés en 2023) et 9 300 des décisions unilatérales et des plans d'action (-1,8 %). Progressant de 5,6 points par rapport à 2023 dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation sur l'**épargne salariale** représente plus des trois quarts des accords et avenants conclus dans ces entreprises (76,6 %), soit 31 points de plus que la part des accords et avenants épargne salariale conclus dans l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. Hors épargne salariale (cf. partie 3, chapitre 3, point 11, p. 385), le **temps de travail** est le thème le plus souvent abordé par les accords des entreprises de

moins de 50 salariés, et ce de façon de plus en plus marquée sur les dernières années (66,1 % en 2024, contre 59,6 % en 2023 et 50,7 % en 2019). La part du **thème salarial** dans ces accords (27,0 %) augmente de 2,5 points par rapport à 2023. La part des **conditions de travail** (11,6 %) est en hausse de 2,4 points sur un an et remonte à la troisième place des thèmes les plus abordés (toujours hors épargne salariale). Le **droit syndical et la représentation du personnel** est nettement moins présent en 2024 qu'en 2023 (-7,1 points), en étant abordé par 2,8 % des accords, après la vague de renouvellements de comités sociaux et économiques. Enfin, les deux principaux thèmes traités dans les décisions unilatérales et les plans d'action déposés par les entreprises de moins de 50 salariés sont, d'une part, la participation, l'intéressement et l'épargne salariale (76,1 % des textes) et, d'autre part, les salaires et primes (14,7 %).

Chapitre 2

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

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Elle est également ouverte aux organisations multiprofessionnelles d'employeurs siégeant à la CNNCEFP sans voix délibérative.

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

Les propos tenus sous cette rubrique n'engagent que les organisations qui les ont produits, l'administration n'ayant assuré ici qu'un rôle éditorial.

Les organisations syndicales de salariés

CFDT	29
CFE-CGC	39
CFTC	47
CGT	55
FO	65



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2024 s'est déroulée dans un contexte d'incertitudes à plusieurs titres :

- géopolitiques au regard des différents conflits au niveau mondial ;
- démocratiques et politiques en France dues à la dissolution de l'Assemblée nationale au printemps et à l'instabilité gouvernementale à la suite de la motion de censure de l'automne ;
- économiques avec :
 - une inflation persistante bien que moindre, soutenant la préoccupation des citoyens en matière de pouvoir d'achat ;
 - des situations de défaillances et de restructurations d'entreprises, parfois dans de grands groupes, avec un impact certain sur les emplois ;
- sociales en lien avec les débats budgétaires sur le financement de la protection sociale.

Ces incertitudes ont assurément pesé sur le dialogue social, la disposition à négocier des acteurs ayant été percutée.

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

La CFDT porte depuis longtemps les aspirations des travailleurs en matière d'articulation des temps de la vie, à laquelle répond le compte épargne-temps universel, et en matière de reconversion, qui est également une nécessité.

1.1. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS UNIVERSEL

Malgré l'échec de la négociation sur le Pacte de la vie au travail (PVT) en 2023, les organisations syndicales CFDT et CFTC ainsi que l'organisation patronale U2P ont

souhaité poursuivre des travaux concernant le compte épargne-temps universel (CETU), thématique incluse dans le document d'orientation relatif à la négociation PVT. Ces travaux ont permis de poser les bases de ce que serait ce droit nouveau et novateur pour les travailleurs, y compris ceux des plus petites entreprises. À l'issue de ces travaux, un accord a été signé, le 23 avril 2024, par ces trois organisations.

L'universalité et la portabilité du CETU telles que posées dans l'accord seraient de nature à permettre à chaque travailleur, quelle que soit son entreprise, d'épargner du temps pour une utilisation future à son initiative.

Pour la CFDT, le CETU est un dispositif qui devrait pouvoir être mobilisé par chaque travailleur, qu'il appartienne aussi bien au secteur privé qu'au secteur public.

1.2. RECONVERSION

C'est au sortir de la négociation « pacte de la vie au travail », qu'une nouvelle négociation a été entreprise entre ces mêmes organisations (CFDT, CFTC, U2P) se soldant par la signature d'un accord national interprofessionnel.

Dans cet accord, une période de reconversion de 12 mois pouvant être étendue à 24 mois (sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche le stipule) est prévue. Durant celle-ci, le contrat de travail et la rémunération sont maintenus, tant pendant la période de formation qu'à l'issue de celle-ci. De plus, un engagement à reconnaître un positionnement au niveau de classification correspondant à la certification obtenue, a été acté.

La fusion des deux dispositifs (Transco⁽¹⁾ et Pro-A⁽²⁾) en une période unique à la main des employeurs est stipulée dans l'accord. C'est un premier pas pour rendre les droits plus lisibles, et ne remet aucunement en cause les dispositifs actuels de reconversion à l'initiative des salariés. Par ailleurs, un dispositif expérimental de soutien à l'embauche des salariés de 55 ans et plus a été créé, celui-ci prenant appui sur la mutualisation des indemnités de licenciement pour inaptitude. Cette expérimentation est prévue pour 5 ans. La CFDT sera attentive au coût réel et aux embauches que ce dispositif générera.

1.3. ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 NOVEMBRE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

La CFDT s'est engagée dans cette négociation avec la volonté de répondre à la diversité des attentes et des difficultés des salariés en deuxième et dernière parties de carrière.

1) Dispositif transitions collectives.

2) Reconversion ou promotion par alternance.

Pour cela, l'accord national interprofessionnel (ANI) renforce le dialogue social en instaurant une nouvelle négociation obligatoire portant exclusivement sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés dans les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés.

Pour mieux anticiper les fins de carrière, l'ANI aménage et renforce les entretiens professionnels à deux âges clés de la carrière (à 45 ans et à 60 ans). Au même titre, il traite des conditions de travail et de l'usure professionnelle.

L'accord aborde également les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et rend la retraite progressive accessible dès 60 ans, soit 4 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Ce dispositif est de nature à contribuer au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés en réduisant le temps de travail (et donc l'intensité du travail) en fin de carrière.

Enfin, pour faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi âgés de plus de 60 ans (éventuellement 57 ans par accord de branche), l'ANI instaure un nouveau contrat de travail, voulu par les organisations patronales : « le contrat de valorisation de l'expérience ».

Pour la CFDT, cet ANI doit contribuer à offrir un panel de solutions pour favoriser le recrutement et le maintien en emploi des seniors.

1.4. ASSURANCE CHÔMAGE

2024 a été une année clé pour la négociation des règles de l'assurance chômage et la CFDT est satisfaite que les partenaires sociaux aient repris définitivement la main sur leur définition. C'était indispensable après 5 années de carence et de réformes gouvernementales ayant drastiquement diminué les droits à l'indemnisation des plus précaires dans un objectif purement budgétaire. Pour rappel, un premier projet d'accord avait été trouvé entre les partenaires sociaux en novembre 2023, que la CFDT avait décidé de signer sous condition d'un accord sur l'emploi des seniors. Ce sujet majeur a été intégré dans la négociation du premier trimestre 2024 dite du Pacte de la vie au travail, qui a cependant échoué : le projet d'accord de novembre 2023 a donc été mis en suspens.

Si, en juin 2024, avant la dissolution, le gouvernement Attal envisageait une nouvelle réduction de l'accès à l'indemnisation chômage, le nouveau gouvernement Barnier a préféré en septembre redonner une place aux partenaires sociaux et à la négociation. Deux négociations ont donc été relancées en parallèle, sur l'emploi des seniors d'une part, et sur l'assurance chômage d'autre part avec, pour cette dernière, la nécessité de répondre au cadrage gouvernemental posé en 2023 et des économies supplémentaires substantielles.

Un accord complétant celui de 2023 a finalement été trouvé en novembre 2024. Il a été agréé par le gouvernement, permettant sa mise en œuvre progressive tout au long du premier semestre 2025, y compris via une modification législative sur les primo-demandeurs d'emploi.

1.5. GROUPES DE PROTECTION SOCIALE (GPS)

En avril 2023, la négociation de l'accord national interprofessionnel sur la gouvernance des groupes de protection sociale a débuté par une phase de diagnostic avant d'entrer dans une phase de négociation à proprement parler en mars 2024. Parce que cette dernière a été percutée par l'actualité, les partenaires sociaux se sont finalement retrouvés à plusieurs reprises entre mars et décembre 2024.

L'évolution des besoins des assurés, la nécessité de retrouver du sens et de la solidarité ou bien encore la financiarisation accrue justifiaient la négociation d'un nouvel accord national interprofessionnel relatif aux groupes de protection sociale.

La CFDT a mené la négociation en ayant pleinement conscience des besoins, des défis sociétaux et environnementaux et, surtout, de l'importance de démontrer la capacité des partenaires sociaux à s'organiser collectivement pour renforcer et moderniser la gouvernance des GPS.

1.6. ACCORD DE DIALOGUE SOCIAL

Dans la même temporalité que la négociation sur les salariés expérimentés, un accord relatif à l'évolution du dialogue social a été négocié et a abouti. Pour la CFDT, cet accord est une réussite qui répond à deux des revendications majeures en matière de dialogue social :

- Être élu au comité social et économique (CSE) nécessite et développe des compétences, acquises au fur et à mesure de l'expérience. Il est primordial de les préserver dans l'objectif d'améliorer la qualité du dialogue social. Ainsi, la suppression de la limitation à trois mandats successifs participe de cet enjeu.
- L'engagement des partenaires sociaux d'ouvrir une négociation, en 2025, sur la valorisation des parcours syndicaux. C'est une attente majeure des représentants du personnel et des organisations syndicales.

1.7. SUITE DES NÉGOCIATIONS NATIONALES INTERPROFESSIONNELLES

Des accords nationaux interprofessionnels ont été négociés et signés ces dernières années sur de nombreuses thématiques : santé au travail, télétravail, paritarisme, transition écologique et dialogue social, etc. Force est de constater aujourd'hui que les commissions de suivi de ces accords peinent à se réunir. Pourtant elles sont essentielles dans la mise en œuvre et le suivi de ceux-ci ainsi que pour leur transposition éventuelle dans la loi.

S'agissant des suites de l'accord national interprofessionnel de 2023 sur la transition écologique et le dialogue social, il s'avère que les entreprises peinent encore à s'en emparer de manière transverse et cantonne le sujet de la transition à des accords thématiques, comme la mobilité. En 2024, de nombreuses initiatives sont à noter en matière de sensibilisation et de formation des acteurs. Mais la démarche de dialogue social demeure encore limitée pour intégrer les enjeux environnementaux

dans les informations-consultations des instances représentatives du personnel, les négociations de branches et d'entreprises, etc. Plus globalement, les acteurs observent des difficultés à interroger la stratégie de l'entreprise en lien avec la transition écologique.

S'agissant des suites de l'ANI ATMP du 15 mai 2023⁽³⁾, les travaux paritaires menés en 2024 ont conduit à la détermination des éléments relatifs aux parts professionnelle et fonctionnelle de la rente ATMP. Ils ont également permis d'accompagner les travaux de transposition de cet ANI dans la loi pour en garantir le contenu et l'esprit.

1.8. CONCERTATION SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE PAY TRANSPARENCY

En 2024, se sont tenus les premiers travaux de concertation en vue de la transposition de la directive européenne « Pay Transparency » pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Au préalable, un rapport du Haut Conseil à l'égalité a été élaboré. Intitulé *Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité. Des propositions pour améliorer l'outil*, il est paru en mars 2024. La dissolution de l'Assemblée nationale a suspendu les discussions qui n'ont repris qu'en janvier 2025.

La transposition de cette directive dans le droit français représente un enjeu majeur afin que la transparence et l'égalité salariale deviennent effectives en France.

2. LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

2.1. LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT

Le sujet de la négociation salariale dans un contexte inflationniste reste pertinent pour l'année 2024. Bien que l'inflation ait montré des signes de ralentissement par rapport aux années précédentes, elle continue d'avoir un impact significatif sur le pouvoir d'achat des salariés.

Il faut noter, comme les années passées, que trop de négociations salariales de branche se traduisent par une simple mise en conformité des niveaux des grilles se trouvant en dessous du minimum légal, souvent en ajustant de quelques centimes au-dessus du Smic. Ce fonctionnement entraîne mécaniquement, dès l'augmentation suivante, un nouvel état de non-conformité de ces mêmes branches, ainsi qu'un tassement des bas de grilles salariales, cantonnant les salariés concernés (en majorité des femmes) à un salaire au Smic ou proche du Smic pendant de longues années.

3) ANI relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Quelques chiffres :

- au 31 octobre 2024 : 17 branches professionnelles étaient toujours en situation de non-conformité ;
- lors de la revalorisation anticipée du Smic au 1^{er} novembre 2024 : 77 branches supplémentaires ont été rattrapées par le Smic.

Soit un total de 94 branches qui se sont retrouvées en situation de non-conformité, représentant plus de 4 millions de salariés.

Pour ce premier semestre 2025, on observe encore environ une quarantaine de branches sous le Smic avec un ou plusieurs niveaux sous le Smic.

Bien que la loi exige que les branches examinent au moins tous les 5 ans leurs classifications, et malgré l'engagement pris en ce sens par les employeurs dans l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur du 10 février 2023, trop peu de branches professionnelles ont engagé ces discussions en la matière.

Ainsi, au 31 décembre 2024, sur les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés suivis par la Direction générale du travail, 72 branches (42 %) ont révisé leurs grilles de classifications au cours des 5 dernières années ; 99 (58 %) ont conclu un accord sur le sujet il y a plus de 5 ans et, pour 15 d'entre elles, depuis plus de 20 ans. Seule la moitié des branches ayant révisé leurs grilles de classification durant les 5 dernières années ont procédé à une refonte totale de celles-ci.

La CFDT déplore qu'1 an et demi après la transposition dans la loi de l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur, une inertie des branches professionnelles en matière de révision de classifications subsiste. Il en est de même s'agissant de la participation des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés, des obligations de transparence fiscale ou encore des enjeux d'égalité professionnelle et de mixité des métiers. Alors que les attentes des travailleurs et des travailleuses sont grandes en la matière, il est indispensable que les branches professionnelles se mobilisent sur ces sujets d'autant que les entreprises doivent y répondre en abordant cette problématique avec des stratégies adaptées.

2.2. CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS PÉNIBLES ET USURE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de la mise en œuvre du fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) issu de la réforme des retraites de 2023, les branches professionnelles devaient élaborer une cartographie des métiers pénibles concernés par les risques ergonomiques que sont les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les manutentions manuelles de charge.

Force est de constater que moins d'une dizaine de branches ont entamé des négociations en la matière.

Pour la CFDT, les branches professionnelles doivent investir ce sujet dans le cadre du dialogue social, pour répondre aux enjeux de prévention de l'usure professionnelle et de maintien en emploi.

3. DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

3.1. NÉGOCIATION SUR LE TRAVAIL ET LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Outre la rémunération, les accords d'entreprise sur le travail portent majoritairement sur le temps de travail, l'égalité entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et des conditions de travail et le télétravail, parfois de façon imbriquée. Si l'intelligence artificielle est un objet de négociation d'entreprise encore peu développé et reste essentiellement associée à des accords relatifs à l'emploi, les transitions écologiques et numériques commencent à apparaître dans certains accords sur le travail.

L'impact de la qualité de vie au travail et des conditions de travail sur la santé des travailleurs est au cœur des négociations QVCT 2024, qui trouvent leur origine dans l'ANI santé au travail de 2020 et dans la loi du 2 août 2021. La question de la santé mentale est un sujet de préoccupation grandissant, souvent relié à la prise en charge des risques psychosociaux en entreprise.

En matière de temps de travail, la semaine de ou en 4 jours reste un objet de négociation en entreprise. Pour autant, la demande sociale est moindre sur ce sujet lorsque le télétravail permet véritablement aux travailleurs de mieux articuler vie privée et vie professionnelle.

Enfin, si on note un recul, très fortement médiatisé, de certains employeurs vis-à-vis du télétravail, les (re)négociations d'accords d'entreprise en 2024 ne vont pas dans ce sens, si ce n'est par une augmentation du nombre de jours de présence obligatoire sur site. Il faut rappeler que 46 % des travailleurs de l'Hexagone seraient prêts à quitter leur entreprise si elle supprimait le télétravail. De façon générale, les employeurs qui ont besoin d'agir sur l'attractivité et la fidélisation savent que le télétravail fait partie des leviers à mobiliser et cela se ressent dans les accords.

3.2. RENOUVELLEMENT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE)

Si en 2023 et 2024, a eu lieu un fort renouvellement des CSE, force est de constater que la renégociation des accords de dialogue social associés n'a pas connu un essor fulgurant. Pourtant, 91 % des dirigeants d'entreprise considèrent que ces accords contribuent à un dialogue social de qualité.

Il est à noter que la perte de proximité avec les salariés, la relégation des sujets santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) au second plan ou encore l'absence de considération des avis et revendications des représentants du personnel par les directions, sont évoquées par ceux-ci comme motifs de non-reconduction de leur mandat.

C'est regrettable d'autant que les attendus en matière de dialogue social dans l'entreprise reposent avant tout sur la qualité de celui-ci mais aussi de l'accord élaboré, fruit d'une négociation constructive.

4. DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

En matière de négociation collective, le dialogue social territorial est rarement nommé car il est considéré comme non normatif. Pour la CFDT, il est un levier pour agir sur les enjeux de transformation écologique, d'emploi, de travail, d'attractivité, de revitalisation des territoires, d'aménagement du territoire, en faisant le lien entre territoire et entreprises.

Le retournement du marché du travail s'est confirmé en fin d'année 2024 et la situation ne s'améliore pas en 2025. Bien que certains secteurs soient en pénurie de main-d'œuvre, les défaillances et restructurations d'entreprises ou bien encore les réductions budgétaires dans le secteur public ont un impact majeur sur l'emploi et la qualité de l'emploi, notamment dans les territoires concernés.

C'est donc à ce niveau que peuvent être traitées les situations des entreprises et des administrations en mobilisant les acteurs que sont les partenaires sociaux, y compris pour trouver et définir des solutions ou encore faciliter la mobilisation de dispositifs pertinents.

5. LA FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale des adhérents et des militants de la CFDT poursuit son évolution dans le prolongement du 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 et de nous renforcer ;
- le déploiement d'une formation de qualité pour tous les adhérents qui favorise le renouvellement de nos militants et leur montée en compétence ;
- l'accompagnement des militants dans la reconnaissance de leurs compétences acquises lors de l'exercice d'un mandat syndical ainsi que leur valorisation.

Nous y travaillons en collaboration avec des partenaires externes.

L'objectif de la CFDT est de former mieux et plus d'adhérents et de militants afin de faciliter leur prise de mandat électif ou désignatif à tous les niveaux de l'organisation, de l'entreprise ou de l'administration. Nous disposons d'une plateforme de formation à distance (LMS) « Ma Formation CFDT en 1 clic » accessible à tous nos adhérents et militants, qui nous permet de rendre plus visibles et accessibles nos offres de formations qu'elles soient en distanciel ou présentiel sur l'ensemble des territoires et des champs professionnels.

Nos militants-formateurs disposent des 18 jours réglementaires du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES). Ce nombre de jours est hélas insuffisant pour leur permettre, d'une part, de former nos élus et mandatés et, d'autre part, de se former à leur tour. Une évolution de la réglementation en ce sens nous paraît indispensable pour garantir une offre de formation de qualité en adéquation avec les besoins en formation et la disponibilité des formateurs.

La CFDT forme plus de 50 000 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. En effet, la CFDT est convaincue que la formation délivrée à nos élus et mandatés contribue au maintien d'un dialogue social responsable et de qualité.



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

L'année 2024 aura été en demi-teinte pour le dialogue social. Dans un contexte marqué par une instabilité politique et les séquelles de la réforme des retraites, la négociation du Pacte de la vie au travail s'est soldée par un échec, illustrant les difficultés à trouver un terrain d'entente entre les partenaires sociaux. Au niveau national interprofessionnel comme dans les branches, la dynamique était là : les négociations ont eu lieu et des accords ont été signés. Malgré la tempête, le dialogue social a tenu bon. Les échanges entre les partenaires sociaux ont perduré, évitant une rupture et préservant un cadre de discussion. L'année 2024 a confirmé la capacité du dialogue social à rester un pilier de stabilité dans un contexte politique agité. Espérons que 2025 transformera cette résistance en un véritable moteur de progrès !

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL, EUROPÉEN ET INTERNATIONAL : ENTRE ÉCHECS ET OPPORTUNITÉS

Si les discussions autour du Pacte de la vie au travail n'ont pas abouti, marquant un revers dans les négociations entre partenaires sociaux (1.1), l'année 2024 n'a pas été dépourvue d'avancées, plusieurs accords ayant été signés par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (1.2).

1.1. LA NÉGOCIATION PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL SOLDÉE PAR UN ÉCHEC

Le Pacte de la vie au travail a été l'une des solutions proposées par le Gouvernement pour sortir du conflit de la réforme des retraites, c'est dire si l'enjeu était de taille. Pourtant, après 4 mois de négociation, les résultats étaient loin d'être à la hauteur des attentes de la CFE-CGC qui a refusé de signer le texte final.

Sur l'emploi des seniors et la transition vers la retraite, en cohérence avec les analyses d'experts établies lors de la phase de diagnostic, la CFE-CFC a formulé plusieurs revendications. Elle souhaitait notamment faciliter la transition emploi-retraite en rendant la retraite progressive opposable, en favorisant les dispositifs d'activité partielle pour les salariés de plus de 55 ans et en rendant le cumul emploi-retraite plus attractif, y compris pour les bénéficiaires de pensions de réversion. Elle a insisté également sur la nécessité de prévenir l'usure professionnelle en renforçant le suivi médical des salariés, en reconnaissant les risques psychosociaux (RPS) comme facteurs de pénibilité, en rétablissant les critères supprimés en 2017 (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations et agents chimiques dangereux) et en intégrant ces enjeux aux négociations obligatoires sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

Loin de ces aspirations, les nouveautés inscrites dans le texte constituaient des reculs pour les salariés, avec notamment la création d'un contrat à durée indéterminée (CDI) senior permettant à ses bénéficiaires une mise à la retraite à la date du taux plein. Sans oublier, dans le cadre du cumul emploi-retraite, la suppression du délai de carence qui visait à limiter les effets d'aubaine pour certaines entreprises.

Sur le volet formation professionnelle, les partenaires sociaux se sont quittés sur un constat d'échec alors que les enjeux liés aux transitions professionnelles sont nombreux. Les avancées du texte restent modestes, et s'il apporte une certaine visibilité aux entreprises sur les dispositifs de formation, il ne garantit en rien la sécurisation des parcours des salariés. Ce résultat illustre l'échec de la promesse patronale d'un changement de paradigme.

Concernant le plan des dispositifs, l'entretien professionnel est complètement déstructuré, sa seule finalité semblant être la suppression de la sanction. La clause de dédit-formation aurait mérité un encadrement plus strict que ce que propose le projet d'accord, qui se contente de l'évoquer sans apporter de garanties. Les moyens alloués au projet de transition professionnelle ne sont pas renforcés, tandis que le lien établi entre l'association « Transitions pro » (ATpro) et France Travail suscite des interrogations sur l'avenir de la structure paritaire, laissant craindre une intégration des ATpro dans France Travail. Par ailleurs, de nouvelles missions sont confiées aux opérateurs de compétences (OPCO), sans précisions sur leur financement. Enfin, la demande de la CFE-CGC concernant l'obligation de négocier le plan de développement des compétences dans les entreprises de plus de 1 000 salariés n'a pas été retenue.

Concernant le compte épargne temps universel (CETU), présenté comme une réponse à la question de l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, il figurait dans la lettre de cadrage ayant lancé la négociation sur le Pacte de vie au travail. Toutefois, il a rapidement été rejeté par le Medef et la CPME avant de revenir au centre des discussions lors d'une négociation spécifique initiée par l'U2P.

Dès le début des échanges, la CFE-CGC a exprimé une position claire, considérant que le CETU répondait de manière inadaptée à un besoin réel. Tous les salariés ne disposent pas nécessairement de droits à congés pouvant alimenter leur compte épargne temps, en raison de leur contrat de travail, de leur durée de travail, de leur situation familiale ou encore de leur parcours professionnel et personnel. L'universalité du dispositif semblait donc difficile à mettre en œuvre.

Sur la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, la CFE-CGC estime qu'il existe déjà des dispositifs pouvant être mobilisés ou améliorés, tels que le congé parental, le congé paternité, le temps partiel ou encore le télétravail. Loin d'être opposée au principe même du compte épargne temps (CET), elle considère qu'il serait plus pertinent de le rendre accessible à tous dans les conditions actuelles, avec un financement assuré par les entreprises. C'est dans cette logique qu'elle a défendu deux alternatives cumulatives et complémentaires à la mise en place du CETU. D'une part, une souplesse annuelle permettant aux salariés de reporter leurs congés payés non pris et, au-delà, d'autres jours de repos, dans une limite de 3 mois après la fin de la période de référence. D'autre part, l'instauration d'une obligation de négociation visant à mettre en place un « CET pour tous », destiné à ceux qui le souhaitent. Dans ce cadre, seuls les jours de réduction du temps de travail et les jours de repos conventionnels auraient pu être affectés au CET, la cinquième semaine de congés payés étant exclue pour préserver le droit au repos ainsi que la santé et la sécurité des salariés.

Le projet d'accord soumis à la signature des partenaires sociaux n'a pas repris ces propositions et prévoit la création d'un CETU dans sa définition la plus large. La CFE-CGC considère que le dispositif tel qu'il est conçu comporte des lacunes importantes qui le rendent difficilement opérationnel. Plusieurs questions fondamentales restent en suspens, notamment la garantie de la valeur des droits épargnés par les salariés, les implications en matière de retraite et d'assurance chômage, la gestion du compte et son financement.

Enfin, concernant les mesures sur la santé au travail, la négociation a abouti à plusieurs mesures dédiées à la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle. Parmi elles, un suivi médical spécifique est instauré pour les salariés exposés à des contraintes physiques marquées. Toutefois, ce dispositif ne prend pas en compte l'usure psychique, alors que celle-ci constitue également un enjeu majeur. La CFE-CGC avait d'ailleurs demandé que les risques psychosociaux soient intégrés à ce suivi, mais cette proposition n'a pas été retenue.

L'accord final prévoit également que l'entretien professionnel réalisé aux alentours du 45^e anniversaire d'un salarié soit concomitant à la visite médicale de mi-carrière.

Cet entretien devra avoir lieu dans les 2 mois suivant cette visite, sans toutefois s'y substituer. Pour la CFE-CGC, cet ajustement permet une meilleure prise en compte des enjeux liés à l'usure professionnelle. Cette mesure a d'ailleurs été reprise dans l'accord sur l'emploi des seniors signé en novembre 2024.

Par ailleurs, l'accord stipule qu'entre le 60^e et le 61^e anniversaire, le salarié bénéficiera d'une visite médicale lui permettant d'être informé sur la possibilité de demander une pension de retraite pour inaptitude si son état de santé le justifie. Cette visite tiendra lieu de suivi médical individuel. Toutefois, la CFE-CGC insiste sur le fait qu'elle ne doit pas se substituer aux visites médicales obligatoires, normalement prévues tous les 5 ans.

Enfin, l'accord précise que la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pourra aborder plusieurs thématiques, dont les transformations du travail, le sens et la qualité du travail, les mesures de prévention de la désinsertion professionnelle, ainsi que l'écoute des salariés sur les aspects techniques, l'organisation du travail, leurs conditions de travail et les relations sociales.

1.2. DES ACCORDS SIGNÉS : DYNAMIQUE POSITIVE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

La deuxième fois fut la bonne ! Après l'échec de la négociation sur le Pacte de la vie au travail, les partenaires sociaux sont parvenus à trouver un compromis sur l'emploi des seniors. Ainsi l'accord, intitulé accord national interprofessionnel (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés du 14 novembre 2024 a été signé par la CFE-CGC.

Sur la transition vers la retraite, la CFE-CGC a de nouveau défendu le caractère opposable de la retraite progressive, avec la possibilité d'un temps partiel à 80 %. Elle a également proposé d'intégrer ce dispositif aux négociations obligatoires et soutenu l'idée d'une retraite anticipée pour les femmes ayant eu des enfants.

L'accord issu des négociations comporte plusieurs avancées saluées par la CFE-CGC, notamment l'inscription de la retraite progressive comme un sujet de négociation obligatoire et son ouverture dès 60 ans. Par ailleurs, certains écueils ont été évités, puisque la version retenue du « CDI salarié expérimenté » reste édulcorée. L'accord a été signé par la CFE-CGC car, bien que toutes ses revendications n'aient pas été entendues, certaines avancées ont été obtenues, comme l'obligation pour l'employeur de fournir un refus écrit et justifié en cas de rejet d'une demande de retraite progressive, l'inscription de l'emploi des seniors comme un sujet de négociation triennale obligatoire dans les branches et les entreprises de plus de 300 salariés, ainsi que la possibilité d'une retraite progressive dès 60 ans, sous réserve d'une intervention législative.

L'ANI du 14 novembre 2024 marque également la volonté des partenaires sociaux de supprimer la limite des trois mandats successifs pour les représentants du comité social et économique (CSE).

Par ailleurs, l'un des textes proposés par l'U2P à la suite de l'échec des négociations sur le Pacte de vie au travail concernait le dispositif de reconversion professionnelle avec un volet sur l'inaptitude. L'intérêt de cet accord était principalement de conserver un certain nombre de dispositifs de transition et de reconversion contrairement à leur destruction méthodique prévue par l'accord Pacte de vie au travail. Ainsi, le point majeur, sur le volet formation, consiste en la création d'un dispositif de reconversion par alternance, « la période de reconversion professionnelle », dispositif à mi-chemin entre la Pro-A, la période de professionnalisation, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et le contrat de professionnalisation. Ce dispositif est un dispositif de formation par alternance co-construit entre l'employeur et le salarié, avec maintien du contrat de travail et de la rémunération. Par ailleurs, la CFE-CGC a porté certaines revendications qui ont été reprises par le texte comme l'absence de rupture du contrat de travail avant, pendant et après la formation, le renforcement du lien entre formation et classification et la gestion par le paritarisme de ce nouveau dispositif. C'est pourquoi nous avons signé le texte.

Aussi, sur le volet santé, l'ANI met en place une expérimentation de 5 ans relative à un mécanisme de mutualisation des indemnités de licenciement pour inaptitude pour les salariés âgés de 55 ans et plus. Pour en bénéficier, les entreprises doivent notamment respecter les dispositions en vigueur relatives au reclassement et une adaptation peut être recherchée en fonction de la taille de l'entreprise.

Toujours dans le domaine de la santé au travail, les partenaires sociaux ont trouvé un accord sur un relevé de décisions permettant l'amélioration de la réparation. Ce relevé de décisions a été réalisé dans le cadre du comité de suivi de l'ANI accident du travail - maladie professionnelle (AT-MP) du 15 mai 2023 et vise à rétablir la dualité de la rente AT-MP qui avait été supprimée par un arrêt de la Cour de cassation en janvier 2023. Cet arrêt précisait que la rente AT-MP n'indemnisait plus le déficit fonctionnel permanent (DFP) mais seulement le préjudice professionnel. Ainsi, la victime pouvait obtenir une réparation complémentaire de ses souffrances physiques et morales. Elle devait pour cela saisir la juridiction de la Sécurité sociale.

Plusieurs avancées ressortent de ce relevé de décisions : désormais, la rente sera composée de deux parts distinctes, une part professionnelle et une part fonctionnelle. Concernant l'évaluation du DFP, le médecin-conseil devra nécessairement tenir compte des souffrances endurées post consolidation dans la fixation du montant de la réparation, qui seront désormais incluses dans la rente AT-MP.

Le relevé de décisions ouvre également la possibilité de versement d'un capital : en effet, certaines victimes peuvent avoir besoin d'un certain montant pour, notamment, financer des coûts liés à l'aménagement du domicile.

De plus, une commission des garanties sera mise en place afin, notamment, d'élaborer un guide ou référentiel prenant en compte l'impact de l'AT-MP sur la situation de travail de la victime afin d'aider le médecin dans l'évaluation de la part professionnelle. Ses missions sont détaillées dans le relevé de décisions.

Au niveau européen, il y a également eu une impulsion de négociation, bonne nouvelle pour le dialogue social ! Les partenaires sociaux européens ont négocié un pacte pour le dialogue social européen, visant à lui insuffler une nouvelle dynamique. Cette négociation s'est déroulée dans un délai très court, en seulement 1 mois, entre novembre et décembre 2024, selon un calendrier imposé sans concertation avec les représentants des salariés. Le résultat final est un texte concis et généraliste, adopté par les partenaires sociaux le 5 décembre 2024.

La résolution sur ce pacte aborde trois chapitres : renforcer le dialogue social pour contribuer au progrès économique et social ; développer les actions de la Commission européenne pour renforcer et soutenir le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux ; définir les engagements conjoints des partenaires sociaux européens.

Malgré tout, la CFE-CGC déplore que cet accord ne soit pas à la hauteur des enjeux et ne permette pas de véritablement relancer un dialogue social européen en perte de vitesse depuis plusieurs années. Ce constat est d'autant plus préoccupant qu'il fait suite à l'échec, un an plus tôt, de la négociation sur le télétravail, interrompue après plus de 15 réunions de travail par le retrait de deux des trois organisations patronales.

2. UN DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES : ENTRE AVANCÉES ET BLOCAGES

En 2024, la négociation collective a progressé sur des sujets clés malgré un dialogue social encadré (2.1) et des blocages persistants (2.2).

2.1. UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE STRUCTURÉE

La CFE-CGC a fait parvenir un questionnaire aux branches afin d'avoir leur sentiment sur le dialogue social de l'année 2024. Il en résulte que la négociation collective a été relativement structurée. Ainsi, 81 % des branches [ayant répondu à notre questionnaire] ont mis en place un agenda social fournissant un cadre destiné à orienter et structurer les discussions. Dans 86 % des cas, cet agenda a été respecté, traduisant une volonté de mener à bien le dialogue social. Toutefois, des marges de progression persistent. En effet, aucun accord de méthode n'a été conclu dans 71 % des branches. L'absence de ces accords structurants a parfois conduit à des discussions moins fluides ou à des divergences d'interprétation sur le cadre des négociations. De ce fait, nombre de branches (67 %) ont eu recours à un passage en commission mixte paritaire pour l'année 2024, ce qui démontre, une fois de plus, l'état désastreux du dialogue social dans certaines branches ! En cas d'absence de dialogue social, la CFE-CGC estime que la Direction générale du travail (DGT) doit intervenir pour arbitrer ces situations conflictuelles.

Par ailleurs, du fait d'un besoin de mise en conformité des catégories objectives, la prévoyance a été abordée dans 93 % des négociations. En effet, toutes les branches le souhaitant, avaient jusqu'au 31 décembre 2024 pour faire un accord visant à définir quels non-cadres avaient accès à la couverture prévoyance des cadres.

2.2. DES AVANCÉES CONCRÈTES MAIS DES BLOCAGES PERSISTANTS NOTAMMENT DU CÔTÉ PATRONAL

En 2024, les négociations collectives ont permis d'aboutir à la signature d'accords sur plusieurs thématiques centrales dans les branches. Les salaires ont occupé une place prépondérante dans les discussions, suivis de près par la formation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes, et les classifications. Ces sujets, essentiels pour l'évolution des conditions de travail, constituent le cœur du dialogue social dans les branches. Toutefois, certains thèmes n'ont pas trouvé de consensus. Malgré leur importance, les négociations sur les salaires et les classifications n'ont pas toujours débouché sur un accord. L'un des principaux freins identifiés reste le blocage patronal, régulièrement cité comme un obstacle majeur à la conclusion des discussions.

En revanche, des thématiques plus innovantes, comme l'intelligence artificielle ou la semaine de 4 jours, restent encore au stade exploratoire, sans aboutir à des accords concrets. Ces tendances dessinent les perspectives du dialogue social pour 2025, où les partenaires sociaux auront l'opportunité de poursuivre leurs efforts pour structurer davantage les négociations et intégrer ces nouveaux défis.

Pour 2025, la CFE-CGC souhaite que la question du maintien des seniors dans l'emploi devienne une priorité, alors qu'un nouveau débat sur les retraites se profile dans les mois à venir.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

L'année 2024 a été marquée par la persistance de défis économiques tels que l'inflation et les incertitudes quant à la croissance, induites par un contexte international jalonné de crises successives. Dans ce contexte, la négociation collective s'est affirmée comme un outil essentiel pour tenter de concilier les besoins des entreprises et les attentes des salariés. Fidèle à ses valeurs, la CFTC est restée engagée aux côtés de tous les travailleurs en les informant, en 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

En 2024, la négociation nationale interprofessionnelle a été le forum de discussions sur des enjeux transversaux majeurs, mais c'est la question de l'**emploi des seniors** qui a indéniablement dominé l'agenda social.

1.1. LA NÉGOCIATION POUR UN NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL : UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

Cette négociation au champ très large a été ouverte après sollicitation des partenaires sociaux par le gouvernement. La CFTC a abordé cette négociation avec une ambition forte, consciente des profondes mutations qui transforment le monde du travail : vieillissement démographique, avancées technologiques et impératifs de la transition écologique redéfinissent les parcours professionnels. Pour la CFTC, il était crucial d'anticiper ces évolutions, et non de les subir, afin de mieux accompagner et orienter les salariés tout au long de leur carrière.

Cette anticipation passait par un renforcement significatif du dialogue social, la mise en place de dispositifs de formation adaptés, sécurisés et renforcés, une politique de prévention de l'usure professionnelle visant à maintenir l'employabilité et la santé des travailleurs, ainsi que des aménagements de fin de carrière pour un maintien en activité jusqu'à la retraite.

Au-delà des enjeux liés à l'emploi des seniors, cette négociation portait également l'ambition de créer un droit nouveau et universel pour tous les travailleurs : le Compte épargne temps universel (CETU). Ce dispositif visait à répondre à une aspiration forte des salariés de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle grâce à une banque de temps qu'ils pourraient alimenter et mobiliser tout au long de leur parcours professionnel.

Malgré la volonté affirmée de la CFTC de progresser sur ces enjeux cruciaux, la négociation s'est soldée par un échec en avril 2024, après presque 4 mois de discussions. Cet échec est principalement dû au blocage de la mise en place du CETU par certaines organisations. Par ailleurs, le renforcement du dialogue social et la prévention de l'usure n'ont connu que des avancées timides et non contraignantes. Plus préoccupant encore, les parcours de reconversion envisagés par une partie du patronat ne garantissaient ni la certification, ni la reconnaissance des qualifications acquises par les salariés, et pouvaient paradoxalement entraîner la rupture de leur contrat de travail s'ils prenaient l'initiative de faire reconnaître ces qualifications acquises.

Cette négociation a mis en lumière la difficulté d'obtenir des accords engageants pour l'ensemble des partenaires sociaux sur des sujets d'une telle ampleur. Si certains points ont fait l'objet d'un consensus, d'autres ont achoppé en raison de visions profondément divergentes.

Cependant, face à cet échec initial, les organisations syndicales, y compris la CFTC et l'organisation patronale U2P ont manifesté la volonté de relancer les discussions. Une nouvelle approche a été adoptée, axée sur deux projets d'accords distincts : l'un dédié au CETU et l'autre aux parcours de reconversion.

1.2. SIGNATURE DE DEUX ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI) SUR LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES ET LE CETU AVEC L'U2P

L'U2P, organisation représentant les petites entreprises, a vu dans le CETU la possibilité pour les salariés des petites entreprises de pouvoir bénéficier d'un droit nouveau permettant de faire gagner en attractivité certains métiers. Ce nouveau droit attaché à la personne devait permettre à tous ceux qui le souhaitent d'utiliser ultérieurement des congés non pris. Contrairement au CET (auquel le CETU ne se substitue pas), qui est lié à l'activité dans une même entreprise, les droits générés par le CETU accompagneront le salarié même en cas de changement d'emploi ou de statut. La CFTC ne pouvait que signer cet accord novateur et ambitieux.

Concernant l'accord relatif aux reconversions professionnelles, la CFTC a défendu la mise en place de dispositifs simples, lisibles et sécurisés permettant au travailleur d'être davantage acteur de ses évolutions de carrière en les anticipant. Dans ce sens, elle a défendu et obtenu la facilitation d'accès à ces dispositifs (pas de pré-requis), et le fait que les salariés en reconversion soient payés à 100 % sans rupture du contrat de travail. En cas de succès de la formation, l'accord prévoit l'accès à un nouveau niveau de qualification et de rémunération. Dans le cas contraire, le salarié est garanti de retrouver son poste (ou équivalent) dans l'entreprise, ce qui pour nous, remplit l'objectif d'un vrai parcours sécurisé. Pour aider les entreprises à mener des actions de prévention de l'usure, les branches professionnelles sont invitées à réaliser au plus vite des cartographies des métiers exposés à des risques d'usure dans leur secteur d'activité. Il s'agissait là d'une exigence CFTC de longue date.

Portant une belle ambition mais faute de transposition législative, ces deux accords ne trouvent pour le moment pas à s'appliquer car le Gouvernement a redemandé aux partenaires sociaux de reprendre les discussions sur l'emploi des seniors en octobre 2024 pour essayer d'obtenir un accord avec un consensus des partenaires sociaux plus large.

1.3. L'EMPLOI DES SENIORS DE NOUVEAU À L'HONNEUR : SIGNATURE DE L'ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2024 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

À l'automne 2024, les partenaires sociaux se sont engagés dans une négociation rapide qui a enfin permis d'aboutir à un accord sur l'emploi des seniors. La CFTC, soulignant qu'une véritable politique sociale en faveur de l'emploi des seniors se construit bien en amont des aménagements de fin de carrière, a insisté pour que ce thème devienne un sujet de négociation obligatoire au sein des entreprises et des branches. Désormais, des enjeux majeurs tels que la politique de recrutement, la formation, l'évolution des carrières, les conditions de travail, ainsi que la prévention de l'usure et des risques professionnels devront être abordés. Concernant le contrat de valorisation de l'expérience, la CFTC n'a pas soutenu la création d'un nouveau contrat de travail aidé, estimant que ces dispositifs n'ont historiquement pas démontré leur efficacité en matière d'insertion durable dans l'emploi. Tout en reconnaissant les difficultés d'embauche rencontrées par les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans, la CFTC a privilégié une approche expérimentale pour ce contrat, avec une évaluation de ses effets avant d'envisager une pérennisation. Mais la plus grande avancée obtenue dans cet accord est la possibilité pour les salariés de demander une retraite progressive dès l'âge de 60 ans, au lieu de 62 ans, ce qui permet de renforcer l'accès à ce dispositif d'aménagement de fin de carrière ; même si l'accord de l'employeur reste nécessaire, désormais le refus devra être motivé et objectivé.

Les partenaires sociaux se sont concomitamment engagés dans une négociation rapide afin de garantir la pérennité des droits des demandeurs d'emploi.

1.4. NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les partenaires sociaux ont su également négocier dans l'urgence un avenant au protocole d'assurance chômage conclu en octobre 2023 pour éviter un durcissement des règles encore plus drastique par l'État. Cet accord sur l'assurance chômage acte le relèvement de 2 ans des bornes d'âge ouvrant droit à une indemnisation chômage plus longue, pour les demandeurs d'emploi les plus expérimentés. Par ailleurs, jusqu'à présent, seuls les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans qui suivent une formation avaient la possibilité de prolonger de 4 mois et demi leurs droits au chômage. Sur proposition de la CFTC, ce prolongement sera désormais accessible à tous les chômeurs indemnisés suivant une formation, qui sont âgés de 55 ans ou plus. Cet élargissement des bénéficiaires vise à permettre à davantage de seniors de gagner en employabilité, tout en prolongeant leur indemnisation. Et donc, à terme, de retrouver plus sereinement un emploi conforme à leurs attentes et qualifications.

Enfin, la CFTC a signé un troisième ANI portant sur le dialogue social. Alors que les partenaires sociaux ne visaient initialement que deux accords, ce troisième témoigne de la vitalité du dialogue social au niveau national et de son pragmatisme. L'ANI prévoit la suppression de la limitation du nombre de mandats successifs pour les membres élus du comité social et économique (CSE). Cette mesure vise à favoriser la continuité et l'efficacité du dialogue social en permettant aux représentants expérimentés de continuer à exercer leurs fonctions. En complément de cette mesure, les organisations signataires s'engagent à ouvrir en 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux.

2. LA NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

En 2024, les branches professionnelles ont connu une activité de négociation significative. D'une part, la persistance de l'inflation a rendu cruciales les négociations salariales. D'autre part, plusieurs branches ont initié des refontes ambitieuses de leurs grilles de classification, témoignant d'une approche à la fois conjoncturelle et structurelle de la question salariale.

2.1. LA NÉGOCIATION SUR LES GRILLES DE CLASSIFICATION PREND ENFIN DE LA VIGUEUR

La période inflationniste a mis en évidence la difficulté croissante des branches à proposer des grilles salariales significativement supérieures au Smic. Il en résulte une accentuation du tassement des grilles, phénomène sur lequel la CFTC alerte régulièrement. Une véritable analyse des grilles de classification, menée branche par branche, est indispensable pour que les branches cessent de ne réagir qu'aux seules évolutions du Smic et affirment leur propre politique salariale.

L'ANI du 10 février 2023 sur le partage de la valeur a incité les branches, dont les grilles de classification n'avaient pas été révisées depuis plus de 5 ans, à engager des discussions de modernisation. À la suite de la transcription de cet ANI dans la loi, de nombreuses branches se sont attelées à la refonte de leurs grilles, s'engageant parfois dans des chantiers pluriannuels pour les grilles les plus anciennes. Ainsi, on dénombre 38 accords ou avenants sur les grilles de classification en 2024, contre 19 en 2023, une tendance à la hausse qui devrait se confirmer en 2025 au vu des nombreuses négociations en cours. La CFTC tient à souligner le renforcement de l'accompagnement mis en place par la Direction générale du travail (DGT) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) pour soutenir les branches dans ces travaux, tant sur le fond que sur la méthode.

Par ailleurs, de nombreuses branches ayant fait l'objet de restructurations ont atteint le terme des 5 années prévues pour l'harmonisation de leurs statuts conventionnels, incluant généralement une nouvelle grille de classification. La CFTC souhaite qu'un bilan de ces restructurations achevées soit réalisé afin d'évaluer si les statuts conventionnels harmonisés ont conduit à une amélioration des garanties sociales pour les salariés des branches concernées ou, au contraire, à une harmonisation par le bas.

Les questions salariales n'ont pas été les seuls sujets abordés. Les thématiques relatives aux conditions de travail et à la santé au travail ont également constitué un axe important des discussions.

2.2. ACCORDS DE BRANCHE POUR LE FONDS D'INVESTISSEMENT POUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU) : UN RÔLE CRUCIAL QUI NE RÉPOND PAS ENCORE ENTIÈREMENT AUX ATTENTES

Les branches professionnelles sont encouragées à négocier et à déposer des accords identifiant les métiers et activités particulièrement exposés à ces facteurs de risques. Ces listes servent de base à la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) pour définir les orientations du fonds et cibler l'allocation des crédits. Les entreprises relevant de branches professionnelles ayant conclu un accord étendu peuvent bénéficier d'une valorisation de leurs financements dans le cadre du FIPU. En 2024, plusieurs branches ont signé des accords concernant les métiers exposés aux risques ergonomiques, parmi lesquelles *l'aide, l'accompagnement, les soins et services à domicile, les fleuristes, la vente et les services des animaux familiers, les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*, ainsi que les *détaillants en chaussures*.

La CFTC observe cependant que ces démarches ne témoignent pas toujours d'une réflexion suffisante, certaines se limitant à une liste de métiers et d'expositions sans détailler les impacts ou les préconisations. Dans la plupart des cas, la cartographie des métiers n'a pas engendré de véritable réflexion ni de diagnostic susceptible de faire émerger des pistes pour une politique de prévention efficace.

Or, sans une politique préventive solide, une réelle diminution de l'exposition aux facteurs de risques est difficilement atteignable.

Pour la CFTC, ces accords ne devraient pas être perçus uniquement comme des outils d'accès à des financements. Elle regrette d'ailleurs que peu de branches saisissent l'opportunité de mettre en place un organisme de prévention, dont le financement est pourtant possible grâce aux fonds du FIPU. À ce jour, seule la branche du *bâtiment* a créé un tel organisme professionnel de prévention.

À l'image des branches, la négociation en entreprise a continué de progresser, encouragée par le cadre légal propice.

3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

La vivacité du dialogue social dans les entreprises n'est plus à démontrer, en témoigne le nombre croissant d'accords conclus dans les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

3.1. LE DÉPLOIEMENT DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR : UN RISQUE DE SUBSTITUTION AU SALAIRE

Les possibilités de négociation dérogatoire à la branche ont été considérablement élargies, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour qui la convention collective de la branche constitue un socle commun de garanties sociales autres que celles de la législation sociale. En 2023, les accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés ont représenté près de 34 % du volume total des accords. Toutes tailles d'entreprises confondues, l'épargne salariale est la thématique qui arrive en première position en nombre d'accords conclus (40 % en 2023 et 62 % dans les entreprises de moins de 50 salariés¹⁾.

Au regard du succès incontestable de ces dispositifs d'épargne salariale, il convient de s'interroger sur le risque de substitution avec une véritable politique salariale au sein des entreprises.

Les travaux du comité d'évaluation du suivi de la loi relative à la croissance et les transformations des entreprises dite loi PACTE a récemment mis en lumière un risque croissant : celui d'une substitution de la politique salariale par les dispositifs d'épargne salariale. Les entreprises privilégient de plus en plus une rémunération globalisée combinant ces outils avec les salaires, une dynamique amplifiée par la création de la prime de partage de la valeur. L'inclusion des dispositifs de partage de la valeur dans les négociations annuelles obligatoires contribue à estomper les

1) Les chiffres cités sont issus de la *Synthèse du Bilan de la négociation collective 2023*, p. 6-7 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-10/Bilan-de-la-negociation-collective-BNC-Synthese-2023-Accessible.pdf>.

frontières entre eux, alors que la loi prévoit explicitement leur non-substitution au salaire.

3.2. DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES, NOMBRE DE PSE EN HAUSSE : UNE NÉCESSITÉ DE RÉFORMER LES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS DE CRISE POUR PROTÉGER L'EMPLOI

Face à l'augmentation du nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) consécutive aux défaillances d'entreprises, il devient nécessaire de réformer les dispositifs conventionnels de gestion de crise afin de mettre en place des garde-fous plus efficaces pour les salariés concernés. La CFTC juge nécessaire de continuer à mener un suivi des dispositifs conventionnels mis en place par les ordonnances 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. Si les RCC et autres plans de départs volontaires sont parfois généreux en matière 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 législatifs en contrôlant les conditions du volontariat inhérent à ces dispositifs, en s'assurant de l'existence d'un projet professionnel sérieux du salarié avec un accompagnement en formation lui permettant de le mener à bien.

Pour conclure, nous rappelons qu'en 2022, le comité d'évaluation des ordonnances Travail a été dissous. Nous estimons que sa mission était loin d'être achevée. La question fondamentale de savoir si l'on observe une modification effective de l'équilibre entre le Code du travail et la régulation conventionnelle reste sans réponse alors même que ces dispositifs conventionnels sont pleinement utilisés par les entreprises avec pour conséquences des destructions massives d'emplois. Plus que jamais nous avons besoin d'une continuité dans la politique évaluative des réformes du droit du travail, nous demandons son rétablissement.

Nous tenons cependant à souligner l'utilité et la qualité des travaux menés en 2024 par le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) qui ont permis des analyses approfondies sur des problématiques de fond telles que l'impact de la politique d'exonérations de cotisations sociales et le phénomène de trappe à bas salaires ouvrant des pistes de réforme législative. De même, les travaux menés par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) sur le temps partiel contraint présentés au HCREP analysent les caractéristiques et les difficultés des salariés à temps partiel contraint et propose des pistes pour rénover le cadre juridique existant, notamment par le biais d'une négociation nationale interprofessionnelle. Nous souhaitons vivement que le HCREP poursuive ces travaux essentiels et continue d'apporter les éléments d'analyse qui permettront de faire avancer le dialogue social.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

En 2024, la CGT conforte sa place de première organisation syndicale des salarié-es des très petites entreprises (TPE) malgré le peu de communication de l'État et de couverture médiatique accordée à cet important événement de démocratie sociale.

Cette année encore, la négociation collective est utilisée comme un outil de régression et non de progrès social. La couverture des entreprises de plus de dix salarié-es, par des instances représentatives du personnel (IRP) est passée de 44 % en 2018 (mise en place des CSE) à 35,8 % en 2023. La présence de délégués syndicaux (DS) dans les entreprises a aussi diminué et seulement 1,6 % des entreprises ont des représentants de proximité (source Dares).

Le recul de la démocratie sociale et de la démocratie politique a contribué ces dernières années à nourrir l'extrême droite et à détruire la confiance envers le système politique. La CGT continuera d'alerter sur les conséquences de ces attaques incessantes qui fragilisent le tissu social. 2024, c'était minuit moins une. Après la dissolution de l'Assemblée nationale et face au danger de l'extrême droite, la CGT a été un élément moteur de la société civile dans la défense de l'État de droit, en appelant à faire front populaire contre l'extrême-droite et à se mobiliser pour le progrès social. Une victoire de l'extrême droite aurait été une catastrophe pour les droits des salarié-es et retraité-es mais également pour la démocratie et les libertés publiques. Cependant, la menace sur nos droits et libertés demeure.

1. SALAIRES

La CGT a mis en lumière les enjeux cruciaux de la revalorisation du Smic et de l'indexation des salaires, au cœur des préoccupations des salarié-es. Si le Smic avait été indexé sur l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) plutôt que sur l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac depuis juillet 2005, il serait aujourd'hui à 1903,73 € brut, contre 1766,92 € actuellement, soit une perte financière, en moyenne de 465 euros par an. Ces chiffres illustrent l'urgence d'une

autre politique salariale. La CGT propose que la revalorisation automatique du Smic intervienne dès que l'inflation atteint 1 %, au lieu de 2 % actuellement. Cette mesure protégera mieux le pouvoir d'achat des travailleur·ses et garantira une rémunération juste face à l'inflation. C'est essentiel pour garantir que les augmentations salariales suivent l'évolution des prix. Il est également crucial de soumettre à cotisations sociales les dispositifs de partage de la valeur. Ces dispositifs, souvent présentés comme des solutions pour améliorer le pouvoir d'achat, doivent contribuer au financement de la protection sociale. Nous renforcerons ainsi notre système de solidarité et garantirons une meilleure couverture aux travailleur·ses. Début 2025, sur 171 branches suivies, 67 branches, soit trois millions de salarié·es, présentent au moins un coefficient inférieur au Smic, avec des non-conformités anciennes pour certaines. Cette situation inacceptable nécessite une action immédiate. Pourtant, lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, la Première ministre avait pris l'engagement de proposer un texte de loi avant juin 2024 permettant de calculer les exonérations de cotisations sur la base des minima de branche et non du Smic si cette situation persistait. Or, à ce jour, aucun projet de loi allant dans ce sens n'a été voté et l'amendement au PLFSS 2025 sur le sujet a été rejeté par l'exécutif.

Il est nécessaire de supprimer du code du travail l'interdiction de prévoir dans les accords collectifs des clauses d'indexation des salaires sur le Smic ou sur l'inflation. La CGT revendique un Smic à 2 000 euros bruts pour un temps plein, afin d'assurer un niveau de vie décent pour tous. L'augmentation du Smic doit s'accompagner d'une revalorisation de tous les salaires par la remise en place urgente d'une échelle mobile des salaires, qui permettrait l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie. Le Smic spécifique à Mayotte doit disparaître pour appliquer l'égalité de traitement partout sur le territoire.

2. FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Gouvernement a remis aux organisations syndicales (OS) et patronales (OP) un document d'orientation, en novembre 2023, portant sur le nouveau Pacte de vie au travail. Il abordait plusieurs thématiques : le compte épargne-temps universel (CETU), l'emploi des seniors, les transitions et reconversions professionnelles, ainsi que la lutte contre l'usure professionnelle.

Cependant, en mars 2024, la négociation sur ce Pacte s'est conclue par un rejet unanime des organisations syndicales, qui ont dénoncé les nombreux reculs pour le monde du travail contenus dans le texte.

Par la suite, l'U2P a souhaité prolonger les discussions, toujours dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail, autour de quatre sujets plus ciblés : le CETU, les reconversions, l'usure professionnelle et l'embauche des seniors. La CGT a participé à ces négociations, toujours avec la volonté d'obtenir de nouveaux droits pour les salarié·es. Toutefois, elle a refusé de signer l'accord national interprofessionnel (ANI)

sur les reconversions professionnelles, en raison notamment de la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude, qu'elle contestait.

Dans la continuité de son engagement, la CGT a rédigé un texte exposant ses propres propositions en matière de reconversion et de transition professionnelles, afin de garantir de réels nouveaux droits aux salarié·es.

3. ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE FEMMES/HOMMES

La **directive européenne « transparence salariale »** devrait être transposée en France d'ici juin 2026. Elle impose plus de transparence sur les écarts de salaires femmes-hommes, des négociations correctives dès 5 % d'écart, et une refonte de l'index égalité, aujourd'hui inefficace. Elle impactera aussi la négociation collective, les classifications de branches et les conditions des temps partiels.

3.1. NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Malgré l'obligation d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle, sous peine de sanction, depuis 2015, les pourcentages d'entreprises couvertes et d'entreprises sanctionnées ne sont plus publiés. La loi de 2014 qui prévoyait l'exclusion des marchés publics pour les entreprises non couvertes n'est pas appliquée. Le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) *Temps partiel et temps partiel contraint* publié en octobre 2024, montre qu'il est nécessaire d'ouvrir des négociations au niveau national pour que les temps partiels combinés à des rémunérations très faibles cessent de plonger une grande majorité des femmes qui les occupent (80 %) dans la précarité.

3.2. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Le Gouvernement a ratifié la norme contre les violences et le harcèlement n° 190, accompagnée de la recommandation n° 206 de l'Organisation internationale du travail (OIT) à droit constant. La CGT alerte sur les violences sexistes qui persistent dans la société et le monde du travail. Le rapport du Haut Conseil à l'égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France le confirme chaque année. La coalition féministe, dont la CGT est partie prenante, a lancé 130 propositions pour faire reculer ces violences et permettre aux victimes d'obtenir justice. Enfin, la CGT alerte sur les effets inégalitaires de la réforme des retraites et revendique un congé parental partagé et mieux rémunéré, ainsi qu'un service public de la petite enfance.

4. AGIRC/ARRCO

Une nouvelle difficulté de négociation a surgi lors de la revalorisation des retraites complémentaires. L'ANI de 2023 prévoit une sous-indexation de la revalorisation annuelle de 0,4 point sous l'inflation, mais laisse une marge d'appréciation au conseil d'administration dont le fonctionnement est basé sur le paritarisme. Cette marge d'appréciation permet d'adapter la revalorisation de + ou - 0,4 point par rapport au coefficient initial, selon la situation financière du régime dans le respect des paramètres de pilotage.

La discussion du conseil d'administration démarrait donc sur la base d'une revalorisation de 1,4 % (0,4 point sous l'inflation), avec une trajectoire d'équilibre très favorable pour le régime. Le patronat a refusé toute idée de revalorisation au-delà de la sous-indexation initiale, faisant planer la menace d'une absence de revalorisation s'il n'y avait pas d'accord majoritaire sur une quelconque proposition. La revalorisation finale a été arrachée à +1,6 % par la plus petite des marges, les comptes du régime continuant de faire grossir les réserves de celui-ci.

5. RETRAITE

2024 a surtout été impactée par l'entrée en application de la réforme de 2023. Le passage à l'âge de 64 ans oblige de nombreux-ses travailleur-ses à continuer 2 années de plus ou à rester en situation de grande précarité. À 62 ans, un salarié sur deux n'est plus en emploi lorsqu'il liquide ses droits à la retraite, et 28 % ne le sont plus à 60 ans.

Ainsi, bon nombre de salarié-es se trouvent dans un sas de précarité, cette situation où l'on n'est pas en emploi mais où l'on ne peut pas liquider ses droits à la retraite. Cette réforme fortement contestée, y compris par les urnes, doit être abrogée par le législateur.

Comme 80 % des citoyennes et citoyens, la CGT poursuit la bataille pour obtenir son abrogation. Elle continue de revendiquer la retraite à 60 ans avec départs anticipés pour tout motif de pénibilité et de service.

6. ANI EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

La négociation intervenait à la suite de la réforme des retraites à laquelle était et, est toujours opposée une grande majorité de citoyen-nes et contre laquelle l'ensemble des organisations syndicales s'est mobilisé.

La CGT a travaillé à gagner des avancées et des droits nouveaux pour les salarié·es, notamment l'accès à toutes et tous à la retraite progressive, quel que soit le secteur professionnel ou la taille de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

La CGT a rappelé que la retraite progressive n'est pas un dispositif de réparation mais de gestion de fin de carrière. Elle a défendu l'idée de la reconnaissance de la pénibilité par métier avec un départ anticipé à la retraite. Seules les mesures financées par les comptes sociaux intéressaient le patronat (élargissement du cumul emploi-retraite, ou CDI senior financé par l'assurance chômage). Or, le CDI senior est une véritable aubaine pour les entreprises qui pourront embaucher des salarié·es *a minima* et, de surcroît, bénéficier d'exonération de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite. Cet accord, qui n'était pas à la hauteur des besoins des salarié·es seniors, n'a pas été signé par la CGT.

7. ANI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

Cet accord signé par la CGT supprimera, une fois transposé dans le code du travail, la limite du nombre de mandats successifs des élus au CSE. Il prévoit aussi l'ouverture d'une négociation sur la reconnaissance des parcours des militants syndicaux. Malgré son contenu insuffisant, il permet d'améliorer les droits des élus et d'ouvrir une brèche dans les ordonnances de 2017. Ces dernières ont porté atteinte aux droits des salarié·es à une représentation du personnel efficace et de proximité. La suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) notamment, a eu un effet désastreux sur les conditions de travail et de sécurité des salarié·es. Le nombre d'accidents du travail a considérablement augmenté ces dernières années. La prochaine étape urgente devra être le rétablissement du CHSCT avec les prérogatives dont il disposait avant ces ordonnances.

8. ASSURANCE CHÔMAGE

2024 a été une nouvelle fois marquée par une mobilisation contre le durcissement des conditions d'indemnisation voulu par les gouvernements successifs, dont celui dirigé par M. Attal. Leur volonté, concrétisée par un décret, était de repousser le seuil de 6 à 8 mois pour l'ouverture de droits, de réduire la durée maximale de 25 à 40 % et la période de recherche d'affiliation sur 18 mois, conduisant ainsi à une réduction supplémentaire de la durée. La CGT a dénoncé ce texte profondément injuste, aboutissant selon l'Unédic, à réaliser entre 4,5 et 5,5 milliards € d'économies « sur le dos » des privé·es d'emploi, et accompagné de surcroît d'un discours culpabilisateur à leur égard. Ce durcissement devait se mettre en place alors que se préfigurait une multiplication des plans de licenciements, mise en lumière par le recensement de la CGT. Ce décret pris par M. Attal contredisait sa lettre de

cadre de 2023 invitant à la négociation, laquelle avait abouti à l'accord de 2023 qui prévoyait déjà des reculs importants. La CGT a mené une campagne en soutenant notamment la pétition d'Alain Vincent, travailleur privé d'emploi à 58 ans, n'ayant pu retrouver du travail malgré des recherches actives, et pénalisé par le recul de l'âge de la retraite.

La CGT a également soutenu la proposition de loi du groupe LIOT interdisant ces durcissements, qui aurait dû être débattue en juin et dont la discussion a été annulée à la suite de la dissolution de l'Assemblée nationale. Elle a aussi organisé au Conseil économique, social et environnemental (CESE) une conférence de presse unitaire des dirigeant·es des cinq organisations syndicales représentatives, en compagnie d'éminents chercheurs : Michaël Zemmour, Claire Vivès, Dominique Lhuillier et Bruno Coquet.

À la suite du désaveu électoral exprimé lors des élections législatives, le décret a été suspendu. La CGT se félicite d'avoir contribué à en empêcher l'application. De nouvelles négociations ont abouti en novembre à la signature d'un avenant à l'accord de novembre 2023, prévoyant hélas de nombreuses nouvelles baisses de droits par rapport à l'accord initial. La CGT a refusé de signer un tel accord.

9. SANTÉ AU TRAVAIL

Suivi de la loi du 2 août 2021 : la CGT estime que l'archivage du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) était l'une des rares mesures de l'ANI du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021, qui constituait une avancée en faveur des salarié·es.

Un point de tension demeure concernant la conservation pendant 40 ans de ce document, qui pourtant pourrait être un atout de traçabilité des expositions professionnelles, notamment dans le cadre des procédures de reconnaissance des maladies professionnelles (MP).

L'accord national interprofessionnel accidents du travail - maladies professionnelles (AT-MP), dont la négociation s'est terminée en 2023, peine à se mettre en œuvre.

L'adoption (tardive) de la loi de financement de la Sécurité sociale 2025 va initier les négociations concernant l'indemnisation de victimes d'AT-MP, notamment la révision des barèmes des rentes, embarquant la question du déficit fonctionnel permanent (DFP). C'est la seule mesure de l'ANI transposée dans cette loi. Cette mesure a été d'ailleurs l'objet de polémiques à la suite d'une interprétation hasardeuse de l'ANI dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2024.

D'autres éléments de cet ANI sont inscrits dans la **convention d'objectifs et de gestion** pour la branche AT-MP mise en œuvre fin juin 2024. Cette convention, couvrant la période 2023-2028, prévoit une augmentation des moyens alloués à la prévention des risques professionnels, notamment un renforcement des effectifs

des CARSAT, CRAMIF et CGSS⁽¹⁾, ainsi qu'une hausse des budgets de l'INRS et d'EUROGIP⁽²⁾. Cependant, la redistribution des moyens souhaitée par les organisations syndicales et patronales n'a pas été suffisamment respectée.

Nous sommes toujours dans l'attente de la transposition des autres mesures de l'ANI dans leurs aspects réglementaires.

Parallèlement, dans la branche AT-MP, le **fonds d'investissement pour l'usure professionnelle (FIPU)** a été mis en œuvre. Ce fond d'un milliard d'euros sur 5 ans a été imposé aux organisations syndicales lors de la dernière réforme des retraites.

Plan santé travail (PST) : la mise en œuvre et le bilan du PST4 ne sont pas à la hauteur de ses ambitions. Les demandes répétées de moyens de détachement pour les mandatés COCT/CROCT⁽³⁾ se sont heurtées à une fin de non-recevoir. De guerre lasse, de nombreux mandatés syndicaux se sont résignés et ont renoncé à participer aux groupes de travail des plans régionaux de santé au travail (PRST). Alors que les PST doivent faire l'objet d'un travail commun entre l'État, les OS et les OP, la construction du PST5 risque d'être difficile dans ce contexte.

10. LES BRANCHES

10.1. INDUSTRIES ALIMENTAIRES ET AGROALIMENTAIRES

Notre fédération s'est particulièrement mobilisée sur des thèmes essentiels aux salarié-es tels que : l'ouverture de négociations salariales (les minima dans les industries alimentaires sont inférieurs de 20 % à ceux des autres secteurs) avec l'exigence permanente qu'aucun minima conventionnel ne soit inférieur au Smic, la mise en échec des velléités des organisations patronales de la panification industrielle qui entendaient imposer l'appellation « Artisanat » dans leur champ d'activité, qui est industrielle.

La fédération mène depuis plus de 15 ans une lutte acharnée sur les classifications. En utilisant les critères classants, le patronat de la profession a imposé que la qualification, le savoir, l'expérience, les connaissances des salarié-es ne pèsent plus que pour 20 % dans les grilles de classifications contre 80 % dans les grilles Croizat que la fédération défend. La notion de métier, de diplôme est primordiale. La fédération entend également y inclure le critère de pénibilité.

1) Caisse d'assurance retraite et de santé au travail ; Caisse régionale d'Assurance maladie – Île-de-France ; Caisses générales de sécurité sociale (DOM).

2) Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; Eurogip : <https://eurogip.fr/a-propos-deurogip/>

3) Conseil d'orientation des conditions de travail ; comité régional d'orientation des conditions de travail.

10.2. EAU ET ASSAINISSEMENT

Accord sur la prévention de l'usure professionnelle : signature d'un accord permettant l'accès au FIPU, après homologation du référentiel pénibilité. Une commission de suivi a été intégrée à l'accord pour définir les actions prioritaires financées.

Négociation annuelle obligatoire : revalorisation des salaires minimaux de branche dans un contexte de forte inflation, bien en deçà des revendications de la CGT, qui a dénoncé l'insuffisance des augmentations face à la dégradation du pouvoir d'achat des salarié-es.

Études prospectives et formation : engagement sur une étude GPEC avec retard dans le calendrier (report à 2025), discussions sur l'adaptation des certifications (CQP Ordonnanceur, CQPI TMI) et débat sur la mobilisation de la branche dans une démarche RSE.

Promotion des métiers et attractivité : actions menées sur la visibilité des métiers, féminisation des intitulés, et travail sur de nouveaux supports de communication pour améliorer l'image du secteur.

10.3. MÉTALLURGIE

Plusieurs sujets ont été négociés. L'important travail engagé depuis l'évolution du dispositif conventionnel dans la branche s'est poursuivi avec des modifications et compléments apportés par avenants concernant certains points de la CCN.

Les **salaires minima** négociés en 2024 n'ont pas été signés par la CGT. Seules deux réunions de négociations ont eu lieu sur le sujet des **SMH**. Au lieu d'une grille équilibrée, avec une progressivité linéaire, des écarts significatifs entre les classes d'emplois et un premier minima suffisamment éloigné du Smic brut mensuel, les augmentations des minima sont anarchiques, favorisant quelques classes d'emplois au détriment de la cohérence globale de la grille. Le premier minima est proche du Smic.

La casse de notre industrie n'a fait que s'accélérer depuis la crise sanitaire. La filière automobile est fortement impactée par des choix capitalistiques. La liste des entreprises fragilisées est longue : Stellantis, Forvia, Bosch, Inteva, MA France, Valeo, Fonderie de Châteauroux, Dumarey et bien d'autres. Toutes les filières de la métallurgie sont impactées par ces choix patronaux, la sidérurgie n'échappe pas à cette logique avec des suppressions d'emplois, des fermetures de sites et un virage vers la décarbonation qui n'a pas été pris malgré des aides publiques colossales.

10.4. TRAVAUX PUBLICS

En dehors des NAO, le principal ordre du jour fut « l'attractivité des métiers des TP » en réaction à « l'hémorragie » actuelle due aux nombreuses démissions. Il s'agit principalement de turnover, dont le taux a atteint 13 %, ce qui est historique.

À ce jour, nous ne pouvons que constater l'échec de ces négociations en raison d'un accord déséquilibré et « fourre-tout ».

Les accords de branche servent souvent d'excuses aux entreprises pour écarter toute négociation d'accord plus favorable dès lors que l'accord est signé, ou pas, au sein de la branche. Seule l'opposition majoritaire (+ de 50 %) permet de freiner les velléités rétrogrades du patronat.

Enfin, il est regrettable que la FNTF soit totalement sous la subordination des entreprises financiarisées (Vinci, Eiffage, Bouygues, SPIE, etc.).

10.5. ORGANISMES DE FORMATION

La CPPNI est en mixte paritaire depuis début 2023 à la demande de la CGT puis des autres organisations syndicales car les négociations sur les salaires minima n'avançaient pas, la partie patronale (acteurs de la compétence, Synofdes, Sycfi) faisait preuve de déloyauté (absence de propositions en amont des réunions, pas de documents ou envoi au dernier moment...).

La présence de la Direction générale du travail (DGT) depuis début 2023 permet de fluidifier les débats ou négociation collective.

Concernant les salaires minima pour 2024, aucune organisation syndicale n'a signé la proposition indécente (1,7 %) de la partie patronale.



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

L'année 2024 a été marquée par un jeu de chaises musicales au niveau gouvernemental, créant de nombreuses périodes de flottement. Fait inédit, à la suite des résultats des élections législatives, le président de la République, arguant d'une trêve en raison de l'organisation des Jeux olympiques, a mis plusieurs mois avant de nommer un nouveau Premier ministre. Cette latence a eu des conséquences sur le dialogue social, notamment au niveau national et interprofessionnel.

Force ouvrière n'a eu de cesse de rappeler aux gouvernements successifs son attachement au paritarisme et à la négociation collective, en vue de l'amélioration des droits et des conditions de travail des salariés. Les trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus en fin d'année en sont l'illustration. Le premier relatif à l'assurance chômage permet au paritarisme de reprendre sa place et d'éviter des pertes de droits. Les deux autres relatifs à l'emploi des travailleurs expérimentés et à la suppression de la limitation des mandats des élus du comité social et économique (CSE) sont également porteurs de droits pour les salariés, première étape dans la remise en cause de la réforme des retraites de 2023 et des ordonnances travail de 2017.

Bien que la hausse des prix ait connu un ralentissement en 2024 avec une moyenne annuelle s'établissant à +2,0 % après 2 années marquées par une forte inflation (+4,9 % en 2023 et +5,2 % en 2022), les prix ne sont pas revenus à leur niveau d'avant crise et la question du pouvoir d'achat demeure. Les salaires restent ainsi le premier thème de négociation au niveau des branches professionnelles.

Au niveau des entreprises, 2024 est marquée par une nette reprise des restructurations et des licenciements collectifs, touchant un certain nombre de grandes entreprises comme Valeo, Michelin, Auchan, Sanofi, ExxonMobil, etc. Nous avons également observé une hausse des ruptures conventionnelles collectives, comme chez Stellantis.

Ce contexte de reprise des suppressions d'emplois nous a nécessairement conduit à interroger l'utilisation des aides de l'État et à revendiquer leur conditionnalité.

1. SCRUTIN TPE (TRÈS PETITES ENTREPRISES)

2024 marque la fin d'un cycle de représentativité et l'organisation d'un nouveau scrutin TPE.

La participation à cette élection ne cesse de chuter : 10,38 % en 2012, 7,35 % en 2017, 5,44 % en 2021, pour atteindre un record de 4,07 % en 2024. Pour FO, il s'agit d'un signe du désintérêt croissant des salariés des très petites entreprises pour un scrutin mal conçu.

Les critères d'électorat sont trop restrictifs (salariés sous contrat en décembre de l'année N-1 uniquement), la fiabilité des listes électorales s'avère discutable (nombreux salariés non-inscrits, nombreux NPAI⁽¹⁾, etc.

Aussi, un nombre important de candidatures d'organisations que nous jugeons irrecevables ont pourtant été admises par l'administration du Travail, obligeant les organisations syndicales à saisir le juge et engendrant un risque important de report du scrutin et des difficultés à cadencer les actions de campagne des organisations.

FO revendique la suppression des seuils limitant la représentation des salariés des petites entreprises et le renforcement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) afin de susciter l'intérêt des salariés appelés à voter lors de ce scrutin.

Pour Force ouvrière, une réforme en profondeur du scrutin TPE doit être engagée au plus vite afin que le prochain rendez-vous électoral de 2028 réponde aux attentes des salariés des TPE.

2. ASSURANCE CHÔMAGE

Les règles d'assurance chômage issues des décrets de carence des 26 juillet 2019 et 30 mars 2021 sont arrivées à terme le 31 décembre 2023. Les interlocuteurs sociaux devaient donc, en principe, retrouver la liberté de négocier librement et paritairement une nouvelle convention d'assurance chômage. Malgré une lettre de cadrage très serrée, FO a accepté d'entrer dans la discussion afin, notamment, de faire la démonstration de l'efficacité du paritarisme de gestion et de négociation.

Après plusieurs séances de négociation, un accord a pu être trouvé entre les organisations patronales et syndicales le 10 novembre 2023. Toutefois, la convention n'a pas été agréée, un décret de « jointure » s'y est substitué. Le Premier ministre avait alors estimé que l'accord ne respectait pas la trajectoire financière et ne contenait pas les mesures spécifiques sur les bornes d'âge seniors. Un projet de durcissement des règles de l'assurance chômage était alors sur le point d'entrer en vigueur à l'été 2024.

1) N'habite pas à l'adresse indiquée.

En juin 2024, le président de la République a dissous l'Assemblée nationale. En septembre 2024, un nouveau Premier ministre a été désigné. C'est alors sous l'impulsion du nouveau gouvernement que les discussions sur l'assurance chômage ont été relancées en octobre 2024, après un courrier officiel de la ministre du Travail invitant les interlocuteurs sociaux à compléter l'accord de novembre 2023, en intégrant des mesures d'économies supplémentaires et des dispositifs spécifiques pour les seniors. C'est toujours dans le but de démontrer l'efficacité du paritarisme de gestion et de négociation que FO a de nouveau accepté de se joindre à cette nouvelle discussion.

Après quatre séances officielles de négociation, un avenant à la convention du 10 novembre 2023 a été signé le 15 novembre 2024. Cet avenant était indispensable pour permettre l'application de l'accord précédent (sa signature était une condition *sine qua non* à l'application de l'accord de 2023). FO a ainsi réussi à obtenir :

- la préservation de la liberté de négociation paritaire interbranche des intermittents du spectacle (Annexes 8 et 10) ;
- le maintien du régime particulier de l'activité conservée qui concerne particulièrement les assistants maternels et employés de maison, population spécialement fragile et vulnérable au sein de laquelle les femmes de plus de 50 ans sont surreprésentées ;
- le passage de 6 mois de travail à 5 mois pour que les saisonniers puissent être indemnisés ;
- l'allongement d'1 mois du délai de réflexion du salarié qui rompt son contrat de travail pendant la période d'essai ;
- le recul de la borne d'âge pour la dégressivité, elle ne s'applique plus qu'aux allocataires de moins de 55 ans (contre 57 ans auparavant).

C'est ainsi que la conclusion de cet avenant a permis aux interlocuteurs sociaux et au paritarisme de reprendre la main sur l'assurance chômage.

Le 19 décembre 2024, le Premier ministre a donné son agrément à la convention d'assurance chômage.

3. NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET LE DIALOGUE SOCIAL

FO a négocié et signé les ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et le dialogue social après 1 mois de négociations.

Dès le départ, FO a affiché sa volonté de s'inscrire dans cette négociation, car elle constituait une véritable opportunité de créer de nouveaux droits pour les salariés seniors afin que ces derniers puissent se maintenir en emploi en bonne santé.

Lors de la négociation, FO a également revendiqué un renforcement du dialogue social par l'amélioration des conditions et des moyens alloués aux élus en entreprise afin de garantir un dialogue social qualitatif et efficient.

À l'issue de la quatrième et dernière séance de négociation, FO se satisfait d'avoir obtenu les avancées et les améliorations suivantes :

- Sur la retraite progressive : ouverture du dispositif aux salariés âgés de 60 ans dès lors qu'ils justifient d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres. L'encadrement de la capacité pour l'employeur de refuser la demande de retraite progressive par une réponse écrite, motivée et attestant de l'incompatibilité entre la réduction du temps de travail du salarié et la continuité économique. La possibilité pour le salarié en cas de refus de la part de l'employeur d'un recours auprès du CSE.
- Sur l'entretien professionnel : la réalisation d'un entretien renforcé, couplé à une visite médicale dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié, afin d'aborder l'adaptation, l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversions.

La réalisation d'un entretien professionnel dans les 2 années qui précèdent le 60^e anniversaire du salarié afin d'étudier les possibilités d'aménagement de fin de carrière.

- Sur le contrat de valorisation de l'expérience (CVE), destiné seulement aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans (ou 57 ans par accord de branche), FO a obtenu de décaler la mise en place de l'exonération de cotisations d'assurance chômage au 1^{er} janvier 2027 à la condition d'un accord unanime des organisations signataires.
- Concernant le dialogue social et la négociation collective : suppression de la limite des trois mandats pour les membres du CSE. De plus, une négociation triennale sur l'emploi et le travail des seniors est désormais obligatoire, tant au niveau des branches professionnelles qu'au sein des entreprises de plus de 300 salariés. Enfin, FO a obtenu de faire du recrutement des salariés seniors, de leur maintien en emploi, des aménagements de fin de carrière, ainsi que de la transmission des savoirs des thèmes obligatoires de négociation.

Les accords du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés et le dialogue social n'ont pas encore été transposés législativement, un avant-projet a été soumis aux partenaires sociaux le 21 mars 2025 par le ministère du Travail et des Solidarités.

Le dispositif sur la retraite progressive devra faire l'objet d'une mesure réglementaire qui viendra modifier la loi du 14 avril 2023 sur la réforme des retraites.

4. RENTE ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES (AT-MP)

À la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel du 15 mai 2023 relatif à la branche AT-MP, les interlocuteurs sociaux ont engagé des négociations sur la rente AT-MP, versée aux victimes de sinistres d'origine professionnelle gardant des séquelles importantes. Ces discussions ont abouti à la signature d'un relevé de décisions le 25 juin 2024.

Ce document, transmis au Gouvernement et partiellement repris dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025, prévoit une refonte de la structure de la rente AT-MP dans le but d'améliorer l'indemnisation des victimes d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle.

Désormais, la rente indemniser de façon distincte deux types de préjudices :

- Les préjudices professionnels, incluant la perte de gains professionnels futurs et l'incidence professionnelle ;
- Les préjudices personnels, correspondant au déficit fonctionnel permanent, lequel englobe les atteintes aux fonctions physiologiques, les douleurs physiques et morales persistantes, ainsi que la perte de la qualité de vie et les troubles dans les conditions d'existence.

Alors que les préjudices professionnels faisaient déjà l'objet d'une indemnisation via la rente, l'intégration du déficit fonctionnel permanent constitue une nouveauté majeure. Cette évolution permettra d'assurer une meilleure reconnaissance et indemnisation des victimes, en particulier pour celles dont la vie personnelle est profondément affectée par les conséquences de leur accident ou de leur maladie professionnelle.

Le relevé de décisions prévoit également d'autres mesures destinées à renforcer les droits des victimes, telles que ;

- la possibilité de percevoir une partie de la rente sous forme de capital, afin de financer rapidement certains aménagements ou dépenses ponctuelles liés aux séquelles de l'accident ou de la maladie ;
- l'amélioration des prestations de recours à tierce personne ;
- l'amélioration des frais d'appareillage.

Représentant une avancée significative en matière d'indemnisation des victimes d'AT-MP, ce texte a été signé par Force Ouvrière, pleinement engagée en faveur d'une meilleure reconnaissance des droits des travailleurs accidentés ou malades du travail.

5. HANDICAP

Sur la question du handicap, il n'y a pas eu en 2024 de négociation spécifique au niveau interprofessionnel. Toutefois, cette question a été abordée lors de la négociation interprofessionnelle qui s'est tenue sur l'emploi des seniors.

Par ailleurs, FO reste dans l'attente de la reprise de 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.

Pour FO, les négociations relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap constituent un levier essentiel du progrès social.

FO soutient la négociation d'accords de droit commun portant sur ces questions et revendique une véritable dynamisation de ces négociations, via l'inscription d'un socle minimal de contenu pour les accords non agréés portant sur le handicap : objectif de taux d'emploi, plan de recrutement avec objectif chiffré, plan de maintien en emploi.

FO revendique également que le sujet du handicap soit traité dans toutes les négociations quel que soit l'accord.

6. ÉGALITÉ

En mai 2024, une concertation a été ouverte concernant la « mise en œuvre du congé de naissance » qui fait suite à la volonté du président de la République, lors d'une conférence de presse le 16 janvier 2024, d'esquisser une réforme du congé parental, mieux rémunéré et plus court.

Deux réunions ont eu lieu, le 15 mai et le 6 juin 2024, lors desquelles FO a porté ses premières revendications. D'autres réunions ont été programmées, mais elles n'ont pu être tenues en raison de la dissolution de l'Assemblée nationale. FO reste donc dans l'attente de la reprise de cette concertation non aboutie.

L'année 2024 a également été occupée par la transposition de la directive transparence salariale et la révision de l'index égalité. Les concertations ont débuté le 21 mars 2024 en présence des organisations syndicales et patronales représentatives, de membres du ministère du Travail et des Solidarités et du cabinet de la ministre chargée de l'Égalité ainsi que de deux représentantes du Haut Conseil à l'égalité (HCE) entre les femmes et les hommes, à la suite de la publication du bilan du HCE portant sur l'index égalité.

FO a remis en perspective l'objectif de parvenir à une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. En effet, ces concertations doivent permettre d'atteindre cet objectif bien que l'outil soit, à ce stade, inopérant. FO a donc insisté sur la nécessité de programmer également des réunions dédiées à l'index égalité.

FO n'a pas manqué d'alerter le Gouvernement sur l'importance d'avoir une méthode de travail et, surtout, un calendrier permettant que soit mené un travail de fond, tant sur la transposition de la directive que sur la révision totale de l'index égalité.

Une deuxième réunion était annoncée pour juin mais n'a pas eu lieu. Le processus de transposition est toujours en cours. La ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a confirmé l'ouverture prochaine de concertations et Aurore Bergé, ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, a annoncé que la transposition de la directive serait effectuée courant 2025, via un véhicule législatif autonome.

7. ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Un projet d'accord national relatif aux parcours professionnels et à l'attractivité des entreprises de l'économie sociale et solidaire a fait l'objet d'une première séance de négociation en janvier 2024. FO, en tant que membre du Groupe de dialogue social (GDS), réunissant les cinq confédérations interprofessionnelles et l'UDES est pleinement inscrite dans cette négociation toujours en cours.

Ce projet d'accord a pour objectif de rappeler le rôle social des entreprises de l'Économie sociale et solidaire (ESS) envers leurs salariés. Il met en avant l'attractivité des emplois comme étant essentielle pour la durabilité de ces entreprises. L'accord vise également à combattre les discriminations et à favoriser un équilibre intergénérationnel.

8. MÉTIERS EN TENSION

Force Ouvrière a participé, le 31 mai 2024, à une réunion ministérielle ayant pour objet la révision de la liste de « métiers ou de zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement ».

Cette liste permet l'accès à une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » ou « salarié d'une durée d'1 an », en application de l'article L. 435-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) qui prévoit ce nouveau cas d'admission exceptionnelle au séjour, au titre d'un emploi dans un métier en tension.

La contribution de

FO

Une nouvelle réunion nationale devait avoir lieu en juillet 2024 à l'issue de cette consultation, et des consultations régionales devaient suivre. Cette réunion ne s'est pas tenue en raison du contexte politique.

La liste vient seulement de paraître au JO du 22 mai 2025. Elle ne reprend aucune des demandes exprimées par FO et ne répond pas aux réalités du terrain. En se limitant à l'ajout d'un métier sur seulement trois régions, c'est quasiment un « copier/coller » de la liste provisoire. Tout ça pour ça !

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs

CPME	75
MEDEF	81
U2P	89



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

L'année 2024, à l'instar des années qui l'ont précédée, a été une année complexe. La dissolution de l'Assemblée nationale à l'été 2024 a généré une forte instabilité, conduisant à une adoption particulièrement tardive des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2025.

En parallèle, les entreprises font face à un contexte international incertain avec les conflits en Ukraine et au Proche-Orient, qui perturbent les chaînes d'approvisionnement et exercent une pression sur les coûts énergétiques et la nouvelle présidence américaine, démarrée début 2025, qui alimente des incertitudes sur la stabilité des relations commerciales mondiales.

Les Jeux olympiques, malgré l'enthousiasme qu'ils ont suscité, n'ont pas permis de lever ce climat d'incertitude, qui a provoqué un ralentissement de l'activité, une baisse de l'investissement et des recrutements, les entreprises étant dans l'expectative. La compétitivité des entreprises françaises est très impactée. La confiance des dirigeants l'est tout autant.

Au niveau national interprofessionnel, l'année 2024 a malheureusement vu la négociation sur le pacte de la vie au travail échouer au printemps.

Néanmoins, à l'automne, le Premier ministre, Michel Barnier, a affirmé sa volonté de redonner toute leur place aux partenaires sociaux nationaux interprofessionnels pour les sujets qui les concernent. Conformément à cet engagement, la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a invité les partenaires sociaux à reprendre un cycle de discussions sur l'assurance chômage et l'emploi des seniors.

Les organisations patronales et syndicales ont accepté de rouvrir des négociations sur ces sujets, dans un calendrier particulièrement contraint puisque les discussions se sont déroulées sur moins de 4 semaines.

À l'issue de la séance conclusive, trois textes ont été ouverts à signature :

- l'avenant du 14 novembre 2024 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage ;
- l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés ;
- l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social.

1. NÉGOCIATION RELATIVE À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les partenaires sociaux avaient négocié en novembre 2023 un protocole d'accord relatif à l'assurance chômage. Toutefois, ce protocole était incomplet s'agissant des mesures relatives à l'emploi des seniors, et l'échec de la négociation du printemps 2024 sur ce sujet a conduit le gouvernement Attal à refuser d'agréer la convention d'assurance chômage de novembre 2023. Le projet de décret de carence, stoppé par la crise politique liée à la dissolution de l'Assemblée nationale, n'a pas été publié.

La ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a invité les partenaires sociaux à reprendre leurs discussions sur la base du protocole de 2023, tout en proposant des mesures permettant de générer annuellement 400 M€ d'économies supplémentaires.

L'avenant du 14 novembre 2024, conclu pour une durée de 48 mois à compter du 1^{er} janvier 2025, remplit cet objectif, en proposant les mesures suivantes :

1.1. DÉCALAGE DES BORNES D'ÂGE

Dans la continuité de la réforme des retraites de 2023, les bornes d'âge d'entrée dans la filière d'indemnisation spécifique sont décalées de 2 ans.

L'accès au dispositif de maintien de droits jusqu'à obtention des conditions de liquidation de la retraite à taux plein est progressivement décalé à 64 ans, au rythme du décalage de l'âge légal de départ à la retraite.

Enfin, les demandeurs d'emploi ayant au moins 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail et qui suivent une formation en cours d'indemnisation ayant donné lieu à une allocation d'aide au retour à l'emploi ou à une allocation d'aide au retour à l'emploi formation peuvent bénéficier d'un allongement de la durée d'indemnisation.

1.2. SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE EXCEPTIONNELLE DE 0,05 %

Conçue pour être temporaire dans le cadre du protocole d'accord du 28 mars 2017, cette contribution exceptionnelle est supprimée à compter du 1^{er} mai 2025.

1.3. AJUSTEMENT DU DISPOSITIF « BONUS-MALUS »

Les partenaires sociaux ont renvoyé à un groupe de travail paritaire le soin de définir les modalités de mise en œuvre opérationnelle du dispositif. Cette négociation a été menée au premier semestre de l'année 2025.

1.4. INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS

Considérant, d'une part, le déséquilibre existant entre les prestations versées par le régime français d'assurance chômage et les montants remboursés par les pays frontaliers et, d'autre part, la relative inaction des pouvoirs publics quant à la révision des réglementations en vigueur, les partenaires sociaux ont convenu de la mise en place de mesures devant permettre de générer des économies substantielles :

- application aux salaires perçus à l'étranger d'un coefficient tenant compte des différences de salaires moyens entre l'État d'emploi et l'État de résidence, auquel est appliqué un coefficient correcteur de 1,1. Cette proposition n'a malheureusement pas obtenu l'agrément du gouvernement ;
- accompagnement et suivi renforcés des demandeurs d'emploi frontaliers :
 - révision de la définition de l'offre raisonnable d'emploi (niveau de rémunération en France pour le type de poste recherché) ;
 - plan d'action France Travail : diagnostic personnalisé, accompagnement et/ou suivi personnalisé, voire renforcé, et renforcement du repérage des reprises d'emploi non déclarées et des contrôles de recherche d'emploi.

2. NÉGOCIATION RELATIVE À L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

À la suite de l'échec des négociations sur le pacte de la vie au travail au printemps 2024, la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, a invité les partenaires sociaux à reprendre leurs travaux, en circonscrivant le périmètre de la négociation à l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux se sont donc entendus dès l'ouverture des négociations pour exclure de leurs travaux les thèmes de l'usure professionnelle et de la transition / reconversion professionnelle, dont le champ excède celui de l'emploi des seniors.

L'ANI est articulé autour de quatre axes principaux, décrits ci-dessous.

2.1. DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

L'emploi et le maintien en emploi des salariés expérimentés devient un thème de négociation autonome, découplé de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, niveau branches professionnelles) ou à la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM ; entreprises d'au moins 300 salariés). Cette négociation a en principe lieu tous les 3 ans.

Des thèmes de négociation obligatoires sont inscrits : recrutement des seniors, maintien en emploi et aménagement des fins de carrière, transmission des savoirs et des compétences.

Des thèmes facultatifs sont également proposés, dont les négociateurs d'entreprise ou de branche peuvent ou non choisir de se saisir.

En cas d'échec des négociations, il est possible de recourir à un plan d'action unilatéral, sans toutefois que cela soit obligatoire ni sanctionné.

De même, les branches professionnelles peuvent négocier un plan d'action type pour outiller les entreprises.

2.2. ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Deux entretiens professionnels « charnières » sont identifiés, avec un contenu spécifié :

- L'un, à mi-carrière (vers 45 ans), qui est articulé avec la visite médicale de mi-carrière et est l'occasion d'effectuer un bilan complet autour des thématiques suivantes : santé, compétences, qualifications, formation, souhaits de mobilité, actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Il est rappelé que le salarié peut mobiliser l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour préparer cet entretien.
- L'autre, en fin de carrière (vers 60 ans), qui est l'occasion d'évoquer les conditions de maintien en emploi du salarié et les possibilités d'aménagement de fin de carrière.

Transversalement, l'ANI pointe la nécessaire mobilisation du management autour de ces sujets.

2.3. CONTRAT DE VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE

Ce nouveau contrat à durée indéterminée est créé à titre expérimental, pour une durée de 5 ans. Le CDD senior est quant à lui supprimé.

Les principales caractéristiques de ce contrat sont les suivantes :

- Cible : demandeur d'emploi d'au moins 60 ans (possibilité d'abaisser cet âge plancher à 57 ans par accord de branche), non embauché en CDI dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois.

- Lors de l'embauche : remise d'un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein.
- Rupture du contrat de travail : possibilité de mise à la retraite par l'employeur dès l'atteinte de l'âge du taux plein et exonération de la contribution patronale spécifique de 30 %.

La CPME regrette que ses propositions fortement incitatives à l'embauche de demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans n'aient pas été retenues. Elles figurent toutefois au sein de l'ANI et entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2027, sous réserve de l'accord unanime des signataires de l'accord. Il s'agit d'une double incitation :

- Pour le salarié : un cumul amélioré du salaire et de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Ainsi, le salarié qui accepte un emploi assorti d'une rémunération inférieure à sa précédente rémunération d'au plus 30 % pourrait cumuler son nouveau salaire avec l'ARE jusqu'à concurrence de son ancien salaire et dans la limite de son capital de droits.
- Pour l'employeur : une baisse progressive des cotisations patronales d'assurance chômage, conditionnée au maintien en emploi du senior au moins jusqu'à l'atteinte de l'âge du taux plein.

2.4. AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE

Trois modalités d'aménagements de fin de carrière sont visées par l'ANI :

- le temps partiel de fin de carrière, qui doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- la retraite progressive, qui devient accessible (sans opposabilité) dès 60 ans, les autres conditions en vigueur étant maintenues, notamment le minimum de 150 trimestres ;
- le cumul emploi-retraite, avec une possibilité de mise à la retraite par l'employeur, dans les conditions de droit commun.

3. NÉGOCIATION RELATIVE À L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Une partie des organisations syndicales de salariés ont conditionné leur signature de l'ensemble des textes à la suppression de la règle de l'article L. 2314-33 du code du travail qui précise que le nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à trois (sauf exceptions). L'ANI relatif à l'évolution du dialogue social procède à cette demande de suppression.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux en 2025.

La CPME, qui ne souhaitait pas revenir sur les ordonnances travail qui ont adopté un certain nombre de dispositifs simplifiant et fluidifiant le dialogue social dans les entreprises, n'est pas signataire de cet accord. Elle considère en effet que la limite de trois mandats successifs était une garantie de dynamisme du dialogue social dans l'entreprise.

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

L'année 2024 a été marquée par une dynamique de négociation collective intense, mêlant initiatives autonomes des partenaires sociaux et réponses à plusieurs saisines gouvernementales sur des sujets structurants pour l'emploi, l'organisation du travail et la vie des entreprises.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont confirmé leur capacité à élaborer des compromis ambitieux et adaptés aux enjeux des entreprises, des salariés et, plus globalement, des actifs, qu'il s'agisse de l'assurance chômage, de l'emploi des salariés expérimentés, de la gouvernance des groupes de protection sociale ou des AT-MP⁽¹⁾.

L'ensemble de ces travaux s'est inscrit dans un contexte de forte contrainte budgétaire, incitant les partenaires sociaux à intégrer les exigences de soutenabilité financière dans leurs discussions. Le respect de l'équilibre des régimes concernés – assurance chômage, retraites, AT-MP notamment – a ainsi guidé les discussions, sans faire obstacle à l'adoption de mesures concrètes pour les entreprises comme pour les salariés.

Il convient, dans le cadre du *Bilan de la négociation collective 2024*, de revenir sur :

- les négociations interprofessionnelles de 2024, issues de l'agenda autonome (1) ;
- les négociations engagées en vertu de l'article L. 1 du code du travail (2).

1) Accidents du travail - maladies professionnelles.

1. L'AGENDA PARITAIRE AUTONOME

1.1. NÉGOCIATION SUR LA BRANCHE ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (BRANCHE AT-MP) : SIGNATURE DU RELEVÉ DE DÉCISIONS PARITAIRE DU 25 JUIN 2024 SUR LA RÉPARATION DES AT-MP

Les partenaires sociaux interprofessionnels ont finalisé, le 25 juin 2024, leurs discussions paritaires entamées fin 2023 sur la réparation des AT-MP afin de transcrire l'un des volets de l'ANI branche AT-MP du 15 mai 2023. Le relevé de décisions qui en a résulté a été en partie transposé dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 (article 90). Il nécessitera également par la suite d'importants travaux techniques de la part de la commission AT-MP (CATMP) de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam).

Afin de répondre à un revirement de la Cour de cassation de janvier 2023, et dans l'objectif d'améliorer la réparation des AT-MP tout en restant dans le cadre du compromis social et historique fondant la branche AT-MP, les partenaires sociaux interprofessionnels sont parvenus à un relevé de décisions paritaire.

Ce relevé de décisions a été signé à la quasi-unanimité des partenaires sociaux interprofessionnels, ce qui démontre une volonté partagée de mieux faire en la matière.

Ce relevé de décisions paritaire, signé par le MEDEF, la CPME, l'U2P, la CFTD, FO, la CFE-CGC et la CFTC :

- précise le processus de réparation des AT-MP en s'appuyant clairement sur un « volet professionnel » et un « volet fonctionnel » (ce dernier volet répare le déficit fonctionnel permanent [DFP]). Le fait de réintégrer le DFP dans la réparation de base des AT-MP permet de répondre à la Cour de cassation qui avait remis en cause cette réparation « duale » avec un risque important de développement de contentieux, qui ne serait ni dans l'intérêt des entreprises, ni des assurés ;
- améliore l'assistance des victimes d'AT-MP lorsqu'elles ont besoin d'une tierce personne pour assurer certains actes de leur vie courante ; la branche AT-MP avait pris du retard sur ce point, ce qui l'exposait à de futures contestations ;
- réaffirme le compromis social et historique fondant la branche AT-MP, à savoir une assurance sociale relevant de la Sécurité sociale, qui permet d'assurer une réparation automatique mais forfaitaire et donc dérogaire au droit commun.

Pour ce qui concerne les moyens financiers nécessaires à l'amélioration de la réparation, le relevé de décisions affirme clairement que cette amélioration ne doit entraîner aucune augmentation des cotisations AT-MP des employeurs et qu'elle s'appuiera sur l'utilisation des excédents de la branche AT-MP.

Cette amélioration de la réparation s'appuie sur une montée en charge progressive des moyens financiers nécessaires, qui s'étalera sur une trentaine d'années.

Le MEDEF veillera désormais à une traduction fidèle de ce relevé de décisions dans la loi comme dans les textes réglementaires. Ce relevé de décisions résulte d'importants travaux techniques préparatoires paritaires appuyés par la Direction de la Sécurité sociale (DSS) et la Direction des risques professionnels de la Cnam (DRP). Son contenu et son équilibre devront donc désormais guider – et sans s'en écarter – l'ensemble des mesures nécessaires à sa mise en œuvre opérationnelle.

1.2. 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 en vue de la révision de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 8 juillet 2009 relatif à la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale.

Les activités des groupes de protection sociale ont beaucoup évolué ces dernières années au fil des réformes ayant impacté le secteur de l'assurance de personnes. Aussi, après une phase préalable de diagnostic lancée en avril 2023, qui avait donné lieu à la rédaction d'un diagnostic partagé afin d'objectiver au mieux la situation existante, l'objectif des négociations était d'adapter la gouvernance au contexte.

Cette négociation, qui a duré plus d'1 an et donné lieu à une dizaine de séances de négociation plénières, a finalement abouti le 18 février 2025. Un nouvel ANI sur la gouvernance des GPS a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (MEDEF, CPME, U2P / CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Cet accord se substitue en totalité au précédent ANI du 8 juillet 2009. Il vise essentiellement à réaffirmer la pertinence du modèle paritaire des groupes de protection sociale (GPS) et à sécuriser la gouvernance, strictement à la main des partenaires sociaux, à renforcer le statut des administrateurs des GPS et enfin à consolider le rôle du Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP).

Dans le détail, s'agissant du renforcement de la gouvernance paritaire, il est prévu de :

- réaffirmer la pertinence du modèle paritaire des GPS en affirmant sa raison d'être (autonomie et indépendance de la gouvernance paritaire / services rendus aux branches professionnelles ainsi qu'aux entreprises et aux salariés / réaffirmation du rôle stratégique de l'association sommitale) ;
- mettre en place des règles permettant de sécuriser les décisions de la gouvernance paritaire ;

- renforcer les outils de suivi et de contrôle des partenaires sociaux, notamment en réaffirmant l'indépendance des comités d'audit, en mobilisant des audits externes, etc.

Concernant le statut des administrateurs et l'attractivité des mandats, l'accord prévoit :

- d'expérimenter pendant 2 ans des autorisations d'absence des mandataires salariés pour leur permettre de préparer les réunions d'instances, en faisant une différence dans les temps de préparation nécessaires entre les simples administrateurs et ceux ayant des mandats particuliers (par exemple : chef de file dont le statut est reconnu, président de l'association sommitale) ;
- de rendre accessibles un certain nombre de formations *via* le GPS en lien avec les fonctions d'administrateur, de rappeler le caractère gratuit des fonctions d'administrateur tout en prévoyant des défraiements, notamment pour garde d'enfant(s) dans le cadre d'une expérimentation de 2 ans.

Enfin, s'agissant du CTIP, l'accord insiste sur le fait qu'il constitue un outil à la main des partenaires sociaux mais au service des institutions de prévoyance (IP) avec un rôle politique de représentation des intérêts des structures paritaires. Il conserve son rôle d'éclairage technique à destination des partenaires sociaux en fournissant toutes les informations utiles dans la perspective de négociations nationales et interprofessionnelles ou d'échanges avec les pouvoirs publics.

2. LA NÉGOCIATION « ADMINISTRÉE »

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

Dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel ont entamé une négociation sur le pacte de la vie au travail, à la suite de la sollicitation du ministre du Travail et sur la base d'un document d'orientation transmis fin novembre 2023.

Cette négociation, ouverte le 22 décembre 2023, portait sur trois thèmes majeurs :

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

Malgré un diagnostic partagé nourri par plusieurs auditions d'experts, les discussions n'ont pas permis d'aboutir à un accord lors de la dernière séance du 10 avril 2024.

2.2. NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS : ACCORDS DU 14 NOVEMBRE 2024 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS ET RELATIF À L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Suite à cet échec, la ministre du Travail et de l'Emploi, dans un courrier en date du 9 octobre 2024, a invité les partenaires sociaux à reprendre les discussions, cette fois centrées sur les règles de l'assurance chômage et l'emploi des seniors.

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel ont collectivement décidé d'entrer en négociation en réponse à la sollicitation de la ministre du Travail. La négociation s'est ouverte le mardi 22 octobre 2024. Elle a abouti le 14 novembre 2024 à la conclusion de deux accords, respectivement sur l'emploi des salariés expérimentés, et sur l'évolution du dialogue social.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, signé par l'ensemble des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P) et quatre syndicats de salariés (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC), marque une avancée majeure en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

Cet accord a pour ambition de créer les conditions permettant d'augmenter le taux d'emploi des seniors et de faciliter l'allongement des carrières, en cohérence avec la dernière réforme des retraites, grâce à quatre leviers principaux :

- instaurer un dialogue social ambitieux dans les branches professionnelles et les entreprises sur l'emploi et le travail des seniors ;
- préparer au mieux la deuxième partie de carrière par un dialogue renforcé entre l'employeur et le salarié ;
- lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors ;
- faciliter les aménagements de fins de carrière par des dispositifs articulés les uns avec les autres afin de permettre le maintien en emploi.

Par ailleurs, l'ANI relatif à l'évolution du dialogue social vise à supprimer la limitation de trois mandats successifs au sein des comités sociaux et économiques (CSE), afin de tenir compte des difficultés de renouvellement des élus. Il doit s'inscrire, d'ici la fin de l'année 2025, dans une discussion plus large relative à la valorisation des parcours syndicaux.

Ces accords font l'objet d'une transposition législative en cours d'examen parlementaire avec un projet de loi adopté en première lecture au Sénat le 4 juin 2025²⁾.

2) NDLR : cette contribution a été finalisée en juillet 2025. La loi portant transposition des deux ANI a été promulguée le 24 octobre 2025.

2.3. NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE : AVENANT DU 14 NOVEMBRE 2024 AU PROTOCOLE D'ACCORD DE NOVEMBRE 2023 ET CONVENTION DU 15 NOVEMBRE 2024 RELATIFS À L'ASSURANCE CHÔMAGE

La finalisation en novembre 2024 de la convention qui avait commencé à être négociée en 2023 est un succès paritaire à souligner.

Pour le MEDEF, cet accord est doublement important : non seulement il contient des avancées très concrètes pour les entreprises (baisse de la cotisation employeur de 0,05 point, révision du bonus-malus) mais il permet aussi de prouver la capacité des partenaires sociaux à prendre leurs responsabilités dans un cadre complexe et ainsi de réaffirmer l'importance de la gestion paritaire du régime d'assurance chômage, particulièrement fragilisée ces dernières années. Cet accord et sa transposition en convention, agréé par le gouvernement fin 2024, permet en outre de :

- **préserver les fondamentaux des réformes des règles d'indemnisation intervenues en 2019 et 2022**, et dont l'objectif prioritaire demeure l'incitation au retour durable à l'emploi ;
 - **tirer les conséquences de la réforme des retraites, en reculant de 2 ans les bornes d'âge** (filiales d'indemnisation et dispositif de maintien) **pour les demandeurs d'emploi seniors ;**
 - **ajuster certaines règles d'indemnisation**, pour les rendre plus efficaces et tenir compte de situations spécifiques, en visant toujours l'incitation au retour durable à l'emploi, et simplifier la lisibilité de la réglementation pour plus d'équité, **par exemple en mensualisant le versement de l'allocation ;**
 - **réformer l'accompagnement des frontaliers** en renforçant les capacités de contrôle de France Travail sur ce public spécifique, dans l'attente d'une réforme possiblement à venir des règles européennes en matière d'indemnisation.
- Au total, pour la période 2025-2028, c'est plus de 2,2 milliards d'euros d'économies attendues pour le régime.**

2.4. NÉGOCIATION SUR LES TRANSITIONS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

Sur le volet des transitions et reconversions professionnelles, le ministère a de nouveau sollicité les partenaires sociaux, le 10 avril 2025, afin d'engager une nouvelle négociation visant à faciliter le recours aux dispositifs existants.

Le courrier ministériel identifie trois chantiers :

- **renforcer le projet de transition professionnelle (PTP)**, dispositif à la main des salariés, en le ciblant davantage sur les deuxième parties de carrière, les métiers en tension de recrutement et sur les compétences nécessaires aux transitions démographique, écologique, et numérique ;

- améliorer la gouvernance et le fonctionnement des réseaux nationaux et territoriaux, avec un objectif de meilleure coordination ;
- unifier les dispositifs à l'initiative des entreprises, que ce soit pour un accompagnement à la transition/reconversion interne ou externe, en accordant une attention particulière à l'accompagnement des secondes parties de carrière. Ce nouveau cadre devra s'appuyer sur la pédagogie de l'alternance.

L'objectif est de parvenir à un accord d'ici juin 2025, pour une intégration éventuelle dans le projet de loi en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.



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

Le *Bilan de la négociation collective* reflète les préoccupations au sein des entreprises, au cours de l'année passée, préoccupations qui dépendent notamment du contexte économique ainsi que des évolutions sociétales et législatives.

Pour les entreprises de proximité, le dialogue social au sein des branches professionnelles est indispensable car il permet de réguler la concurrence entre les entreprises de toute taille et de sécuriser les décisions prises par les chefs des petites entreprises.

L'activité conventionnelle au niveau national et interprofessionnel accompagne les branches professionnelles afin de favoriser le développement économique des entreprises et de définir la réglementation de certains dispositifs.

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les négociations collectives au niveau des branches professionnelles peuvent avoir pour intention de répondre aux préoccupations des chefs d'entreprise et des salariés en définissant les conditions favorables au bon fonctionnement des entreprises.

Et elles ont aussi pour objectif de se conformer aux orientations plus politiques, comme c'est le cas avec la restructuration des branches.

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

En 2024, les négociations ont porté sur un large spectre de sujets qui ont vocation à renforcer les mesures d'attractivité des métiers et de fidélisation des salariés, à développer les dispositifs permettant de répondre aux besoins en compétences et à préserver la santé et la sécurité des salariés.

A. Les accords en faveur de l'attractivité et de la fidélisation des salariés

Différents sujets de négociation permettent aux branches professionnelles de rendre plus attractifs leur secteur d'activité et leurs métiers et de fidéliser les salariés.

Les accords en matière de classification

Les mises à jour des classifications jalonnent l'activité des branches professionnelles.

Certaines intègrent les nouveaux diplômes qui visent à adapter l'activité du secteur aux besoins du marché et donnent davantage de perspectives d'évolution aux salariés comme dans les branches de la *coiffure et des professions connexes* et des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires*.

D'autres branches professionnelles, comme celles de l'*imprimerie de labeur et industries graphiques* et de la *couture parisienne*, procèdent à une refonte totale de la classification des emplois.

Les accords en matière de rémunération

Chaque année, les partenaires sociaux des branches professionnelles s'assurent de la conformité de leurs niveaux de rémunération avec le Smic. Ainsi, des accords relatifs aux salaires ont été conclus notamment dans les branches du *bâtiment et travaux publics* qui ont également renégocié les indemnités de petits déplacements, de la *boulangerie*, de la *pâtisserie*, de la *confiserie chocolaterie*, de la *charcuterie de détail*, des *laboratoires de biologie médicale*, des *cabinets d'expertises en automobile*, des *entreprises d'architecture*, des *agences générales d'assurance*, des *géomètres experts* et des *pompes funèbres*.

Certaines branches professionnelles, telles que celle de la *bijouterie*, préservent les perspectives d'évolution dans leur secteur en veillant à maintenir l'éventail des salaires.

Par ailleurs, pour rendre plus attractifs leurs secteurs d'activité et permettre aux TPE de fidéliser leurs salariés, les partenaires sociaux négocient des accords d'intéressement ou de participation dérogatoire comme ce fut le cas dans les branches de l'*optique lunetterie de détail* et du *commerce de détail non alimentaire*.

Enfin, d'autres accords ont pour objet de permettre une amélioration du pouvoir d'achat et, *in fine*, la fidélisation des salariés tels que ceux relatifs à la prime d'ancienneté, conclus notamment dans la branche des *cabinets dentaires*.

Les accords portant sur des sujets plus variés

La fin de carrière

Afin notamment de valoriser la carrière passée dans la profession, les partenaires sociaux négocient un droit temporaire au capital de fin de carrière pour les salariés prenant une retraite anticipée pour carrière longue, ou une allocation de fin de carrière comme ce fut respectivement le cas dans les branches professionnelles du *commerce et de la réparation de l'automobile* et des *commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires*.

Les congés et le compte épargne temps

La question des congés payés est régulièrement révisée. Ce fut notamment le cas dans les branches de la *boulangerie pâtisserie* et des *cabinets dentaires*.

Les partenaires sociaux des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* ont négocié un accord sur le compte épargne temps (CET) afin de permettre aux entreprises n'ayant pas négocié sur le sujet d'être plus attractives.

La valorisation du parcours syndical

Les partenaires sociaux de la branche des *professions regroupées du verre, vitrail et cristal* se sont accordés sur la nécessité de tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats afin d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution.

B. Les accords visant à répondre aux besoins en compétences

L'année 2024 reste marquée par des difficultés de recrutement. Aussi, les branches professionnelles agissent sur d'autres leviers que la rémunération : la mixité des emplois, les différents viviers de compétences et les besoins en formation.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est presque systématiquement traitée dans les accords, tout particulièrement à l'occasion des négociations salariales (ex : *hôtels, cafés, restaurants, taxis, commerce et réparation de l'automobile*).

Pour autant, certaines branches professionnelles négocient avec l'objectif de favoriser la mixité des emplois. La branche professionnelle de la *restauration rapide* a ainsi conclu un accord visant à faciliter les aménagements des horaires de travail à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein afin de permettre aux salarié(e)s de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale.

La contribution de l'

U2P

La branche professionnelle de la *blanchisserie* a négocié un accord spécifique en faveur de l'égalité professionnelle, dont les mesures s'étendent de la phase de recrutement jusqu'à celle de la promotion professionnelle en incluant la formation, la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes.

Cette dernière thématique a également fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux des *bureaux d'études techniques*.

L'emploi des salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux de la *blanchisserie* ont sensibilisé les entreprises du secteur aux mesures favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dont celles en matière de formation.

La question du handicap a également été abordée de manière plus transversale par les partenaires sociaux d'autres branches telles que celles du *commerce et de la réparation de l'automobile* et de la *boucherie-poissonnerie*.

La formation professionnelle

Certaines branches, à l'instar de celles des *hôtels, cafés, restaurants*, de la *fabrication de l'ameublement*, des *professions réglementées auprès des juridictions*, des *experts comptables et commissaires aux comptes*, de l'*enseignement privé indépendant* et des *entreprises d'architecture*, négocient sur la contribution additionnelle à la formation professionnelle afin de garantir les moyens financiers nécessaires pour mettre en œuvre leurs politiques de formation, leur permettant de faire face aux évolutions des marchés.

Des dispositifs spécifiques, tels que le contrat de professionnalisation dans la branche professionnelle des *commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires*, et la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans celle des *cabinets dentaires*, sont plus particulièrement discutés.

Dans les branches de l'*esthétique cosmétique* et des *commerces et services de l'audiovisuel*, de l'*électronique* et de l'*équipement ménager* par exemple, les partenaires sociaux ont déterminé les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance afin d'assurer la mobilité professionnelle des salariés.

Par ailleurs, des branches professionnelles telles que celle des *fleuristes*, de la *vente et des services des animaux familiers* mettent en place des observatoires prospectifs paritaires des métiers et des qualifications pour conduire des études sur la formation en alternance, sur l'emploi, la formation et les compétences des salariés.

C. Les accords visant à préserver la santé et la sécurité des salariés

La santé et la sécurité des salariés constituent une préoccupation constante des chefs d'entreprise.

Pour cette raison, les partenaires sociaux dans la branche de l'*esthétique cosmétique*, par exemple, ont négocié des accords sur l'identification et la prévention

des risques professionnels dans les entreprises, mais aussi sur l'hygiène générale et sur le rôle de la branche en la matière.

Sont également négociées des mesures dans les métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques afin de permettre aux entreprises de la branche concernée (dont celle des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers*) d'obtenir les financements pour assurer des actions de sensibilisation et de prévention des facteurs de risques ergonomiques, à l'origine de troubles musculo-squelettiques (TMS), et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

D'autres branches, telles que celle des *laboratoires de biologie médicale*, ont précisé les montants d'indemnisation des salariés en cas d'absences pour maladie ou accident.

Les partenaires sociaux des branches professionnelles négocient aussi sur la couverture des frais de santé. Ils se sont ainsi réunis dans les branches notamment de la *pâtisserie, de la fabrication de l'ameublement, du commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles et des professions de photographie*.

Les branches ont négocié sur le régime de prévoyance, à l'instar de celles du *bâtiment, de la charcuterie de détail, de l'optique lunetterie de détail, des industries de la maroquinerie, des prothésistes dentaires, des cabinets et cliniques vétérinaires, de la pharmacie d'officine et des cabinets médicaux*.

Enfin, compte tenu de l'échéance du 31 décembre 2024, un grand nombre de branches professionnelles ont négocié des accords visant à actualiser les catégories objectives susceptibles de bénéficier des garanties de protection sociale complémentaire. Ce fut le cas notamment de la *confiserie chocolaterie, de l'esthétique cosmétique, des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et des agences générales d'assurance*.

1.2. DES NÉGOCIATIONS RELATIVES À LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

En 2024, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux relatifs à la restructuration des branches dans plusieurs secteurs.

Un avenant à l'accord de méthode de 2021 a été négocié pour poursuivre l'harmonisation des conventions collectives nationales des avocats et de leur personnel (*personnel des cabinets d'avocats ; IDCC 1000*) et des cabinets d'avocats (*avocats salariés ; IDCC 1850*).

De leur côté, les partenaires sociaux du champ fusionné de la *boucherie et de la poissonnerie* ont harmonisé différentes dispositions dont celles en matière de rémunération, de temps de travail, de congés payés et de repos hebdomadaire, d'égalités professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, d'insertion professionnelle des jeunes et des personnes en situation de handicap et de formation.

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

L'activité conventionnelle au niveau national et interprofessionnel en 2024 a été riche.

Outre la négociation relative aux groupes de protection sociale qui a débuté en 2023, s'est poursuivie en 2024 et a abouti en 2025, cinq accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été conclus dont deux dans des conditions particulières.

2.1. LES DEUX ACCORDS CONCLUS DANS DES CONDITIONS INHABITUELLES

Regrettant l'échec de la négociation « Pacte de la vie au travail » et consciente de la nécessité de favoriser l'accès à l'emploi dans les petites entreprises, l'U2P a invité l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel à négocier sur la reconversion professionnelle et sur le compte épargne-temps universel (CETU).

A. L'ANI du 23 avril 2024 relatif à la reconversion professionnelle et à la mutualisation du coût des indemnités de licenciement pour inaptitude

Cet ANI a pour objectif de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble des métiers mais également de permettre aux petites entreprises de faire face à la nécessité d'opérer notamment les transitions numérique et énergétique.

Ainsi, l'accord facilite la reconversion d'un grand nombre de salariés, y compris pour des métiers pouvant être exposés à l'usure professionnelle.

Par ailleurs, afin de lever le frein à l'embauche d'un senior face au risque d'inaptitude au travail d'un salarié de plus de 55 ans, l'accord prévoit que le coût des licenciements pour inaptitude professionnelle ne soit plus supporté par l'employeur seul mais mutualisé.

B. L'ANI du 23 avril 2024 portant création d'un CETU

Cet accord permet aux salariés de moduler leur temps de travail au cours de leur carrière sans freiner leur mobilité professionnelle.

Il offre ainsi aux entreprises de proximité un gain d'attractivité auprès des salariés qui pourront disposer d'un outil aujourd'hui réservé aux salariés des grandes entreprises.

2.2. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Dès l'automne 2024, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel ont négocié, dans le format habituel, sur les sujets de l'emploi des seniors et de l'assurance chômage. De ces négociations résultent trois accords.

A. L'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés

Après l'échec en avril 2024 de la négociation sur le « Pacte de la vie au travail », il s'agissait de se concentrer sur des thèmes de discussions consensuels autour de l'emploi des salariés expérimentés.

Le périmètre de l'accord, en cours de transposition fidèle⁽¹⁾, s'articule ainsi autour de quatre grands thèmes :

- le renforcement du dialogue social dans les entreprises et les branches professionnelles sur l'emploi et le travail des seniors ;
- la préparation de la deuxième partie de carrière avec la mise en place d'un rendez-vous clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière dans le cadre d'entretiens professionnels ;
- la création d'un contrat de valorisation de l'expérience ;
- l'aménagement de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; évolution de la retraite progressive.

B. L'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social

Dans le cadre de la négociation sur l'emploi des salariés expérimentés, a été portée la demande de voir incluse dans l'accord la suppression dans le code du travail de la limite du nombre de mandats successifs (trois mandats de 4 ans au plus actuellement) des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Cette demande de suppression de cette disposition issue des ordonnances travail de 2017 ne faisant pas l'unanimité, ce sujet a été isolé dans un accord spécifique relatif à l'évolution du dialogue social.

Cet accord comporte ainsi un engagement des organisations signataires à ouvrir en 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux et la demande de suppression de cette limite du nombre de mandats successifs.

1) NDLR : cette contribution a été finalisée en juillet 2025. La loi portant transposition de l'ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés a été promulguée le 24 octobre 2025.

C. L'avenant du 14 novembre 2024 relatif au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

L'objectif de la négociation relative à l'assurance chômage était de compléter les dispositions du protocole d'accord relatif à l'ajustement des règles spécifiques d'indemnisation des seniors, de préciser l'article relatif au bonus-malus et, enfin, de répondre à la demande d'économies supplémentaires du gouvernement.

Ainsi, l'avenant décale de 2 ans les bornes d'âge pour l'entrée dans la filière senior et précise le calendrier des travaux du groupe technique chargé d'analyser les impacts financiers et opérationnels des évolutions du bonus-malus, ainsi que les mesures d'économies supplémentaires qui concernent tout particulièrement les travailleurs frontaliers.

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

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et, tout particulièrement, les CPRI de l'artisanat (CPRIA) et des professions libérales (CPR-PL) sont des instances de dialogue social au niveau territorial où salariés et employeurs de 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 l'emploi des jeunes, les métiers de l'artisanat sont valorisés à l'occasion des journées d'information organisées par les rectorats pour les orienteurs ;
- aux fins de prévention en matière de santé au travail dans les TPE, les commissions paritaires régionales développent la mutualisation des connaissances entre services de santé au travail et chefs de TPE pour faciliter les échanges et l'organisation des actions de prévention menées par les services de santé au travail ;
- en matière de qualité de vie au travail, l'action relative au Trophée Quali'vie réunit de plus en plus de CPRIA, au nombre de six en 2024. Ce trophée valorise les chefs d'entreprise des entreprises de proximité et leurs salariés qui mettent en pratique des démarches pour l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ;
- afin de mieux travailler et vivre en TPE, l'outil « Ma boîte, mon équipe » est construit pour les salariés et les employeurs de l'artisanat ;
- pour sensibiliser les TPE aux enjeux de la transition environnementale, des actions telles que des ateliers « Fresque du climat » sont mises en place.

Les organisations multiprofessionnelles d'employeurs

FESAC	99
FNSEA	107
UDES	109



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

L'année 2024 s'inscrit dans un contexte particulier pour le secteur du spectacle vivant et enregistré, à la fois lié à la tenue des Jeux olympiques et paralympiques de Paris (JOP), ainsi qu'à une économie en berne, marquée de surcroît par une instabilité politique nationale et internationale. Les discussions relatives à la loi de finances 2025, particulièrement tendues et très retardées en raison du contexte politique, ont en outre accentué la difficulté pour les entreprises d'établir des prévisionnels budgétaires pour leurs activités, et ont abouti *in fine* à des coupes budgétaires significatives sur le territoire national, entraînant des effets sur l'activité des entreprises et l'emploi des salariés.

Malgré cette situation dégradée, la Fesac et ses organisations membres ont contribué activement au dialogue social et à la négociation collective, qu'il s'agisse de l'interbranche (I) ou des branches des *secteurs du spectacle vivant et enregistré* (II). Par ailleurs, le secteur a été mobilisé et créatif dans le cadre du chantier de restructuration des branches (III).

1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'INTERBRANCHE

Dans le cadre du renouvellement de la représentativité nationale multi-professionnelle pour le cycle 2025-2029, une réforme a été menée pour modifier le critère posé par l'article L. 2152-2 du code du travail qui impose à l'organisation candidate d'être représentative, ou d'avoir des organisations adhérentes représentatives dans au moins dix conventions collectives. En effet, ce critère est devenu de plus en plus difficile à remplir car le nombre de branches professionnelles relevant du champ multi-professionnel diminue sous l'effet du processus de restructuration des branches.

C'est donc avec le soutien des pouvoirs publics qu'un amendement a été adopté par l'Assemblée nationale le 24 mai 2024, visant à modifier le cadre légal. Un critère plus adapté a été proposé, qui impose à l'organisation d'employeurs d'être représentative ou d'avoir des organisations adhérentes représentatives dans le plus grand nombre de branches relevant du secteur concerné, à savoir pour la Fesac, celui du spectacle vivant et enregistré.

Cette évolution a ensuite été entérinée par l'adoption de la loi n° 2025-268 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture, le 24 mars 2025, préservant ainsi la position de la Fesac, en l'assurant de conserver une voix forte et unifiée pour les employeurs du spectacle vivant et enregistré dans les discussions avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

En matière de lutte contre le travail illégal, et conformément aux engagements pris dans l'accord sectoriel du 27 octobre 2023 relatif aux annexes VIII et X du régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle, la Fesac et les organisations professionnelles d'employeurs ont contribué et signé la nouvelle convention nationale de partenariat de lutte contre le travail illégal au sein du spectacle vivant et enregistré, le 27 juin 2024, avec les organisations syndicales de salariés du secteur, ainsi que les ministères du Travail et de la Culture. Son objectif principal est d'endiguer ces pratiques qui fragilisent l'ensemble du secteur du spectacle vivant et enregistré.

En matière de santé au travail des salariés intermittents du spectacle, le secteur dispose d'un accord depuis le 29 juin 2009, qui permet de prendre en compte la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée courte de leurs contrats de travail, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année et de leurs lieux de travail, ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité. Toutefois, les évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de cet accord parmi lesquelles, en dernier lieu, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, et les imperfections constatées dans sa mise en œuvre ne rendent pas toujours possible son application effective, ce qui a conduit la Fesac à ouvrir une négociation avec les organisations syndicales de salariés pour un nouvel accord. Celui-ci, en cours de discussion, aura pour objectif d'améliorer la prise en charge effective du suivi en santé au travail des salariés intermittents du spectacle.

Enfin, alors que les indicateurs du régime collectif de frais de santé au bénéfice des artistes et techniciens intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique, commencent à montrer des signes de déséquilibre financier, son suivi a été renforcé en 2023. Les causes principales de ce déséquilibre sont la hausse des dépenses de santé et l'augmentation du nombre d'adhérents. Il en est ressorti la nécessité d'entamer en 2024 de nouvelles négociations afin d'aboutir à un accord révisé au début de l'année 2025.

2. UNE DIVERSITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

En 2024, la négociation collective des branches du spectacle vivant et enregistré est caractérisée par une diversité importante des thématiques, et la conclusion de plusieurs accords significatifs.

De nombreux accords sur les salaires ont été conclus dans les branches, en raison des augmentations du salaire minimum de croissance (Smic), entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (1,13 %) et le 1^{er} novembre (2 %), notamment dans la branche du *spectacle vivant public* dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, ou encore dans celle de la *production audiovisuelle*. Dans la *radiodiffusion*, un accord relatif aux salaires minimums conventionnels a été signé dans la branche ainsi que dans le cadre de la convention collective nationale des *journalistes*.

La branche de la *télédiffusion* a conclu pour sa part deux accords sur les salaires : l'un, sur les minimas conventionnels, entré en vigueur au 1^{er} février 2024, l'autre concernant les salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), entré en vigueur au 1^{er} juillet 2024.

La branche de la *production audiovisuelle* a négocié des accords relevant des négociations annuelles obligatoires (NAO) garantissant des revalorisations substantielles des salaires minimums conventionnels dans un calendrier allant de janvier 2024 à juillet 2025 (entre 6 % et 10 % selon les catégories de salariés). La branche de l'*édition phonographique*, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, a négocié un accord fin 2024, actant une hausse de 5 % de l'ensemble des minima conventionnels, permanents et intermittents du spectacle.

Enfin, malgré un chantier de restructuration de branche en cours, la convention collective des *entreprises au service de la création et de l'évènement* a maintenu sa dynamique. En effet, elle a conclu deux nouveaux accords portant sur les rémunérations minimales des salariés pour tenir compte de l'inflation et du fait qu'à chaque revalorisation, le Smic rattrape le salaire minimal applicable au premier échelon. Il s'agit des cinquième et sixième accords depuis le 1^{er} janvier 2022, soit une moyenne de deux accords par an. Les rémunérations minimales de branche ont notamment été augmentées de manière dégressive pour concentrer l'effort des entreprises, cette année encore, sur les bas salaires. Les salariés des échelons 1 et 2 ont ainsi bénéficié d'une augmentation de 5 % des minimas, l'augmentation moyenne étant de 3 % sur l'ensemble des échelons.

Le dialogue social des branches ne s'est toutefois pas concentré que sur les négociations salariales, mais également sur la protection sociale complémentaire des salariés permanents, la durée du travail, l'adaptation de certaines conditions de recours au CDD, la prévention des risques, etc. La prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels et la prévention des mineurs ont en outre fait l'objet d'une attention particulière. Ce fut notamment le cas de la branche de la *production audiovisuelle*, qui sera en phase de finalisation de cette négociation en 2025.

Par ailleurs, au sein de la convention collective nationale des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*, les partenaires sociaux ont entamé en 2024 des travaux ambitieux de refonte de la convention collective. Parmi ces travaux paritaires engagés, figure l'examen de l'opportunité de réviser les grilles de classification des annexes en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle femmes-hommes et de mixité des emplois. Un groupe de travail paritaire sur l'égalité femmes-hommes a en parallèle été mis en place.

La négociation collective dans les entreprises a aussi été importante, portant principalement sur les salaires dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Mais d'autres avantages sociaux ont été abordés par les entreprises, notamment l'intéressement, le plan épargne entreprise (PEE), le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou encore le partage de la valeur.

Toujours dans la négociation d'entreprise, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail sont des thèmes de plus en plus intégrés aux négociations. Cela s'est notamment traduit, dans les entreprises de la branche de la *télédiffusion*, par la conclusion d'accords en matière d'égalité professionnelle, de télétravail, d'accompagnement des salariés aidants, etc. Fait également partie des préoccupations des entreprises, la gestion de l'emploi et de la carrière (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, GPEC), avec la conclusion d'accords en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment à destination des seniors.

Pour autant, la négociation collective en 2024 n'a pas été exempte de complexités. Les négociations sur les salaires ont été particulièrement difficiles pour certaines branches, du fait de la baisse des subventions publiques pour le spectacle vivant public, ou encore dans un contexte de crise sociale pour la production audiovisuelle.

Par ailleurs, certaines branches témoignent de délais d'extension qui demeurent parfois trop longs, en particulier pour certains accords n'entrant pas dans le champ des négociations annuelles obligatoires. Leur extension peut en effet n'aboutir que plus d'un an après leur dépôt. À l'inverse, le délai de traitement de l'extension des accords sur les salaires s'est amélioré.

Enfin, la télédiffusion rencontre des difficultés pour l'extension de ses accords, principalement ralentie en raison d'une différence d'appréciation entre les acteurs de la branche et la Direction générale du travail portant sur l'articulation entre les textes de la télédiffusion et la convention collective nationale des journalistes.

3. LA POURSUITE DES CHANTIERS DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES

La restructuration des branches, initiée à l'origine par les pouvoirs publics, s'est poursuivie en 2024.

L'année a en effet été marquée par la signature, le 27 juin, de la nouvelle convention collective des *entreprises au service de la création et de l'événement* (n° 3252). Fruit d'un travail de fond mené depuis 2017, cette nouvelle convention collective intègre, aux côtés des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'événementiel et ceux dédiés à l'audiovisuel et au cinéma, trois nouveaux secteurs :

- Les propriétaires / exploitants de chapiteaux, tentes et structures (CTS) qui n'étaient couverts que par une convention collective non étendue ;
- Les agences de mannequins qui n'étaient couvertes que par une convention collective applicable à leurs salariés mannequins ;
- Les agences événementielles qui n'étaient couvertes par aucune convention collective obligatoire.

Ce champ professionnel cohérent et ambitieux, structuré autour de nombreuses caractéristiques communes aux activités concernées, regroupe plus de 80 000 salariés. Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité de consolider la branche n° 2717 (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement*) qui a servi de branche d'accueil et de favoriser un dialogue social dynamique et constructif, au bénéfice de l'intérêt général des professions liées à la prestation de service pour le compte de clients appartenant au milieu du spectacle ou de l'événementiel.

L'un des principaux enjeux de cette négociation a été de trouver un équilibre entre les acquis des salariés déjà rattachés à la branche d'accueil et les réalités économiques des entreprises qui l'ont rejointe. La voie du compromis a permis d'ajuster certains avantages sociaux tout en veillant à préserver au maximum les avantages dont bénéficiaient auparavant les salariés couverts par la convention collective n° 2717. Un autre enjeu consistait également à reconnaître des métiers du spectacle ou de l'événementiel nés de l'évolution des pratiques ou des technologies et qui ne l'étaient pas encore (métiers du drone, métiers de l'éco-régie, métiers du catering, etc.). Cette nouvelle convention collective permettra également de renforcer les bienfaits de la mutualisation en santé et prévoyance. Enfin, cette convention prend en compte les enjeux modernes du monde du travail, en s'emparant de sujets tels que le droit à la déconnexion ou le télétravail.

Le travail de la branche ne s'arrête pas là puisque les partenaires sociaux ont convenu d'un agenda social très dense pour les prochaines années avec, au programme, des sujets sensibles et majeurs, comme l'intelligence artificielle, les violences sexistes ou sexuelles, l'usure professionnelle ou encore la transition numérique, pour que la convention soit plus en phase avec les attentes actuelles du secteur et les grands enjeux qui le traversent.

Par ailleurs, à la suite du festival de Cannes 2024, marqué par un mouvement social de salariés des festivals, les ministères de la Culture et du Travail ont nommé un médiateur afin de trouver une solution d'ici décembre 2024 pour les salariés et employeurs des festivals de cinéma et de l'audiovisuel qui ne bénéficiaient jusque-là d'aucune couverture conventionnelle. Après plusieurs groupes de travail et consultations entre les partenaires sociaux de la branche et les professionnels du secteur, le choix de la convention collective des *entreprises au service de la création et de l'événement* a été retenu, et validé par le médiateur. Environ 6 mois de négociation ont permis d'aboutir fin 2024 à un accord d'intégration des festivals de cinéma et d'audiovisuel dans la convention collective n° 3252. Cet accord crée dans la convention une nouvelle annexe pour les festivals, qui comporte notamment une grille des fonctions et salaires dédiée aux festivals.

Les secteurs de l'édition phonographique et de l'édition de musique ont aussi connu plusieurs évolutions. Pour mémoire, ces deux secteurs sont désormais membres de la branche *édition de livres, éditions de phonogrammes et édition de musique*, la fusion administrative du 19 avril 2019 étant effective depuis le 20 avril 2024. Le délai légal de 5 ans pour négocier une nouvelle convention collective commune s'est toutefois révélé largement insuffisant en raison d'une conjonction de plusieurs facteurs, à commencer par la perturbation engendrée par la crise pandémique qui n'a néanmoins pas empêché la négociation d'accords importants : accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) en mars 2021 puis, en raison d'injonctions légales assorties de dates butoirs, en 2022 et 2023, des négociations obligatoires en vertu de la transposition de la directive européenne sur le droit d'auteur (DAMUN) sur la garantie de rémunération minimale du streaming, sur le droit de résiliation des artistes-interprètes, et sur la transparence des revenus générés par l'exploitation des phonogrammes, cette dernière négociation n'étant toujours pas achevée.

Aussi, à l'approche de l'échéance du délai de 5 ans, il y a donc eu une remobilisation sur la négociation d'une convention collective commune, malheureusement sans pouvoir conclure.

De ce fait, afin d'éviter aux entreprises de l'édition phonographique et de la musique un choc administratif, économique et social qui résulterait d'un basculement sur les stipulations conventionnelles de la convention collective nationale de l'*édition* dès avril 2024, un accord de remplacement a été conclu, qui maintient à titre temporaire, pour une durée de 4 ans, des thèmes qui figurent déjà, ou ont vocation à figurer à l'agenda social très prochainement : le financement du paritarisme ; les classifications, minima et ancienneté – la fusion des quatre grilles de classifications étant en cours de négociation ; les congés particuliers et congés pour enfant malade ; la prévoyance, maladie et accident du travail ; la rupture du contrat – notamment préavis et indemnités de licenciements.

Cet accord permet ainsi de sécuriser les stipulations du champ de l'édition phonographique et de la musique qui font actuellement l'objet de négociations dans le grand champ des éditions, et de garantir une stabilité pour 4 années supplémentaires aux entreprises et aux salariés de ces secteurs, dans un cadre conventionnel qui n'opère pas de différence entre les salariés cadres et non cadres, à la différence de la convention de rattachement.



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

Au-delà du maintien à jour de la grille conventionnelle telle qu'issue de la convention collective nationale de la *production agricole et des Cuma*⁽¹⁾ de 2020 avec la signature de l'avenant n° 8 du 18 janvier 2024, permettant de conserver une dynamique en matière de politique salariale, les partenaires sociaux de l'agriculture ont ouvert des négociations pour de meilleures conditions de travail en agriculture.

Cette négociation est sur un large périmètre puisqu'elle concerne les entreprises de la production agricole, les Cuma, les entreprises des travaux agricoles et forestiers, les entreprises du paysage, les exploitations forestières, les scieries, les propriétaires forestiers, les rouisseurs et teilleurs de lin et les parcs zoologiques du secteur privé.

Fidèle à ses principes, la FNSEA considère que le dialogue social est un vecteur essentiel pour l'amélioration des conditions de travail dans les exploitations et entreprises agricoles. De nombreux accords agricoles ont été ainsi conclus permettant la mise en place en agriculture de dispositifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail prenant en compte les spécificités des secteurs professionnels agricoles. Pour ne citer que les plus importants : accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), accord national sur la médecine du travail et la santé au travail en agriculture, accord national sur les conditions du travail en agriculture, accord national sur la pénibilité.

Avec cette négociation qui s'inscrit dans la continuité des accords précités, la FNSEA poursuit plusieurs objectifs.

Avant tout, elle se permet de rappeler son engagement constant sur ce thème qui reste au cœur de ses préoccupations. En effet, une des particularités du secteur agricole est que l'employeur et le salarié sont amenés à accomplir le même type de tâches et, de fait, à être exposés aux mêmes types de risques, rendant plus perceptibles et donc compréhensibles les besoins de chacun.

1) Coopérative d'utilisation de matériel agricole.

Par ailleurs, elle entend mettre en place de nouveaux dispositifs prenant en compte les évolutions des secteurs professionnels et des attentes de la société.

Elle souhaite ainsi, avec cet accord, créer un effet d'attraction vers les entreprises de la production agricole et contribuer à assurer le maintien d'un salariat suffisant et de qualité pour pouvoir assurer la souveraineté alimentaire.

À ce stade, la négociation se poursuivant, il n'est pas encore possible d'en dévoiler le contenu, mais les grandes lignes ont déjà été bien précisées.

Cinq grands chapitres sont prévus : les principes, les conditions de travail, la qualité de vie et des conditions de travail, la santé au travail et, enfin, le logement et le transport. Dans ces chapitres, devraient être abordés l'accueil et la formation des salariés, les dispositifs de prévention, le management, l'égalité professionnelle, la mise en place de diagnostics de branche, la prise en compte des évolutions climatiques, les équipements de travail, les lieux d'accueil, l'organisation du travail, les aménagements liés à la grossesse, les handicaps visibles, les handicaps invisibles, l'usure professionnelle, la protection du travailleur isolé, la définition du logement décent, la mise en œuvre de dispositifs supplétifs de transport, etc.

La FNSEA compte beaucoup sur la conclusion de l'accord pour ensuite pouvoir entamer des négociations sur d'autres thèmes tout aussi cruciaux pour l'agriculture, les saisonniers notamment.

La FNSEA tient à rappeler pour conclure que la force de sa représentativité patronale et de son dialogue social est principalement issue de son réseau. En 2024, ce sont près de 200 réunions de négociation qui se sont tenues pour la production agricole. Les sujets sont variés. Ils montrent l'envie des partenaires sociaux territoriaux, maintenant que la convention collective nationale a pris en charge les sujets récurrents de la négociation (classification, salaires, durée du travail, conditions de travail, etc.), de s'aventurer sur des dispositifs plus innovants comme la mise en place d'une garantie mutualisée entre employeurs contre le risque de rupture du contrat de travail pour inaptitude ou des sujets plus prospectifs comme la fidélisation des salariés saisonniers.



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

L'UDES, en tant qu'organisation patronale représentative au niveau national et multi-professionnel, est notamment 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 de la négociation collective* (BNC).

En dépit des tensions budgétaires persistantes durant l'année 2024, la négociation collective de l'économie sociale et solidaire (ESS) a été productive, aussi bien d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Ce dynamisme se constate, tant au niveau national et régional multi-professionnel que dans les branches de l'ESS. Au-delà de ces espaces de négociation et de dialogue, 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

Créé en 2001 et piloté par l'UDES, le Groupe de dialogue social transversal de l'ESS (GDS) est un lieu de débats, de propositions et de recommandations visant à promouvoir le dialogue social sous toutes ses formes. Cette instance a pour mission principale d'explorer et de stimuler la négociation sociale dans le champ de l'ESS, sans se substituer aux instances de négociation des branches. Elle réunit l'UDES, pour la partie employeurs, ainsi que les cinq confédérations syndicales de salariés interprofessionnelles : CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC.

Les travaux qui se sont tenus en 2024 ont été guidés par les axes inscrits dans la lettre de mission paritaire triennale pour les années 2022-2024 conclue au sein du GDS.

1.1. LA NÉGOCIATION SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

L'UDES et les représentants de quatre syndicats de salariés ont signé le 11 janvier 2024 une déclaration commune incitant les pouvoirs publics à faciliter l'accès des structures de l'ESS, notamment à l'intéressement, et dans laquelle ils s'engagent à prioriser les négociations salariales.

Au travers de cette déclaration commune, l'UDES, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC ont souhaité rappeler aux pouvoirs publics la singularité des structures de l'ESS comme modèle centré sur la création de valeur économique et sociale.

S'ils se félicitent que, désormais, la loi du 29 novembre 2023, relative au partage de la valeur, prenne en compte les structures de l'ESS, ils réaffirment que les négociations, aussi bien de branche que d'entreprise portant sur ce thème, doivent prioriser les négociations salariales, les outils de partage de la valeur complétant la rémunération mais ne s'y substituant pas.

A. Les pouvoirs publics appelés à plus d'ouverture

Après avoir relevé le constat d'une faible utilisation des dispositifs de partage de la valeur dans les structures de l'ESS et les freins à la fois législatifs et structurels à leur mise en place, les membres du Groupe de dialogue social de l'ESS appellent les pouvoirs publics à :

- reconsidérer leurs procédures d'examen de demandes d'agrément d'accord d'intéressement ;
- promouvoir des indicateurs autres que financiers dans la détermination des formules de calcul de l'intéressement ;
- ne pas remettre en cause le caractère désintéressé inhérent à la gestion des structures de l'ESS ;
- étudier des formules dérogatoires en matière de participation adaptées aux structures associatives à but non lucratif.

B. Des leviers d'attractivité de l'emploi

Par ailleurs, dans cette déclaration, les partenaires sociaux de l'ESS incitent leurs homologues de branches à se saisir des outils de partage de la valeur dans le cadre de leurs négociations, pour en faire un véritable levier d'attractivité pour les structures de l'ESS, notamment en difficulté de recrutement.

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

Les membres du GDS ont observé une transition démographique inédite dans le secteur de l'ESS, caractérisée par la croissance du nombre de salariés seniors et le développement de l'emploi des jeunes par la voie de l'apprentissage. **Parallèlement à un nombre important d'emplois en tension – près de 90 000 postes dans le secteur – certaines catégories de salariés se trouvent dans une situation proche du plein emploi, tandis que d'autres restent durablement éloignées du marché du travail, avec des attentes et des besoins très différents.** Cela rend indispensable une approche globale de la transition démographique, qui intègre les réalités sociologiques de l'emploi et tienne compte de la diversité des parcours et des publics concernés. Les membres du GDS se sont particulièrement mobilisés en 2024 sur les dispositions relatives à l'emploi des jeunes, à l'accompagnement de la parentalité en entreprise et au soutien des salariés aidants de l'ESS. Ces dispositions figurent dans un projet d'accord multi-professionnel 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 sa 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.

1.3. L'EXPRESSION DE L'ESS SUR LES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI)

Outre le dialogue social au sein des aires de négociation et de dialogue multi-professionnel, l'ESS s'exprime sur la négociation nationale et interprofessionnelle. L'UDES prend indirectement part à ces négociations. Son information et sa consultation obligatoires par les organisations patronales interprofessionnelles offrent aux employeurs de l'ESS une représentation patronale dédiée pour faire entendre leur voix lors de ces discussions. Les négociations de l'année 2024 ont couvert un large éventail de thématiques variées aux enjeux forts, parmi lesquelles :

- un nouveau Pacte de la vie au travail ;
- la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale (GPS) ;
- l'assurance chômage (avenant à la convention du 10 novembre 2023) ;
- l'emploi des salariés expérimentés ;
- l'évolution du dialogue social.

Si le dialogue social au niveau national et multi-professionnel a été fructueux en 2024, celui au niveau territorial n'est pas en reste.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU TERRITORIAL ET MULTIPROFESSIONNEL

2.1. UN ENGAGEMENT RENFORCÉ POUR STRUCTURER LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

En 2024, à travers les espaces régionaux de dialogue social (ERDS), l'UDES a poursuivi son engagement en faveur du dialogue social territorial, levier essentiel pour la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire dans les territoires. Grâce à des formations, des rencontres et des expérimentations, l'Union a promu un dialogue social adapté aux spécificités des structures de l'ESS, en impliquant entreprises, partenaires sociaux et institutions. La forte implication locale dans les élections TPE a permis de renforcer la participation des salariés et d'ancrer un dialogue social adapté aux enjeux du secteur.

L'ensemble de ces actions s'est appuyé sur les espaces régionaux de dialogue social (ERDS), dans toutes les régions métropolitaines. Ces espaces paritaires réunissant employeurs et représentants des salariés constituent un socle structurant, et permettent d'identifier les priorités régionales, de coconstruire des actions adaptées et de favoriser la montée en compétences des acteurs du dialogue social territorial.

2.2. ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA STRUCTURATION DE LEUR DIALOGUE SOCIAL

À titre d'exemple, en Bretagne, une formation-action de 6 journées a été organisée tout au long de l'année, pour les entreprises de 11 à 49 salariés, afin de les aider à la mise en place et à l'animation d'un dialogue social de qualité en interne. La journée de clôture du parcours, le 3 décembre 2024, a permis de mettre en lumière les apports de cette formation-action, en présence d'un représentant de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), des organisations syndicales de salariés et de l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

En Occitanie, la journée du dialogue social, le 15 mars 2024, a permis de présenter les résultats du baromètre régional du dialogue social, mettant en lumière les besoins des structures de l'ESS en la matière. Une formation paritaire en partenariat avec l'Aract s'est également tenue les 17 et 18 avril 2024. Les membres de l'ERDS ont pu y découvrir des outils pratiques pour structurer un dialogue social de façon efficace, en s'adaptant aux spécificités des structures de l'ESS. Cette initiative a favorisé la co-construction de projets concertés, améliorant ainsi les relations sociales et les conditions de travail dans les entreprises concernées.

2.3. FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN LEVIER DES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES ET NUMÉRIQUES

La transition écologique et la transformation numérique sont devenues des thématiques incontournables du dialogue social territorial.

L'UDES a engagé plusieurs actions pour intégrer ces enjeux aux débats entre employeurs et salariés. En voici trois exemples.

En Bretagne, le 23 janvier, l'UDES a participé, avec les organisations syndicales, à la journée Écologie et travail. Cette journée a permis d'échanger sur les impacts des transitions écologiques et numériques sur l'organisation du travail et les relations sociales. À Grenoble, l'UDES a organisé, le 20 juin 2024, un événement dédié aux liens entre transition écologique, dialogue social et qualité de vie au travail, réunissant une cinquantaine d'employeurs et d'experts pour échanger sur les pistes d'actions concrètes. En Île-de-France, un atelier prospectif sur les transitions écologiques et numériques, organisé le 22 octobre 2024, a mis en avant la nécessité d'accompagner les entreprises de l'ESS dans l'adaptation de leurs modèles organisationnels.

Les ERDS ont favorisé ces réflexions, en permettant aux employeurs et aux représentants des salariés d'échanger sur les moyens de mieux intégrer ces enjeux dans le dialogue social. Grâce à ces espaces, des solutions ont été coconstruites pour mieux intégrer la transition écologique et numérique dans les politiques sociales des entreprises de l'ESS.

2.4. VERS UN DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL TOUJOURS PLUS STRUCTURÉ ET AMBITIEUX

Ces exemples d'actions témoignent de la volonté de l'UDES de structurer et pérenniser le dialogue social territorial, en s'appuyant sur les espaces régionaux de dialogue social comme cadres privilégiés de concertation entre employeurs et salariés. Ces espaces permettent d'identifier les priorités régionales, d'expérimenter de nouvelles formes de dialogue social et de favoriser la montée en compétences des acteurs.

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

Près de 70 textes ont été conclus en 2024 dans les 17 branches que l'UDES représente. Si la tendance est à la baisse par rapport à l'année 2023, marquée par une dynamique exceptionnelle de négociation collective, liée au rythme très soutenu de la négociation salariale et pendant laquelle près de 90 accords ont été conclus, la négociation demeure toutefois active dans la très grande majorité des branches de l'ESS. Trois principaux thèmes de négociation se distinguent en 2024, de manière équilibrée

en nombre d'accords : ceux liés à la protection sociale de branche, aux salaires et classifications et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

Les branches de l'ESS ont poursuivi en 2024, 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 ou en déployant leur dispositif conventionnel. Les branches du *sport* et du *journalisme* ont notamment mis à jour, en 2024, leur dispositif conventionnel en matière d'égalité professionnelle.

Au-delà, les branches de l'ESS ont poursuivi 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. Tel est le cas, notamment, de la branche des *acteurs du lien social et familial* (ALISFA).

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. La branche des *organismes de formation*, par exemple, s'est engagée dans cette dynamique. Par ailleurs, l'Observatoire paritaire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) a lancé une étude prospective pour anticiper l'évolution des métiers mutualistes à horizon 2032. Cette étude identifie l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) et de la santé numérique comme des facteurs stratégiques majeurs susceptibles d'influencer les activités et les métiers mutualistes.

3.2. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

En 2024, le secteur de la prévoyance et de la santé en France a connu une augmentation significative des cotisations, impactant à la fois les contrats individuels et collectifs. Dans ce contexte, soucieuses de garantir une couverture des risques adéquate aux besoins des salariés, les branches de l'ESS ont conclu une vingtaine d'accords en la matière en 2024, soit deux fois plus qu'en 2023. Ces négociations ont eu pour objectifs de maintenir les garanties prévues dans les régimes en maîtrisant leurs coûts. En 2024, les branches professionnelles de l'ESS ont également renforcé leurs actions dans le cadre du haut degré de solidarité (HDS) afin de mieux soutenir les salariés et de favoriser leur appropriation de ces dispositifs.

3.3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les branches de l'ESS ont maintenu une politique de formation solide et ambitieuse, compte tenu notamment des tensions de recrutement et des besoins en compétences

accentués par les transitions démographiques. Elles se sont impliquées dans la création et la gestion des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle.

Par exemple, la branche du *sport* a de nouveau œuvré en 2024 à la création ou au renouvellement d'une dizaine de CQP et de titres à finalité professionnelle, tandis que les branches des *organismes de formation* et de *l'habitat et logement accompagnés* (HLA) ont travaillé sur la PRO-A (ou reconversion ou promotion par alternance), un dispositif de formation professionnelle permettant aux salariés de changer de métier ou de monter en qualification tout en conservant leur contrat de travail.

3.4. LA RÉMUNÉRATION ET LES CLASSIFICATIONS

En 2024, les partenaires sociaux de l'ESS ont maintenu des actions de négociation fortes afin de préserver des minimas hiérarchiques au-dessus du Smic. Cela est d'autant plus remarquable que les branches de l'ESS sont soumises à des contraintes spécifiques. En effet, elles ne peuvent pas répercuter pleinement une hausse des salaires sur leurs prix, et certains secteurs restent soumis à la procédure d'agrément ministériel. Face à ces obstacles, l'UDES a exprimé en 2024 une demande pressante en faveur de la mise en place d'une conférence des financeurs, visant à instaurer une convention pluriannuelle de financement pour les secteurs de l'ESS. Cette initiative vise à garantir la stabilité budgétaire et à soutenir le modèle économique solidaire face aux défis actuels.

Au-delà, les branches poursuivent la mise à jour de leurs classifications professionnelles. Le secteur des *acteurs du lien social et familial* a notamment travaillé en 2024 sur le statut particulier des cadres ainsi que sur le statut des assistants maternels, et la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* (ACI) sur le statut des salariés polyvalents.

3.5. CONCERNANT LES SECTEURS SOUS AGRÉMENT DANS L'ESS

Le 4 juin 2024, la branche des *activités sanitaires, sociales et médico-sociales privées à but non-lucratif* a signé deux accords historiques pour ce secteur, fruits du consensus et du dialogue social. L'objectif était de répondre à la question des « oubliés du Ségur » et pour construire une convention collective unique étendue (CCUE) moderne et attractive.

Ces deux accords, liés par une clause dite « *miroir* » (l'un ne pouvant s'appliquer sans la validité de l'autre et réciproquement) prévoient :

- l'octroi du Ségur à tous les professionnels qui n'en bénéficiaient pas encore dans le cadre de la politique salariale, soit une indemnité de 238 € bruts par mois, à l'ensemble des salariés non concernés jusqu'à présent, quel que soit leur secteur d'activité ;

- les modalités de la négociation relative à la CCUE, avec un calendrier de négociation et des moyens spécifiques (temps de préparation, moyens financiers à destination des organisations représentatives, actions en faveur de la visibilité du secteur).

PARTIE 2

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2024

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2024

1. Les implications de la loi DDADUE du 22 avril 2024 sur l'acquisition de congés payés en cas de maladie à caractère non professionnel	121
2. Les décrets de transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur en entreprise	122
3. L'actualité de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire en 2024	124
3.1. Fin de la période transitoire de mise en conformité au décret relatif aux critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective	125
3.2. Fin de la période transitoire de mise en conformité des accords de branche avec les règles de maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail	127
3.3. Modifications de la fiche protection sociale complémentaire du <i>Bulletin officiel de la Sécurité sociale</i>	128

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2024

1. LES IMPLICATIONS DE LA LOI DDADUE DU 22 AVRIL 2024 SUR L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE À CARACTÈRE NON PROFESSIONNEL

La loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (dite loi DDADUE) a modifié la législation applicable en matière de congés payés. Cette réforme intervient après une série d'arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation ayant mis en exergue, dans le cadre de litiges opposant des salariés à leur employeur, la non-conformité de notre droit sur l'acquisition des droits à congés payés avec le droit européen.

En lien avec les partenaires sociaux, le ministère du Travail et des Solidarités a donc examiné les modalités d'une mise en conformité de notre droit national en veillant à ce que cette mise en conformité se fasse dans des conditions de sécurité juridique satisfaisantes pour les entreprises.

Ainsi, l'article 37 de la loi du 22 avril 2024 assure pour l'avenir une mise en conformité de notre droit avec le droit européen en matière de congés payés.

Tout d'abord, cet article permet aux salariés du secteur privé d'acquérir 2 jours de congés payés par mois, dans une limite de 24 jours par an (conformément à la directive européenne n° 2003/88/CE), au cours des périodes de maladie à caractère non professionnel.

S'agissant des arrêts de travail d'origine professionnelle, la loi permet désormais l'acquisition des congés (2,5 jours par mois) pendant toute la durée de l'arrêt, même si celle-ci est supérieure à 1 an.

La loi prévoit par ailleurs :

- d'une part, des règles de report des congés permettant aux salariés de poser les congés qu'ils ont acquis avant et pendant les périodes de maladie et qu'ils n'ont pu prendre du fait de leur arrêt ; cette période de report est de 15 mois ;

- d'autre part, une obligation pour l'employeur d'informer ses salariés, à leur reprise du travail, des droits à congés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent les prendre.

En outre, la loi clarifie les règles applicables pour les droits constitués dans le passé et prévoit des dispositions transitoires pour permettre une sécurisation rapide des situations des employeurs et des salariés concernés.

Par ailleurs, à la suite de l'adoption de cette loi et après échanges avec les représentants des caisses de congés payés, il est apparu nécessaire de permettre une modification des règles de calcul des cotisations versées par les employeurs affiliés à des caisses de congés payés (secteurs du bâtiment et des travaux public [BTP], des transports et du spectacle) afin de rendre possible une individualisation du coût supplémentaire généré par l'acquisition de congés payés pendant les périodes de maladie.

Ainsi, en application du décret n° 2024-629 du 28 juin 2024 relatif à la détermination du montant des cotisations versées par les employeurs affiliés à des caisses de congés et destinées à financer les indemnités de congés payés, l'assiette de la cotisation versée aux caisses de congés payés peut désormais inclure (sous réserve que le règlement intérieur de la caisse concernée ait été modifié en ce sens), en plus des salaires payés aux salariés, les salaires que ces derniers auraient perçus s'ils avaient travaillé au cours des périodes pendant lesquelles l'exécution de leur contrat de travail était suspendue en raison d'une maladie ou d'un accident à caractère professionnel ou non professionnel.

2. LES DÉCRETS DE TRANSPOSITION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 FÉVRIER 2023 RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR EN ENTREPRISE

À la suite de l'adoption de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise s'est poursuivie en 2024 avec la publication de plusieurs décrets et questions-réponses.

Le décret n° 2024-644 du 29 juin 2024 portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi du 29 novembre 2023 :

- précise le délai et les modalités d'information des salariés et d'affectation de la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise ;

- définit les modalités de mise en place du plan de partage de la valorisation de l'entreprise nouvellement créé par la loi ;
- recense les labels des fonds d'épargne salariale qui peuvent être présentés par les gestionnaires et teneurs de comptes d'épargne pour respecter l'obligation de présenter au moins un fonds labellisé tenant compte de critères extra-financiers ;
- adapte les obligations d'information des salariés relatives à la possibilité de versement d'avances en matière d'intéressement et de participation ;
- rehausse le plafond de versement unilatéral de l'employeur⁽¹⁾ 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, ainsi que le plafond de versement unilatéral de l'employeur aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) et aux plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs (Pereco ou Perecol) ;
- tire les conséquences de la prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant pour la répartition de la participation, en cas de répartition proportionnelle au salaire.

Le décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise transpose au niveau réglementaire les articles 5, 31 et 33 de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et précise certaines modalités d'application des articles 5 et 6 de la loi du 29 novembre 2023 et de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Il précise :

- les modalités de calcul du seuil de 11 salariés à partir duquel les entreprises non couvertes par l'obligation de mise en place de la participation et réalisant des bénéfices réguliers doivent, à titre expérimental et pendant une durée de 5 ans, pour les exercices postérieurs au 31 décembre 2024, mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur ;
- les modalités de calcul du seuil de 50 salariés ouvrant droit aux exonérations sociales et fiscales applicables aux employeurs et salariés jusqu'au 31 décembre 2026 pour la prime de partage de la valeur ;
- que les entreprises insèrent dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) la déclaration publique « pays-par-pays » telle que prévue par la directive (UE) n° 2021/2101 du parlement et du Conseil du 24 novembre 2021 modifiant la directive 2013/34/UE ; cette déclaration concerne la communication, par certaines entreprises et succursales, d'informations relatives à l'impôt sur les revenus des sociétés.

Il crée également trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise (PEE) liés à la rénovation énergétique de la résidence principale, à l'achat d'un véhicule propre, et à l'activité de proche aidant, et rehausse le plafond global

1) Il s'agit de l'abondement de l'employeur. Il est dit « unilatéral » car il ne vient pas compléter un versement du salarié, contrairement aux autres cas d'abondement.

des abondements de l'employeur au PEE de 8 % à 16 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

Pour finaliser cette transposition et faciliter la mise en œuvre de certaines mesures, sept questions-réponses ont également été publiées sur le site du ministère chargé du travail portant respectivement sur les [fonds communs de placement en entreprise \(FCPE\) de reprise](#) (12 janvier 2024), [l'intéressement de projet](#) (18 avril 2024), [l'expérimentation permettant d'instaurer un dispositif de participation dérogeant à la formule légale](#) (8 juillet 2024), [l'expérimentation sur l'obligation de partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés](#) (8 juillet 2024), [l'obligation de négocier sur l'augmentation exceptionnelle des bénéfices et modalités de partage de la valeur qui en découlent](#) (8 juillet 2024), [la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation](#) (9 octobre 2024) et [les trois nouveaux cas de déblocage des PEE](#) (9 octobre 2024). La rubrique dédiée à la [prime de partage de la valeur](#) (PPV) figurant sur le site du *Bulletin officiel de la Sécurité sociale* (BOSS) a également été mise à jour.

3. L'ACTUALITÉ DE LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN 2024

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

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève de la négociation interprofessionnelle pour le régime Agirc-Arrco⁽²⁾ unifié depuis 2019 ;
- 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. Par des accords négociés et conclus au niveau de la branche et/ou de l'entreprise, les partenaires sociaux déterminent d'abord le

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

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.

3.1. FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE DE MISE EN CONFORMITÉ AU DÉCRET RELATIF AUX CRITÈRES OBJECTIFS DÉFINISSANT LES CATÉGORIES DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE

A. Rappel du contenu du décret, de ses effets et du calendrier

Afin que le financement employeur des dispositifs de protection sociale complémentaire soit exclu de l'assiette de cotisations sociales, ces derniers doivent bénéficier 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. C'est le cas, par exemple, de celles constituées par référence à l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres telles que définies par le cadre conventionnel interprofessionnel en vigueur.

Depuis l'entrée en application 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 retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dite CCN Agirc et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 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. Désormais, c'est l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres de 2017 qui définit les bénéficiaires cadres de garanties de prévoyance, en reprenant les stipulations des articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947.

Le périmètre antérieur n'a pas été repris à l'identique au sein du nouvel ANI du 17 novembre 2017. L'article 36 de l'annexe I de la convention collective Agirc de 1947, qui permettait d'étendre la catégorie de cadres à certains employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) n'a pas été repris dans l'ANI prévoyance de 2017.

L'article R. 242-1-1 du code de la Sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 prévoit néanmoins cette possibilité³⁾. Pour cela, les branches professionnelles doivent définir, par convention de branche ou accord collectif professionnel ou interprofessionnel, les catégories de salariés qu'elles souhaitent pouvoir intégrer à la catégorie des cadres. Le texte doit ensuite être soumis pour agrément à la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). La convention ou l'accord de branche peut prévoir que l'inclusion des salariés non-cadres dans la catégorie des cadres soit une faculté accordée aux entreprises d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour qu'ils bénéficient des garanties de protection sociale complémentaire. En l'absence de mention de ce caractère facultatif, l'ensemble des entreprises devra inclure les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Jusqu'au 31 décembre 2024 néanmoins, les conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur du décret pouvaient continuer à faire référence aux anciens textes conventionnels sans que l'exclusion de l'assiette de cotisations dont bénéficient les contributions des employeurs soit remise en cause.

Au 1^{er} janvier 2025, l'ensemble des accords collectifs devait donc avoir été mis en conformité avec les dispositions du décret.

B. Lettre ministre à l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acosse) et allongement de la tolérance pour les entreprises de certaines branches

À l'approche de la date butoir du 31 décembre 2024, un nombre important d'accords a été signé par les partenaires sociaux concernant la mise en conformité avec le décret sur les catégories objectives.

L'ensemble de ces textes n'a pas pu être étendu et agréé avant le 31 décembre 2024, compte tenu des délais de traitement que nécessitent à la fois les demandes d'agrément par la commission paritaire rattachée à l'Apec et la procédure d'extension. Soulignons que le grand nombre de demandes d'agrément a d'autant rallongé ces délais.

La perspective que l'agrément de cette commission soit publié plusieurs semaines ou plusieurs mois après le 1^{er} janvier 2025 pour un nombre significatif de branches, explique qu'un délai supplémentaire concernant la mise en conformité avec le décret du 30 juillet 2021 ait été prévu sous certaines conditions.

Par une lettre ministre datée du 6 février 2025, une tolérance a donc été mise en place afin de permettre aux entreprises **dont la branche a déposé une demande**

3) « Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission [APEC]. »

d'agrément recevable auprès de l'Apec et demandé l'extension d'un accord relatif aux catégories objectives le 31 décembre 2024 au plus tard, de bénéficier du caractère collectif et obligatoire des garanties en cas de contrôle.

Pour les branches ayant signé un accord, demandé son extension et déposé une demande d'agrément recevable auprès de la commission Apec le 31 décembre 2024 au plus tard, les entreprises relevant de leur champ d'application peuvent conserver le régime social de faveur appliqué aux contributions des employeurs sur les cotisations relatives au financement des garanties de protection sociale complémentaire :

- Dans les branches ayant obtenu un agrément de la commission Apec, la période de tolérance se poursuit pendant 3 mois après l'obtention de l'agrément Apec et l'extension de l'accord, afin que les entreprises de la branche disposent du temps nécessaire pour mettre en conformité leurs actes, c'est-à-dire actualiser les actes de mise en place des garanties (décision unilatérale de l'employeur, accord d'entreprise, référendum) en y intégrant les dispositions issues de l'accord de branche.
- En cas de refus d'agrément par la commission Apec, la branche dispose d'un délai de 3 mois afin de renégocier un accord qui doit de nouveau faire l'objet d'une demande d'agrément. En revanche, si la décision de l'Apec sur cette deuxième demande d'agrément est défavorable, la période de tolérance prend fin 3 mois après cette décision, afin de permettre aux entreprises de la branche de mettre en conformité leurs actes. Les entreprises de la branche ne pourront donc plus intégrer de non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire ni continuer à bénéficier du régime social de faveur appliqué à leurs contributions.

En revanche, pour les entreprises appartenant aux branches n'ayant pas réalisé ces démarches avant le 31 décembre 2024, la période de tolérance prévue par le décret du 30 juillet 2021 n'est pas prolongée.

3.2. FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE DE MISE EN CONFORMITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE AVEC LES RÈGLES DE MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. Rappel des obligations et des conséquences en cas de non-respect

L'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 a pérennisé 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. De manière plus générale, cette instruction précise les modalités d'appréciation du caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail. Ainsi, pour être

considérées comme collectives, les garanties de prévoyance doivent être maintenues lorsque les contrats de travail sont suspendus pour quelque raison que ce soit (notamment lors de la survenance d'une maladie, d'une maternité, d'un accident ou en cas d'activité partielle ou d'un congé d'adoption) et que les salariés concernés sont indemnisés pendant cette période. Cette instruction étant désormais abrogée, ses dispositions ont été incluses à l'identique aux paragraphes 1440 et suivants du *Bulletin officiel de la Sécurité sociale* (BOSS).

B. Rappel du calendrier

Pour la mise en conformité des actes instituant les garanties de prévoyance avec les dispositions relatives à leur maintien en cas de suspension du contrat de travail, des modalités transitoires ont été prévues (elles sont précisées au paragraphe 1430 du BOSS) :

- les accords de branche, conventions collectives ou accords d'entreprise devaient être mis en conformité avant le 1^{er} janvier 2025 afin de préserver le caractère collectif des garanties mises en place et de permettre au régime social de faveur associé de continuer à s'appliquer ;
- pour que les salariés bénéficient desdites garanties et que soient pris en compte les délais liés à la négociation collective des accords de branche et d'entreprise, les contrats collectifs souscrits par les entreprises auprès de leur organisme assureur devaient, eux, avoir été mis en conformité en amont, c'est-à-dire avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- pour les garanties mises en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), la mise en conformité devait intervenir avant le 1^{er} janvier 2023.

Ainsi, de nombreux accords de branche négociés par les partenaires sociaux en 2024 se sont mis en conformité avec les instructions de l'administration relatives à la suspension du contrat de travail. Pour les branches qui ne se sont pas encore mises en conformité, les entreprises qui appliquent uniquement l'accord de branche non conforme risquent un redressement relatif à l'absence de caractère collectif de la couverture.

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

A. Rappel concernant le BOSS

Le *Bulletin officiel de la Sécurité sociale* (BOSS) est un outil accessible en ligne qui a vocation à rassembler dans une base unique et consolidée la doctrine administrative applicable en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale. Le BOSS se substitue à l'ensemble des circulaires, instructions et sources de doctrine sociale 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 protection sociale complémentaire du BOSS a été élaborée par les services de la direction de la Sécurité sociale et fait l'objet d'une consultation des membres de la sous-commission de la protection sociale complémentaire. Elle a été publiée en juillet 2022 et a été rendue opposable le 1^{er} septembre 2022. Ce document a fait l'objet de deux modifications notables en 2024.

Elle est consultable sur la page : [Protection sociale complémentaire - Boss.gouv.fr](https://protection-sociale-complementaire-boss.gouv.fr).

B. Les dispenses d'adhésion en cas de couverture par ailleurs en tant qu'ayants droits

Une première modification du BOSS est intervenue en 2024 à la suite d'un arrêt en droit du travail du 7 juin 2023⁽⁴⁾ de la chambre sociale de la Cour de cassation, publié au Bulletin, portant sur les cas de dispense de la couverture collective obligatoire d'une entreprise lorsqu'un salarié est ayant droit du régime collectif et obligatoire de son conjoint. Cet arrêt énonce qu'un salarié peut se dispenser de la couverture collective de son entreprise, **y compris s'il est couvert à titre facultatif en tant qu'ayant droit par le contrat collectif et obligatoire de l'entreprise de son conjoint.**

Or, en matière de législation sociale, la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, désormais abrogée, prévoyait que, pour que l'employeur bénéficie de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales s'appliquant au financement des garanties de protection sociale complémentaire, la dispense devait se limiter aux ayants droits couverts à titre obligatoire par leur conjoint. Toutefois, cette mention présente dans la circulaire n'a pas été reprise dans le BOSS, sans que cela résulte d'une volonté délibérée de faire disparaître cette condition.

À la suite d'échanges avec les différents acteurs du secteur qui ont confirmé l'absence de risque d'effets de bord notamment en matière de désaffiliation, il a été décidé, afin de tirer les conséquences de la décision de la Cour de cassation, de modifier le BOSS pour préciser qu'un ayant droit couvert par le contrat collectif obligatoire de son conjoint est en mesure de se dispenser, que son adhésion soit facultative ou obligatoire. Cette modification permet également de synchroniser risque Urssaf et risque prud'homal. En effet, la jurisprudence de la Cour de cassation ne concernait qu'un contentieux prud'homal mais aurait pu induire une évolution dans la jurisprudence de la 2^e chambre civile en matière de dispense d'ordre public. Un employeur qui aurait suivi à la lettre la jurisprudence de la chambre sociale pour éviter un risque prud'homal, en acceptant la dispense d'un salarié couvert à titre facultatif comme ayant droit d'un autre contrat collectif et obligatoire, aurait pu, suivant la doctrine de l'administration, s'exposer à un risque de redressement Urssaf.

Depuis avril 2024, le paragraphe 810 du BOSS, relatif aux dispenses d'ordre public, précise ainsi que « les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat

4) Décision n° 21-23743, Cour de cassation, chambre sociale.

collectif et obligatoire peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, que cette couverture en tant qu'ayants droit **soit facultative ou obligatoire** ».

En matière de dispenses dites « à la main de l'employeur », le paragraphe 870 du BOSS précise désormais que, « si l'acte de droit du travail le prévoit expressément, les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire peuvent également se dispenser, que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire. L'acte de droit du travail peut également **limiter cette faculté de dispense aux ayants droit couverts à titre obligatoire par le régime d'accueil.** »

C. Mise en conformité des catégories objectives

À la suite de la fin de la période transitoire pour la mise en conformité avec le décret relatif aux catégories objectives, un allongement de la tolérance a été mis en place pour certaines entreprises répondant aux critères fixés par la lettre ministre du 6 février évoquée précédemment. Afin d'assurer la diffusion de cette information, notamment au niveau des entreprises, une modification du BOSS a été effectuée afin d'intégrer cette période de tolérance supplémentaire dans la doctrine opposable.

Le paragraphe 1070 du BOSS indique désormais que les entreprises peuvent conserver le régime social de faveur appliqué aux contributions employeur au financement des garanties de protection sociale complémentaire si elles relèvent de branches ayant signé un accord, demandé son extension et déposé une demande d'agrément recevable auprès de la commission Apec, avant le 31 décembre 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	133
1.1. La promotion du dialogue social et le rappel de ses objectifs	133
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	142
1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	148
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	152
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires (CMP)	152
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)	157
2.3. L'extension des accords en 2024	158
2.4. Bilan 2024 du chantier de restructuration des branches professionnelles	170
3. L'appui de proximité pour favoriser le dialogue social en entreprise	172
3.1. Les actualités des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS)	172
3.2. Le renouvellement des listes de défenseurs syndicaux en 2024 : une augmentation du nombre de défenseurs syndicaux	176
4. Gouvernance et gestion des sources de financement du dialogue social : un appui important assuré par l'État	177
4.1. Présentation générale	177
4.2. Organisations attributaires et répartition des crédits (exercice 2023)	178
4.3. Justification de l'utilisation des crédits (rapports annuels 2023 des attributaires)	178

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. La promotion de l'élection TPE 2024

L'élection TPE, moment fort de la démocratie sociale

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5,3 millions de salariés des très petites entreprises (TPE) et des particuliers employeurs ont été appelés à voter en ligne ou par courrier pour exprimer leur préférence syndicale.

Cette élection, organisée par l'État tous les 4 ans, est l'une des composantes de la mesure de l'audience des organisations syndicales : ses résultats s'ajoutent aux suffrages recueillis lors du premier tour des élections professionnelles (élection de la délégation du personnel au comité social et économique [CSE]) organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés et lors des élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole.

Cette mesure d'audience permet ainsi d'établir la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau de chaque branche professionnelle.

L'élection TPE constitue un moment fort de la démocratie sociale, pour lequel les services de l'État concernés s'investissent fortement aux côtés des partenaires sociaux, en particulier durant les mois précédant le scrutin. Outre les actions techniques et juridiques à mener pour garantir une organisation du scrutin de qualité, une campagne de communication aux niveaux national et local a été déployée.

Une campagne de communication construite autour de la sensibilisation des électeurs à l'intérêt de la représentation syndicale

La campagne de communication autour de l'élection avait pour but de sensibiliser à l'intérêt de la représentation syndicale l'ensemble des électeurs, en particulier ceux appartenant à sept secteurs clés pour les TPE (hôtels-café-restaurants, bâtiment-travaux publics, transports routiers, commerces de détail, sanitaire et social, employés de bureau et employés à domicile), afin de les inciter à voter.

Pour cela, la campagne s'est articulée autour de l'histoire (fictive) d'un salarié de chacun de ces secteurs clés, construite en trois temps (cf. vignette ci-dessous, relative au secteur des transports routiers) :

- « Hier » : une difficulté ou une préoccupation du salarié en lien avec son activité professionnelle ;
- « Aujourd'hui » : la résolution de cette difficulté ;
- « Demain » : l'obtention par le salarié d'une amélioration supplémentaire.

Les modalités de résolution des difficultés présentées et les droits supplémentaires obtenus visaient à illustrer les avancées sociales résultant de la négociation collective (augmentation de la rémunération, dispositif de protection sociale ou de prévoyance, formation professionnelle, aménagement du temps ou des conditions de travail, etc.) et, en creux, l'intérêt du vote. Les histoires utilisées par la campagne ont en effet été construites à partir de dispositions d'accords conventionnels réels des secteurs concernés.

Vignette de promotion de l'élection TPE 2024 – secteur des transports routiers

Hier
Marc s'inquiétait pour sa santé.

Aujourd'hui
il est mieux pris en charge par sa mutuelle d'entreprise.

Demain
il suivra une formation à la santé et à la sécurité au travail.

Salariés d'une entreprise de moins de 11 personnes ou employés à domicile
comme Marc
VOTEZ
pour le syndicat
qui fera valoir vos droits

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024
par courrier ou en ligne sur election-tpe.travail.gouv.fr

Le déploiement de cette campagne au travers de nombreux contenus, médias et relais

La campagne s'est déployée au travers de contenus de différentes natures (affiches, visuels sur les réseaux sociaux, spots audios, animations vidéo, etc.). Certains de ces contenus relayaient également des informations pratiques sur le scrutin (quand et comment voter par exemple)⁽¹⁾. Chaque électeur a également reçu deux courriers :

- le premier, environ 3 mois avant le scrutin, en présentait le calendrier et les enjeux. Il était accompagné d'un dépliant informatif ;
- le second, quelques jours avant le scrutin, fournissait à chaque électeur son matériel de vote (par voie électronique ou par correspondance).

La diffusion de ces contenus a fait l'objet d'une stratégie médiatique diversifiée, axée sur la radio, le numérique (via un site internet dédié) et la presse (quotidienne et magazine), dans le but d'accroître la notoriété générale du scrutin. Des médias locaux (radios et magazines) ont également été utilisés. Cette stratégie de diffusion complétait l'envoi des courriers, qui constituaient des vecteurs ciblés car personnalisés et distribués directement au domicile des électeurs.

Plusieurs organismes susceptibles d'être intéressés par l'élection TPE ont par ailleurs été sollicités pour relayer la campagne, sur leurs médias ou auprès de leurs publics spécifiques :

- des acteurs publics : Urssaf, France Travail, ministère chargé de l'Économie, services déconcentrés, etc. ;
- des réseaux consulaires : chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat ;
- des acteurs du dialogue social : Conseil économique, social et environnemental, organisations patronales ;
- la presse spécialisée et généraliste : plusieurs communiqués et un dossier de presse ont été diffusés ; un point presse a été organisé juste avant le début du scrutin.

Enfin, les organisations syndicales ont construit leur propre stratégie de communication, visant non seulement à donner de la visibilité au scrutin mais également à promouvoir leur candidature. Elles ont chacune développé leurs contenus, qu'elles ont diffusés de différentes manières (tractage, publipostage, réseaux sociaux, clips radio, événementiel, etc.). Leurs professions de foi étaient par ailleurs visualisables sur le site internet dédié au scrutin, et sur le site de vote électronique.

Un taux de participation en deçà des attentes

Les résultats de l'élection TPE ont été proclamés le 20 décembre 2024. Le taux de participation constaté est de 4,07 %, en diminution par rapport à la précédente édition de 2021. Cette diminution s'inscrit dans une tendance baissière observée depuis la première édition du scrutin, en 2012. En effet, le scrutin TPE attire de moins en moins d'électeurs : environ 478 000 en 2012 (10,38 % de participation), 330 000 en 2016 (7,35 % de participation), 265 000 en 2021 (5,44 % de

1) Les contenus produits sont téléchargeables sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/election-tpe-2024>.

participation), et 218 000 en 2024. Au regard des efforts entrepris par l'État et les organisations syndicales pour en faire la promotion et inciter au vote, ces résultats sont décevants.

Des travaux vont être engagés en 2025, avec les partenaires sociaux, pour réfléchir aux évolutions à apporter afin que les salariés des TPE se mobilisent davantage pour voter lors de la prochaine édition, en 2028, et que ce scrutin puisse alors trouver toute sa place dans le paysage des élections professionnelles.

B. Les actions de promotion et d'accompagnement du dialogue social

L'offre d'appui au dialogue social

Pour accompagner les acteurs du dialogue social d'entreprise au plus près des situations de travail, des travaux ont été engagés durant l'année 2024 avec les opérateurs ministériels – l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact), l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (Afp) – sur l'identification de l'offre de soutien au dialogue social, sa rénovation et sa plus grande lisibilité auprès des entreprises en particulier.

Cette offre est progressivement mise en ligne en 2025 sur le [site internet](#) du ministère chargé du Travail. Elle a pour objectif de faciliter la compréhension par les acteurs de l'entreprise de ce qu'est le dialogue social et faciliter la démarche de déploiement de ce dernier. Conçue pour être facilement accessible à ses utilisateurs, cette offre d'appui propose des outils concrets pour faire le point sur le dialogue social, des informations sur ce dernier, sur les prestations de formation, par exemple à la négociation, au fonctionnement du CSE, à la prise en compte des enjeux de qualité de vie au travail ou encore à une culture partagée du dialogue social. Elle offre également des possibilités d'accompagnement sur mesure, adaptées aux spécificités des entreprises.

L'activité du système d'inspection du travail

Le Plan national d'action (PNA) du système d'inspection du travail (SIT) pour les années 2023-2025 oriente l'activité autour de sa mission essentielle de protection des droits fondamentaux des travailleurs et, notamment, des plus vulnérables d'entre eux. Une part importante de l'action porte sur les sujets incontournables que sont la prévention des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, la lutte contre les fraudes, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, la protection des travailleurs les plus fragiles et **la promotion du dialogue social**.

Le dialogue social, un levier important en vue d'une meilleure application du droit du travail et l'un des sujets incontournables du PNA 2023-2025.

En 2024, les inspecteurs du travail ont réalisé plus de 228 000 interventions⁽²⁾ ; 75 % ont eu lieu au sein d'établissements et 25 % sur des chantiers.

La construction (26,4 % des interventions), l'industrie manufacturière (12,7 %), le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (12,6 %), les activités de services administratifs et de soutien (7,6 %) et l'hébergement et restauration (6 %) sont parmi les secteurs d'activité les plus contrôlés.

Les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) représentent 60 % des contrôles (entreprises de 1 à 9 salariés : 27 % des contrôles ; entreprises de 10 à 49 salariés : 33 % ; entreprises de 50 à 249 salariés : 23 %)⁽³⁾.

Les agents de contrôle ont été mobilisés sur le thème du dialogue social. Ainsi, 16 677 suites à contrôle ont porté sur ce thème en 2024⁽⁴⁾.

Plus précisément 11 198⁽⁵⁾ suites ont concerné le fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Par exemple, les agents du SIT ont notifié environ 500⁽⁶⁾ décisions relatives à la mise en place ou au fonctionnement du comité social et économique (CSE). Ces décisions portent notamment sur la détermination du nombre et le périmètre des établissements distincts (articles L. 2313-5 et L. 2313-8 du code du travail), sur la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ; article L. 2315-37) ainsi que sur la répartition des sièges et du personnel au sein des collèges (articles L. 2314-13, L. 2316-8). Elles peuvent également être prises pour répondre aux demandes des entreprises concernant la réduction d'ancienneté des salariés leur permettant d'être électeurs ou éligibles au CSE (article L. 2314-25). Par ces décisions, les entreprises peuvent avoir un plus grand nombre d'électeurs ou de salariés éligibles pour une meilleure représentation du personnel. Les entreprises peuvent ensuite organiser les élections professionnelles du CSE. Les agents de contrôle ont également participé à 4 281⁽⁷⁾ réunions de CSE et à 1 641⁽⁸⁾ réunions de collèges interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT) en 2024.

Les agents du SIT peuvent également être sollicités sur le thème de la négociation collective en entreprise : outre apporter des conseils, ils peuvent fournir de l'aide sur l'interprétation de certains textes conventionnels et alerter les acteurs de la négociation sur l'illicéité de certaines clauses par exemple.

2) Source : DGT (export Delphes du 12 septembre 2025).

3) Source : DGT (export Décisionnel BPSIT du 12 septembre 2025).

4) Source : DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de suites liées au sujet dialogue social « 5. Dialogue social »).

5) Source : DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de suites liées au sous-sujet dialogue social « 5.1. Fonctionnement des institutions représentatives du personnel »).

6) Source : DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de décisions liées au sous-sujet dialogue social « 5.1. Fonctionnement des institutions représentatives du personnel »).

7) Source : DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de réunions en entreprise « CSE »).

8) Source : DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de réunions en entreprise « CISSCT »).

Ils sont amenés à contrôler le respect des dispositions relatives à la négociation collective en entreprise, en particulier en ce qui concerne les négociations obligatoires périodiques portant sur la rémunération, les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – pour tout ce qui a trait notamment aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération – et sur la qualité de vie et des conditions de travail. Ainsi, 6 911⁽⁹⁾ suites à intervention portent sur le thème de la négociation d'entreprise.

Les agents du SIT peuvent également participer à la régulation des conflits sociaux ; ce fut le cas pour une trentaine⁽¹⁰⁾ de suites à intervention en 2024.

Organisation d'un séminaire portant sur le dialogue social

Un séminaire sur le thème du dialogue social intitulé « L'inspection du travail et les relations collectives de travail dans l'entreprise » s'est tenu à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) en mai 2024. Une soixantaine d'agents des services déconcentrés du ministère chargé du Travail ont pu y participer.

Les objectifs étaient de rappeler le cadre juridique, d'identifier les moyens d'action pour aider les agents du système d'inspection du travail à gérer les sollicitations des institutions représentatives du personnel (IRP) pour leur permettre d'améliorer leur fonctionnement, de renforcer le dialogue social dans les entreprises et d'agir sur les conditions de travail.

À cette occasion, la Direction générale du travail (DGT) est intervenue sur son actualité en matière de dialogue social et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a présenté plusieurs études sur les IRP⁽¹¹⁾. Deux directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) ont présenté leurs actions. La première action portait sur l'élaboration d'un guide accompagnant les agents de contrôle amenés à intervenir en tant que conciliateurs en vue de faciliter la résolution des conflits collectifs. La seconde concernait l'élaboration d'un guide d'aide à la rédaction de décisions relatives à la bonne organisation des élections professionnelles.

Deux tables rondes ont été organisées : la première sur le fonctionnement des IRP et les relations avec le SIT, la seconde sur la place de la négociation collective dans les relations collectives de travail et sur les conflits collectifs du travail.

Au cours des discussions, les représentants du personnel ont indiqué que les sujets qu'ils sont amenés à aborder dans le cadre de leur mandat sont de plus en plus

9) DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de suites liées au sous-sujet dialogue social « 5.2. Négociation d'entreprise »).

10) DGT (export Delphes du 12 septembre 2025 ; nombre de suites liées au sous-sujet dialogue social « 5.3. Régulation des conflits sociaux »).

11) Christophe Michel, Maria-Teresa Pignoni, « [Les élections professionnelles dans le secteur privé. Entre les deux derniers cycles électoraux \(2013-2016 et 2017-2020\), des élus moins nombreux et des instances plus centralisées](#) », *Dares Résultats*, n° 15, février 2024.

Maria-Teresa Pignoni (2024), « [Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022. Une érosion qui se poursuit](#) », *Dares Résultats*, n° 17, mars 2024.

nombreux, complexes et techniques, et que sans réflexion globale sur l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, sur la formation des élus ou sur l'adaptation de leur charge de travail sur leur poste de travail, leurs conditions de travail sont susceptibles de se dégrader et d'occasionner, notamment, des risques psychosociaux. Les intervenants ont par ailleurs souligné que près des deux tiers des conflits collectifs se règlent avec l'intervention d'un tiers qui, neuf fois sur dix, est un membre de l'inspection du travail.

Des ateliers sur la mise en place et le fonctionnement du CSE, et sur la négociation obligatoire en entreprise ont permis aux participants d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et d'identifier leurs besoins prioritaires en matière d'appui.

*Un des axes de contrôle de la campagne nationale de contrôle du SIT en 2024 :
le rôle du CSE dans la prévention des accidents du travail*

En 2024, dans le cadre du Plan national d'action (PNA) du système d'inspection du travail 2023-2025, il a été décidé de mener une seconde campagne nationale sur le volet de la santé et de la sécurité au travail. Elle s'est appuyée sur la campagne européenne 2024 du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), « Améliorer la prévention des accidents du travail », qui s'inscrit dans la stratégie de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour les années 2021-2027.

Cette campagne répond également à l'objectif de lutte contre les accidents du travail poursuivi par le ministère du Travail et des Solidarités, à travers le quatrième plan santé au travail (2021-2025) et le premier plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM 2022-2025) co-construits par l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes de prévention.

Le respect des attributions du CSE a été l'un des points de contrôle lors de cette campagne.

Des actions d'information et de sensibilisation ont été menées aux niveaux national et local auprès des partenaires sociaux et du grand public. En particulier, entre mai et décembre 2024, près de 2 600 usagers ont eu communication du document d'information, rédigé par les services de renseignement en droit du travail, sur leurs droits en matière de santé et de sécurité, et en cas de survenance d'un accident du travail.

Le bilan de cette campagne sur le respect des obligations des entreprises relatives aux attributions du CSE fait apparaître que l'obligation de mise en place du CSE est relativement bien respectée par neuf employeurs sur dix. Mais un manque de formation des élus en matière de santé et sécurité au travail a été constaté. Dans 54 % des cas seulement, l'ensemble des élus a bénéficié d'une formation.

La mise en place de la CSSCT est relativement bien respectée, par 71 % des employeurs ; dans 22 % des cas, elle a été installée de manière volontaire.

Si les résultats en matière de mise en place des instances sont plutôt satisfaisants, les agents ont constaté que les élus se sont insuffisamment réunis à la suite de la survenance d'un accident du travail puisque près de la moitié des employeurs n'a pas organisé de réunion avec le CSE à la suite de la survenance d'un accident du travail (AT). Par conséquent, seule une faible proportion de CSE est impliquée dans l'analyse d'un AT et de ses suites.

Au-delà de l'implication du CSE à la suite d'un accident du travail, les agents de contrôle ont constaté que les obligations en matière d'information et de consultation sur la sécurité et la santé au travail sont peu respectées par les employeurs. Seul un tiers des établissements respecte l'obligation d'informer/consulter le CSE. Enfin, la campagne a permis d'améliorer encore la situation en matière de représentation du personnel : le pourcentage de respect de l'obligation de mise en place d'un CSE est passé de 90 % à 97 % (remarque : 10 % de régularisation avant le contrôle). Le pourcentage de respect de l'obligation de mise en place d'une CSSCT est passé de 94 % à 99,6 %.

L'enjeu est à présent de faire progresser les employeurs sur le respect de la réglementation relative aux moyens et prérogatives de l'instance.

Quelques exemples d'actions de contrôle et d'accompagnement des entreprises en matière de dialogue social

● Isère - Conflit - CSE – Situation économique – Information et consultation - CSSCT

À la suite d'un mouvement de grève en septembre 2024 au sein d'une entreprise de fabrication de composants électroniques et de panneaux photovoltaïques du fait de l'inquiétude des salariés concernant la cession envisagée de leur entreprise au profit d'une autre, les services de l'inspection du travail ont été saisis. Les salariés mettaient en doute la viabilité de la société acheteuse et, notamment, sa solidité financière dans un contexte économique instable et dans un secteur concurrencé par la Chine.

Ainsi, à la demande de la direction et des organisations syndicales, deux inspecteurs du travail, référents sur les conflits collectifs, sont intervenus et ont rappelé la réglementation applicable en matière de cession et d'information/consultation des institutions représentatives du personnel.

Les salariés souhaitaient de plus obtenir des engagements en matière de mobilité interne. Autre point d'achoppement : la possibilité de départs volontaires, accompagnés de primes de départ. Tous ces points, ouverts à la négociation, sont apparus comme des éléments favorables à l'apaisement social. Le CSE a été réuni ainsi que la CSSCT pour évoquer la question de la prévention des risques psychosociaux (RPS) compte tenu de la situation de l'entreprise.

● Yvelines - Fonctionnement CSE et CSSCT - Areso

Dans le cadre d'un suivi du dialogue social au sein de la direction régionale d'une entreprise débuté il y a plus de deux ans auparavant, un agent de contrôle de l'inspection du travail a régulièrement participé aux réunions du CSE et de la CSSCT de cet établissement. Au fil des échanges, les dysfonctionnements du CSE ont été résolus. L'arrivée récente d'un directeur par intérim y a également contribué.

À l'occasion de la dernière réunion du CSE, et pour faire face aux difficultés davantage liées aux relations interpersonnelles, l'agent de l'inspection du travail a proposé à la société de solliciter le dispositif d'appui aux relations sociales **Areso**, porté par l'Anact et le ministère chargé du Travail, dispositif destiné aux entreprises souhaitant améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales.

● La Réunion – Médiation

Une grève ayant démarré au sein d'une entreprise spécialisée dans la découpe de fruits et légumes avec des revendications portant notamment sur des revalorisations salariales alors que la direction invoquait des difficultés économiques, une médiation de l'inspection du travail et des échanges entre les acteurs en présence ont permis une sortie du conflit.

● Gard – CSE – Saisines de l'inspection du travail sur le rappel des règles de fonctionnement de l'instance

En début d'année, plusieurs sollicitations des CSE auprès de l'inspection du travail ont principalement porté sur leur information et leur consultation et, en particulier :

- sur le caractère préalable de la consultation ;
- sur la remise d'une information précise et écrite et les délais d'examen ;
- sur ce qui est entendu par « informations claires, précises et détaillées » ;
- sur les éléments qui permettent au CSE de considérer que les conditions de sa consultation ne sont pas respectées.

L'inspection du travail a dû faire un rappel des règles applicables :

- sur l'information et la consultation des instances représentatives du personnel à la direction des ressources humaines (DRH) du groupe et aux élus sur la question de l'information consultation du CSE en cas de difficultés économiques ;
- sur l'information et la consultation du CSE en cas de transfert d'activité et de modification des conditions de travail, voire en cas de modification des contrats de travail ;
- sur les modalités applicables en matière d'élaboration et de transmission des procès-verbaux (PV) des réunions (clarification du rôle du secrétaire du CSE) ;
- sur le suivi des formations des élus en matière de santé, sécurité et conditions de travail d'une durée de 5 jours minimum ;
- sur le suivi par les élus du stage de formation économique (d'une durée maximale de 5 jours), visant notamment à aborder les différentes formes juridiques de l'entreprise, les mécanismes de restructuration, les bases de la comptabilité et les notions fondamentales d'analyse financière.

● Hauts-de-France – Entrave au CSE

Après une longue enquête réalisée en 2022 (sur des faits de harcèlement, de discrimination, d'entrave au CSE et de travail dissimulé), les agents de contrôle sont intervenus lors de l'audience pénale pour présenter la méthode d'enquête qu'ils ont mise en œuvre et leurs conclusions sur la commission de huit infractions. Au terme du délibéré, le tribunal a déclaré la personne morale et son représentant coupables d'infractions, dont l'entrave à la constitution du CSE ou à la libre

désignation de ses membres, et l'entrave à son fonctionnement régulier. La personne morale a été condamnée à une amende de 8 000 € ; le dirigeant de l'établissement, auteur direct de plusieurs faits, à 18 mois d'emprisonnement avec sursis, avec interdiction d'entrer en contact avec les victimes pendant 2 ans, et à verser de 4 000 à 7 000 € de dommages aux victimes.

1.2. LES ACTIONS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

A. Les travaux du comité de suivi des salaires

Le ministère chargé du Travail est attentif au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Ce suivi s'inscrit en 2024 dans le contexte d'une revalorisation anticipée du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). En effet, **le Smic a été revalorisé de 1,13 % au 1^{er} janvier 2024 (revalorisation annuelle « classique ») puis de 2 % au 1^{er} novembre 2024**, anticipant ainsi la revalorisation annuelle du 1^{er} janvier 2025. Comme les années précédentes, ces revalorisations incitent fortement les branches à aboutir dans leurs négociations salariales afin non seulement de revaloriser leurs bas de grille, mais aussi de préserver le pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble des niveaux de classification. Les négociations sur les salaires sont 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 décembre) les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. L'objectif est de faire le point sur la situation des minima de branches au regard du Smic dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, et une fois par an (au mois de décembre) sur la situation dans le secteur, désormais unifié, de la métallurgie et dans les 38 conventions territoriales du bâtiment et des travaux publics couvrant plus de 5 000 salariés.

Toutefois, dans le contexte de gestion des affaires courantes intervenu à ces deux périodes de l'année en 2024, le comité de suivi ne s'est pas réuni comme il le fait traditionnellement, mais a été convoqué le 27 janvier 2025, sous la présidence de la ministre chargée du Travail, puis le 13 février 2025 pour aborder des sujets techniques sous la houlette de la Direction générale du travail (DGT).

Pour autant, **le suivi a été constant tout au long de l'année 2024** pour identifier les branches ayant basculé en situation de non-conformité lors de la revalorisation du Smic et pour avoir des informations sur le déroulé de leurs négociations, notamment pour celles suivies en commission mixte paritaire. Compte tenu du nombre important de branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic lors des deux revalorisations, l'attention a été plus particulièrement portée sur celles qui avaient été identifiées en situation de non-conformité lors de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, et sur celles non conformes de manière structurelle (c'est-à-dire

depuis au moins 1 an). Des rendez-vous ont été organisés, pour certaines d’entre-elles, avec la ministre, son cabinet ou la Direction générale du travail au premier trimestre (cinq branches rencontrées) puis en fin d’année 2024 (neuf branches rencontrées). Lors de ces rencontres, le ministère a également abordé les enjeux de maintien des écarts de salaires et de progression salariale, ainsi que la nécessité de réviser les dispositifs de classification parfois très anciens. À la suite de ces rencontres, certaines branches ont été mises en commission mixte paritaire⁽¹²⁾.

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

Avant la revalorisation	Après la revalorisation
Au 31 décembre 2023 33 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} janvier 2024 72 branches supplémentaires (soit un total de 105 branches non conformes représentant près de 6,9 millions de salariés)
Au 31 octobre 2024 17 branches du secteur général en situation de non-conformité	Au 1 ^{er} novembre 2024 77 branches supplémentaires (soit un total de 94 branches non conformes représentant plus de 4 millions de salariés)

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT.

En cours depuis plusieurs années, cette démarche volontariste tout au long de l’année 2024 a permis d’impulser une dynamique et de provoquer des négociations sur les salaires, notamment dans certaines branches en situation de blocage depuis de nombreuses années.

Fin octobre 2024, il ne restait que 17 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. Fin décembre 2024, on ne comptait plus que cinq branches en situation de non-conformité dite structurelle, c’est-à-dire affichant des minima inférieurs au Smic depuis plus d’1 an (soit avant la revalorisation du 1^{er} janvier 2024).

Ce suivi régulier des négociations salariales se poursuit en 2025.

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

L’index de l’égalité professionnelle a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l’égalité salariale au sein des entreprises et pour mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence les points de progression des entreprises et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.

12) Cf. « Le rôle et l’activité des commissions mixtes paritaires (CMP) », p. 152.

Mesuré par une note sur 100, l'index correspond à la somme des points attribués à quatre ou cinq indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le taux d'augmentations individuelles, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations et, pour les seules entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de taux de promotions. À la suite du calcul de l'index, les entreprises doivent remplir deux obligations : celle de publier et de transmettre les résultats obtenus à l'index et celle de définir des mesures de correction de chacun des indicateurs lorsque leur note globale est inférieure à 75 sur 100 points, ou de fixer des objectifs de progression lorsqu'elle est inférieure à 85 sur 100 points. En cas de non-respect de ces obligations, des sanctions pécuniaires ont été prévues pour garantir la pleine effectivité du dispositif.

L'analyse détaillée des résultats obtenus à l'index en 2025 (sur les données 2024) a permis de démontrer l'efficacité de ce dispositif, bien qu'il existe encore des axes d'amélioration. En effet, en mars 2025, la note moyenne obtenue à l'index de l'égalité professionnelle est de 88,5 points, contre 88 points en 2024 et 2023. La note moyenne à l'index des entreprises et unités économiques et sociales (UES) de 1 000 salariés et plus a augmenté de 8 points entre 2019 et 2025, passant de 83 à 91. La même tendance est observée dans les entreprises et UES de taille intermédiaire, de 251 à 999 salariés – leur note a augmenté de 7 points (82 points en 2019 contre 89 en 2025) – et dans les entreprises et UES de 50 à 250 salariés où la note a augmenté de 5 points (83 points en 2020 contre 88 en 2025).

S'agissant de l'appropriation du dispositif par les entreprises, les données provisoires disponibles en mars 2025, qui seront consolidées en fin d'année, démontrent une bonne appropriation par les grandes entreprises : 97 % des entreprises d'au moins 1 000 salariés et 95 % des entreprises de 251 à 999 salariés ont calculé et déclaré leur index. Une marge d'amélioration existe néanmoins s'agissant des entreprises de 50 à 250 salariés, 87 % ayant répondu à l'obligation.

Depuis la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle, les contrôles et les interventions de l'inspection du travail ont été renforcés sur ce thème. En 2024, il y a eu plus de 3 143 suites à intervention des agents de l'inspection du travail sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Depuis 2019, 1 037 mises en demeure et 103 pénalités ont ainsi été notifiées aux entreprises pour défaut de publication ou absence de définition de mesures de correction adéquates et pertinentes. Dans la très grande majorité des cas, les mises en demeure aboutissent donc à des régularisations.

Des pénalités sont prévues lorsque les résultats à l'index sont insuffisants pendant 3 années consécutives. Depuis 2022, des pénalités ont ainsi pu être notifiées pour les entreprises ayant publié un index inférieur à 75 points pour la quatrième année consécutive. 39 pénalités ont notamment été prononcées à l'encontre d'entreprises de plus de 250 salariés ayant obtenu un index inférieur à 75 points depuis 2019.

C. L'accompagnement des branches dans le cadre de la révision des classifications

La révision des classifications professionnelles constitue un enjeu majeur pour garantir que le système de classement des emplois continue à répondre à plusieurs impératifs. Il s'agit notamment de veiller à ce qu'il soit à la fois lisible, équitable et attractif, tout en permettant l'évolution des rémunérations, la promotion des carrières des salariés et la valorisation de la formation professionnelle.

Ainsi, une attention toute particulière est portée, depuis la fin de l'année 2023, à la mise à jour des systèmes 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. 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 le 31 décembre 2023.

Pour suivre et accompagner la mise en œuvre de cette mesure, la DGT a conduit début 2024 une enquête auprès des représentants des branches professionnelles n'ayant pas révisé leurs classifications depuis plus de 5 ans. L'objectif était de recenser les obstacles et de comprendre les raisons de l'absence de révision. L'enquête a permis de dégager quatre freins majeurs à la négociation sur les classifications :

- la technicité du sujet, qui nécessite une mobilisation accrue des partenaires sociaux ;
- la difficulté à rendre ce dossier prioritaire par rapport aux autres sujets inscrits à l'agenda des négociations ;
- la temporalité longue nécessaire à ces travaux de révision, qui rend difficile leur engagement parallèlement à d'autres sujets prioritaires ;
- l'engagement financier important qu'implique la mise en œuvre des révisions.

Les partenaires sociaux ont également exprimé leurs besoins en matière d'accompagnement pour surmonter ces obstacles. Parmi les attentes exprimées, on peut citer :

- l'actualisation du guide sur les classifications ;
- la diffusion régulière d'une newsletter valorisant les bonnes pratiques ;
- la mise en place de formations spécifiques en raison de la technicité du sujet ;
- l'accompagnement par un cabinet extérieur pour la conduite et le suivi des négociations.

En réponse à ces besoins, la DGT a élaboré un guide détaillé sur les classifications professionnelles à destination des négociateurs de branche, accompagné d'un webinaire diffusé le 28 mai 2024. Ce webinaire avait pour objectif de rappeler les principes de structuration d'une classification et les étapes clés pour procéder à sa révision ; à cette occasion, certaines branches ont pu faire part de leurs bonnes pratiques issues de révisions récentes.

Pour renforcer cet accompagnement, la DGT, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), a lancé un appel à projets afin de proposer une aide financière aux branches souhaitant bénéficier de l'accompagnement d'un prestataire externe pour actualiser leurs systèmes de classification. Cette aide prend la forme de subventions versées dans le cadre d'actions concrètes visant à mettre en œuvre les révisions nécessaires. Le dispositif couvre la période 2024-2025 et inclut deux vagues d'appels à projets, prévues pour 2024 et 2025, pour un montant total de 1 million d'euros.

Le premier comité de sélection, réuni le 12 novembre 2024, a examiné les 26 dossiers déposés et a retenu 15 branches. Ces dernières ont bénéficié de financements dès 2024 (participation à hauteur de 50 % des coûts éligibles dans la limite de 100 000 euros par dossier) pour lancer ou poursuivre leurs démarches de révision des classifications professionnelles.

Une seconde édition de l'appel à projets a été lancée en 2025, après un webinaire organisé le 12 mars 2025. De nouvelles branches devraient ainsi pouvoir bénéficier de ce soutien financier pour mener à bien leurs travaux de révision des classifications professionnelles.

D. Le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité

Le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) a été officiellement installé le 28 mars 2024, conformément à l'engagement pris lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023. Présidée par Valérie Decaux, actuelle directrice des ressources humaines (DRH) du groupe La Poste, cette instance réunit des représentants des partenaires sociaux, des experts, des administrations et des personnalités qualifiées, afin de créer un espace de dialogue et d'analyse sur les liens entre rémunérations, emploi, productivité et financement de la protection sociale.

Conçu comme un lieu de travail, d'échanges et de propositions, le HCREP n'a pas vocation à émettre des décisions contraignantes. Il produit des documents d'orientation ou des avis, nourris par les travaux d'experts, les analyses de l'administration et les contributions de ses membres. Son secrétariat est assuré par France Stratégie, qui en organise le fonctionnement. Le HCREP s'appuie sur des séances plénières, deux à trois fois par an, complétées par des groupes de travail thématiques.

En 2024, les travaux ont principalement porté sur deux axes structurants : les exonérations générales de cotisations sociales patronales, à la lumière du rapport commandé par le gouvernement à Antoine Bozio et Étienne Wasmer, et la question du temps partiel subi, qui a fait l'objet de la dernière séance de l'année.

Lors de la séance plénière du 4 octobre 2024, les membres du Haut Conseil ont examiné en détail le rapport Bozio-Wasmer sur [Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire](#), remis à la ministre chargée du Travail au début du mois. Ce rapport propose une révision du système actuel d'exonérations, dans l'objectif de renforcer la cohérence entre politique de l'emploi, salaires, incitations au travail et trajectoires de productivité. La ministre chargée du Travail, Astrid

Panosyan-Bouvet, a ouvert la séance en rappelant les attentes du gouvernement, alors qu'une réforme progressive du barème des exonérations est programmée sur 2 ans par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2025.

Les échanges entre les membres ont souligné la qualité et la rigueur des travaux présentés par les deux auteurs. Le rapport a permis d'ouvrir un débat de fond sur la complexité du système d'exonérations, son efficacité en tant qu'outil de politique de l'emploi et ses effets indirects sur la dynamique salariale.

Une deuxième séance s'est tenue le 7 novembre 2024 afin de prolonger ces discussions et de préparer un document d'orientation du HCREP à partir du rapport Bozio-Wasmer. Cette réunion a permis d'approfondir deux axes d'analyse, à travers la présentation de travaux complémentaires menés par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et l'Inspection générale des finances (IGF). La Drees a affiné l'estimation du coût pour un employeur d'une hausse de salaire net de 100 euros pour un salarié au Smic, qui atteint 442 euros lorsqu'on inclut les effets induits sur les prélèvements et les aides. L'IGF a pour sa part présenté une série de simulations permettant de mieux cerner les effets du scénario central proposé dans le rapport Bozio-Wasmer sur le coût du travail, en tenant compte de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, du genre et du temps de travail des salariés. Ces travaux confirment l'existence d'effets différenciés, mais rarement opposés, entre les différentes configurations analysées.

À la suite de ces travaux, une note d'orientation a été publiée le 18 décembre 2024 sur les exonérations de cotisations sociales. Ce document ne constitue pas un avis au sens formel, mais une feuille de route des travaux à engager pour mieux éclairer les arbitrages futurs.

Sur le fond, les membres du Haut Conseil s'accordent sur la nécessité de réexaminer les dispositifs d'exonérations de cotisations, au regard de leur efficacité économique, de leur cohérence avec les objectifs de montée en gamme de l'économie française, et de leur soutenabilité budgétaire. Le système actuel est jugé trop complexe, peu lisible, et potentiellement porteur d'effets désincitatifs, notamment à travers des « trappes à bas salaire ». Il est également souligné que l'extension continue du barème des allègements généraux de cotisations et de contributions sociales, qui peut aller en 2024 jusqu'à 3,5 Smic, s'éloigne des objectifs initiaux ciblés sur les bas salaires. En matière méthodologique, les membres saluent les innovations proposées par le rapport et l'analyse à l'échelle de l'entreprise. Ils appellent cependant à la prudence sur certaines hypothèses, notamment la faible sensibilité de l'emploi au coût du travail au niveau du Smic, qui demeure sujette à débat dans la littérature économique.

Enfin, la séance du 18 décembre 2024, consacrée au thème du temps partiel subi, a permis la présentation aux membres du HCREP d'un [rapport de l'Igas](#) ainsi que des contributions du Haut Conseil à l'égalité, du groupe d'experts Smic et du Conseil national de la productivité. Cette réunion a permis de prolonger les réflexions engagées sur les déterminants des parcours professionnels, les inégalités de genre, et les effets des formes d'emploi sur la qualité du travail.

À l'issue de cette première année d'activité, le HCREP apparaît comme un espace structurant de dialogue entre experts, administrations et partenaires sociaux. Il contribue à éclairer la décision publique sur des enjeux complexes, en croisant les approches économiques, sociales et institutionnelles. Sa feuille de route pour 2025, avec notamment la poursuite des travaux sur le temps partiel subi et la présentation des travaux du groupe d'experts Smic, permettra de consolider ce rôle.

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

A. La prévention de l'usure professionnelle

Créé par la loi en 2023, le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) est opérationnel depuis le 18 mars 2024. Ce fonds vise à préserver la santé des salariés les plus exposés à des facteurs de risques dits « ergonomiques » (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges), à l'origine de troubles musculosquelettiques (TMS). Rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), il est doté d'1 milliard d'euros sur 5 ans.

Le Fipu permet notamment, pour les entreprises, le financement d'actions de sensibilisation et de prévention des facteurs de risques dits ergonomiques et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle relatives à ces risques. Depuis le 18 mars 2024, toutes les entreprises relevant du régime général, ainsi que les travailleurs indépendants cotisant à l'assurance volontaire individuelle AT-MP (accident du travail / maladie professionnelle), peuvent faire des demandes de subventions. Celles-ci doivent être réalisées en ligne via le service ouvert par la Cnam et sont instruites par les Caisses régionales de Sécurité sociale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS⁽¹³⁾).

Le Fipu finance également des projets de reconversion professionnelle au bénéfice des salariés exposés aux facteurs de risques dits ergonomiques ainsi que des actions de prévention mises en place par les organismes professionnels de prévention (OPP).

Ce nouveau dispositif s'appuie pleinement sur les branches professionnelles, confirmant leur rôle en matière de dialogue social relatif aux conditions de travail. La loi ouvre en effet la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques dits ergonomiques. Ces listes permettent à la CATMP de définir une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés, à partir de laquelle elle établit, chaque année, avant le 15 septembre et pour l'année à venir, les orientations du fonds quant à ses principes de fonctionnement et de gestion ainsi que l'affectation des crédits. Les orientations

13) Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail ; Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France ; Caisse générale de sécurité sociale (pour les départements et régions d'outre-mer) ; Complémentaire santé solidaire.

du fonds pour l'année 2025 ont été adoptées le 11 septembre 2024 par la CATMP. Les entreprises des branches ayant conclu un accord de branche étendu et intégré à la cartographie peuvent par ailleurs bénéficier de modalités de financement Fipu plus favorables.

En 2024, neuf accords de branche ont été négociés et intégrés à la cartographie du Fipu. Les branches concernées sont les suivantes : branche du *sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif* (BASS), branche des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers*, branche des *commerces et services de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*, branche des *détaillants en chaussures*, branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*, branche des *industries électriques et gazières*, branche des *services d'eau et d'assainissement*, branche de *l'assainissement et de la maintenance industrielle* et branche des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*.

B. Pénibilité : les référentiels professionnels de branche homologués

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés déclarés exposés par leur employeur à certains facteurs de risques professionnels (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail en milieu hyperbare⁽¹⁴⁾, températures extrêmes, bruit, travail répétitif), au-delà de seuils réglementaires, d'acquérir des points ouvrant des droits pour se former, réduire leur temps de travail sans perte de rémunération, bénéficier d'un départ en retraite anticipé ou d'un projet de reconversion professionnelle (article L. 4163-7 du code du travail).

Afin d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du dispositif et, en particulier, dans la démarche d'évaluation des expositions de leurs salariés, les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche peuvent, à défaut d'accord de branche étendu, établir un référentiel C2P, définissant, au sein de la branche, les postes, métiers ou situations de travail exposés aux facteurs de risques professionnels prévus au titre du C2P. Ce référentiel peut également préconiser des actions de prévention pour limiter l'exposition des salariés à ces risques. Les référentiels C2P sont ainsi des outils notamment adaptés aux petites et moyennes entreprises.

En application des dispositions du II de l'article L. 4163-2 du code du travail, le référentiel C2P est homologué par arrêté des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) (art. D. 4163-6). L'homologation du référentiel C2P permet à l'employeur qui relève de la branche et qui applique le référentiel d'être présumé de bonne foi dans la déclaration de l'exposition de ses salariés aux facteurs de risque.

En 2024, l'Union du mureyage français (UMF), organisation professionnelle représentative de la branche des mureyeurs-expéditeurs, a déposé une demande d'homologation pour un référentiel professionnel. La convention collective des

14) Lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (par exemple, sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire), source : [Hyperbare | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr).

mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589) couvre près de 410 entreprises, principalement de très petites et moyennes entreprises (TPME) représentant 7 500 salariés. Le référentiel a été homologué par arrêté du 4 avril 2025. Ainsi, 22 référentiels C2P ont été homologués depuis le lancement du dispositif.

C. La clause de revoyure du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM)

Le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels est la feuille de route de l'État et des acteurs de la santé au travail en matière de prévention de la sinistralité grave et mortelle. Publié en 2022, il s'inscrit dans les actions du quatrième plan santé au travail (PST4). Deux ans après son lancement, des mesures supplémentaires ont été annoncées en avril 2024 par la ministre chargée du Travail, pour tenir compte des nouveaux enjeux en matière de santé et sécurité au travail.

Face à un nombre d'accidents du travail encore trop important, le plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels cible différents risques et publics, en mobilisant des outils spécifiques. À ce titre, plusieurs actions ont été déployées pour :

- **mieux former et protéger les travailleurs les plus vulnérables** : intégration des problématiques de santé et de sécurité aux diplômes de formation professionnelle, conduite d'actions de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail à destination des jeunes en formation professionnelle, conduite d'actions de formation et de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail à destination des travailleurs intérimaires, conception de messages de prévention à destination des travailleurs détachés ;
- **mieux prévenir les risques professionnels prioritaires et émergents** : conduite d'actions sectorielles pour mieux prévenir le risque de chute et le risque routier professionnel, renforcement de la surveillance du marché des équipements de protection et de sécurité, information sur les risques liés aux vagues de chaleur ;
- **la promotion du dialogue social relatif à la santé et à la sécurité au travail**, via la mobilisation des branches professionnelles et l'information des représentants du personnel ;
- **une communication forte axée sur la prévention des accidents du travail graves et mortels**, à destination des employeurs, des travailleurs, mais également du grand public. Une campagne de communication de grande ampleur, intitulée « La sécurité au travail, c'est chaque jour qu'on doit y penser », a ainsi été lancée à l'automne 2024.

L'engagement de l'État et des acteurs de la santé au travail s'est poursuivi car, à partir des retours de terrain, de nouvelles mesures ont été décidées en concertation avec les partenaires sociaux pour mieux prévenir les accidents du travail graves et mortels. Ces actions permettent à la fois de capitaliser sur les premières réalisations du plan et de mieux prendre en compte les enjeux émergents de santé et de sécurité au travail.

Onze mesures ont ainsi été ajoutées au plan initial, parmi lesquelles :

- **le développement d'interventions du système d'inspection du travail** sur la santé et la sécurité au travail auprès des jeunes en lycée professionnel ;
- **le renforcement de la mobilisation de la branche de l'intérim** en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires ;
- **la conduite de travaux pour approfondir les connaissances et améliorer la prévention sur les malaises d'origine professionnelle** ;
- le renforcement des actions de **prévention des risques liés aux vagues de chaleur** et **l'accompagnement des entreprises** dans la prise en compte de ces risques ;
- l'accompagnement des **victimes et de leurs familles** en cas d'accident grave ou mortel. [Un guide d'information](#) sur les démarches à entreprendre en cas d'accident du travail a été conçu.

Le Comité national de prévention et de santé au travail en 2024

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) est une instance de gouvernance tripartite, placé auprès du ministre chargé du Travail dans le cadre de la politique de santé et de sécurité au travail.

Dépendant du Coct, le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) et le Conseil national d'orientation et des conditions du travail (CNOCT) sont les deux instances qui participent 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.

Composé de représentants d'organisations syndicales et patronales, de l'État (ministères chargés du Travail et de l'Agriculture), de la direction des risques AT-MP de la Cnam et de la Mutualité sociale agricole (MSA), se réunissant une fois par mois, en 2024, le CNPST a :

- poursuivi la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, notamment sur le déploiement du passeport de prévention, qui débutera en avril 2025, et la certification des services de prévention et de santé au travail (SPST) ;
- discuté du renforcement du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) (CNOCT du 29 avril 2024) ; examiné le bilan attendu de la campagne de contrôle de l'inspection du travail consacrée à la prévention des accidents du travail ;
- entendu le premier bilan du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu), puis émis un avis sur ses orientations pour 2025, arrêtées par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) ;
- pu échanger avec Madame Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement français auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; été informé du projet de loi de ratification de la convention 155 de l'OIT, sur la sécurité et la santé des travailleurs ;

- à la suite de la présentation de l’instruction de la Direction générale du travail (DGT) relative aux contrats d’objectifs et de moyens des SPST, examiné les résultats de la première enquête portant sur leur activité en 2023, et enrichi le questionnaire pour l’enquête qui portera sur leur activité en 2024 ;
- échangé, à la suite de la présentation du *Bilan des conditions de travail 2022*, et du bilan d’activité 2023 des comités régionaux de prévention et santé au travail (CRPST), préparés par la DGT ;
- échangé avec les autrices du rapport *Les enjeux sociaux du changement climatique : un éclairage international pour une feuille de route nationale* (Inspection générale des affaires sociales), au regard de ses propres travaux portant sur les conditions de travail et le changement climatique ;
- échangé avec Madame Cécile Jaffré, directrice générale de l’Agence nationale de lutte contre l’illettrisme, sur la prise en compte des situations d’illettrisme en matière de conditions de travail ;
- amorcé un cycle de travaux sur la santé des femmes au travail, notamment sur la disponibilité de données sexuées et l’évaluation des risques, et auditionné, sur ce sujet, Madame Caroline Gadou, directrice générale de l’Agence nationale des conditions de travail (Anact).

L’année 2025 sera largement consacrée à la finalisation des travaux de mise en œuvre de la loi de 2021, à l’établissement du bilan du plan santé au travail actuel (PST4) et à l’élaboration du PST5.

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)

A. Le rôle d’intermédiation des commissions mixtes paritaires (CMP)

Le ministère du Travail et des Solidarités 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.

B. Les branches en CMP : nombre et caractéristiques

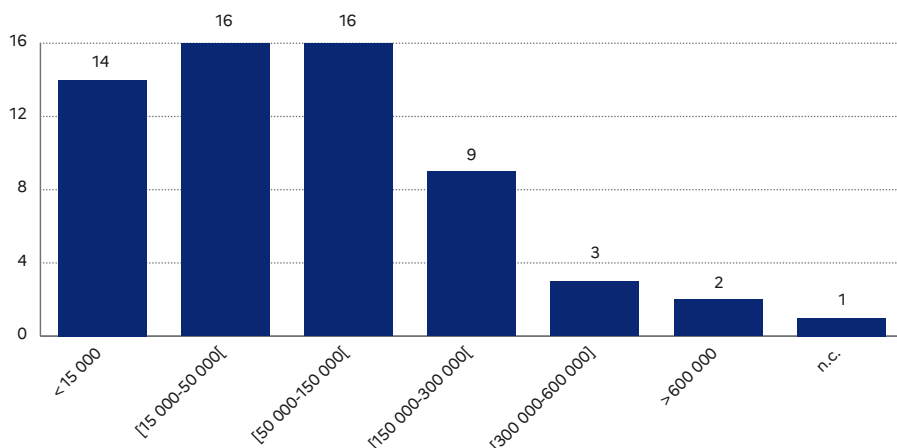
Fin 2024, 61 branches négocient en format CMP, contre 57 en 2023 et 53 fin 2022. Ce chiffre est donc en légère hausse par rapport aux années antérieures.

Quatre nouvelles branches sont entrées en CMP : *caoutchouc* (IDCC 45), *production et transformation des papiers et cartons* (IDCC 3238), *pharmacies d'officine* (IDCC 1996) et *exploitation cinématographique* (IDCC 1307).

Les mises en CMP concernent des branches de toutes tailles et de tous secteurs :

- branche du *caoutchouc* (46 000 salariés⁽¹⁵⁾),
- branche de la *production et transformation des papiers et cartons* (20 000 salariés),
- branche des *pharmacies d'officine* (141 153 salariés),
- branche de l'*exploitation cinématographique* (10 000 salariés).

Répartition des branches professionnelles en CMP selon leurs effectifs salariés



Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT.

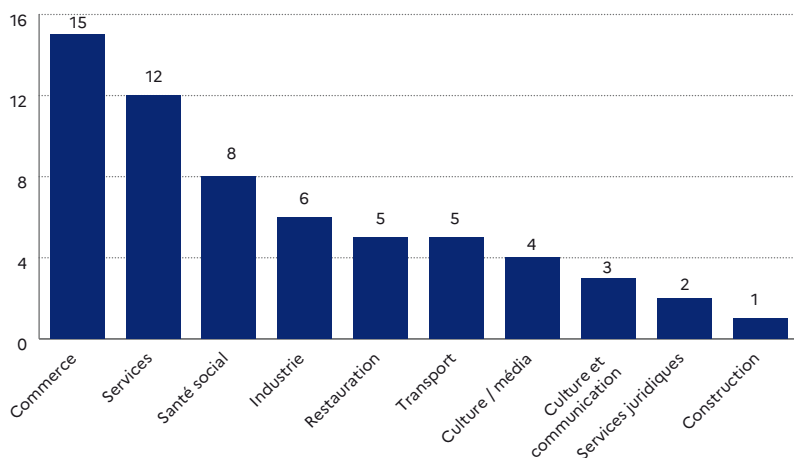
La répartition des branches professionnelles en CMP en fonction de leurs effectifs salariés reste stable par rapport à 2023.

Parmi les 61 branches concernées, 23 % comptent moins de 15 000 salariés ; 26 % entre 15 000 et moins de 50 000 salariés et autant entre 50 000 et moins de 150 000 salariés.

Les branches regroupant plus de 600 000 salariés représentent quant à elles 3 % du total.

¹⁵⁾ Source : Insee, Base tous salariés, 2022 (ex DADS).

Répartition des branches professionnelles en CMP selon leur secteur d'activité



Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT.

Les secteurs les plus représentés au sein des branches professionnelles en CMP sont le commerce et les services qui représentent 41 % du total.

Les autres secteurs sont ceux de la santé et du social (13 %), de la culture (secteurs culture/média et culture et communication regroupés, 11,5 %), de l'industrie (10 %), du transport (8 %) et de la restauration (8 %).

Le profil des présidents de CMP

En 2024, le réseau des présidents de commission mixte paritaire (PCM) rassemble 52 personnes qui participent à la facilitation ou au rétablissement du dialogue social auprès des branches.

Cette fonction reste largement assurée par des agents du ministère du Travail et des Solidarités et, pour les CMP spécifiques à certains secteurs, par des agents issus du ministère de la Transition écologique, de la Biodiversité, et des Négociations internationales sur le climat et la nature et du ministère chargé de la Mer et de la Pêche.

Ainsi, 54 % des PCM sont des agents de l'administration centrale et 38 % d'entre eux sont issus des services déconcentrés. Un tiers du réseau des PCM (32 %) provient de la Direction générale du travail (DGT).

Les 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 entre femmes et hommes exerçant la fonction de PCM est relativement équilibrée : il y a quasiment autant de femmes que d'hommes, soit 25 femmes et 27 hommes en 2024.

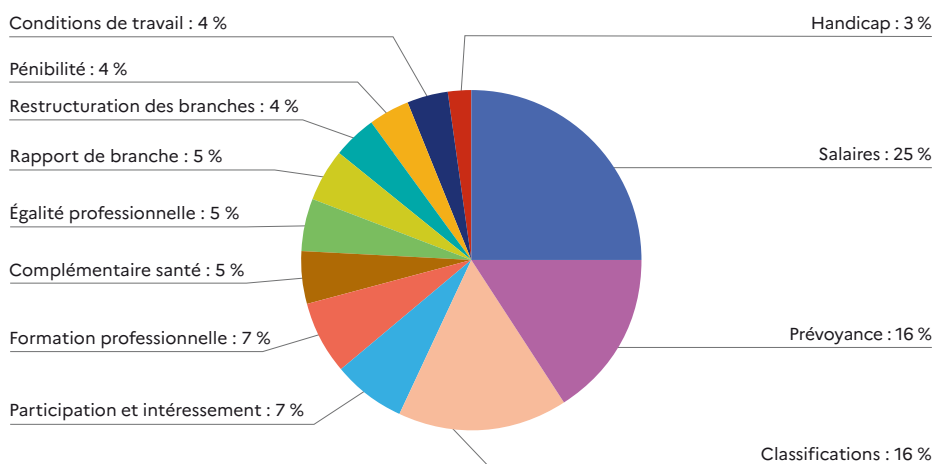
L'éventail des profils en matière d'ancienneté dans la fonction est varié (d'1 an à plus de 5 ans de présidence). La diversité des compétences et l'expérience des candidats à la fonction de PCM permettent de répondre aux besoins des différentes branches et de proposer les profils les plus adaptés en fonction des difficultés rencontrées par la branche ou de l'état du dialogue social.

En 2024, la DGT a nommé 15 nouveaux PCM : 29 % des effectifs titulaires ont été renouvelés, soit presque un tiers des PCM.

Pour le reste, 53 % des PCM sont en fonction depuis au moins 3 ans, 10 % ont une expérience de présidence de 5 ans et 27 % ont une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans.

C. La négociation dans les branches en CMP

En 2024, 461 réunions de CMP se sont tenues, dont les ordres du jour ont porté sur les thèmes ci-dessous :



Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (CMP 2024).

En 2024, 241 textes ont été négociés et signés dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Ce chiffre est en nette hausse (+14 % par rapport à l'année précédente). L'année 2023 avait été marquée par une baisse de 7,5 % avec 211 accords signés en format CMP.

Les négociations salariales restent au centre des préoccupations des branches et représentent 19,5 % des accords signés en 2024, soit 47 accords salaires. Le nombre d'accords salaires est en baisse par rapport à 2023 (70 accords salaires).

Le nombre moyen d'accords signés en CMP s'établit à 3,9 accords par branche contre 3,7 l'année dernière. Même si les contextes de négociation en CMP sont potentiellement plus difficiles que dans les branches en paritaire simple, le nombre d'accords signés montre un effet positif de la fonction des PCM sur la dynamique conventionnelle.

**Témoignage d'un président de commission mixte paritaire :
Jérôme Corniquet, directeur départemental adjoint, direction
départementale de l'emploi, du travail et des solidarités des
Bouches-du-Rhône, président de la CMP Télécommunications
(IDCC 2148)**

La branche des *télécommunications* compte 300 entreprises et emploie 88 000 salariés, dont 72 % d'ingénieurs et de cadres. Les femmes représentent 34 % de l'effectif. Elle est très concentrée puisque cinq entreprises occupent 61 000 salariés, autrement dit presque 70 % des effectifs.

Si vous avez un smartphone ou une box, vous les connaissez ! Du fait de cette concentration, chacun des négociateurs connaît l'état de la négociation au sein de ces cinq grandes entreprises, ce qui a évidemment un impact sur la négociation de branche. Les autres entreprises, plutôt des PME, font également l'objet d'une attention des partenaires sociaux même si leur situation précise (niveau de salaires, modalités d'application des grilles de classification par exemple) est moins bien connue. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée d'une seule organisation patronale, qui représente l'ensemble des entreprises de la branche, et de cinq organisations syndicales. L'une des cinq entreprises les plus importantes n'adhère pas à l'organisation patronale et n'applique les accords de branche qu'à compter de leur extension. Cela n'est pas neutre. Côté salariés, la CFDT est majoritaire avec 33 % des voix ; sont également représentées la CFE-CGC, FO, la CGT et la CFTC.

Chaque année, un accord de salaire est signé. En 2024, quatre autres accords ont été signés dont un sur les missions de l'observatoire des métiers et un sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Bien que leur activité de négociation soit réelle et fructueuse puisqu'elle se conclut par la signature d'accords, les partenaires sociaux demeurent très attachés à la présidence par un représentant du ministère chargé du Travail.

J'ai été nommé président de la CPPNI des *télécommunications* fin 2019.

Avant même d'avoir été nommé, l'intérêt d'une telle mission m'apparaissait évident. Inspecteur du travail d'abord puis responsable départemental de l'inspection du travail, j'avais une certaine habitude des relations sociales en entreprise, des conflits sociaux et des médiations de conflit. Devenu président de la CPPNI, j'ai découvert la négociation de branche et, malgré tout ce qui a été dit sur les répercussions des ordonnances de 2017/2018, j'ai notamment pris la mesure de la subsistance des enjeux de la négociation de branche, de la compétence des négociateurs (souvent directeurs des ressources humaines

ou délégués syndicaux de grandes entreprises), de leur vision stratégique de la négociation, qui permet d'intégrer la gestion du temps dans la discussion, de l'importance du mandat qui leur est donné, des enjeux liés à l'extension des accords, notamment de salaires, puisque l'une des entreprises importantes de la branche n'est pas adhérente à l'OP (NDLR : organisation patronale) et n'applique les accords que lorsqu'ils sont étendus.

Mais, dans ces conditions, quel est l'intérêt, pour ces négociateurs, que la présidence soit assurée par un représentant du ministère du Travail ? Le besoin d'un régulateur lorsque les débats s'enflamment ? Le besoin d'un témoin qui permettra de rappeler ce qui a été dit et décidé ? Le besoin de quelqu'un qui proposera un peu de méthode lorsque les débats « tournent en rond » ? Ces réponses sont toutes probablement exactes. Mais parfois, l'attente est celle d'un arbitre qui trancherait le désaccord. Si cela peut être, occasionnellement, notre rôle en matière de méthode, cela ne peut pas l'être sur le fond. Il faut donc, de temps en temps, le rappeler.

Dans une branche ayant une telle dynamique de négociation, j'ai acquis la conviction que l'autonomie des partenaires sociaux n'était pas une idée abstraite et que le président devait s'effacer devant les négociateurs, qu'ils avaient toutes les cartes en main pour négocier sans régulateur et que, peut-être, cette absence amènerait à les responsabiliser encore davantage.

Aussi, depuis mon départ en mars 2025, la branche des télécommunications continue à négocier mais sans président représentant le ministère du Travail. Je ne doute pas que les négociations continuent de façon positive.

Bon vent à tous ces membres de la CPPNI des télécoms dont j'ai tant apprécié l'engagement, la motivation, la pugnacité et le professionnalisme !

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)

Après une année 2023 marquée par la conclusion de huit accords, dont cinq dans le secteur des véhicules de transport avec chauffeur (VTC) et trois dans celui de la livraison, les organisations représentatives des plateformes et des travailleurs indépendants ont poursuivi en 2024 des négociations, avec la signature, le 7 mai 2024, d'un accord, dans le secteur de la livraison, visant à lutter contre toute forme de discrimination sur les plateformes de mise en relation. Celui-ci a été homologué le 26 juillet 2024 et est entré en vigueur le 27 octobre 2024. Au total, depuis les élections de 2022, dix accords auront donc été conclus et homologués sous l'égide de l'ARPE.

Par ailleurs, de nouveaux représentants ont été désignés à l'issue des élections de mai 2024. À l'occasion de ces scrutins, la participation s'est accrue, principalement dans le secteur des VTC, passant de 1 541 votants (3,91 % de taux de participation) en 2022 à 10 200 votants (19,96 %) en 2024, mais aussi dans celui de la livraison, passant de 1 547 votants (1,83 % de taux de participation) en 2022 à 2 787 votants (3,9 %) en 2024.

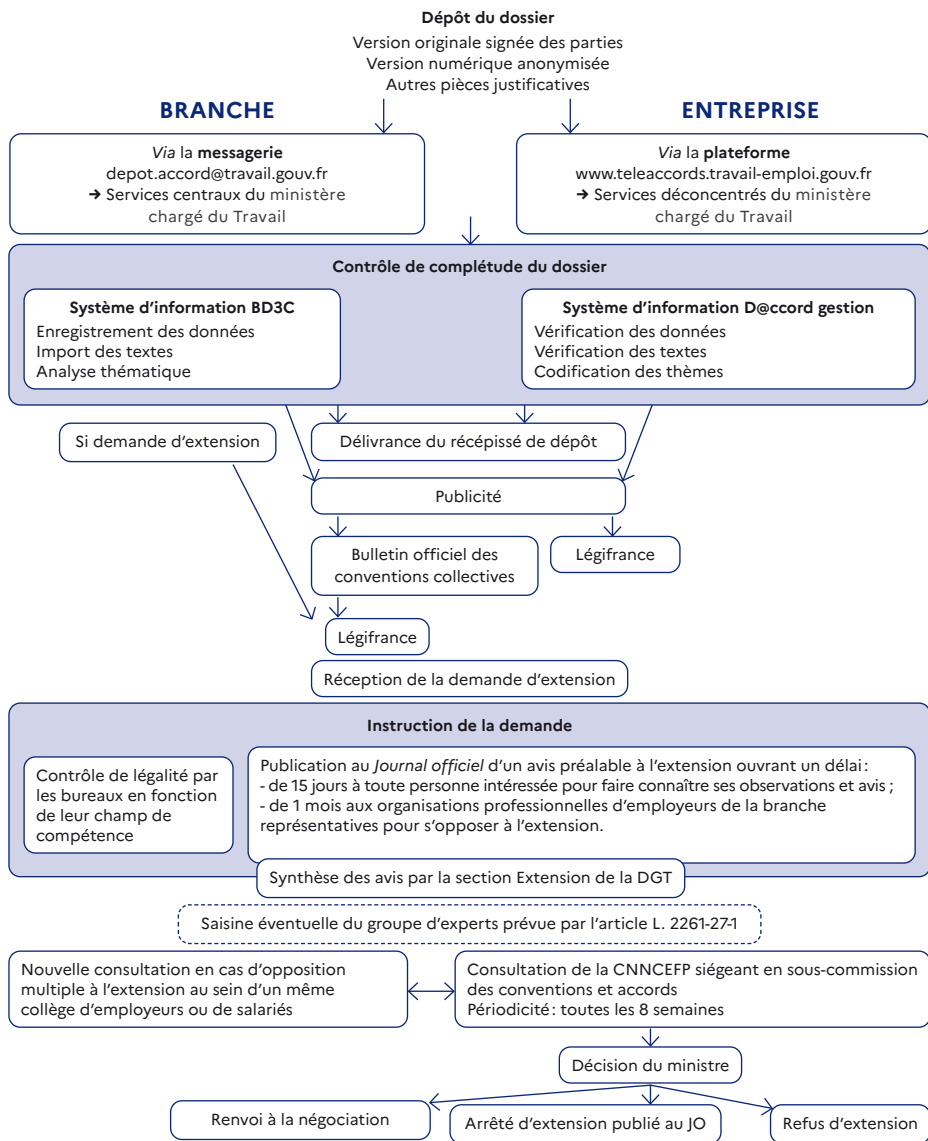
2.3. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2024

A. Le rappel de la procédure du dépôt des accords de branche et de leur extension

La procédure d'extension a pour objectif de rendre obligatoire, après un contrôle de légalité, une convention collective de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel – dans un premier temps applicable aux seules entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et à leurs salariés – à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ territorial et professionnel considéré (C. trav., art. L. 2261-15).

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⁽¹⁶⁾.

¹⁶⁾ 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 diminution et le délai moyen d’extension est en légère hausse

En 2024, 890 demandes d’extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT) contre 1 043 demandes en 2023 (-153). On constate donc une diminution du nombre de demandes par rapport à l’année précédente. Cette baisse est à mettre en lien avec la baisse de l’activité conventionnelle sur les salaires déjà observée en 2023, avec un nombre de textes et de relèvements qui retrouve un niveau plus habituel. Dans le détail, il est donc à noter que la baisse concerne tout particulièrement les demandes d’extension portant sur des accords de salaires. Si le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé à deux reprises courant 2024, à l’instar de 2023, ces revalorisations sont intervenues de manière plus espacée avec une augmentation à hauteur de 1,13 % en janvier puis de 2 % en novembre. La seconde hausse étant intervenue en fin d’année, la conclusion des accords consécutifs à cette hausse et les demandes d’extension associées sont majoritairement intervenues en 2025. À cela s’ajoute une décélération de l’inflation se traduisant par une moindre activité conventionnelle relative aux négociations salariales.

Les demandes enregistrées s’agissant des accords portant sur d’autres thèmes de négociation sont quant à elles en hausse.

En 2024, **342** accords salariaux ont fait l’objet d’une demande d’extension contre 595 en 2023 (-253). Le volume de demandes pour des accords abordant d’autres thèmes a quant à lui augmenté, passant de 448 en 2023 à **548** en 2024 (+100). Ainsi, la majorité des accords faisant l’objet d’une demande d’extension porte sur d’autres thèmes que les salaires (**62 %**, soit **+19 %** par rapport à 2023).

Nombre de demandes d’extension par an sur la période 2014-2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Procédure accélérée – accords salaires	401	266	376	406	406	423	288	336	675	595	342
Procédure normale	498	543	524	481	645	652	530	586	596	448	548
Total	899	809	900	887	1 051	1 075	818	922	1 271	1 043	890

*Données provisoires
Source : ministère du Travail et des Solidarités (DGT – BD3C).

Le nombre de textes étendus en baisse

En 2024, 818 textes ont été étendus contre 1029 en 2023 (-211). Cette baisse est à mettre en lien avec la baisse du nombre de demandes d’extension, les demandes présentées notamment en 2022 ayant été traitées en 2023. Le nombre de textes étendus revient à un niveau conforme à la normale. Ainsi, comme chaque année, un certain nombre d’accords antérieurs à 2024 et déjà en cours d’examen a été traité, notamment dans le cadre du plan de réduction des délais d’extension.

Le stock de textes constitué en 2024 a été en grande partie renouvelé par un flux de nouveaux accords à examiner en procédure normale.

En 2024, 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 12 reprises dont 8 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement dans le cadre de la procédure normale. 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 5 reprises pour examiner les demandes d'extension sur des textes en matière de frais de santé et de prévoyance.

Ainsi, en 2024, 849 textes ont été examinés par la SCCA et la SCPSC (345 en procédure accélérée spécifique aux accords salaires et 504 en procédure normale) contre 1 041 en 2023.

En 2024, le nombre de textes étendus portant sur les salaires recule fortement alors que celui des textes traitant d'autres thématiques continue de progresser. Ainsi, 349 des accords étendus concernaient les salaires (-294 par rapport à 2023) et 469 portaient sur d'autres thématiques (+83 par rapport à 2023). La baisse du nombre d'accords de salaires étendus en 2024 s'explique notamment par une décélération de l'inflation se traduisant par une moindre activité conventionnelle relative aux négociations salariales.

Parmi les accords étendus en 2024, ceux portant sur deux thèmes de négociation ont été particulièrement suivis au regard de la mise en œuvre de politiques publiques : les accords relatifs à la liste des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques et pouvant permettre aux entreprises de bénéficier du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu), dispositif nouveau en matière de prévention de la pénibilité au travail, et les accords relatifs aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, le dispositif nécessitant une extension avant la fin de l'année.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

Année	Salaires	Autres	Total
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
2024*	349	469	818

*Données provisoires.

Source : ministère du Travail et des Solidarités (DGT – BD3C).

Un délai moyen d'extension de 96 jours en 2024, en légère hausse par rapport à 2023

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 2024, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 96 jours, soit une légère hausse par rapport à 2023 (90 jours). Il reste néanmoins conforme aux objectifs de baisse fixés en 2020 dans le cadre du plan de résorption du stock d'accords en attente d'extension.

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 2024, le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale est de 144 jours (136 en 2023), celui des textes suivant la procédure accélérée est de 48 jours (45 jours en 2023). Ces délais sont en très légère hausse mais restent maîtrisés et conformes aux exigences issues de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat concernant les accords portant sur les salaires. Au regard des délais légaux et réglementaires incompressibles d'1 mois à compter de la publication de l'avis d'extension, du délai d'expertise requis dans le cadre du contrôle de légalité à mener et du calendrier de réunion de la SCCA (sept réunions prévues par an), le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale pourra difficilement baisser en dessous de ce seuil.

Délai moyen d'extension (en jours) selon les thèmes des accords

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Accords salaires	90	106	69	86	179	156	124	99	67	45	48
Autres accords	152	158	153	166	201	190	178	147	135	136	144
Global	116	138	107	122	190	173	151	123	101	90	96

*Données provisoires.
Source : ministère du Travail et des Solidarités (DGT – BD3C).

À noter également qu'en 2024, les accords relatifs à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques visés à l'article L. 4163-2-1 du code du travail et les accords relatifs à la définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire⁽¹⁷⁾ ont fait l'objet d'une procédure adaptée afin qu'ils soient étendus au plus vite. En effet, sur ces thématiques, les branches ont bénéficié d'un accompagnement sur la rédaction de leurs textes et ce, grâce à la coordination et à l'expertise de plusieurs services et d'autres ministères.

Le nombre de textes élargis à un autre secteur

En 2024, quatre textes étendus ont été élargis à un autre secteur d'activité ou à un autre périmètre territorial non couvert, ce qui a pour effet d'y rendre leur application obligatoire. Parmi ces quatre textes, trois concernent l'élargissement d'avenants et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du *commerce de détail de la poissonnerie* au secteur du *commerce de gros de la poissonnerie*. A également fait l'objet d'un élargissement, l'accord interprofessionnel régional corse relatif à l'application de l'indemnité trajet à tous les employeurs et tous les salariés de droit privé sur l'ensemble du territoire corse et sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles pour les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif.

C. Les typologies des observations de la SCCA et de la SCPSC en 2024

Comme les années précédentes, l'activité de contrôle de la légalité des textes conventionnels déposés à l'extension par les partenaires sociaux s'est traduite par de nombreuses observations de nature et de 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.

17) Pour en savoir plus, cf. Partie 3, chapitre 2, point 12, « La négociation sur la protection sociale complémentaire », p. 343.

En 2024, 374 textes examinés en SCCA ont fait l’objet d’au moins une observation (172 pour les textes en procédure normale et 202 pour les textes en procédure accélérée).

Les refus d’extension sont en baisse et ont concerné seulement 6 textes présentés en SCCA en 2024 (contre 10 en 2023).

SCCA	Textes ayant fait l’objet d’au moins une observation (AAA et/ou réserve et/ou exclusion)	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 (50,1 %)	363 (73,3 %)	98 (19,8 %)	44 (8,9 %)
2020	448	183 (40,8 %)	296 (66,1 %)	179 (39,9 %)	35 (7,8 %)
2021	558	289 (51,8 %)	361 (64,7 %)	190 (34 %)	74 (13,3 %)
2022	634	146 (23 %)	530 (83,6 %)	98 (15,4 %)	28 (4,4 %)
2023	489	86 (17,6 %)	437 (89,4 %)	66 (13,5 %)	10 (2 %)
2024	374	122 (32,6 %)	313 (83,7 %)	67 (17,9 %)	6 (1,6 %)

En 2024, sur 182 textes examinés en SCPSC, 118 ont fait l’objet d’au moins une observation. Les refus d’extension ont concerné seulement 3 textes présentés en SCPSC en 2024.

SCPSC	Textes ayant fait l’objet d’au moins une observation (AAA et/ou réserve et/ou exclusion)	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 (71,7 %)	34 (56,7 %)	16 (26,7 %)	2 (3,3 %)
2024	118	71 (60,2 %)	55 (46,6 %)	32 (27,1 %)	3 (2,5 %)

Conseils et recommandations dans le cadre de l’extension

- Il convient d’attirer l’attention des partenaires sociaux sur le fait que certains accords conclus en 2024 comportaient une clause se référant à la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises.

Or, cette circulaire prévoit que les décrets et arrêtés parus au *Journal officiel* à compter du 1^{er} octobre 2011 concernant les entreprises entreront en vigueur de façon différée afin de laisser le temps aux entreprises de se préparer aux nouvelles mesures instituées. Les arrêtés pris dans le cadre d’une procédure d’extension ne sont pas concernés par ce mécanisme de différé et de dates communes d’entrée en vigueur. Par conséquent, il n’est pas nécessaire de faire référence à ladite circulaire pour que cette dernière s’applique. En outre, l’arrêté d’extension ne peut être signé et publié avant l’expiration du délai légal et réglementaire incompressible d’1 mois à compter de la publication de l’avis d’extension prévu par les articles L. 2261-19 et D. 2261-4-3 du code du travail. Un arrêté d’extension produit ses effets le lendemain de sa publication au *Journal officiel*.

- L'attention des partenaires sociaux est également appelée sur la rédaction du champ d'application territorial des conventions et accords.

En effet, les territoires d'outre-mer, qui font partie intégrante de la République française, ont une diversité de statuts. En application de l'article L. 2222-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Par ailleurs, le terme collectivité d'outre-mer (COM), également mentionné régulièrement dans certains accords afin de préciser leur champ d'application géographique, peut désigner des territoires qui ne relèvent pas de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail. En effet, parmi les COM figurent la Polynésie française et Wallis et Futuna. Or, les conventions collectives nationales ne peuvent s'appliquer à ces deux territoires dans lesquels est en vigueur le régime de spécialité législative. Il en va de même des terres australes et antarctiques françaises (TAAF) et des Îles éparses de l'océan Indien.

Par conséquent, afin d'éviter toute ambiguïté s'agissant de la couverture conventionnelle géographique des accords, il est recommandé, lorsque la volonté des partenaires sociaux est de couvrir tout ou partie de l'outre-mer, de mentionner les ou certains territoires listés à l'article L. 2222-1 du code du travail ou de les citer nominativement.

- S'agissant des branches professionnelles ayant fait l'objet d'une fusion, administrative ou volontaire, au terme du délai de 5 ans, à défaut d'un accord de remplacement des stipulations des anciennes conventions collectives par des stipulations communes, les stipulations de la convention de la branche rattachée cessent de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des employeurs de l'ancienne branche sont désormais couverts par la convention collective de la branche de rattachement.

Dès lors, pour les conventions et les accords négociés et conclus au sein du nouveau périmètre fusionné, seul le numéro IDDC auquel la branche est désormais rattachée doit être mentionné dans les clauses ou le libellé de l'accord. Or, certains textes mentionnent encore le numéro d'IDCC de l'ancienne convention, éteinte, et ce, malgré l'expiration du délai de 5 ans. Toute référence à un IDCC éteint encourt ainsi une exclusion lors de l'extension du texte concerné. Tout texte conclu dans le cadre d'un IDCC éteint encourt quant à lui un refus d'extension.

D. Les travaux du groupe d'experts en 2024

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 qui a pour mission d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de son extension.

Son avis a pour objectif d'éclairer le ministre et les services de l'administration dans leur décision d'étendre ou de ne pas étendre. En effet, en projetant l'accord dans son contexte économique et social et en s'appuyant sur des indicateurs, le groupe met en balance l'intérêt social de l'extension avec son impact économique sur les entreprises d'un secteur et sur celles qui souhaiteraient l'intégrer.

En 2024, quatre avis ont été rendus par le groupe. Trois de ces 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 deux saisines portant sur des fusions de branches, sujet dont il avait également déjà eu l'occasion de se saisir dans un avis précédent. Enfin, le groupe a eu à se pencher sur un sujet lié à l'application d'une stipulation conventionnelle concernant les chauffeurs spécialisés dans le transport de personnes à mobilité réduite.

La convention collective nationale de l'horlogerie, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (HBJO) du 3 octobre 2023. À l'initiative du ministère du Travail, le groupe a été saisi le 22 mars 2024 de cette nouvelle convention collective issue de la fusion par arrêté ministériel du 16 novembre 2018 des champs de la convention collective nationale de l'horlogerie et de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (BJO).

Dans son avis rendu le 22 mai 2024, le groupe a mis en évidence la proximité initiale des deux branches fusionnées, notamment en quantifiant les mobilités professionnelles entre celles-ci. Il s'est également appuyé sur les auditions auprès des organisations professionnelles et syndicales de ces branches. La prospérité économique du secteur a permis d'aboutir à une convention collective améliorant, dans leur globalité, les anciennes dispositions des deux branches pour les salariés, avec un coût supportable pour les entreprises. Par ailleurs, les stipulations résiduelles spécifiques à la branche *horlogerie* ne posent pas non plus de problème, d'autant que certaines sont transitoires. Le groupe n'a donc pas émis de réserve sur l'extension de cet accord.

Cette convention collective a été étendue par arrêté du 28 juin 2024.

La convention collective nationale des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire du 19 juillet 2022. À l'initiative d'une organisation professionnelle représentative dans le champ de la convention, le groupe a été saisi le 2 mai 2024. Cette convention collective est issue de la fusion, par accord du 10 juillet 2018, de la convention collective des *personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil national de l'enseignement agricole privé* (CNEAP) et de la convention collective du *groupement des organismes de formation et de promotion agricole* (GOFPA).

Dans son avis rendu le 2 juillet 2024, le groupe a comparé les deux branches fusionnées en s'appuyant sur des exploitations statistiques, sur l'analyse de leur modèle économique, et a conduit des auditions auprès des organisations professionnelles et syndicales de ces branches. Le principal problème rencontré pour l'application de l'accord est circonscrit à trois établissements qui, dispensant leur formation selon le rythme approprié mentionné à l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime, ne seraient pas en mesure d'aligner les salaires des formateurs qu'ils emploient (sous contrat de droit privé) sur les minima conventionnels de la classification retenue dans l'accord. Cette difficulté ne se rencontre pas dans les autres établissements qui sont dans un régime à temps plein (article L. 813-8) car, d'une part, ceux-ci ont bénéficié d'une progression des subventions plus forte que les précédents et, d'autre part, les personnels enseignants de ces établissements sont de droit public.

Le groupe a reconnu la réalité des difficultés que pouvait causer l'extension de l'accord. Toutefois, il a mis en balance ces difficultés circonscrites à ces trois établissements avec l'accès aux droits conventionnels des salariés du GOFPA et l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés de la branche que cette extension permettrait. Finalement, le groupe n'a pas émis de réserve sur l'extension de cet accord, d'autant que les auditions ont mis en évidence que des solutions permettant de limiter les difficultés pour les trois établissements concernés étaient sur le point d'aboutir.

Cet accord a été étendu par arrêté du ministère de l'Agriculture en date du 23 octobre 2024.

L'accord du 15 février 2024 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 16 juillet 2024. Dans son avis rendu le 9 septembre 2024, il n'a pas émis de réserve quant à l'extension de cet accord qui augmente uniformément l'ensemble des salaires de la grille. En effet, la relative faible amplitude des hausses envisagées et le souci d'anticiper une revalorisation future du Smic du fait de l'inflation, ainsi que l'examen d'indicateurs conjoncturels d'activité et de tension sur la branche, ont conduit le groupe à considérer qu'une telle hausse n'était pas de nature à susciter des difficultés particulièrement importantes chez les entreprises les plus petites de la branche.

Cet accord a été étendu par arrêté du 24 septembre 2024.

L'accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *transports routiers et des activités auxiliaires du transport*.

À l'initiative d'une organisation professionnelle représentative dans le secteur du transport, le groupe a été saisi le 14 octobre 2024. Cet accord a pour objet de préciser et mettre en place certaines dispositions relatives à l'activité des chauffeurs spécialisés dans le transport de personnes à mobilité réduite, qui est une sous-partie de la branche *transport* concernant entre 10 000 et 20 000 salariés. Plus précisément, il supprime la déduction forfaitaire d'une demi-heure de conduite pour les chauffeurs gardant à

domicile leur véhicule de service, et il confirme la garantie horaire de 550 heures de travail pour les conducteurs en période scolaire.

Les analyses statistiques et les entretiens ont conduit le groupe à reconnaître les conséquences financières importantes pour les entreprises de l'application de ces deux dispositions. Toutefois, le mandat du groupe est d'examiner les conséquences de l'extension d'un accord, et non de sa seule application. Or, l'analyse de la situation l'a amené à constater que la disposition la plus coûteuse à mettre en œuvre, à savoir l'application sans proratisation de la garantie horaire de 550 heures, figurait déjà dans un accord étendu précédent. L'accord ne faisait que rappeler cette disposition qui, alors qu'elle aurait dû être appliquée selon les accords passés, ne semblait pas l'être en pratique, à la lumière des éléments statistiques présentés dans l'avis. L'autre disposition, si elle était également susceptible de générer un coût plus élevé de fonctionnement pour les entreprises l'appliquant, est le résultat d'une négociation ayant vocation à être appliquée de la même manière pour l'ensemble des entreprises. Ne pas étendre aurait conduit à limiter ces obligations aux seules entreprises adhérentes des organisations signataires, générant alors une concurrence faussée avec celles non adhérentes appartenant à la branche. Pour ces deux raisons, le groupe n'a pas émis de réserve sur l'extension de cet accord.

Cet accord a été étendu par arrêté du 8 avril 2025.

La couverture conventionnelle dans les territoires d'outre-mer

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 d'outre-mer, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Dans ce délai, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités peuvent conclure des accords dans le même champ, si elles le souhaitent.

En application de l'article L. 2622-2 alinéa 1^{er} du code du travail, des modalités d'adaptation de l'accord collectif national à la situation particulière de ces collectivités peuvent également être prévues, par le biais d'un accord conclu dans le délai de 6 mois prévu au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 ou après l'expiration de ce délai.

Afin de rendre effective la mise en œuvre des dispositions du code du travail relatives à la négociation dans les territoires ultramarins et pour répondre aux enjeux spécifiques de la négociation collective dans ces territoires, 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 de groupes de travail composés des membres des organisations siégeant au sein du HCDS. L'objet de ces groupes de travail a été 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. Les travaux du groupe

de travail DGT ont été présentés aux membres du HCDS le 22 mai 2024. Le HCDS a ainsi élaboré une doctrine permettant l'application des dispositions du code du travail en matière de négociation collective outre-mer. Celle-ci prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux locaux de négocier à leur niveau lorsqu'une convention collective nationale n'est pas applicable sur un périmètre de négociation donné en outre-mer et que le territoire ultramarin se trouve en situation de vide conventionnel, ainsi que la possibilité d'adapter une convention collective nationale aux spécificités ultramarines lorsque celle-ci est applicable en outre-mer. Les conditions dans lesquelles la négociation doit se dérouler et, notamment, le tour de table et les organisations habilitées à négocier dans chacune des deux hypothèses ont été précisés ainsi que l'articulation des normes entre convention collective et accord d'adaptation.

Cette doctrine a été diffusée par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés à leurs adhérents et fédérations, ainsi qu'aux services déconcentrés de l'État en outre-mer. Elle doit permettre d'assurer une meilleure couverture et effectivité d'un droit conventionnel adapté aux enjeux propres aux territoires ultramarins.

Chiffres-clés 2024 :

Depuis 2021, le niveau de la négociation locale dans les territoires d'outre-mer demeure faible. 12 accords ont été conclus en 2021, 14 en 2022, 10 en 2023 et 14 en 2024.

Sur les 14 accords conclus en 2024, 7 portent sur les salaires dont 5 conclus dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) (2 en Guadeloupe, 2 à La Réunion et 1 en Martinique) et 2 conclus dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises d'architecture* en Martinique et en Guyane. 3 autres accords portent sur la prévoyance et ont été conclus dans le secteur du BTP en Guadeloupe, Guyane et Martinique. À ces 10 textes, doivent être ajoutés 1 accord sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les transports routiers de voyageurs à La Réunion et 1 accord interprofessionnel sur l'assurance chômage à Mayotte. Les 2 derniers textes sont des avenants ajoutant la clause prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, dite clause TPE, manquante dans les accords de salaires conclus dans le BTP en Guadeloupe.

2.4. BILAN 2024 DU CHANTIER DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La majorité des procédures de fusion des branches professionnelles a été engagée en 2019, soit à l'initiative des partenaires sociaux *via* un accord de fusion, soit par un arrêté ministériel. Ces processus de rapprochement, complexes et nécessitant un travail de concertation approfondi entre les partenaires sociaux, se sont dans l'ensemble déroulés dans le délai légal de 5 ans, prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail⁽¹⁸⁾. Ils ont abouti en 2024 à la signature d'une vingtaine d'accords de remplacement tels que prévus par les dispositions du code du travail portant sur la restructuration des branches (article L. 2261-33)⁽¹⁹⁾, marquant ainsi la clôture officielle des processus de fusion et l'entrée en vigueur des dispositifs conventionnels issus de ces regroupements.

Face à la volonté partagée des partenaires sociaux (organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés) de **préserver**, selon les cas, une **logique fédérative** pour certaines thématiques ou de **maintenir des droits conventionnels** considérés comme des **acquis non négociables** au regard des particularités économiques et/ou sociales de certains secteurs concernés par un regroupement, la **Direction générale du travail (DGT) a stabilisé sa doctrine**.

Historiquement, une approche différenciée entre secteurs d'activité d'une même branche existait dans de nombreuses conventions collectives et ce, bien avant le lancement du chantier de restructuration des branches professionnelles. Entre 2021 et 2024, la DGT a privilégié la voie de l'harmonisation conventionnelle approfondie dans le cadre des fusions de branches. Toutefois, face aux difficultés rencontrées par les branches exposées ci-dessus, la DGT a adopté en 2024 une approche plus souple, selon laquelle le maintien de dispositions sectorielles différenciées au sein de secteurs issus d'une fusion est admis, dès lors qu'elles sont justifiées, conformément aux trois objectifs d'intérêt général attachés au chantier de restructuration des branches professionnelles et reconnus par la décision QPC (question prioritaire de constitutionnalité) du 29 novembre 2019, à savoir : consolider le dialogue social au sein des branches, notamment par le renforcement de ses acteurs ; permettre aux branches professionnelles de disposer de moyens d'action à la hauteur des attributions que la loi leur reconnaît ; réguler la concurrence entre les entreprises.

18) Pour des éléments de bilan plus détaillés 10 ans après le lancement du chantier de restructuration des branches, cf. le dossier 4, p. 447.

19) Une fois la fusion actée, soit par accord de fusion, soit par arrêté de fusion, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour harmoniser les stipulations conventionnelles par la voie d'un accord de remplacement. Ces accords de remplacement ont concerné en 2024 la convention collective nationale (CCN) de l'édition (IDCC 2121) qui a fusionné avec les branches de l'édition *phonographique* et de l'édition *de musique*, la fusion de CCN de l'habitat et du logement accompagnés (IDCC 2336) avec celle des *personnels PACT* et *ARIM* ou encore celle de la CCN des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* (IDCC 2717) avec les branches des *propriétaires-exploitants de chapiteaux* (IDCC 2519) et des *agences de mannequins* (IDCC 2397), cf. dossier 5, p. 459.

Lors du discours d'ouverture du colloque « Les conventions de branche, 10 ans de restructuration » organisé par Planète Social en novembre 2024, le directeur général du travail, M. Pierre Romain, a ainsi bien précisé que : « Les **partenaires sociaux** ont eu recours à une **grande diversité de modalités de rapprochement**. Dans plus de la **moitié des cas**, ils ont prévu le **maintien de stipulations spécifiques**, qu'il s'agisse de stipulations propres à certains secteurs, pérennes ou temporaires, ou des clauses de maintien de droits. (...) »

Si la fusion des branches impose un cadre de négociation global, il n'est **pas synonyme obligatoirement d'uniformisation totale des règles** ; (...) les fusions de branches impliquent des **négociations complexes**, qui imposent **souvent des compromis** sur les droits conventionnels. (...) »

Au-delà des considérations juridiques que cette situation soulève et sans préjuger des évolutions à venir ou non de la jurisprudence, **la reconnaissance de cette autonomie des partenaires sociaux me semble à la fois utile et tout à fait nécessaire** ».

S'agissant de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP), elle s'est réunie une fois au cours de l'année 2024, le 27 juin. Les travaux ont notamment conduit à la fusion par voie d'arrêté ministériel de la branche de *l'industrie des tuiles et briques* (IDCC 1170), regroupant moins de 5 000 salariés, avec celle des *industries des carrières et matériaux de construction* (IDCC 3249), désignée comme branche de rattachement.

Enfin, au cours de l'année 2024, deux accords de fusion ont fait l'objet d'une dénonciation⁽²⁰⁾, celles :

- des *collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs* (IDCC 3213), avec la branche des *cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers* (IDCC 2543), désignée comme branche de rattachement ;
- de la *coopération maritime* (IDCC 2494), avec la branche des *cultures marines et de la coopération maritime* (IDCC 7019), désignée comme branche de rattachement.

Les partenaires sociaux ont, dans ces cas de dénonciation de fusion, le plus souvent négocié un accord de substitution aboutissant à la remise en place du dispositif conventionnel préexistant à la fusion, sous réserve, parfois, de mises à jour des stipulations.

20) Dénonciation réalisée dans le cadre du droit commun de la dénonciation, en application des articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Par cette dénonciation, les partenaires sociaux ont acté la fin du processus de rapprochement, et leur volonté de remettre en place deux conventions collectives distinctes.

La restructuration des branches professionnelles agricoles se poursuit

Le mouvement de restructuration des branches agricoles a été initié par la signature, le 15 novembre 2016, par l'ensemble des partenaires sociaux agricoles, d'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 conventions collectives nationales (CCN) :

- *production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole (Cuma),*
- *entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Etarf),*
- *exploitations forestières, des scieries agricoles et du 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.

Cette dynamique s'est poursuivie courant 2024, d'une part, avec les travaux en cours sur la branche des *exploitations forestières* et, d'autre part, avec ceux ayant permis la signature début 2025 d'une nouvelle CCN.

En effet, la fusion engagée entre les quatre branches des coopératives agricoles des *fruits et légumes frais, des conserveries, du lin et de déshydratation* a abouti le 25 mars 2025 à la signature de la CCN des *coopératives agricoles, union de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation* (CCN dite des IV branches).

3. L'APPUI DE PROXIMITÉ POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

3.1. LES ACTUALITÉS DES OBSERVATOIRES DÉPARTEMENTAUX D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL (ODDS)

A. Principe et fonctionnement des ODDS

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 13 membres maximum : un représentant de l'administration et jusqu'à six représentants des salariés et six représentants des employeurs.

Les représentants sont désignés par leurs organisations respectives : syndicales – représentatives au niveau interprofessionnel et départemental – et d'employeurs – nationales interprofessionnelles et multi-professionnelles.

Le directeur de la direction départementale ou son suppléant représente, selon les cas, le directeur de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Drieets) en Île-de-France, ou de la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets) en outre-mer. Il assure également le secrétariat de l'instance.

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

B. Initiatives locales et nationales

Le développement de l'espace ressource des ODDS

L'espace ressource des ODDS (espace-odds.fr) a été mis en ligne fin octobre 2023. Présentant l'offre de services des ODDS auprès des acteurs du dialogue social dans les entreprises et les territoires afin de soutenir le dialogue social et les pratiques de négociation, en particulier dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce projet s'inscrit dans le prolongement des travaux des assises du travail. À travers ses pages nationales, régionales et départementales, il contribue à mieux faire connaître le rôle des observatoires et à exposer leurs actualités, les outils qu'ils proposent et les événements qu'ils animent. Sa direction de publication a été confiée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son pilotage réunit une grande diversité d'acteurs (DGT, Anact, Dreets Occitanie en lien avec d'autres directions régionales, partenaires sociaux).

Initiatives des ODDS au niveau local

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

Alpes-de-Haute-Provence

En partenariat avec l'ODDS des Alpes-de-Haute-Provence, la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca) a organisé le 12 juin 2024 à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) de Digne-les-Bains un atelier collectif sur la thématique « Traiter des questions de santé, sécurité et des conditions de travail dans le cadre du CSE ».

Organisé et animé par l'Aract Paca, l'atelier était ouvert aux représentants de directions et aux élus CSE du département.

Aube

Une soirée-débat a été organisée par l'ODDS le 15 mai 2024 sur les risques psychosociaux (RPS). La projection d'un documentaire suivie d'échanges, de témoignages et de tables rondes a permis aux participants de s'interroger sur les signaux d'alerte, les points de vigilance, les moyens de prévention à disposition et la façon d'aborder le sujet dans le cadre du dialogue social.

En parallèle, l'ODDS a déployé un annuaire des acteurs de l'emploi du département de l'Aube.

Finistère

Les membres de l'ODDS du Finistère sont intervenus à plusieurs reprises au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA ; pâtisserie, boulangerie, mécanique, coiffure, peinture, fleuriste), à Quimper. La dernière rencontre date du 27 novembre 2024.

Les jeunes et les professeurs se sont montrés très intéressés, et de nombreux échanges ont eu lieu. L'organisation des élections TPE (très petites entreprises) a été également été évoquée.

Haut-Rhin et Bas-Rhin

Porté par les ODDS du Haut-Rhin et du Bas-Rhin en collaboration avec les services de l'État, le « mois du dialogue social », en juin 2024, s'est adressé aux petites et moyennes entreprises ainsi qu'à leurs salariés. Plusieurs rendez-vous leur ont été proposés autour de deux thématiques d'actualité : la mise en place du comité social et économique (CSE) et le partage de la valeur en entreprise.

Le CSE comme outil pour le dialogue social a donné lieu à l'organisation d'une réunion de présentation et d'information et à celle d'une conférence, qui a réuni plus d'une quarantaine de participants. Ces deux événements ont été l'occasion non seulement de présenter aux salariés et aux employeurs d'entreprises de moins de 50 salariés la composition, le rôle et le fonctionnement du CSE, mais également de mettre l'accent sur le fait que le CSE est un outil possible du dialogue social dans les petites et moyennes entreprises.

Un flyer, destiné à être largement diffusé auprès des salariés et des entreprises de moins de 50 salariés du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, a par la suite été créé sur le sujet.

Enfin, un webinaire a été organisé le 27 juin sur le partage de la valeur.

Haute-Marne

À la demande de l'ODDS, une ingénieure conseil de la Carsat Nord-Est est venue présenter le dispositif du compte professionnel de prévention et sa mise en œuvre en mai 2024. Cette intervention a permis de révéler que, selon les déclarations et l'indice de sinistralité d'une quarantaine d'entreprises de Haute-Marne, ces dernières seraient concernées par l'obligation de négocier un accord collectif en

matière de prévention, alors qu'aucun accord de prévention ne figure dans la base de données D@ccord.

Il a donc été décidé de retenir la thématique de la négociation en matière de prévention dans le cadre d'une prochaine action de l'ODDS.

Marne

Le 17 juin 2024, quatre membres de l'ODDS sont intervenus auprès de 93 apprentis en CFA sur l'utilité du dialogue social en entreprise et les acteurs qui le font vivre ; ils ont également procédé à un bref rappel des droits et des obligations du salarié.

Cette action a permis de sensibiliser les jeunes générations à l'importance du dialogue social au sein des entreprises ; elles ont ainsi découvert en quoi consiste l'exercice des mandats des représentants du personnel et pris conscience de la nécessité de s'engager pour les faire vivre.

Yvelines

L'ODDS des Yvelines a mené en 2024, en partenariat avec l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) et la Drieets Île-de-France, une étude visant à analyser les pratiques des CSE sur le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. L'objectif était d'identifier à la fois les éléments favorables et les freins au dialogue social et à la prévention des risques. Les résultats doivent être diffusés aux autres ODDS et permettront de promouvoir des actions dans les TPE.

L'étude qualitative s'appuie sur des entretiens réflexifs avec directions et élus pour reconstituer et analyser les pratiques des CSE. Le contexte de chaque entreprise, y compris sa situation économique, les profils des dirigeants et des élus, l'histoire des instances représentatives du personnel (IRP) et la culture de la prévention, sont également pris en compte dans l'analyse.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Plusieurs ODDS de la région Paca ont participé à la rencontre organisée entre les instances paritaires de la région (commissions paritaires régionales interprofessionnelles, celle de l'artisanat et celle des professions libérales) le 8 novembre 2024. Elle a réuni 52 participants.

Dans la perspective des élections TPE lors desquelles 430 000 salariés de la région étaient appelés à voter, ces instances paritaires ont en effet souhaité, et de manière commune, non seulement sensibiliser les salariés des entreprises de moins de 11 salariés aux enjeux de ces élections mais aussi mieux faire connaître leur rôle, en particulier celui de facilitateur, et les actions qu'elles mènent à destination des TPE.

Le pôle travail de la Dreets Paca a accompagné cette initiative inédite.

Afin d'améliorer le niveau d'information des salariés des TPE, différents acteurs, relais de proximité, ont participé à cette réunion : outre les ODDS, des représentants

de l'inspection du travail, des services de prévention et de santé au travail, de l'économie sociale et solidaire, de l'emploi à domicile ou encore de la boulangerie et de l'apprentissage sont intervenus.

Des échanges nourris ont permis de rendre plus lisibles et donc plus accessibles ces instances paritaires de concertation et d'envisager des pistes d'action future.

3.2. LE RENOUVELLEMENT DES LISTES DE DÉFENSEURS SYNDICAUX EN 2024 : UNE AUGMENTATION DU NOMBRE DE DÉFENSEURS SYNDICAUX

Le statut du défenseur syndical a été créé par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 et mis en œuvre auprès des justiciables à compter de 2016⁽²¹⁾.

Le défenseur syndical a pour fonction **d'assister** ou de **représenter** les salariés et les employeurs devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale (alinéa 1 de l'article L. 1453-4 du code du travail).

La liste des défenseurs syndicaux est établie par la Dreets sur proposition des organisations syndicales. Depuis la décision du Conseil constitutionnel n° 2021-928 QPC du 14 septembre 2021, toute organisation syndicale est habilitée à proposer à l'autorité administrative l'inscription de défenseurs syndicaux sur la liste régionale.

Cette liste est révisée tous les 4 ans mais peut être modifiée à tout moment par ajout ou retrait.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite **de 10 heures par mois**. Ces absences sont rétribuées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants. Les employeurs sont remboursés par l'État des salaires maintenus ainsi que des avantages et des charges sociales afférents.

En 2024, toutes les listes de défenseurs syndicaux ont été renouvelées par les Dreets, sauf en Guyane et à Mayotte où les renouvellements sont respectivement prévus en 2025 et 2026. **4 853 défenseurs syndicaux ont ainsi été désignés par arrêté des préfets de région, ce qui représente une augmentation d'ensemble de près de 40 % du nombre de défenseurs syndicaux**, les volumes de désignations présentant d'assez fortes disparités régionales. Les défenseurs syndicaux sont majoritairement des hommes (**3 400 hommes contre 1 453 femmes**). Pour 4 022 d'entre eux, ils sont en activité et issus du secteur privé. La deuxième catégorie la plus représentée est celle des retraités (**563**), puis celle des agents de la fonction publique (**171**).

21) Entrée en vigueur des dispositions le 1^{er} août 2016 avec le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif à la mise en place des listes des défenseurs syndicaux, à l'exercice de leur fonction et à leur formation.

4. GOUVERNANCE ET GESTION DES SOURCES DE FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL : UN APPUI IMPORTANT ASSURÉ PAR L'ÉTAT

Présentation rédigée par l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN)

4.1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

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 a visé à garantir les moyens du dialogue social, tout en assurant davantage de clarté autour du 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, principalement 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** : formation 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 consistent actuellement en 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 certifié par leur commissaire aux comptes** qui détaille l'utilisation faite 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).

4.2. ORGANISATIONS ATTRIBUTAIRES ET RÉPARTITION DES CRÉDITS (EXERCICE 2023)

Pour le cycle 2022-2025, 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 [en ligne sur le site de l’AGFPN](#) (crédits 2023 bruts, répartis et justifiés au travers des rapports 2023 des organisations attributaires remis le 30 juin 2024).

Pour les salariés d’entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche, l’AGFPN n’a effectué aucun remboursement (un dossier incomplet)⁽²²⁾.

4.3. JUSTIFICATION DE L’UTILISATION DES CRÉDITS (RAPPORTS ANNUELS 2023 DES ATTRIBUTAIRES)

Synthèse par missions et catégories d’organisations : crédits 2023 (147 223 008 € nets) et actions engagées	
Organisations syndicales de salariés (total des crédits 2023 = 96 789 554 €)	
OS nationales et interprofessionnelles : CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, et Solidaires, Unsa (96 627 993 €)	
Mission 1 48 995 394 €	<ul style="list-style-type: none">• Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social et, plus généralement, aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel.• Accompagnement des organisations, animation du réseau confédéral, accompagnement et information des équipes militantes et/ou des mandatés.• Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l’emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective.• Coordination des différentes branches d’activité.• Suivi des conventions collectives.• Gestion et participation aux instances des organismes paritaires.• 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 1 772 415 €	<ul style="list-style-type: none">• Positionnement et actions revendicatives dans le cadre des réformes sociales, analyse et suivi des lois, projets et propositions de lois.• Travaux relatifs aux branches professionnelles (articulation, coordination, restructuration).• Participation aux diverses instances de protection sociale, de l’emploi et de la formation professionnelle.• Actions relatives à la sécurisation des parcours professionnels.• Participation aux consultations, concertations, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics.• Actions liées aux problématiques sociétales.• Actions et positionnement liés à l’économie, aux politiques industrielles, à l’écologie et au développement durable.• Actions liées au suivi du monde associatif.• Actions sur les thématiques « Europe et international » (service Europe et international).
Mission 3 45 860 184 €	<ul style="list-style-type: none">• 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 matière de santé au travail.

22) Cf. ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

OS de branches (161 561 € alloués à 23 OS représentatives exclusivement dans les branches)	
Mission 1 161 561 €	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Travaux et actions en lien avec l'emploi, la formation professionnelle et la certification professionnelle (CQP). • Participation aux commissions de santé et de prévoyance.
Organisations professionnelles d'employeurs (total crédits 2023 = 50 433 454 €)	
OP nationales et interprofessionnelles : CPME, Medef, U2P (29 020 083 €)	
Mission 1 28 097 814 €	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. • Participation aux réunions des organismes paritaires et aux organismes de consultation (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, l'insertion et la qualification des 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 la mise en place des opérateurs de compétences (Opc). • Travaux de recherche et de développement dans la gestion paritaire. • Soutien technique, pédagogique et juridique aux entreprises, aux adhérents et aux salariés.
Mission 2 922 270 €	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (1 158 242 €)	
Mission 1 805 293 €	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation paritaire et travaux en lien avec les négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. • Dialogue social national, territorial et européen ; observation du dialogue social et de la négociation collective. • Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. • Négociation de branche 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 2 352 948 €	<ul style="list-style-type: none"> • Positions et propositions relatives aux lois, aux projets et propositions de lois et aux réformes sociales. • Travaux et actions relatifs aux branches professionnelles, principalement la restructuration des branches. • Responsabilité sociétale des entreprises. • Concertation avec le Gouvernement et les organisations interprofessionnelles. • Préparation et participation aux instances paritaires nationales. • Participation à des instances de concertation, organismes de consultation, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. • Travaux, en lien avec les pouvoirs publics, sur les effets de la Covid-19.

OP de branches (20 255 129 € alloués à 342 OP représentatives exclusivement dans les branches)

<p>Mission 1 20 255 129 €</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue social et négociation collective au niveau de la branche, notamment dans le cadre de la commission paritaire nationale permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création, la mise en place et la désignation des 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 CQP, ainsi qu'à la politique de valorisation, de prévision et d'évolution des métiers de la branche. • Participation aux instances des organismes paritaires et négociation paritaire. • Préparation, animation, participation à des commissions, réunions, groupes de travail paritaires. • Interactions et réunions avec les pouvoirs publics, travaux en lien avec les négociations de niveau national et interprofessionnel, dialogue social et négociation collective interbranches. • Déclinaison de la politique de la branche auprès des entreprises et services aux adhérents ; accompagnement juridique des entreprises et des partenaires sociaux à la suite des évolutions législatives, réglementaires et de la jurisprudence. • Intervention dans la gestion paritaire de la protection sociale (notamment prévoyance et frais de santé). • Travaux en lien avec la restructuration des branches professionnelles (rapprochement des branches). • 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 (www.agfpn.fr).

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. Le dialogue social européen	183
1.1. La déclaration de Val Duchesse	183
1.2. La révision de la directive sur les comités d'entreprise européens	184
1.3. Initiative relative au télétravail et au droit à la déconnexion	184
1.4. Les perspectives 2025	185
2. Les instances du dialogue social européen	187
2.1. Les sommets sociaux tripartites	187
2.2. Le Comité économique et social européen (Cese)	187
2.3. Le Comité du dialogue social interprofessionnel et les comités sectoriels	188
2.4. Les travaux de l'agence Eurofound, rapport « Salaires minimums pour les travailleurs faiblement rémunérés dans les conventions collectives »	189
3. Le dialogue social au niveau international : la 112 ^e session de la Conférence internationale du travail	190

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

1.1. LA DÉCLARATION DE VAL DUCHESSE

Le 22 février 2024, les partenaires sociaux, la Commission européenne et la présidence belge du Conseil de l'Union européenne (UE), réunis à Val Duchesse, ont signé une « déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux ». Elle intervient 39 ans après le sommet de Val Duchesse qui posait les fondations de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques européennes. **Cette déclaration a été l'occasion pour les partenaires sociaux de renouveler leur engagement à renforcer le dialogue social au niveau de l'UE** et à unir leurs forces pour relever les défis auxquels sont confrontés les économies et les marchés du travail européens.

Dans cette déclaration, les participants s'engagent à :

- **Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétence.** L'élaboration d'un plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétence, par la Commission et les partenaires sociaux, a été annoncée à cette occasion. Ce plan d'action est paru le 20 mars 2024.
- **Placer le dialogue social au cœur de l'action européenne.** Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la manière dont l'UE réagit et s'adapte à l'évolution de la situation économique et sociale, notamment face à la double transition écologique et numérique. Les participants réaffirment ici l'engagement de l'UE à respecter pleinement et à promouvoir le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social.
- **Instituer un envoyé pour le dialogue social européen.** Cet envoyé 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 qu'ils fassent état conjointement des préoccupations liées au dialogue social (cf. *infra*).
- **Conclure en 2026, un pacte pour le dialogue social.** Une série de réunions bipartites et tripartites vont être organisées pour identifier de nouvelles propositions pour renforcer le dialogue social européen.

1.2. LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

À la suite de l'appel début 2023 du Parlement européen à réviser la directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens, la Commission a lancé au printemps un processus de consultation des partenaires sociaux qui s'est terminé en octobre 2023. Instances de représentation des travailleurs, les comités d'entreprise européens (CEE) ont pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs sur les questions transnationales qui affectent considérablement leurs intérêts dans les entreprises de dimension communautaire. Considérant les enjeux soulevés (définition du champ d'application, amélioration du processus de création, renforcement de l'efficacité des processus d'information et de consultation, et meilleure garantie de l'effectivité des droits et de la protection des membres des CEE), la Commission a présenté une proposition de directive modificative, le 24 janvier 2024.

Au Conseil, les négociations sur le texte ont été menées sous présidence belge, jusqu'à l'adoption d'une orientation générale le 20 juin 2024 soutenue par une majorité qualifiée d'États.

Sur le plan national, la France est le deuxième pays de l'Union européenne (après l'Allemagne, qui s'est abstenue lors du vote de l'orientation générale) qui compte le plus de CEE (134). Dès lors, les autorités françaises ont activement participé aux négociations et ont suivi avec une vigilance particulière les propositions sur différents sujets : définition des questions transnationales soumises à information/consultation du CEE ; articulation entre accords antérieurs et nouvelles dispositions ; procédure d'information et de consultation et les obligations qui en découlent pour la direction centrale de l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle, dans le cas d'un groupe d'entreprises ; objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ; définition des sanctions financières ; accès à la justice pour les CEE, leurs membres, et les groupes spéciaux de négociations, etc. Les autorités françaises ont estimé que la proposition soumise à approbation du Comité des représentants permanents des États membres (Coreper) représentait un compromis équilibré et l'ont soutenue.

1.3. INITIATIVE RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL ET AU DROIT À LA DÉCONNEXION

La Commission européenne s'est saisie de la question du télétravail et du droit à la déconnexion et a lancé le **30 avril 2024** une phase de **consultation des partenaires sociaux européens sur l'orientation possible de l'action de l'Union européenne pour garantir « un télétravail équitable et le droit à la déconnexion »**. Cette initiative, qui fait suite à l'échec des négociations des partenaires sociaux interprofessionnels européens pour mettre à jour leur accord-cadre de 2002 sur le télétravail, s'appuie sur un « document consultatif » qui dresse les principaux enjeux, risques et opportunités soulevés par le télétravail et le droit à la déconnexion.

L'adoption d'instruments non contraignants tels qu'une communication ou une recommandation fait partie des actions envisagées. L'initiative de la Commission européenne peut également déboucher sur un instrument législatif contraignant qui pourrait prendre la forme d'une directive fondée sur l'article 153⁽¹⁾ du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Enfin, un ensemble de mesures combinant plusieurs de ces instruments pourrait également être projeté.

La Commission européenne mentionne dans son document consultatif la possibilité d'intervenir notamment dans les domaines d'action suivants :

- Instaurer le droit à la déconnexion ;
- Garantir des conditions d'emploi et de travail décentes aux télétravailleurs ;
- Protéger la santé et la sécurité des télétravailleurs dans le cadre de leur travail ;
- Réfléchir aux droits collectifs des télétravailleurs à l'information et à la consultation ;
- Fournir des informations aux travailleurs ;
- Garantir l'application de la législation.

Une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux devrait être organisée en 2025 avant le lancement d'une éventuelle proposition de texte par la Commission européenne.

1.4. LES PERSPECTIVES 2025

A. La poursuite des négociations autour de la révision de la directive sur les comités d'entreprise (2009/38/CE)

Le Parlement européen ayant approuvé, en décembre 2024, la décision d'entrer en négociations sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise (2009/38/CE), les trilogues⁽²⁾ devaient débiter en 2025, sous présidence polonaise. Il s'agit pour les colégislateurs européens de se mettre d'accord sur une version finale du texte, compromis entre l'orientation générale du Conseil et le rapport du Parlement européen⁽³⁾, dans lequel ce dernier a arrêté sa position sur le sujet.

Une majorité d'États, dont la France, sont attachés au texte de l'orientation générale du Conseil, adoptée le 20 juin 2024. Dans son rapport, le Parlement européen exprime des positions différentes sur des points centraux du texte, ce qui laisse présager des négociations difficiles.

1) L'article 153 du Traité de fonctionnement de l'Union européenne encadre les compétences de l'UE sur les sujets qui relèvent du droit du travail et les modalités de son intervention.

2) Les trilogues sont les réunions tripartites réunissant des représentants du Parlement, du Conseil et de la Commission au cours desquelles sont négociées les propositions législatives.

3) [Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales | A10-0029/2024 | Parlement européen.](#)

Les points d'achoppement portent en particulier sur la définition des questions transnationales et le champ d'application. Le Parlement souhaite élargir la définition des questions transnationales et prévoir l'application de la directive aux entreprises liées par des accords contractuels aux entreprises donneuses d'ordre. À l'inverse, le Conseil demande de clarifier le champ d'application pour éviter notamment une inflation de sujets potentiellement concernés et le risque de concurrence avec les procédures d'information et de consultation nationales. L'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition du groupe spécial de négociation (GSN qui négocie l'accord constitutif du CEE) et du CEE est également un point de divergence. Le Parlement souhaite que cet objectif soit chiffré (objectif chiffré selon lequel les femmes et les hommes occupent chacun au moins 40 % des postes de membres) et obligatoire. Le Conseil soutient le principe d'une représentation équilibrée mais sous forme d'objectif non contraignant vers lequel tendre, ce qui permet de tenir compte de la réalité des effectifs dans les entreprises et les secteurs concernés. La version du Conseil précise aussi que ces dispositions doivent être mises en place sans préjudice des dispositions nationales concernant les règles de désignation des représentants des travailleurs. Enfin, le sujet des sanctions applicables en cas de non-respect de la directive est particulièrement sensible. En effet, le Parlement souhaite inscrire, dans la directive, les modalités de calcul des sanctions financières, basées sur un pourcentage du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise contrevenante, alors que le Conseil admet simplement le principe de sanctions financières mais renvoie aux systèmes nationaux pour la définition de leur montant. La détermination de la durée du délai de transposition (entre 12 mois pour le Parlement et 24 mois pour le Conseil) sera également un sujet à suivre.

B. La mise en place du pacte sur le dialogue social

La signature du pacte sur le dialogue social a été annoncée pour la première fois lors du sommet des partenaires sociaux de Val Duchesse, en janvier 2024. Pour rappel, le **dialogue social est inscrit dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)** et son importance est soulignée par le **principe 8 du socle européen des droits sociaux** et par le **plan d'action sur ledit socle**. Les **articles 154 et 155 du TFUE** établissent l'obligation pour la Commission de consulter les partenaires sociaux sur les propositions législatives dans le domaine de la politique sociale et leur permettent de négocier des accords pouvant être mis en œuvre par le droit de l'Union.

Le pacte établit un cadre à long terme comprenant des mesures concrètes que la Commission et les partenaires sociaux pourront prendre pour renforcer et élargir la portée du dialogue social, ainsi que pour promouvoir une consultation plus vaste des partenaires sociaux. La mesure principale est la nomination d'un envoyé pour le dialogue social européen (cf. *supra*) qui encouragera des consultations opportunes et constructives des partenaires sociaux.

C. Le suivi de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil du 12 juin 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne

Ce suivi est prévu par la recommandation elle-même. Il se fera dans le cadre du Semestre européen par le comité de l'emploi (EMCO) et le comité de la protection sociale (CPS). Un questionnaire permettant aux États membres de décrire les mesures prises pour renforcer le dialogue social devrait être présenté par la Commission européenne.

D. Les réunions du sommet social tripartite

En 2025, il est prévu que le sommet social tripartite se réunisse le 19 mars et le 22 octobre.

2. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

2.1. LES SOMMETS SOCIAUX TRIPARTITES

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue qui se compose de représentants de la présidence en exercice du Conseil, des deux présidences suivantes, de la Commission et des partenaires sociaux.

Lors de la réunion du 20 mars 2024, sur le thème de « Une Europe forte sur les plans économique et social pour jouer son rôle dans le monde », les participants ont débattu de la stratégie industrielle pour compléter le pacte vert, centrée sur des emplois de qualité, le marché unique et la lutte contre les pénuries de compétences et de main-d'œuvre.

2.2. LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE)

Le Comité économique et social européen (Cese) est un organe consultatif de l'UE qui se compose de représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres groupes d'intérêts. Il transmet des avis sur des questions européennes à la Commission, au Conseil de l'UE et au Parlement européen et sert ainsi de lien entre les instances de décision et les citoyens de l'UE.

En 2024, dans ses avis, le Cese rappelle notamment que la proposition de directive modifiant la directive de 2009 sur les CEE « devrait améliorer le rôle des CEE en tant qu'instruments d'une culture d'entreprise axée sur le dialogue social ».

Dans un autre avis portant sur « l'IA pour les services publics, l'organisation du travail et des sociétés plus égalitaires et inclusives », le Cese présente le dialogue

social comme un outil pour accompagner les transformations : « Le dialogue social et la négociation collective ont un rôle capital à jouer pour favoriser la transition qu'il est nécessaire d'opérer vers l'intelligence artificielle, étant donné que les innovations qu'elle induit doivent être accompagnées, dirigées et portées par une action de suivi constant et de soutien de la part des partenaires sociaux, lesquels, en privilégiant une approche qui soit souple et pragmatique tout en encourageant l'équité et la transparence, peuvent aider à parvenir à une meilleure utilisation de cette technologie, fondée sur la transparence et le respect des droits. »

2.3. LE COMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL ET LES COMITÉS SECTORIELS

Le Comité du dialogue social interprofessionnel s'intéresse aux sujets couvrant l'ensemble de l'économie et du marché du travail.

Il est composé de représentants des partenaires sociaux interprofessionnels européens reconnus⁽⁴⁾ par la Commission, et de leurs organisations nationales membres. Il s'agit de :

- la Confédération européenne des syndicats (CES),
- la Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE),
- SGI Europe,
- SME United,
- Eurocadres (Conseil européen des cadres) et la Confédération européenne des cadres (CEC).

Il se réunit plusieurs fois par an pour discuter de questions sociales et d'emploi d'intérêt commun, adopter des textes négociés par les parties et planifier les activités futures.

Le dialogue social européen s'exprime également au sein des 44 **comités de dialogue social sectoriels**. Ce sont des **espaces de consultation sur l'élaboration de la législation et des politiques de l'Union européenne dans le domaine du travail et des affaires sociales**. Les comités constituent aussi un **cadre autonome de dialogue social** entre les partenaires sociaux européens, notamment pour la conduite conjointe d'actions ou de négociations. Ils sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, sur la base d'une demande des organisations représentant les employeurs et les travailleurs, sous réserve du respect de certaines conditions. Les 44 comités de dialogue social sectoriel sont composés de 65 organisations européennes d'employeurs et de 15 fédérations syndicales

4) Les partenaires sociaux du dialogue social interprofessionnel sont définis selon deux critères : le principe de reconnaissance mutuelle entre organisations syndicales et la représentativité. La Commission fixe trois critères de représentativité dans sa communication COM/93/600 du 14 décembre 1993 :

Les organisations doivent :

- être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être structurées à l'échelle européenne ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme partie intégrante des organisations de partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives de tous les États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

européennes et représentent environ 185 millions de travailleurs et plus de 6 millions d'entreprises dans l'ensemble de l'UE.

En 2024, ces comités ont notamment sensibilisé les acteurs européens aux enjeux actuels, comme l'impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi (exemple : déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur bancaire, du 14 mai 2024) ou encore la prise en compte de la qualité de l'emploi dans le contexte de la transition écologique (exemple : déclaration commune du Comité européen de dialogue social sectoriel pour les industries de la pâte à papier et du papier, « Un pacte industriel européen axé sur la garantie d'emplois de qualité dans le secteur européen de la pâte et du papier », du 8 novembre 2024).

2.4. LES TRAVAUX DE L'AGENCE EUROFOUND, RAPPORT « SALAIRES MINIMUMS POUR LES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES »

Ce rapport⁽⁵⁾ s'inscrit dans un projet plus large de création, notamment, d'une base de données contenant les taux de rémunération minimale pour les travailleurs faiblement rémunérés à l'échelle de l'UE.

Sur la base de données 2022, il s'intéresse aux derniers taux minimaux négociés et les analyse par rapport aux taux de salaires minimum légaux. Il passe également en revue les fourchettes de rémunération réglementées dans les conventions collectives, afin de créer des séries chronologiques basées sur une approche de panel.

On constate notamment, qu'en 2022, en moyenne et tous accords confondus, les taux minimaux négociés les plus élevés se trouvent dans les accords danois (2 951 €), suivis par ceux du Luxembourg (2 350 €) et de l'Irlande (2 285 €). En termes de niveau de taux minimaux négociés, la France est dixième. Le niveau de salaire minimal négocié est toutefois plus haut que le niveau de pouvoir d'achat standard, ce qui n'est pas le cas pour l'Italie ou l'Espagne, classées juste après.

5) Disponible ici : <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/5d6ba6031d/ef23061en.pdf>.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL : LA 112^e SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La conférence internationale du travail (CIT) **réunit chaque année les délégations tripartites, appelées mandants** (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs), **des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT)**.

Du 3 au 14 juin 2024, lors de la 112^e session de la CIT qui a eu lieu à Genève, trois discussions tripartites se sont tenues sur les dangers biologiques, sur l'économie du soin ainsi que sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Lors de cette conférence, les mandants de l'OIT ont commencé à négocier, dans le cadre d'une première étape de discussion, la **première norme internationale régissant les dangers biologiques dans le monde du travail**. Qu'elle prenne la forme d'une convention ou d'une recommandation, cette nouvelle norme est censée combler une lacune dans le corpus normatif de l'OIT, alors que la santé et la sécurité au travail a été érigée au rang de principe et droit fondamental au travail en 2022. Cet instrument doit proposer une définition des dangers biologiques, prévoir des mesures de prévention et de protection et fixer des obligations et des responsabilités aux employeurs ainsi que les droits et les devoirs des travailleurs en matière de dangers biologiques sur le lieu de travail. Les consultations se sont poursuivies à la 113^e CIT de 2025, lors de la deuxième séance de la Commission normative sur les dangers biologiques, et ont abouti à l'adoption de l'instrument.

Par ailleurs, la CIT a adopté des **conclusions sur le travail décent et l'économie du soin**. Elles témoignent d'une compréhension commune de l'économie du soin, de ses principes directeurs et de ses acteurs. Elles affirment que le travail dans l'économie du soin n'est pas une marchandise et que tous les travailleurs du secteur des soins devraient bénéficier d'un travail décent. Le texte des conclusions accorde une place importante aux enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes et réaffirme le rôle de chef de file mondial de l'OIT dans la promotion du travail décent dans le secteur du soin aux niveaux mondial, régional et national. Les conclusions enjoignent également à l'OIT de mener un travail statistique sur les travailleurs des soins pour mieux connaître le secteur et ses enjeux.

En outre, la troisième discussion récurrente sur les **principes et droits fondamentaux au travail (PDFT)** visait à examiner l'application des PDFT par les mandants de l'OIT depuis la dernière discussion de 2017, à identifier les défis rencontrés par ces derniers, et à déterminer les priorités d'action de l'OIT pour encourager les mandants à respecter, promouvoir et mettre en œuvre les PDFT au cours des 5 prochaines années. Les conclusions adoptées soulignent que les principes et

droits fondamentaux au travail sont plus nécessaires et importants que jamais. Elles identifient quatre domaines d'action politique pour encourager les mandants à renforcer leur action en matière de PDFT : le renforcement de la gouvernance des marchés du travail ; la liberté d'association et le dialogue social, y compris la négociation collective ; la formalisation⁽⁶⁾ et les entreprises durables ; et l'égalité et l'inclusion. Elles énoncent également les priorités sur lesquelles l'OIT doit centrer son action en vue de rendre effectifs et universels le respect, la promotion et la mise en œuvre des PDFT : l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales ; les entreprises et les chaînes d'approvisionnement ; les situations de crise et de fragilité ; une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous ; l'économie numérique.

En **matière de travail décent dans l'économie des soins et de PDFT**, deux résolutions ont été adoptées. Elles demandent au directeur général de l'OIT de préparer des plans d'action afin de donner effet aux conclusions adoptées, de soutenir les conclusions des commissions et d'en tenir compte dans les futures propositions de programme et de budget de l'OIT.

6) La formalisation correspond ici au passage de l'économie informelle à l'économie formelle.

PARTIE 3

LES RÉSULTATS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2024

Chapitre 1

La négociation interprofessionnelle

1. La négociation interprofessionnelle sur le nouveau pacte de la vie au travail	197
2. L'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social	198
3. L'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés	198
4. La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage	200
4.1. Des négociations sur l'assurance chômage encadrées par l'État	200
4.2. La relance des négociations à l'automne 2024	200
4.3. La convention d'assurance chômage signée le 15 novembre 2024	201
4.4. Les évolutions apportées par la convention du 15 novembre 2024	201

Chapitre 1

La négociation interprofessionnelle

1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE SUR LE NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

Les négociations sur le nouveau pacte de la vie au travail ont été esquissées à l'issue des travaux des assises du travail dès le printemps 2023. Un document d'orientation a été transmis aux partenaires sociaux en novembre 2023. Ce document proposait l'ouverture de négociations nationales interprofessionnelles sur la mise en place du compte épargne-temps universel, le développement de mesures favorables au maintien et au retour en emploi des seniors et la création de dispositifs favorisant la progression des carrières et les possibilités de reconversions professionnelles, ainsi que sur la lutte contre l'usure professionnelle. Les négociations ont débuté le 22 décembre 2023 et se sont terminées le 11 avril 2024. Le calendrier initial prévoyait que la négociation prenne fin le 26 mars 2024 ; il a finalement été prolongé pour permettre aux discussions de se poursuivre.

Un premier avant-projet d'accord national interprofessionnel a été soumis par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés le 18 mars 2024. Ces dernières (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) ont quant à elles formulé dix propositions communes le 19 mars 2024. Puis un deuxième projet de texte a été proposé par les organisations patronales en avril.

Les négociations n'ont pas permis la conclusion d'un accord sur l'ensemble des sujets, après quatre réunions d'audition d'experts et quinze réunions de négociation interprofessionnelle : le projet d'accord national interprofessionnel (ANI) « en faveur de l'anticipation et de l'accompagnement des transformations du travail et de l'emploi », soumis à la signature par le patronat le 10 avril 2024, n'a pas été approuvé par les organisations syndicales de salariés. En revanche, un accord national interprofessionnel portant création d'un compte épargne-temps universel a été signé le 23 avril 2024 par l'U2P, la CFDT et la CFTC.

Ces difficultés n'ont pas empêché la poursuite du dialogue social national interprofessionnel. Le 14 novembre 2024, trois accords nationaux interprofessionnels¹⁾ ont été conclus (cf. points suivants de ce chapitre), reprenant certaines mesures proposées par les partenaires sociaux durant les négociations sur le nouveau pacte de la vie au travail, et les négociations au sujet des reconversions professionnelles se sont poursuivies pour aboutir en juin 2025.

2. L'ANI DU 14 NOVEMBRE 2024 RELATIF À L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Les partenaires sociaux (Medef, CPME, CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) ont conclu un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'évolution du dialogue social.

Afin de permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, dans un souci de préservation de l'expérience de ces derniers, les signataires ont demandé la suppression dans le code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE). Ils se sont également engagés à ouvrir une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux en 2025.

Conformément aux stipulations de cet accord, la suppression dans le code du travail de la limite du nombre des mandats successifs figure parmi les mesures de la loi promulguée le 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

3. L'ANI DU 14 NOVEMBRE 2024 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Le 21 novembre 2023, les partenaires sociaux ont été invités par le Gouvernement, en application de l'article L. 1 du code du travail, à engager une négociation nationale interprofessionnelle afin d'identifier les mesures favorables au maintien et au retour en emploi des seniors. Après un premier échec des négociations acté au printemps 2024, la ministre chargée du Travail et de l'Emploi a transmis en octobre 2024 un courrier aux partenaires sociaux pour indiquer que le Gouvernement demandait aux partenaires sociaux de reprendre les négociations sur l'emploi des seniors.

¹⁾ Avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, accord national interprofessionnel relatif à l'évolution du dialogue social et accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés.

Dans ce cadre, un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu le 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés. Signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC, il porte sur quatre priorités : mobiliser le dialogue social de branche et d'entreprise, préparer la deuxième partie de carrière, lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors par la création d'un nouveau type de contrat à durée indéterminée (CDI) et faciliter les aménagements de fin de carrière.

Concrètement, cet ANI prévoit l'obligation d'engager une négociation tous les trois ans, sauf accord de méthode fixant une périodicité différente :

- pour les branches, sur l'emploi et le travail des seniors ;
- pour les entreprises d'au moins 300 salariés, sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés.

Par ailleurs, les branches peuvent décider d'établir un plan d'action type destiné aux entreprises de moins de 300 salariés.

La loi portant transposition de cet ANI, promulguée le 24 octobre 2025 (cf. *supra*), reprend cette mesure. Elle prévoit en effet, pour les branches professionnelles, une obligation d'ordre public de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge. Les branches ont toutefois la possibilité de définir, par accord, la périodicité et le contenu de cette négociation dans le respect des dispositions d'ordre public. À défaut d'accord, la négociation se tient tous les 3 ans et porte sur le recrutement des salariés expérimentés, leur maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement vers la retraite progressive ou vers le temps partiel et la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences.

De même, pour les entreprises de plus de 300 salariés, il prévoit la création d'une obligation de négociation d'ordre public autonome concernant les salariés expérimentés. Le but est d'en faire une négociation à part entière, distincte de celle sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et sur la mixité des métiers. Cette négociation doit se tenir au moins une fois tous les 4 ans. Les entreprises comme les branches ont la possibilité de définir par accord la périodicité et le contenu de cette négociation. À défaut d'accord, la négociation se tient tous les 3 ans et porte sur les mêmes matières que la branche.

Enfin, la loi de transposition permet à l'accord de branche, conclu dans le cadre des négociations relatives aux salariés expérimentés, de comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés. Ce plan d'action ne peut être appliqué par l'employeur qu'à la condition qu'il ait engagé des négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés et en cas d'échec de ces négociations.

Concernant les aménagements de fin de carrière, la loi de transposition traduit les possibilités de négociation prévues par l'ANI. Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel

de la rémunération du salarié en fin de carrière lorsque celui-ci, à sa demande et en accord avec son employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours.

4. LA CONVENTION DU 15 NOVEMBRE 2024 RELATIVE 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, que le Premier ministre transmette aux organisations syndicales et patronales 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. LA RELANCE DES NÉGOCIATIONS À L'AUTOMNE 2024

À la suite de l'échec des négociations relatives à une nouvelle convention d'assurance chômage en 2018, l'État a déterminé les règles de l'assurance chômage par décret (décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage). Conformément à ce qui est indiqué au point 3.1., un document de cadrage a été transmis aux partenaires sociaux le 1^{er} août 2023 préalablement au lancement de la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage applicable à compter du 1^{er} janvier 2024. Toutefois, l'accord conclu par les partenaires sociaux le 10 novembre 2023 n'a pas été agréé par le Premier ministre et la période dite de « carence⁽²⁾ » a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'à ce que la ministre du Travail et de l'Emploi **propose le 9 octobre 2024, dans une lettre aux partenaires sociaux, d'engager une nouvelle négociation visant à compléter l'accord de novembre 2023 (sur la base du document de cadrage d'août 2023) pour y intégrer des mesures relatives à l'indemnisation des demandeurs d'emploi seniors dans le cadre d'une négociation plus globale sur l'emploi des seniors.**

2) Lorsqu'aucun accord, conforme à la lettre de cadrage transmise par le Premier ministre, n'est trouvé par les partenaires sociaux, c'est l'État qui définit par décret la réglementation relative à l'assurance chômage : c'est le régime dit de « carence ».

4.3. LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE SIGNÉE LE 15 NOVEMBRE 2024

Les négociations entre les partenaires sociaux ont été conclusives : un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 et la nouvelle convention d'assurance chômage ont été **signés le 15 novembre 2024** ; il en est de même pour la convention relative à l'assurance chômage à Mayotte. La convention relative à l'assurance chômage est **entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025, et la plupart des nouvelles mesures, le 1^{er} avril 2025**. Elle est applicable aux demandeurs d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} janvier 2025 et à ceux dont la procédure de licenciement est engagée à compter de cette même date. Les règles issues du décret du 26 juillet 2019 modifié continuent de s'appliquer aux autres demandeurs d'emploi.

La convention d'assurance chômage a été agréée par le Premier ministre par l'arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés. Cet agrément met **fin au régime de carence en vigueur depuis juillet 2019**. Toutefois, certaines mesures ont été exclues de l'agrément. Il s'agit :

- de la condition spécifique d'affiliation réduite à 5 mois (au lieu de 6 mois en droit commun) pour les « primo-entrants », définis comme les salariés n'ayant pas ouvert de droits à l'assurance chômage au cours des 20 dernières années, cette mesure étant en effet dépourvue de base légale ;
- des mesures sur les travailleurs transfrontaliers : afin de tenir compte des différences de salaires entre l'État d'emploi et l'État de résidence (la France), il avait été envisagé qu'un coefficient d'ajustement, calculé sur la base des niveaux de salaires moyens constatés par pays, soit appliqué au calcul de leurs allocations ; une restriction temporaire du cumul entre les revenus d'activité et l'allocation chômage pour les allocataires qui reprennent une activité à l'étranger avait également été prévue. Ces mesures sont en effet contraires aux règles européennes applicables aux travailleurs.

4.4. LES ÉVOLUTIONS APPORTÉES PAR LA CONVENTION DU 15 NOVEMBRE 2024

Plusieurs changements importants ont été apportés par la convention du 15 novembre 2024, et sont entrés en vigueur au 1^{er} avril 2025, notamment :

- **la mensualisation** du paiement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) sur une base de 30 jours calendaire, quel que soit le mois ;
- **l'abaissement du taux de contribution d'assurance chômage acquittée par les employeurs à 4 % (au lieu de 4,05 %) ;**

- **le recul de 2 ans** des bornes d'âge d'entrée dans la filière senior pour tenir compte des effets de la réforme des retraites. Les nouvelles bornes d'âge spécifiques sont les suivantes :
 - les personnes de 55 et 56 ans (au lieu de 53 et 54 ans précédemment) bénéficient d'une durée maximale d'indemnisation plus longue, jusqu'à 22,5 mois ;
 - les personnes de 57 ans et plus bénéficient d'une durée maximale d'indemnisation de 27 mois.

Pour les personnes de plus de 55 ans, la période au cours de laquelle est recherchée l'affiliation est de 36 mois contre 24 pour les autres demandeurs d'emploi.

- la possibilité d'un allongement de la durée d'indemnisation dans la limite de 137 jours, en cas de suivi d'une formation en cours d'indemnisation, est décalée de 2 ans et s'appliquera à tous les allocataires âgés de 55 ans et plus à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- la dégressivité de l'ARE pour les demandeurs d'emploi dont les revenus excèdent un certain montant cesse de s'appliquer à partir de 55 ans et non plus de 57 ans ;
- la **condition minimale d'affiliation est réduite à 5 mois** (au lieu de 6) pour l'indemnisation des **travailleurs saisonniers**.

Chapitre 2

La négociation de branche : données générales et activité par thème

1. Les données générales de la négociation de branche en 2024	205
1.1. Méthodologie et éléments de définition relatifs aux données enregistrées dans la base de données des conventions collectives (BD3C)	205
1.2. Malgré un léger tassement, l'activité conventionnelle de branche reste à un niveau soutenu	207
1.3. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème	208
1.4. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	215
2. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	216
2.1. Un nombre d'accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle en légère hausse en 2024	216
2.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche	218
2.3. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise	229
3. La négociation sur les salaires	230
3.1. La négociation salariale de branche : l'activité conventionnelle	232
3.2. La mobilisation autour des salaires reste forte mais des difficultés subsistent	242
4. La négociation sur les classifications professionnelles	259
4.1. Dix branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification substantielle de leur grille de classification en 2024	261
4.2. Des aménagements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	268
4.3. Quatre créations ou transpositions de grilles de classification sont intervenues dans des contextes de restructuration	272
4.4. La négociation des conditions d'entrée en vigueur et de suivi des nouvelles grilles de classification	275
4.5. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	276

5. La négociation sur l'épargne salariale	277
5.1. L'intéressement poursuit sa diffusion dans les branches professionnelles	279
5.2. La conclusion d'accords de participation dans le cadre de l'obligation posée par la loi sur le partage de la valeur	282
5.3. Les textes relatifs aux plans d'épargne salariale : le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)	285
6. La négociation sur l'articulation des temps de vie	286
6.1. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	286
6.2. Les congés payés	289
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	292
7.1. Le temps de travail effectif	292
7.2. Le travail à temps partiel	300
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	306
8. La négociation sur le contrat de travail	315
8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai	315
8.2. Les accords sur le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	316
8.3. La rupture du contrat de travail : durée du préavis, indemnités de licenciement, licenciement économique et fin de carrière	317
8.4. 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	323
9.1. La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	323
9.2. La négociation relative au télétravail	326
9.3. Le droit à la déconnexion	327
10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi	329
10.1. Les accords Pro-A	330
10.2. La GPEC de branche au service des entreprises et de leurs salariés	331
10.3. L'emploi des personnes handicapées	333
11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD)	336
11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité	336
11.2. Un bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des entreprises et des branches	338
12. La négociation sur la protection sociale complémentaire	343
12.1. L'actualité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire	344
12.2. Caractéristiques des accords examinés en 2024 par la SCPSC	345

Chapitre 2

La négociation de branche : données générales et activité par thème

1. LES DONNÉES GÉNÉRALES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE EN 2024

1.1. MÉTHODOLOGIE ET ÉLÉMENTS DE DÉFINITION RELATIFS AUX DONNÉES ENREGISTRÉES DANS LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BD3C)

A. Collecte des informations

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024. Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-5 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors ceux qui concernent les professions agricoles, doivent être déposés auprès de la Direction générale du travail (DGT). Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la base de données des conventions collectives (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⁾.

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>.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2024 et portés à la connaissance de la DGT avant le 15 mars 2025 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2024*.

B. L'identifiant des conventions collectives (IDCC)

L'IDCC correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer, sans équivoque ni confusion, une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de paie simplifié, généralisé au 1^{er} janvier 2018, n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des *Journaux officiels*, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

La déclaration sociale nominative (DSN) impose à l'employeur d'indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information doit notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupement de branches professionnelles. Les brochures des conventions collectives qu'édite la Dila 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 des Solidarités, 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 (Insee). Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

C. Données provisoires, données actualisées

La comptabilisation des accords pour cette édition du *Bilan de la négociation collective* a été arrêtée au 15 mars 2025 (cf. *supra*), à partir de la base BD3C. Les accords conclus en 2024 mais déposés et/ou enregistrés après cette date ne sont donc pas retenus : les données publiées pour 2024 sont donc dites provisoires. Les chiffres seront actualisés dans le prochain *Bilan*. 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.

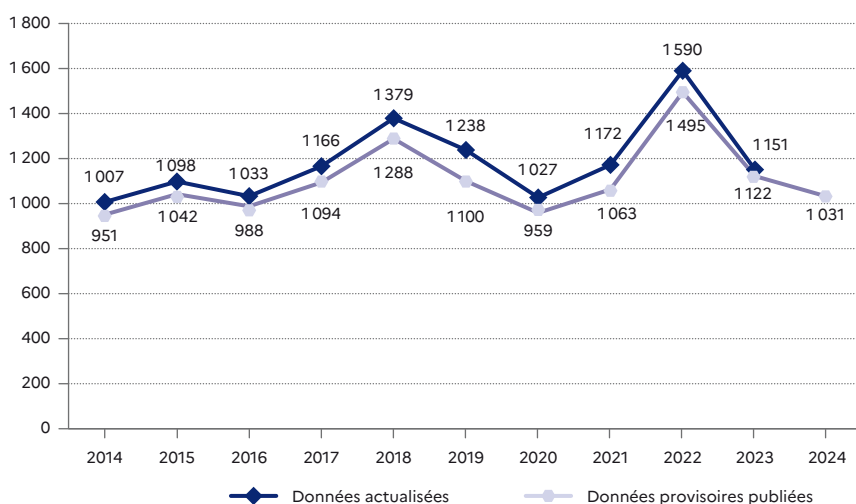
D. Annexes

Les listes des textes évoqués au chapitre 2 de la troisième partie de ce *Bilan*, « La négociation de branche : données générales et activité par thème », sont disponibles sur le site du ministère du Travail et des Solidarités à la rubrique : [Droit du travail et dialogue social, Dialogue social, Négociation collective, Rapports|Bilans de la négociation collective](#).

1.2. MALGRÉ UN LÉGER TASSEMENT, L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE RESTE À UN NIVEAU SOUTENU

Après le pic de 2022 dû aux nombreux avenants salariaux signés notamment à la suite de la triple revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), l'activité conventionnelle de branche poursuit en 2024 sa décélération entamée en 2023. Pour autant, avec 1 031 textes de base et avenants conclus en 2024, elle reste dynamique dans un contexte économique et politique incertain (*graphique 1*). Conformément à la tendance observée depuis au moins une quinzaine d'années, le volume de textes signés dépasse le millier d'accords alors que dans le même temps, le nombre de branches professionnelles a significativement diminué, passant de près de 700 à 230 environ.

Graphique 1 : Nombre de textes conclus par les branches professionnelles selon l'année de signature



* Données provisoires.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

1.3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE, LE TYPE DE TEXTE ET LE THÈME

Les textes conventionnels de branche (conventions collectives, accords professionnels, accords interbranche, accords de branche, avenants) peuvent avoir des champs d'application géographiques différents : le plus souvent nationaux, ils peuvent également être territoriaux dans certains secteurs et ce, dans une proportion non négligeable.

De plus, en fonction de leurs besoins et du résultat attendu, les négociateurs ont recours à des textes de statuts juridiques divers pour contracter : certains sont des textes de base comme les conventions collectives, les accords professionnels ou les accords interbranche ; d'autres ont vocation à compléter le texte de base sur un thème spécifique (accords de branche) ou à le modifier (avenants⁽²⁾).

Aussi, dans les développements qui suivent, l'activité conventionnelle de branche est décrite 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

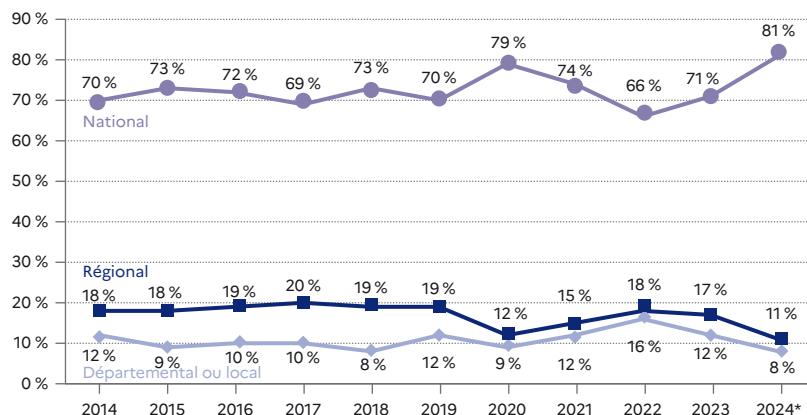
En 2024, la répartition des textes conventionnels de branche selon leur périmètre géographique d'application poursuit la tendance entamée en 2023 (*graphique 2*). L'écart continue ainsi à se creuser entre les textes dont le champ d'application est national et ceux dont le champ d'application est infranational (régional, départemental ou local). Les textes de niveau national représentent 81 % de l'ensemble des textes conclus quel que soit le niveau géographique, pic inédit depuis au moins 10 ans. Inversement, les textes de niveau infranational sont à leur plus bas niveau depuis plus de 10 ans, les textes de niveau régional représentant 11 % de l'ensemble des textes conclus et ceux de niveau départemental ou local 8 %.

En valeur absolue, le nombre de textes conclus aux niveaux national, régional et départemental ou local poursuit sa baisse. Dans le détail toutefois, celui des textes de portée nationale augmente tandis que ceux des textes de portée régionale et infrarégionale continuent à baisser, respectivement de 43 % et de 41,5 % par rapport à 2023. Cette baisse s'explique, en partie du moins, par le changement de fonctionnement du secteur de la métallurgie en ce qui concerne la conclusion des accords salariaux minima hiérarchiques. Alors que jusqu'en 2023, les négociations de branche sur le sujet dans la métallurgie avaient exclusivement lieu au niveau territorial (régional ou infrarégional), depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 de la nouvelle convention collective unifiée signée le 7 février 2022, une grille unique des salaires minima hiérarchiques est applicable quel que soit le territoire d'activité. Seules les négociations sur les primes se tiennent encore au niveau territorial⁽³⁾.

2) Un avenant peut toutefois également modifier un accord de branche.

3) Pour plus de détails sur le sujet, voir partie 3, chapitre 2, point 3, « La négociation sur les salaires », p. 230.

Graphique 2 : Évolution de la répartition des textes conventionnels de branche selon leur niveau géographique



* Données provisoires.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Représentant un peu plus de 30 % de l'ensemble des avenants quel que soit leur niveau géographique, la proportion des **avenants salariaux** par rapport à l'ensemble des avenants est en baisse par rapport à 2023 (*tableau 1*). De plus, en 2024, le nombre d'avenants salariaux poursuit sa baisse, passant de 526 en 2023 à 333 en 2024, soit une baisse de 36,7 % par rapport à 2023. En 2024, alors que la décélération de l'inflation entamée en 2023 s'est poursuivie et qu'une revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), en plus de celle de janvier 2024, était peu probable, le Smic a été revalorisé de 2 % le 1^{er} novembre 2024. Intervenu tard dans l'année, cette revalorisation a eu pour conséquence qu'un certain nombre de branches n'a pas eu le temps de faire aboutir les négociations salariales avant la fin de l'année 2024 leur permettant de se remettre en situation de conformité par rapport au niveau du Smic. En 2023, la situation était différente dans la mesure où la deuxième revalorisation du Smic avait eu lieu en mai, laissant plus de temps aux branches pour faire aboutir leurs négociations salariales. On peut donc penser que la baisse du nombre d'avenants salariaux en 2024 est due à la fois au fait que certaines branches n'ont pas eu le temps de se remettre en situation de conformité et au fait que le nombre d'avenants sur les minima conventionnels de branche dans la métallurgie est passé à 0 en 2024 en raison de l'application de la nouvelle convention collective. Et en effet, le nombre d'avenants salariaux infranationaux atteint son plus bas niveau depuis au moins 10 ans, avec 121 avenants conclus à ce niveau.

Tableau 1 : Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon leur niveau géographique

Année	Avenants salariaux nationaux		Avenants salariaux infranationaux		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2014	194	26,2%	202	69,2%	396	38,3%
2015	180	22,1%	202	67,8%	382	34,3%
2016	202	28,0%	199	72,4%	401	40,2%
2017	227	29,4%	236	72,0%	463	42,1%
2018	219	21,8%	274	72,7%	493	35,7%
2019	191	26,4%	262	72,6%	453	55,1%
2020	153	18,4%	136	67,0%	289	28,0%
2021	204	24,0%	188	64,2%	392	34,3%
2022	416	38,2%	323	59,7%	739	45,0%
2023	298	35,3%	228	68,1%	526	44,6%
2024*	212	23,8%	121	66,9%	333	31,1%

* Données provisoires.
Lecture : en 2024, 212 avenants salariaux ont été signés au niveau national, ce qui représente 23,8 % de l'ensemble des avenants nationaux (salariaux ou autres). 121 avenants salariaux ont été signés au niveau infranational, soit environ 67 % de l'ensemble des avenants signés à ce niveau.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

B. La négociation collective de branche selon le type de texte

Les conventions collectives

La convention collective d’une branche professionnelle traite de l’ensemble des conditions d’emploi, de travail, de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales des salariés de la branche. Elle doit comporter des clauses relatives au champ d’application territorial et professionnel couvert et définir les conditions dans lesquelles elle peut être révisée ou dénoncée. Elle est constituée d’un texte de base qui peut faire l’objet de modifications par des avenants et être complété par des accords de branche sur des thèmes spécifiques (cf. *supra*). Avenants et accords de branche sont des textes dits rattachés à la convention collective. Comme le texte d’origine de la convention collective, ils sont signés par les représentants d’employeurs et de salariés.

En 2024, quatre nouvelles conventions collectives nationales (CCN) ont été signées contre une seule en 2023 et cinq en 2022.

La signature de ces quatre CCN s’inscrit dans le cadre du chantier de restructuration des branches professionnelles entamé en 2014, puisque toutes les quatre concrétisent le rapprochement des branches concernées⁽⁴⁾.

4) Pour en savoir plus sur le bilan 2024 du chantier de restructuration des branches professionnelles, voir partie 2, chapitre 2, point 2.4, p. 170 et dossier 4, « 10 ans après le lancement du chantier de restructuration des branches : premiers éléments de bilan », p. 449.

Ainsi, signée le 27 juin 2024, la CCN des *entreprises au service de la création et de l'événement* (IDCC 3252) acte le rapprochement de la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* (IDCC 2717) avec celles des *propriétaires-exploitants de chapiteaux* (IDCC 2519) et des *agences de mannequins* (IDCC 2397), désormais régies par le même cadre conventionnel⁵⁾.

La CCN des *salariés des cabinets d'avocats* (IDCC 3253), signée le 21 juin 2024, est issue de la fusion des champs de la convention collective du *personnel des cabinets d'avocats* (IDCC 1000) et de la convention collective *cabinets d'avocats (avocats salariés)* (IDCC 1850).

Quant à la convention collective de la *boucherie-poissonnerie* (IDCC 3254), elle a été signée le 24 septembre 2024 et traduit la fusion de la branche professionnelle de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers* (IDCC 992) et de la branche de la *poissonnerie (commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson ; IDCC 1504)*.

Signée le 1^{er} octobre 2024, la CCN des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf* (IDCC 3255) est l'aboutissement de la démarche entamée en 2019 par les branches professionnelles de la *boulangerie et pâtisserie* (IDCC 1747) et des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs* (IDCC 2075).

La part des conventions collectives (CC) ayant eu au moins un avenant en 2024 est d'environ 68 %, légèrement au-dessus de la moyenne des 10 dernières années (tableau 2). D'un peu plus de 89 %, la part des conventions collectives de niveau national avenantées en 2024 dépasse le maximum jusqu'alors enregistré en 2022, et est de 9 points au-dessus de la moyenne des 10 dernières années.

Tableau 2 : Part de conventions collectives (CC) ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique de la CC et l'année (%)

Niveau géographique de la CC	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Nationales	70,6	70	74,7	79,6	83,6	83,5	74,4	78	88,3	88,16	89,13
Régionales	41	47,4	57,7	57,7	84,2	57,9	26,3	42,1	51,4	34,48	18,52
Départementales ou locales	28,3	23,3	41,7	45	60,2	60,2	33,9	53,4	67,3	44,07	8,47
Ensemble	50,2	48,7	63,1	67,1	77,7	75,2	59,7	68,6	79,5	75,68	68,04

* Données provisoires

Lecture : en 2024, un avenant au moins a été signé dans 89,13 % des conventions collectives de niveau national et dans 68,04 % de l'ensemble des conventions collectives.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

5) Pour en savoir plus sur ce que peut représenter un processus de restructuration de branches vécu de l'intérieur, voir dossier 5 « Contribution de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252). Présentation paritaire d'une restructuration de branches avec création d'une nouvelle convention collective », p. 461.

La part des conventions collectives infranationales ayant eu au moins un avenant en 2024 s'effondre par rapport aux années antérieures, notamment en raison de l'absence de textes conclus sur les salaires minima hiérarchiques dans le secteur de la métallurgie (cf. *supra*). Les avenants territoriaux en 2024 concernent ainsi des branches départementales et régionales du bâtiment et des travaux publics.

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 2024, **12 AP ont été signés, dont 10 au niveau national et 2 au niveau local** (tableau 1, partie 1, chapitre 1, p. 18 ; en 2023, sur les 19 AP signés, 13 l'ont été au niveau national, 6 au niveau local). En 2024, avec cinq AP couvrant des sujets très variés, les *industries électriques et gazières* (IEG) sont les principales signataires d'AP. Retenons en particulier l'accord « relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2028 » par lequel la branche réaffirme son rôle dans l'accompagnement et le soutien aux entreprises dans « leurs politiques de mixité et d'égalité professionnelle femmes hommes » ; pour ce faire, s'appuyant sur trois axes⁶⁾, elle indique notamment des actions à déployer ou à renforcer au niveau des entreprises. La branche a également conclu un accord d'expérimentation définissant les procédures « applicables au traitement des dossiers disciplinaires » ; les autres AP concernent les primes et indemnités, les avantages à étendre aux salariés recrutés depuis le 1^{er} septembre 2023 au moment de leur départ à la retraite et les modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires. La branche *Caisse d'épargne* a elle aussi conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche dont l'objectif est de « déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle ». Au niveau local, l'un des deux textes est la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte tandis que l'autre porte sur le temps de travail, l'organisation du travail et les rémunérations dans le *transport routier de voyageurs à La Réunion*.

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.

6) Renforcer la mixité des métiers ; accompagner les entreprises pour garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels et supprimer les plafonds de verre ; accompagner les entreprises pour garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En 2024, 1 024 avenants ont été signés (-10,3 %), dont 972 rattachés à une convention collective, 43 à un accord professionnel et 9 à un accord interprofessionnel. 837 sont de niveau national, 114 de niveau régional et 73 de niveau départemental ou local.

C. La négociation de branche selon les thèmes : une relative stabilité dans les thèmes abordés

En 2024, la répartition et le classement des thèmes varient peu par rapport à 2023 (tableau 3). Notons toutefois que, dans un volume global d’accords en repli, les négociations sur la retraite complémentaire et la prévoyance, d’une part, et celle sur les classifications, d’autre part, ont été particulièrement dynamiques avec un nombre d’accords en forte hausse.

Tableau 3 : Principaux thèmes abordés par les textes conventionnels de branche et les accords professionnels signés en 2024 (données provisoires) et 2023 (données actualisées)

Rang 2024	Thèmes	2024 (données provisoires)	2023 (données actualisées)
1	Conditions d’application des accords*	561	345
2	Salaires	333	526
3	Égalité professionnelle femmes hommes	209	293
4	Retraite complémentaire et prévoyance	186	112
5	Système et relèvement de primes	126	171
6	Formation professionnelle /apprentissage	102	94
7	Conditions de négociation / conclusion des accords**	58	112
8	Temps de travail	44	33
9	Classifications	38	19
10	Congés	29	19

* Les conditions d’application des accords (561 mentions en 2024) présentes dans certains accords définissent des clauses de révision, de durée, de champ, etc., et ne constituent donc pas un thème à proprement parler. L’évolution de leur nombre suit celle du volume global de textes.

** Elles couvrent les modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires. Note : chaque accord étant susceptible d’aborder plusieurs thèmes, la somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total de textes signés par année.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Outre les conditions d'application des accords qui ne sont pas à proprement parler un thème de négociation (*tableau 3*), les salaires constituent cette année encore le principal thème de négociation. Malgré un tassement de l'activité conventionnelle sur les salaires par rapport à 2023 (-36 % par rapport à 2023), la dynamique des négociations salariales reste portée par la double revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} janvier et au 1^{er} novembre 2024. Ce faisant, elle retrouve un niveau habituel alors que les revalorisations automatiques du Smic intervenues ces dernières années dans un contexte inflationniste l'avaient particulièrement dynamisée, conduisant de nombreuses branches à procéder à plusieurs ajustements de leurs minima conventionnels en cours d'année (cf. partie 3, chapitre 2, point 3, p. 230).

Comme en 2023, le reflux de la négociation sur les salaires semble produire un effet identique sur le thème de **l'égalité entre les femmes et les hommes**, mentionné dans 209 textes conventionnels de branche (-28,7 % par rapport à 2023). Ces derniers sont principalement des accords et avenants salariaux qui ne font que rappeler la prise en compte de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Les textes traitant spécifiquement d'égalité professionnelle sont, quant à eux, en légère hausse, passant de 11 textes en 2023 à 12 en 2024.

Avec 186 textes traitant de **retraite complémentaire et prévoyance** contre 112 en 2023, l'activité de négociation collective en la matière a été plus importante en 2024 qu'en 2023 et les années précédentes. Cette hausse notable s'explique notamment par le fait que la fin de la période transitoire de mise en conformité avec le décret relatif aux catégories objectives a conduit de nombreuses branches à déposer des textes ayant pour seul objet de se mettre en conformité avec ce décret (cf. partie 3, chapitre 2, point 12, p. 343).

Le plus souvent abordé lors des négociations salariales, le thème du **système des primes** (équipements de travail, déplacements, repas, astreintes, événements familiaux, etc.), traité dans 126 textes, suit la tendance à la baisse des textes relatifs aux salaires.

Avec 38 accords ou avenants conclus sur le thème des **classifications** en 2024, contre 19 en 2023, l'activité conventionnelle sur ce thème connaît un net regain (cf. partie 3, chapitre 2, point 4, p. 259). On peut y voir les effets combinés de l'article 3 de l'ANI du 10 février 2023⁽⁷⁾ sur le partage de la valeur, repris à l'article 1^{er} de la loi du 29 novembre 2023, et des actions menées par la DGT tout au long de 2024 pour accompagner les branches ayant entamé des travaux de révision de leurs systèmes de classification (cf. partie 2, chapitre 2, point 1.2.C., p. 145).

7) Il prévoyait que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur classification depuis plus de 5 ans devaient engager, avant le 31 décembre 2023, une négociation en vue d'examiner la nécessité d'une révision de leur classification en intégrant les enjeux d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

1.4. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS

En 2024, le taux de signature des accords est en hausse pour la CGT et la CFE-CGC et en baisse pour la CFDT, FO et la CFTC (tableau 4). Cette évolution n’entraîne pas de changement dans la place des organisations selon leur taux de signature : CFDT (83,6 %, -5,8 points), FO (66,8 %, -2,2 points), CFE-CGC (60,1 %, +2,3 points), CFTC (46,8 %, -1,4 point) et CGT (35 %, +1,9 point).

Le taux moyen de signature, toutes organisations confondues, s’établit à 58,5 %, en repli d’un point par rapport à 2023 (59,5 %) mais sans pour autant atteindre son point le plus bas des 10 dernières années en 2022 (57 %).

Tableau 4 : Taux de signature des textes conventionnels de branche par organisation syndicale (en %)

Année	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2014	30,2	85	71	72,7	72,7
2015	34,9	86,4	68	75	72,9
2016	32,5	88,6	69	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	33,1	89,4	69	48,2	57,8
2024*	35	83,6	66,8	46,8	60,1

* Données provisoires.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – BD3C.

Rappelons que 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, toutes organisations syndicales confondues. La présence plus ou moins importante d’une organisation au sein des branches peut donc influencer sur son taux de signature : plus une organisation est présente dans un grand nombre de branches, plus elle a de chances de signer des accords et plus son taux de signature est susceptible d’être élevé. 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 4 sont donc à lire au regard de cette présence variable des organisations syndicales parmi les branches.

2. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'action des pouvoirs publics a pour objectif d'impulser et de soutenir la négociation collective.

Au niveau de la branche, les acteurs ont la possibilité de définir, par accord, le contenu de ces différentes négociations et les informations à remettre en amont aux négociateurs. La périodicité des négociations peut également être adaptée, par accord de méthode : elle doit être d'au moins une fois tous les 4 ans pour les négociations de branche sur les salaires et l'égalité professionnelle et d'au moins une fois tous les 5 ans pour la négociation sur les classifications.

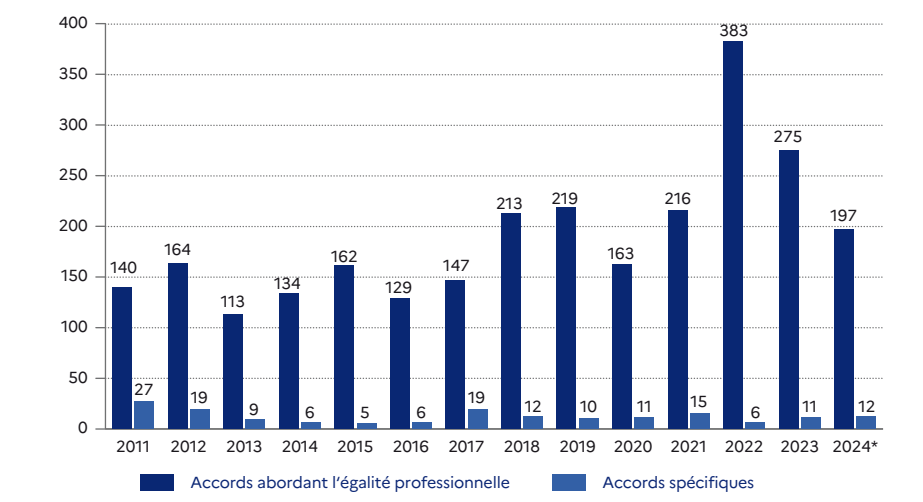
En l'absence d'accord de méthode en disposant autrement, les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur celles de rattrapage dont l'objectif est de remédier aux inégalités constatées.

Lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration, sous la forme de réserves. À défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, la plupart d'entre elles rappellent aux signataires la nécessité d'établir, au niveau de la branche, en amont de la négociation sur l'égalité professionnelle, 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. UN NOMBRE D'ACCORDS TRAITANT SPÉCIFIQUEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN LÉGÈRE HAUSSE EN 2024

En 2024, bien que le nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle soit en baisse par rapport à l'année précédente (209 textes en 2024 contre 286 en 2023 en données provisoires), le nombre de textes concernant spécifiquement l'égalité professionnelle (12 accords en 2024 contre 11 en 2023) est en hausse.

Graphique : Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes



* Données provisoires.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Tableau : Nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
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 (20,82 %)	1 100
2020	11	163	174 (18,14 %)	959
2021	15	216	231 (21,63 %)	1 068
2022	6	383	389 (25,92 %)	1 501
2023	11	275	286 (25,49 %)	1 122
2024	12	197	209 (20,71 %)	1 031

Lecture : en 2024, 12 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 197 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 209 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2024, soit 20,71 % des 1031 accords de branche conclus.
Source : Ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

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 évoqué 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).

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 sur les 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 de répondre aux exigences légales qui leur sont applicables.

2.2. LES BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Les accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

A. Les outils permettant d'établir un diagnostic partagé

La branche des *agences générales d'assurance* fait explicitement référence à l'élaboration d'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et identifie au besoin les axes de progrès pour réduire les écarts ainsi identifiés.

La branche de la *métallurgie* fait, quant à elle, explicitement référence aux éléments de diagnostic issus des données du « GTP Observations » (groupe technique

paritaire), lequel permet notamment de mettre en lumière le caractère « non mixte » de la branche ou encore la répartition femmes/hommes par catégorie professionnelle en son sein (employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise [TAM], cadres et ingénieurs).

La branche des *industries électriques et gazières* présente un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux, directement placé en annexe de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic permet de constater que la branche a connu une augmentation de six points de son taux de féminisation en moins de 20 ans, avec notamment une augmentation du taux de féminisation de plus de dix points sur les métiers techniques en l'espace de 15 ans.

D'autres types de travaux préparatoires peuvent, en outre, avoir été 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.

B. 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 concernant 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 2024.

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 dans 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 (*industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés ; restauration rapide ; blanchisserie-teinturerie et nettoyage ; courtage d'assurances et/ou réassurances ; industrie de carrières et matériaux ; banque populaire ; boucherie-poissonnerie*). 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 sexuée 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, des 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 *restauration rapide* indique que les offres d'emploi doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé.

Abordant également la thématique du recrutement, la branche du *sport* prévoit la nécessité pour les entreprises d'être vigilantes sur la proportion de candidatures femmes-hommes reçues et le nombre d'entretiens réalisés afin de garantir une plus grande mixité. La recherche de la mixité doit se faire à tous les niveaux hiérarchiques, comme l'indique la branche *banque populaire*, afin d'éviter la concentration d'emplois féminins ou masculins sur certains emplois.

La branche des *industries électriques et gazières* met l'accent sur les outils de communication en matière de recrutement. Ainsi, en travaillant avec des cabinets de recrutement, les entreprises de la branche bénéficieront d'un accompagnement pour développer des trames « d'offres types » plus inclusives, et des supports de communication dont le contenu visuel et/ou écrit vise à promouvoir les métiers de la branche tout en écartant toute terminologie ou représentation génératrice de stéréotypes sexués. La branche de la *boucherie-poissonnerie*, quant à elle, invite les entreprises à communiquer, par tout moyen, les textes relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes aux candidats à l'embauche, afin de rappeler leur engagement en matière de mixité au sein de leurs métiers.

De nombreuses branches prévoient, par ailleurs, des outils à destination des équipes de recrutement visant à favoriser l'égalité professionnelle. La branche des *industries électriques et gazières* propose, à destination des actrices et acteurs des processus de recrutement, une offre de webinaires ciblés et de ressources pour lutter contre les pratiques discriminatoires. L'accent est plus largement mis, au sein des branches *restauration rapide*, *industrie de la chaussure*, *blanchisserie-teinturerie et nettoyage* et *courtage d'assurances et/ou de réassurances*, sur la sensibilisation et la formation du personnel en charge du recrutement.

Dans ce cadre, la sensibilisation de l'ensemble des acteurs du recrutement extérieurs à l'entreprise fait l'objet d'une attention particulière. La branche de l'*industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* invite ainsi les différents partenaires auxquels les entreprises font appel en matière de recrutement à mettre en œuvre des actions prioritaires visant à favoriser les candidatures du genre sous-représenté dans le métier visé. En outre, la branche de l'*industrie de la chaussure* prévoit que les entreprises ayant recours à des cabinets de recrutement doivent privilégier, le cas échéant, les cabinets engagés en matière d'égalité.

L'encouragement à la mixité des emplois

Partant du constat que la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire progresser l'égalité professionnelle, certaines branches favorisent des actions de communication destinées aux établissements scolaires ou en charge de la formation initiale. Dans la branche du *courtage d'assurances et/ou réassurances*, sont ainsi soutenus des partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle.

La branche de la *blanchisserie-teinturerie et nettoyage* prévoit en outre des actions de sensibilisation dès le collège, visant à faire découvrir les métiers souffrant d'une absence de mixité. À cet égard, les entreprises sont encouragées à mener des actions de communication dans les territoires (salons, visites de sites, conférences, etc.).

La branche de *l'industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* incite, quant à elle, les entreprises à favoriser les actions d'information sur les formations et les métiers de l'industrie textile, notamment à destination des jeunes, et particulièrement des jeunes filles, afin de modifier les représentations stéréotypées des métiers industriels et de donner une image de l'industrie susceptible de rendre ces métiers plus attractifs.

La branche de la *métallurgie* prévoit pour sa part des actions de communication externe visant en particulier l'information et l'orientation des collégiennes et lycéennes sur les métiers de l'industrie afin de promouvoir la mixité dans l'ensemble des métiers de la branche : outre l'organisation d'un événement annuel sur cette thématique organisé avec les professionnels de l'industrie, des partenariats nationaux et des actions sont menés dans les territoires à destination des femmes et des jeunes filles pour encourager la mixité dans l'industrie. Grâce à la mobilisation d'un large réseau de partenaires pour valoriser les métiers de l'industrie, la branche rappelle qu'elle a conclu des partenariats avec France Travail, ainsi que le ministère de l'Éducation nationale, dans le but de développer des collaborations au service de l'emploi et des recrutements dans l'industrie.

De nombreuses branches abordent la question de la mixité des emplois au regard, cette fois, des actions mises en œuvre au sein même des entreprises. Les partenaires sociaux de la branche de *la métallurgie* prévoient ainsi que les entreprises devront rechercher les causes d'une absence de mixité constatée au sein de certains métiers : sur la base des résultats obtenus, via la réalisation de deux guides par le « Groupe technique paritaire Observations » visant à recueillir les pratiques des entreprises de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle, les entreprises devront étudier les mesures pour améliorer la situation, se fixer des objectifs en la matière et mettre en œuvre des mesures transitoires. Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à organiser des actions de formation spécifiques et/ou qualifiantes afin de favoriser l'accès des femmes aux métiers dans lesquels elles sont sous-représentées.

Accordant une attention particulière à la communication interne adressée aux salariés, la branche des *industries électriques et gazières* préconise en outre aux entreprises de ne pas véhiculer de stéréotypes de genre tout au long de la carrière. En effet, partant du constat qu'attirer davantage de femmes dans ces filières techniques constitue une condition indispensable à la mixité des emplois et des métiers, la branche souligne qu'il est indispensable que le management et la filière RH des entreprises sachent fidéliser les femmes au sein de ces métiers. Pour cela, la branche préconise la mise en place de cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement de ces salariées, y compris pour des éléments de nature logistique tels que l'adaptation des vestiaires ou du matériel. Visant également la lutte contre les stéréotypes, la branche de *l'industrie de la chaussure* invite les entreprises à développer des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement. Des webinaires ont ainsi été organisés par la Fédération de la chaussure à destination des employeurs, afin de les sensibiliser et de les informer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, la

branche incite les entreprises à instaurer un label égalité et à désigner un(e) référent(e) égalité professionnelle au comité social et économique (CSE).

Enfin, la branche du *courtage d'assurances et/ou réassurances* invite les entreprises à la vigilance concernant les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes et leur conseille de mettre notamment en œuvre des actions de prévention contre les agissements sexistes.

La mise en place d'une politique salariale ciblée

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Elles leur rappellent notamment leurs obligations en la matière en cas de congé maternité, paternité ou d'adoption.

La branche de *l'industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* prévoit notamment que le principe « à travail égal, salaire égal » doit être rigoureusement appliqué. À cet égard, la branche rappelle que les emplois de même valeur, qu'ils soient à prédominance féminine ou masculine, sont rémunérés de la même façon, sans biais discriminant.

Les entreprises de la branche de *courtage d'assurances et/ou réassurances* sont invitées à mettre en place des enveloppes annuelles à destination de la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, distinctes des enveloppes prévues pour les revalorisations salariales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Par ailleurs, les entreprises de la branche *banque populaire* sont incitées à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, un même niveau de responsabilités, ou une formation et une expérience équivalentes, et à sensibiliser par tout moyen les managers et les gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, notamment avant l'attribution des augmentations individuelles.

Visant une approche plus globale de la question de la politique salariale, la branche de la *restauration rapide* l'envisage sous l'angle des classifications professionnelles : elle s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme au principe « travail égal, salaire égal » et ne génère en aucun cas de discrimination entre les femmes et les hommes. La branche 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 celle des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes, afin d'atteindre l'égalité. Pour y parvenir, elle invite les entreprises à définir leurs objectifs de progression et des dispositifs permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités, comme le développement de conférences et de témoignages de réussites féminines. Elle prévoit, en outre, que les entreprises doivent, au moins une fois par an, vérifier la cohérence entre le nombre de promotions obtenues par les femmes et les hommes et leurs proportions respectives 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 *industries textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* invite les entreprises à veiller à ce que le plan de développement des compétences ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

La branche de la *blanchisserie-teinturerie et nettoyage* encourage les entreprises à faire en sorte que la part des salariés formés reflète, dans la mesure du possible, celle des hommes et des femmes des métiers ou filières concernés par la formation. Cette appréciation s'effectue de différentes manières : au regard du nombre, de la durée ou de la nature des stages effectués, des thématiques abordées, voire au regard des niveaux de formations suivies. La branche ajoute que la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

La branche du *courtage d'assurances et/ou de réassurances* indique aux entreprises qu'elles doivent s'assurer que les femmes et les hommes ont la possibilité d'accéder de manière équitable à des formations d'encadrement de haut niveau, notamment certifiantes. Afin de respecter cette égalité de traitement, celle-ci doit être appréhendée tant sous un angle quantitatif que qualitatif.

La question du suivi de ces formations est également directement abordée au sein des accords. La branche *banque populaire* assure ainsi un suivi de la politique de formation au sein des entreprises en relevant les indicateurs suivants : nombre de stagiaires femmes et hommes selon la répartition cadres/non cadres, nombre moyen d'heures de formation pour les femmes et pour les hommes selon la répartition cadres/non cadres ou encore le nombre de femmes inscrites dans les cursus de formations qualifiantes. Quant aux partenaires sociaux de la branche *industrie de la chaussure*, ils confient à l'OPCO 21⁽⁸⁾ le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; dans ce cadre, l'opérateur devra organiser une présentation annuelle des données chiffrées de la branche afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques, l'objectif étant en particulier de sensibiliser les responsables hiérarchiques à l'égalité professionnelle.

L'accent est, en outre, régulièrement mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation. Afin de faciliter l'accès à la formation à l'ensemble des salariés, les entreprises sont ainsi invitées à :

- Respecter l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des salariés et limiter l'impact des déplacements, en appliquant un délai de prévenance d'1 mois avant le début de la session de formation (*agences générales d'assurance*) ;

8) Opérateur de compétences.

- Développer les offres de formations à distance (*blanchisserie-teinturerie et nettoyage*) ;
- Prendre en compte les contraintes particulières des salariés à temps partiel en faisant évoluer les modalités d'organisation des formations afin de leur en faciliter l'accès (*restauration rapide*) ;
- Mettre en place des mécanismes de compensation pour les salariés en formation permettant la prise en charge des frais de garde d'enfant pendant la formation. La branche encourage également la mise en place de mécanismes de compensation pour les salariés en formation lorsque le temps de trajet entre le domicile et le lieu de formation excède le temps normal de trajet : le cas échéant, le salarié a droit à une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière (*courtage d'assurances et/ou de réassurances*) ;
- Faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, notamment pour exercer leur parentalité, par la voie de la formation professionnelle : lorsque le besoin est identifié, particulièrement en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail peuvent être proposées (*industrie de la chaussure*).

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 cette optique, la branche du *courtage d'assurances et/ou de réassurances* incite les entreprises à accorder une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et pour les hommes. Les entreprises doivent s'assurer que la proportion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur part dans l'effectif au sein de chaque niveau de classification. Les signataires indiquent également que les systèmes d'évaluation des performances basés exclusivement sur le temps de présence sont à proscrire afin que la situation familiale des salariés ne constitue pas un frein à leur évaluation professionnelle.

La branche *banque populaire* rappelle que la gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche ; pour les atteindre, les signataires de l'accord poursuivent un objectif de 50 % de femmes cadres au niveau du groupe BPCE d'ici la fin de l'année 2026. Par ailleurs, les signataires de la branche encouragent les entreprises à se fixer comme ambition de faire progresser la mixité au sein de certains métiers identifiés, en visant un objectif de 45 % de nominations féminines au poste de directeur d'agence entre 2024 et 2026.

Certaines branches rappellent également le rôle clé de l'entretien professionnel dans la gestion de carrière et l'évolution professionnelle, soulignant qu'il constitue un levier pour le recrutement sur les postes à responsabilité et, ainsi, un outil essentiel pour favoriser la mobilité interne (*métallurgie ; industrie de la chaussure*). Dans cette optique, la branche *banque populaire* s'engage à ce que les directeurs des ressources humaines (DRH) des entreprises de la branche identifient les profils

adaptés n'ayant pas candidaté sur un poste donné à partir du recueil d'entretiens et en fonction des critères de compétence et de performance requis ; l'objectif est, ici, de leur proposer un entretien au cours duquel seront examinés les freins à la candidature et des solutions permettant aux salariées de la branche d'être en mesure d'exprimer aisément leurs projets professionnels. Suivant cette logique d'accompagnement, la branche rappelle que des modules d'accompagnement des femmes ont été mis en place afin d'encourager leur accession à des postes à responsabilité *via* des parcours dédiés au niveau du groupe et au niveau local (DECLIC, BOOSTER).

Afin d'accompagner au mieux les entreprises, les branches sont amenées à faire un recensement des bonnes pratiques en la matière. La branche des *industries gazières et électriques* prévoit ainsi un recensement des meilleures pratiques expérimentées ou éprouvées dans les entreprises de la branche (recrutements par simulation, plateforme digitale, évolution des modalités de recrutement interne, immersions, binômes, parrainages/marrainages ou tutorats professionnels) pour répondre aux enjeux de mobilité interne en leur sein. Quant à la branche du *sport*, elle prévoit un certain nombre d'exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs pour observer l'évolution de carrière de leurs collaboratrices et collaborateurs tels que : le nombre de changements de niveaux de classification par sexe ou par emploi ; l'ancienneté dans la fonction ; le nombre d'entretiens professionnels réalisés.

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 la détermination des plannings.

Les préconisations formulées sont multiples. En matière d'horaires, il peut notamment s'agir de :

- Planifier les réunions et les déplacements professionnels suffisamment à l'avance, ou en tenant compte des contraintes familiales des salariés (*industrie textile et textiles artificielles et synthétiques et produits assimilés ; agences générales d'assurance ; industries électriques et gazières*). La branche *blanchisserie, teinturerie et nettoyage* prévoit tout particulièrement que les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements professionnels et rappelle qu'une attention particulière devra être portée aux difficultés éventuelles relatives aux frais de garde, notamment pour les familles monoparentales ;
- Respecter les horaires de travail habituels pour la planification des réunions (*industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés ; restauration rapide ; industrie de la chaussure ; sport*) ;
- Favoriser, lorsque cela est compatible avec le poste de travail, le recours au télétravail si cela permet au salarié de trouver un équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle (*industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés ; industries électriques et gazières*) ;

- Appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*agences générales d'assurance*) ;
- 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 (*blanchisserie-teinturerie et nettoyage ; industries de carrières et matériaux*) ;
- Veiller à développer des partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde (*métallurgie ; industrie de la chaussure*).

Les branches de *l'industrie textile et textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* et de *l'industrie de la chaussure* invitent quant à elles les employeurs à accorder aux salariés un horaire 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 nécessiter, dès lors, une attention particulière de l'employeur (prise de congé spécifique, adaptation des horaires, etc.) : sont concernées les situations de proches aidants (*industries électriques et gazières ; industrie de la chaussure ; sport*), plus particulièrement celles d'enfant malade (*blanchisserie, teinturerie et nettoyage*), et de monoparentalité (*industries électriques et gazières*).

Adoptant une vision plus globale de la santé au travail, la branche des *industries électriques et gazières* prévoit une prise en considération du sexe et du genre pour progresser dans la prévention et la promotion de la santé des salariés au sein de la branche. Tout en soulignant l'intérêt de la prise en compte des enjeux de santé reproductive et sexuelle dans l'appréhension de la vie professionnelle des salariés (dysménorrhée, endométriose, ménopause, andropause par exemple peuvent affecter la vie professionnelle des salariés), la branche propose que son observatoire de l'égalité professionnelle femmes/hommes publie, pendant la durée de l'accord, un document repère sur ces enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes, et qu'un cycle de prises de paroles d'experts qualifiés sur ces questions (*via*, par exemple, des webinaires) soit organisé.

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. Les mesures s'intéressent tout particulièrement à la question de la durée du travail.

Dans la branche de la *blanchisserie, teinturerie et nettoyage*, les signataires rappellent aux entreprises que les femmes enceintes pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail 5 minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel, ces 5 minutes devant être payées comme du temps de travail effectif. Quant à la *branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances*, elle prévoit de travailler

avec les organismes de formation pour intégrer les contraintes particulières des personnes à temps partiel pour rendre ses formations plus accessibles.

Plus largement, certaines branches rappellent aux entreprises que les salariés à temps partiel doivent se voir offrir les mêmes opportunités en matière de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière et que le temps partiel est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction de niveau hiérarchique (*agences générales d'assurance ; banque populaire*). À ce titre, la branche *banque populaire* assure un suivi par un indicateur relevant les effectifs femmes-hommes à temps partiel et leur répartition parmi les cadres et les non-cadres.

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 (*restauration rapide ; industrie de la chaussure ; blanchisserie, teinturerie et nettoyage ; courtage d'assurances et/ou de réassurances ; agences générales d'assurance ; sport ; banque populaire ; métallurgie ; industries électriques et gazières*).

Allant plus loin que ce rappel de la réglementation, la branche de la *métallurgie* met tout particulièrement l'accent sur la sensibilisation des salariés, notamment ceux occupant des postes d'encadrement ; pour ce faire, elle prévoit des actions de formation des managers et du personnel chargé du recrutement afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les stéréotypes de genre.

Au sein de la branche des *industries électriques et gazières*, la charte *StOpE : Stop au sexisme ordinaire en entreprise* vise à prévenir et à lutter contre les agissements et comportements sexistes au travail en soutenant l'effort de sensibilisation et de formation mis en place par les entreprises de la branche. Ses signataires indiquent ainsi vouloir poursuivre et prolonger leur engagement en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Ces actions ont là encore pour publics cibles les managers, mais aussi les nouveaux arrivants, alternants et stagiaires. Cette charte a également pour objectif de garantir la mise à jour et l'enrichissement d'une plateforme d'appui déjà existante au niveau de la branche, notamment en y compilant les différentes ressources développées au sein des entreprises de la branche, ou encore en organisant une veille et un partage des meilleures pratiques en termes de sensibilisation, de prévention et/ou d'accompagnement pour la prise en compte et le traitement opérationnel des alertes au sein des entreprises (ex : outil de sensibilisation à la pyramide des violences sexistes et sexuelles).

C. La diffusion et le suivi des dispositions de l'accord

Des actions de sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

Les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle sont parfois pensés par les partenaires sociaux comme de véritables boîtes à outils afin d'aider les entreprises à définir une méthode de travail en interne. Il importe donc aux branches de

faire connaître le contenu de leurs accords aux entreprises comprises dans leur champ d'application.

Les partenaires sociaux prévoient souvent de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de la question de l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication et de sensibilisation, tels que :

- La diffusion de chartes thématiques visant à promouvoir une culture partagée de l'égalité professionnelle. La branche *banque populaire* s'appuie sur plusieurs documents de référence, tels que la charte pour l'équilibre des temps de vie ou encore la charte mixité du groupe BPCE. Ces chartes sont accompagnées de ressources pédagogiques, et notamment d'un glossaire définissant clairement les notions clés liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, permettant ainsi de renforcer la compréhension et l'engagement des acteurs au sein des entreprises de la branche. La branche de la *restauration rapide* recommande aux entreprises de s'inspirer des bonnes pratiques issues du [Guide du manager de proximité](#), publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.
- 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 et, plus spécifiquement, d'outils pour permettre aux entreprises d'analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les hommes (*industrie de la chaussure ; agences générales d'assurance ; industries électriques et gazières*).
- L'animation, par la branche, de campagnes d'information permettant la large diffusion des accords relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes auprès des entreprises de la branche (*sport*).
- Plus largement, dans la branche des *industries électriques et gazières*, les signataires de l'accord rappellent leur souhait de poursuivre le travail engagé par l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG. Ce dernier a pour rôle d'impulser et de favoriser l'émergence des meilleures pratiques, *via* une communication sur les travaux de la branche, mais aussi par un partage d'expériences (qu'elles constituent, ou non, des réussites), d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche. Il a pour objectif, également, d'assurer une veille sur le sujet et des actions de retour d'expérience autour des thématiques de l'égalité professionnelle, ainsi que la promotion de journées thématiques d'échanges et de partages autour des différents aspects de l'égalité professionnelle.
- Les entreprises de la branche des *industries électriques et gazières* seront par ailleurs accompagnées pour développer des trames « d'offres types » plus inclusives grâce au recensement des meilleures pratiques, avec l'aide des cabinets de recrutement et du réseau associatif.

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 (*sport ; industries électriques et gazières ; restauration rapide ; blanchisserie-teinturerie et nettoyage*).

Des mesures pour faciliter le suivi des accords et le bilan des actions menées

De nombreuses branches prévoient des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mise en place dans les entreprises et les établissements de la branche.

Dans la branche du *sport*, un focus sur l'égalité professionnelle est prévu à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche afin d'évaluer et de constater les évolutions en la matière.

Dans la branche *banque populaire*, les signataires prévoient un suivi annuel de l'application de l'accord à partir de plusieurs indicateurs répartis au sein des thématiques suivantes : recrutement, formation professionnelle, promotion professionnelle, maternité-paternité et parentalité, organisation et aménagement du temps de travail, rémunération effective, lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2.3. L'ARTICULATION ENTRE LES RÉSULTATS DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'index est inférieur à 75 points sur 100, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur adoptée après consultation du 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 2024, 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 maternité.

Ainsi, dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mobilité douce conclu le 27 juin 2024 par l'Association pour

l'emploi des cadres (Apec), les signataires poursuivent des pratiques jugées efficaces en continuant à utiliser la méthode d'analyse de la rémunération « Anova » permettant d'en mesurer les écarts pour l'ensemble des salariés à postes et profils équivalents. Une enveloppe annuelle de 130 000 euros est dédiée à leur correction. Ainsi, l'Apec, qui applique cette méthode depuis 2021, constate une réduction sensible des écarts à postes et profils équivalents, passant de 2,6 % en 2021 à 1,5 % en 2024. L'accord souligne les bons résultats de l'entreprise à l'index de l'égalité professionnelle : celle-ci a obtenu 98 points sur 100 pour la déclaration effectuée en 2025 sur la base des données 2024.

3. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2024, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Une première revalorisation de 1,13 % est intervenue le 1^{er} janvier et a directement bénéficié à 2,7 millions de salariés du secteur privé non agricole, soit 14,6 % des salariés.

Par ailleurs, une revalorisation anticipée a eu lieu le 1^{er} novembre 2024. Conformément à l'annonce du Premier ministre lors du discours de politique générale, cette décision d'anticipation s'est appuyée sur les données relatives au rythme de l'inflation et les prévisions concernant les paramètres conditionnant le calcul du Smic pour la fin d'année. Elle est intervenue dans un contexte de nette décélération de l'inflation, en particulier depuis le mois de septembre, qui rendait peu probable une revalorisation automatique du Smic en amont de la revalorisation du 1^{er} janvier. Le décret a acté la revalorisation de 2 % du Smic dès le 1^{er} novembre, soit un montant horaire brut de 11,88 euros, et un montant brut mensuel de 1 801,80 euros.

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 le dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires en 2024, la revalorisation du Smic au 1^{er} novembre 2024 a conduit la moitié des branches, qui n'avaient pas anticipé cette augmentation, à être en situation de non-conformité en fin d'année.

Le resserrement des éventails de salaires demeure également une préoccupation dans de nombreuses branches. En effet, un certain nombre d'entre elles a engagé une révision de leurs classifications à l'aune de l'impulsion donnée depuis 2023, afin de mieux reconnaître les compétences, les parcours professionnels et les niveaux de responsabilité. Ces travaux visent à actualiser les grilles de classification pour prévenir les situations de tassement et à redonner de la cohérence à la hiérarchie des salaires au sein des branches (cf. « La négociation sur les classifications professionnelles », p. 259 dans ce même chapitre). Nonobstant ces travaux, les éventails moyens de salaires – c'est-à-dire le rapport entre le salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille et celui du pied de grille – se sont resserrés ces dernières années dans les branches du secteur général. Entre 2023 et 2024, les

évolutions observées traduisent des dynamiques contrastées selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles : tandis que le secteur général enregistre un élargissement des écarts de rémunération, notamment chez les ouvriers, les employés et les cadres, la métallurgie connaît un resserrement marqué, porté par la mise en œuvre de sa nouvelle convention collective nationale⁽⁹⁾. Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) poursuit quant à lui une tendance de resserrement lent et progressif.

En raison du contexte économique et social particulier dû aux revalorisations successives du Smic, l'administration a maintenu un suivi hebdomadaire de la situation des négociations salariales tout au long de cette année dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés.

En outre, 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, de provoquer des négociations rapides sur la thématique des salaires et de rappeler l'obligation d'ouvrir des négociations dans un délai de 45 jours dès lors que la grille salariale présente au moins un coefficient inférieur au Smic⁽¹⁰⁾. En 2024, cinq rencontres de branches avec la ministre, son cabinet ou la Direction générale du travail (DGT), ciblées sur les branches en situation de blocage avéré concernant la conformité des minima par rapport au Smic, ont eu lieu au cours du premier semestre. Neuf nouvelles branches ont été reçues en fin d'année en raison, soit d'un blocage des négociations relatives aux salaires, soit de l'ancienneté de leurs classifications professionnelles ou encore d'un resserrement des éventails de salaires.

En moyenne sur l'année 2024, le produit intérieur brut (PIB) en euros constants a augmenté de 1,1 %, comme en 2023 (après +2,6 % en 2022). Cette croissance annuelle a été portée principalement par l'activité du troisième trimestre, stimulée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris⁽¹¹⁾. L'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés a progressé de 0,4 % au cours du quatrième trimestre 2024. Sur 1 an, il a augmenté de 2,8 %. L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) a progressé de 0,6 % au cours du quatrième trimestre. Fin décembre 2024, il avait augmenté de 2,9 % sur 1 an. 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 1,2 % entre fin décembre 2023 et fin décembre 2024. En euros constants, le SHBOE a progressé ainsi de 1,7 % sur un an, et le SMB de 1,6 %⁽¹²⁾. L'augmentation cumulée du Smic sur la même période s'élève à 3,13 %.

9) Voir un exemple de mise en œuvre, dossier 6, « Le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie au sein du groupe Airbus ».

10) Article L.2241-10 du code du travail.

11) Comptes nationaux trimestriels au quatrième trimestre 2024, première estimation (30/01/2025), Insee : [Comptes nationaux trimestriels au quatrième trimestre 2024 - Insee Résultats](#).

12) Kevin Garcia, « Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats définitifs du 4^e trimestre 2024 », *Dares indicateurs*, n° 13, mars 2025.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches. 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.

3.1. LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

Dans le contexte économique de décélération de l'inflation, l'activité conventionnelle sur les salaires poursuit la baisse observée l'année dernière avec un nombre de textes et de relèvements qui retrouve un niveau plus habituel.

A. Une activité conventionnelle qui poursuit son retrait, marquant un retour au niveau observé avant 2022

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 effet, une double revalorisation du Smic a eu lieu en 2021, suivie d'une triple revalorisation au cours de l'année 2022 et enfin, d'une double revalorisation de nouveau en 2023. En 2024, l'activité conventionnelle est en retrait mais reste portée par la double revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2024 puis au 1^{er} novembre en anticipation de la revalorisation annuelle du 1^{er} janvier 2025.

Le nombre d'avenants salariaux signés en 2024 (333 textes) est inférieur d'environ 36 % à celui de 2023 (526 textes). À noter que les chiffres de l'année tels que publiés pour 2024 sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés en fonction du nombre d'accords déposés tardivement.

Le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 271 contre 372 en 2023 soit une diminution de 27 %.

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'avenants salariaux	408	390	427	499	493	453	290	395	739	526	333*
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	269	244	262	305	262	356**	237	298	408	372	271*

* Chiffres provisoires en 2024, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.
** À partir de 2019, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés retrouve les niveaux observés avant 2022

Un suivi détaillé des accords relatifs aux salaires minima conventionnels est effectué pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Le panel des branches étudiées est désormais composé de 219 branches (dont 171 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés. En effet, alors que jusqu'à présent et en raison, notamment, de l'implantation historique des sites industriels, les négociations de branche dans le secteur de la métallurgie étaient exclusivement territoriales afin de tenir compte des importantes différences industrielles et économiques qui existaient alors entre les départements français, voire au sein même de certains d'entre eux, la nouvelle convention collective unifiée signée le 7 février 2022, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, présente désormais une grille unique des salaires minima hiérarchiques, applicable quel que soit le territoire d'activité. Néanmoins, afin de permettre le suivi des évolutions par rapport aux années précédentes, les branches continuent à être réparties, cette année, en trois secteurs dans 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*		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	1	1 598 812	47	992 262	219	16 354 480

* 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.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – 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 :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- 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 ;
- 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.

La situation de l'année 2024 sur ces indicateurs se rapproche de celle de l'année 2021 pour le secteur général, année qui avait aussi été marquée par deux revalorisations du Smic, et de l'année 2020 pour le secteur du BTP. Le pic observé en 2022 était dû à l'intervention d'une troisième revalorisation en cours d'année. Les résultats un peu plus élevés en 2023 qu'en 2021 s'expliquaient par le fait que la revalorisation infra-annuelle du Smic était intervenue plus tôt dans l'année (mai 2023 contre octobre 2021), ce qui avait permis à un plus grand nombre de branches d'aboutir dans leurs négociations salariales avant la fin de l'année. Le constat est identique en 2024 à celui de 2021 : la revalorisation du 1^{er} novembre n'a pas permis à certaines branches de se remettre en situation de conformité avant la fin de l'année.

Le nombre d'avenants salariaux est en baisse progressive depuis 2022

Le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés décroît après avoir atteint un pic en 2022. En 2024, il s'élève à 149 (contre 314 en 2023 et 435 en 2022). Toutefois, une partie de cette baisse est liée au fait que, dans le secteur de la métallurgie, la négociation territoriale des salaires minima hiérarchiques (68 conventions territoriales figuraient auparavant dans le panel suivi) est désormais remplacée par une négociation unique au niveau national.

- Avec 145 accords conclus en 2024 contre 199 en 2023, le nombre d'accords conclus dans le secteur général décroît de 27 %. Cette diminution s'explique probablement par le fait qu'un certain nombre de branches n'avaient pas anticipé la revalorisation du 1^{er} novembre 2024, et qu'elles n'ont pas disposé d'un délai suffisant pour finaliser de nouveaux accords avant la fin de l'année, contrairement à 2023 et 2022. Ainsi, seules 16 branches du secteur général ont conclu au moins deux accords en 2024 (contre 148 en 2023 et 93 en 2022).
- Dans le secteur de la métallurgie, si des accords sont conclus au niveau territorial, ils ne portent désormais que sur des primes (primes d'ancienneté, primes de vacances) et aucun accord salarial relevant le barème des salaires minima hiérarchiques n'a été signé au niveau national en 2024. L'évolution présentée par rapport aux années précédentes (qui comptabilisaient 68 accords en 2023 et 107 en 2022) n'est donc pas significative dans la mesure où, comme indiqué précédemment, la négociation des salaires minima hiérarchiques ne s'effectue plus désormais au niveau territorial. Le barème unique des salaires minima hiérarchiques annuels applicables en 2024 avait été revalorisé par un avenant conclu le 11 juillet 2023 et ne l'a pas été en 2024.

- Dans le secteur du BTP, secteur dans lequel les salaires minima conventionnels sont négociés au niveau territorial, le nombre d'accord signés a diminué de 62 %, passant de 47 accords en 2023 à 18 accords signés en 2024. Aucune branche régionale n'a conclu de deuxième accord dans l'année.

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2020	93	32	21	146
2021	150	62	46	258
2022	269	107	59	435
2023	199	68	47	314
2024	145	0	18	163

Source : ministère du Travail et des Solidarités – 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. Toutefois, comme les années précédentes, ce calendrier évolue compte-tenu du contexte inflationniste et des revalorisations du Smic intervenues 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 à l'année 2023, ce n'est pas le deuxième trimestre mais le premier et le troisième trimestre qui enregistrent le plus grand nombre de signatures. On constate en effet un regain de signatures à la suite de la revalorisation au 1^{er} janvier (18,4 %), en février (17,2 %), mars (10,4 %) et avril (11 %) puis, à nouveau, à la suite de la revalorisation anticipée en novembre (14,1 %) et décembre (12,9 %). 46 % des accords ont été signés au cours du premier trimestre, proportion se rapprochant de celle observée en 2020 avec 54,8 %. 28,8 % l'ont été au quatrième trimestre, proportion comparable à celle observée en 2021 (29,5 %), année également marquée par une revalorisation intervenue au cours du dernier trimestre.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
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
2024	18,4	17,2	10,4	11	3,1	5,5	2,5	0,6	2,5	1,8	14,1	12,9

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Un peu moins de 7 branches sur 10 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, est inférieur aux deux dernières années qui elles, avaient atteint un nombre particulièrement haut du fait notamment des revalorisations du Smic. En effet, sur 219 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés suivies, 149 ont conclu au moins un avenant salarial ou émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 68 % des branches de l'échantillon (contre 91 % en 2023). **Ce niveau marque un retour aux taux observés avant 2020.**

S'agissant plus particulièrement du secteur général, 131 branches sur les 171 suivies (soit un taux de 77 %) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale (pour 6 d'entre elles) alors que les deux années précédentes, 157 branches (92 %) en 2023 et 161 branches (94 %) en 2022 sur les 171 suivies avaient conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale. Avant 2020, seules 7 à 8 branches sur 10 étaient dans ce cas selon les années.

Parmi les 6 branches ayant émis une recommandation patronale en 2024 après un échec des négociations (*industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes, enseignement privé non lucratif, espaces de loisirs, d'attractions et culturels, jardinerie et graineteries, mutualité et réseaux de transports publics urbains de voyageurs*), 4 étaient parvenues à conclure un accord en 2023.

La branche de la *métallurgie* est dans un cas particulier depuis qu'elle a unifié son secteur avec une nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022 avec une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 : elle ne comptabilise en effet aucun texte relatif aux salaires minima conventionnels en 2024.

Le secteur du BTP, quant à lui, enregistre une très forte diminution passant de 43 branches (soit 91 %) ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale en 2023 à seulement 18 branches sur 47 (soit 38 %) en 2024.

La baisse du nombre de branches s'accompagne d'une diminution des effectifs salariés concernés. En effet, tous secteurs confondus, 66 % des effectifs des branches de l'échantillon (10,8 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2024 contre 87 % (14,2 millions de salariés) en 2023.

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 parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En effet, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2024 en avaient toutefois conclu un en 2023. On peut ainsi citer par exemple : *acteurs du lien social et familial* (80 300 salariés), *caoutchouc* (46 700 salariés), *distribution directe* (24 200 salariés), *entreprises des services d'eau et d'assainissement* (38 800 salariés), *sociétés d'expertises et d'évaluations* (12 500 salariés), *sociétés*

financières (50 400 salariés), hospitalisation privée (277 900 salariés), commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires¹³⁾ (10 100 salariés), production et transformation des papiers et cartons (40 400 salariés) ou encore fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (39 100 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2024, alors qu’elles ne l’avaient pas fait en 2023. Il s’agit notamment des branches des chaînes de cafétérias et assimilés (12 000 salariés), industries chimiques et connexes (229 000 salariés), édition (17 300 salariés), ou encore, commerces de gros de l’habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (18 400 salariés).

Comme l’année précédente, on ne compte qu’une seule branche du secteur général n’ayant conclu ni accord ni pris de recommandation patronale en 2023 et en 2024 (contre 4 branches dans cette situation en 2022 et 22 en 2021). Cette branche (personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance) présentait déjà un bas de grille inférieur au Smic en fin d’année 2022.

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
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 20	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	253	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 %	85 %	91 %	87 %
2024	Avenants	125	10 221 100	0	0	18	370 516	143	10 591 616
	RP	6	237 000	0	0	0	0	6	237 000
	Total	131	10 458 100	0	0	18	370 516	149	10 828 616
	%	77 %	76 %	0 %	0 %	38 %	37 %	68 %	66 %

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

13) La branche des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires a conclu un accord en décembre 2024 mais il n'est pas pris en compte ici en raison de son entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

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 procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, diminue nettement puisqu'il passe de 257 en 2023 (soit 89,9 % des branches) à 172 en 2024 (soit 78,5 %).

Cette tendance concerne l'ensemble des trois secteurs. Le secteur de la métallurgie est un cas particulier : constituant désormais une seule branche, l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la revalorisation actée en 2023 conduit à un ratio de 100 %. En revanche, dans le secteur général, 134 branches (soit 78,4 %) ont bénéficié d'un relèvement contre 155 branches (soit 90,6 %) en 2023. De même, dans le secteur du BTP, 37 branches (soit 78,7 %) ont procédé à des revalorisations de salaires contre 42 (soit 89,4 %) en 2023.

En outre, plusieurs branches ont procédé à un deuxième relèvement au cours de l'année. Il s'agit de branches qui, ayant abouti tardivement dans l'année dans leurs négociations au titre de 2023 avec des accords entrant en vigueur seulement au 1^{er} janvier 2024, ont ensuite plus rapidement conclu un accord au titre de l'année 2024 (*commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*). D'autres branches se sont quant à elles retrouvées en situation de non-conformité à la suite de la revalorisation anticipée du Smic de novembre 2024 mais ont conclu un accord très rapidement pour se remettre en situation de conformité avant la fin d'année 2024 (*sociétés d'assistance, des industries de l'habillement*). Quelques branches, comme *l'hôtellerie de plein air*, ont négocié un accord salarial prévoyant directement deux relèvements successifs au cours de l'année.

En 2024, le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en baisse puisqu'il s'établit à plus de 13,2 millions de salariés (soit 80,8 % des effectifs de l'échantillon) contre 15,6 millions en 2023 (soit 95,6 % des effectifs de l'échantillon de 2023), se rapprochant ainsi des chiffres de 2022 qui s'établissaient à 13,8 millions de salariés (soit 88,4 % des effectifs de l'échantillon 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
2020	106	7 661 500	32	1 123 100	47	979 300	185	9 763 900
%	62 %	68 %	47 %	69 %	83 %	82 %	63 %	70 %
2021	108	6 463 200	56	1 474 900	39	866 400 500	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 %
2024	134	10 854 200	1	1 598 812	37	756 280	172	13 209 292
%	78,4 %	78,9 %	100 %	100 %	78,7 %	76,2 %	78,5 %	80,8 %

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) 2022.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

B. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima avec le Smic baisse fortement en fin d'année 2024 à la suite de la revalorisation automatique du 1^{er} novembre 2024

Alors que le nombre de branches en situation de non-conformité était relativement faible au début du quatrième trimestre 2024, la revalorisation anticipée du 1^{er} novembre 2024 a conduit de nombreuses branches qui n'avaient pas anticipé cette augmentation de 2 % à basculer en situation de non-conformité avec le Smic. Néanmoins, près de la moitié des branches du secteur général ont ajusté leurs grilles pour les aligner sur cette nouvelle référence salariale avant la fin de l'année, conduisant à un meilleur bilan qu'en 2021, année qui avait également été marquée par une revalorisation intervenue au quatrième trimestre. Suivant cette tendance, dans le secteur du BTP, bien que la majorité des branches maintiennent des grilles conformes, une dégradation est observée comparativement à 2023 et 2022, mais dans une moindre mesure qu'en 2021.

Secteur général (171 branches)

Un point de la situation au 17 janvier 2025 dans l'ensemble des 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 27 janvier 2025. Il en ressort que 77 branches ont basculé en situation de non-conformité avec le Smic à la suite de la revalorisation du 1^{er} novembre 2024, portant à 94 le nombre total de branches non conformes à cette date (recouvrant 4,5 millions de salariés). Parmi les 17 branches non conformes avant cette revalorisation anticipée, seules 6 étaient dans cette situation depuis plus d'un an.

La situation en fin d'année, qui ne prend en compte que les accords conclus du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 avec une date d'effet en 2024, est très proche, même si un certain nombre de branches ont rapidement réouvert des négociations à la suite de l'annonce de la revalorisation anticipée. En effet, les branches qui ont pu conclure un accord salarial en fin d'année 2024 pour se remettre en situation de conformité mais avec une entrée en vigueur fixée seulement au 1^{er} janvier 2025, apparaissent en situation de non-conformité fin 2024.

En fin d'année 2024, le constat est donc le suivant :

- **84 branches** (49 %) représentant 9 003 000 salariés ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient supérieur ou égal au Smic applicable à compter du 1^{er} novembre 2024. Certaines branches ont abouti dans leurs négociations, en concluant dès novembre, un accord conforme au nouveau montant du Smic : *exploitation cinématographique ; commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ; industrie textile ; personnel sédentaire des entreprises de navigation ; pharmacie officine*. En décembre 2024, trois autres branches ont conclu un accord prévoyant un bas de grille au moins égal au nouveau montant du Smic et entrant en vigueur avant la fin de l'année (*industrie et services nautiques ; thermiques équipements ; vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*).
- **87 branches** (51 %) représentant 4 760 406 salariés affichent au moins un coefficient inférieur au Smic applicable à compter du 1^{er} novembre 2024. Parmi ces branches affichant une grille inférieure au Smic, 74 d'entre elles le sont depuis la revalorisation du 1^{er} novembre 2024. 8 autres branches l'étaient depuis la revalorisation annuelle du 1^{er} janvier 2024, 4 depuis la revalorisation automatique au 1^{er} mai 2023 et 1 depuis le 1^{er} août 2022. Seule 1 branche l'était depuis mai 2022 (*personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance*).

Par conséquent, le nombre de branches ayant un bas de grille conforme au Smic en fin d'année est en forte baisse par rapport à l'année précédente du fait de la revalorisation intervenue le 1^{er} novembre. Au 31 décembre 2023, 75 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic contre seulement 30 % à la même date de l'année 2021 et 58,5 % en 2022.

Cette situation conjoncturelle s'inscrit dans le contexte particulier lié à l'anticipation de 2 mois de la revalorisation annuelle du Smic car la plupart des branches ne rencontrent pas de difficultés structurelles dans leurs négociations salariales.

La non-conformité est le plus souvent temporaire (quelques mois) et est due à leurs calendriers de négociation qui conduisent à un décalage, entre la revalorisation du Smic, parfois mal anticipée, et la conclusion d'un nouvel accord de branche.

Secteur de la métallurgie : une branche désormais unifiée

Comme évoqué précédemment, avec l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 7 février 2022, un barème unique des salaires minima hiérarchiques s'applique à partir de 2024 dans le secteur de la métallurgie. L'avenant du 11 juillet 2023 a fixé un montant de 21 700 euros brut annuel pour le bas de grille. Malgré l'absence d'un nouvel avenant de revalorisation en 2024, le montant est conforme au Smic annuel en vigueur tout au long de l'année, assurant ainsi que la rémunération minimale respecte les exigences légales.

Secteur du bâtiment et des travaux publics (47 branches)

Dans le secteur du BTP, à l'exception des cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational. La réforme territoriale de 2016 ayant réduit le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats se fait depuis 2023 sur la base de ce panel, contrairement aux années précédentes où elle était effectuée sur la base des 22 anciennes régions.

À l'instar des résultats du secteur général de cette année, dans ce secteur, la situation est moins bonne que l'année dernière. En effet, au 31 décembre 2024, parmi les 47 branches suivies :

- 30 branches (soit 64 %) conservent une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du Smic ;
- 17 branches (soit 36 %) présentent des grilles où au moins un coefficient est inférieur au Smic.

Plus précisément, dans le secteur du **bâtiment**, la situation est la suivante :

- En ce qui concerne les ouvriers, parmi les 13 régions suivies, 10 disposent d'une grille affichant des minima inférieurs au Smic, dont la moitié avec un seul coefficient inférieur au Smic, 4 régions avec 2 coefficients inférieurs et uniquement une région (Normandie), avec 4 coefficients inférieurs au Smic.
- Dans 7 régions, les montants des premiers niveaux ont été rattrapés par le Smic au 1^{er} novembre 2024, alors que ce fut le cas dans deux d'entre elles au 1^{er} janvier 2024 et dans une d'entre elles au 1^{er} mai 2023.
- En ce qui concerne les employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam), 6 des 12 régions suivies disposent d'une grille de salaires intégralement conforme au Smic en fin d'année 2024. Parmi celles en situation de non-conformité, cinq ont un coefficient en dessous du Smic et seulement une, la Bretagne, en présente deux. Deux d'entre elles affichent cette situation depuis la revalorisation du 1^{er} novembre 2024 et, pour les quatre autres, depuis la revalorisation du 1^{er} janvier 2024.

Dans le secteur des **travaux publics**, contrairement à l'année précédente où trois branches étaient en situation de non-conformité (deux pour les ouvriers et l'autre pour les Etam), cette année, seulement une région, le Centre-Val de Loire, qui n'a pas conclu d'accord salarial depuis 2019, présente un coefficient en dessous du Smic avec un montant, pour le bas de la grille, de 19 905 euros annuels.

Parmi les régions conformes au Smic en fin d'année, huit régions dans la catégorie des Etam, soit toutes les régions comptant plus de 5 000 salariés dans le secteur des travaux publics, et dix dans la catégorie des ouvriers, ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2024 en fin d'année 2023 (à titre d'exemple : Auvergne Rhône-Alpes, Grand Est, Hauts-de-France, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire). À noter que l'année précédente, 18 régions avaient également conclu en décembre de l'année *n-1* une revalorisation pour l'année *n*. Enfin, pour la convention nationale des travaux publics relative aux cadres, un nouvel accord a également été signé en 2023 pour une entrée en vigueur en 2024.

Répartition par secteurs du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux avec le Smic

	2020		2021		2022		2023		2024*	
	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	134	78 %	51	30 %	100	58,5 %	128	75 %	83	49 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	37	22 %	120	70 %	71	41,5 %	43	25 %	88	51 %
Total secteur général	171	100 %	171	100 %	171	100 %	171	100 %	171	100 %
Secteur métallurgie dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	39	57 %	6	8,8 %	48	70,6 %	51	75 %	1	100 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	29	43 %	62	91,2 %	20	29,4 %	17	25 %	0	0 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	1	100 %
Secteur du BTP dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	47	82 %	27	47 %	42	89,4 %	38	81 %	30	64 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	10	18 %	30	53 %	5	10,6 %	9	19 %	17	36 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	47	100 %	47	100 %	47	100 %

* En 2024, le Smic a été revalorisé à deux reprises : le 1^{er} janvier (+1,13 %) puis, de manière anticipée, le 1^{er} novembre (2 %).
Source : ministère du Travail et des Solidarités – 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

La forte hausse de l'inflation entre 2021 et 2023 a nécessité des revalorisations infra-annuelles (une en 2021 et en 2023 et deux en 2022). En 2024, la négociation salariale de branche a continué à être fortement impactée en raison de la revalorisation anticipée du Smic intervenue en novembre. Cette revalorisation a conduit au basculement temporaire de nombreuses branches, y compris parmi les plus actives en matière de négociation, dans une situation de non-conformité.

Dans ce contexte, les branches ont pleinement joué leur rôle dans la négociation collective, en traitant non seulement la question du pouvoir d'achat, mais aussi les problématiques structurelles telles que le tassement des grilles et la progression salariale sur l'ensemble de la carrière, notamment à travers les travaux sur les classifications (cf. point 4, p. 259 et suivantes). Le maintien d'un dialogue social actif constitue, dans ce cadre, un levier déterminant pour garantir l'adaptation des grilles aux évolutions économiques, pour le bénéfice mutuel des salariés et des entreprises.

Près de 66 % des accords ont été signés au cours du premier semestre, traduisant une mobilisation continue des partenaires sociaux. La revalorisation du Smic en fin d'année a par ailleurs entraîné une hausse significative du nombre d'accords conclus en novembre et décembre (cf. *supra*), avec parfois un deuxième accord conclu pendant la même année (*industries de l'habillement, vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*).

Néanmoins, le délai accordé par la revalorisation intervenue au 1^{er} novembre n'ayant pas permis de finaliser les révisions des grilles dans toutes les branches au 31 décembre 2024, 51 % des branches du secteur général se trouvent en situation de non-conformité. Rappelons que pour certaines branches ayant conclu un accord à la suite de la revalorisation anticipée en fin d'année 2024, celui-ci n'est entré en vigueur que le 1^{er} janvier 2025. C'est le cas par exemple de la branche de la *charcuterie de détail* où l'accord du 4 décembre 2024 fixe une nouvelle grille salariale à compter du 1^{er} janvier 2025 ou de la branche des *cabinets et cliniques vétérinaires* avec un accord signé le 26 novembre 2024 entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, près de sept branches sur dix ont conclu un accord salarial en 2024. Malgré la revalorisation anticipée du 1^{er} novembre, l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du Smic a pu être atteint en 2024 dans 52 % des branches ou conventions territoriales suivies des trois secteurs.

Chaque année, on observe un glissement des négociations en début d'année suivante : sur les 43 branches du secteur général qui ne présentaient pas une grille conforme fin 2023, 12 d'entre elles ont rehaussé leurs grilles au niveau du Smic en vigueur dès janvier 2024, *via* la signature d'un accord (par exemple les branches de la *prévention sécurité, vétérinaires cabinets et cliniques, sport, optique lunetterie commerce*).

Sur un plan qualitatif, un suivi régulier et individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic a permis, dans un certain nombre d'entre elles, de dégager les leviers d'action les plus efficaces pour relancer les négociations et lever les blocages. Les rencontres organisées par le ministère avec les branches en difficulté aussi bien que la mobilisation des présidents de commissions mixtes paritaires pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent des outils efficaces pour mener à bien la politique de dynamisation de la négociation de branche.

Par ailleurs, lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, un suivi spécifique des branches non conformes avait été annoncé. Si d'ici juin 2024, une large partie d'entre elles n'étaient pas revenues en situation de conformité, alors une mesure coercitive conditionnant les allègements généraux de cotisations sur les bas salaires aux négociations de branche ou d'entreprise devait être prise. Cette annonce, complétée par des courriers fin 2023 puis des rencontres entre certaines des branches identifiées et le ministère chargé du travail au cours de l'année 2024, a eu pour effet que sur les 60 branches identifiées en situation de non-conformité lors de la conférence sociale d'octobre 2023, seulement neuf n'avaient pas réussi à se remettre en situation de conformité ou à conclure un accord avant juin 2024. Elles ne sont plus que cinq en fin d'année 2024 (*personnels des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, habitat et logement accompagnés, caoutchouc, hospitalisation privée, personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*). **Fin 2024, le nombre de branches qui affichent de manière structurelle (c'est-à-dire depuis plus d'un an) des minima inférieurs au Smic est donc très faible.**

En outre, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou de « bonnes pratiques » qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

Par des clauses insérées chaque année dans leurs accords, de nombreuses branches affirment ainsi qu'elles s'engagent à négocier des premiers niveaux de salaires minima d'un montant au moins égal au Smic (par exemple, les branches des *industries de fabrication mécanique du verre, organisme de formation, assurances sociétés, sport*).

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi leur volonté de disposer d'une grille démarrante au moins au niveau du Smic en insérant, dans de nombreux accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations dans le cas où les premiers coefficients de leurs grilles seraient rattrapés par le Smic. Dans le contexte actuel, un certain nombre de branches utilisent les clauses de revoyure, notamment comme un moyen de fixer des délais d'engagement pour l'ouverture d'une éventuelle nouvelle négociation en cours d'année. Par exemple, l'avenant du 19 décembre 2023 de la convention collective nationale du *personnel des agences générales d'assurances*, fixant un nouveau barème des salaires minima annuels bruts à compter du 1^{er} janvier 2024, instaure une clause de revoyure stipulant qu'« en juillet 2024, les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation portant sur la revalorisation des minima conventionnels annuels ». Par ailleurs, l'accord du 10 septembre 2024 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour 2025 dans la branche de la *manutention ferroviaire et travaux connexes* stipule que « dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2025 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente ». L'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires dans la branche de la *plasturgie* prévoit d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2024 et d'inscrire la question des salaires

à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant la revalorisation du Smic en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail. Ainsi, les clauses de revoyure sont de plus en plus fréquemment observées dans les accords salariaux par les services de la DGT qui portent une attention particulière au délai mentionné au regard de l'obligation d'ouvrir des négociations dans un délai désormais de 45 jours dès lors que la grille salariale présente au moins un coefficient inférieur au Smic⁽¹⁴⁾. Cette obligation permet ainsi de dynamiser les négociations salariales après chaque augmentation du Smic.

Dans le contexte des revalorisations successives du Smic, des branches ont souhaité insérer dans leurs accords des clauses d'indexation des minima conventionnels par rapport au Smic. Or, l'article L. 3231-3 du code du travail interdit, dans les conventions et les accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le Smic ou des références à ce dernier dans le cadre de la fixation et de la révision des salaires prévues par ces conventions et 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, certaines branches négocient plusieurs augmentations successives dans le même accord afin d'adapter les augmentations salariales à la situation et aux perspectives économiques du secteur. La branche du *transport aérien – personnel au sol* prévoit par exemple dans l'avenant du 29 février 2024 une « augmentation de la grille des salaires minima hiérarchiques en deux temps : au 1^{er} janvier 2024 : augmentation de 1,6 % du premier niveau de la grille » et « au plus tard au 1^{er} novembre 2024 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : une augmentation de 1,7 % du premier niveau de la grille applicable au 1^{er} janvier 2024 ».

B. Certaines difficultés intensifiées par les revalorisations du Smic

Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont souvent rattrapés par les revalorisations du Smic.

Le premier niveau des grilles demeure très souvent proche du montant du Smic en vigueur et il se trouve donc, dans de nombreuses branches, dépassé par le nouveau montant du Smic à chaque revalorisation. On observe ainsi dans un certain nombre de branches un décalage récurrent, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier d'actualisation des grilles et les revalorisations successives du Smic.

Cette année, dans 41 % des 171 branches suivies, autrement dit, dans deux fois plus de branches qu'en 2023, le premier niveau des grilles se situe dans une fourchette de 95 et 99,5 % du Smic revalorisé le 1^{er} novembre 2024. Cette augmentation est le résultat direct de la revalorisation intervenue au 1^{er} novembre. Au 31 décembre 2024, le bas de grille est compris entre le Smic et le Smic majoré de 1 % dans 20 % des branches (contre 30 % en 2023). Seules 7 % des branches présentent un bas de grille supérieur au Smic majoré de 5 %, ratio identique à celui observé fin 2023.

14) Article L. 2241-10 du code du travail modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du premier niveau de la grille des salaires par rapport au montant du Smic (en %)

	2020	2021	2022	2023	2024
	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12
< 95 % du Smic	1,2	2,9	3,5	4	1,75
Entre 95 et 99,5 %	16,4	60,2	38	20	41
Entre 99,5 % et 100 %	4,7	7,6	2,9	12	10,5
Entre 100 % et 100,5 %	19,3	5,3	21,1	17	0
Entre 100,5 % et 101 %	14,6	5,8	8,2	13	20
Entre 101 % et 102 %	11,1	5,8	11,1	16	10,5
Entre 102 % et 103 %	12,9	1,8	4,1	5	5
Entre 103 % et 104 %	2,9	2,9	4,1	5	2,5
Entre 104 % et 105 %	4,1	2,3	0,6	1	1,75
≥ 105 %	12,9	5,3	6,4	7	7

Note : 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).
Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Généralement, moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du Smic après chaque revalorisation annuelle. Ce constat se confirme cette année.

Alors que la revalorisation annuelle a été exceptionnellement avancée au 1^{er} novembre 2024, 90 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic avant cette date, taux particulièrement haut et correspondant à celui habituellement observé au 31 décembre de l'année jusqu'en 2019. Ce bon résultat est la conséquence de la mobilisation des partenaires sociaux dès le début de l'année 2024 pour aboutir dans leurs négociations salariales. Après la revalorisation du 1^{er} novembre, les branches ne sont plus que 45 % à être en situation de conformité. Ce chiffre est en augmentation par rapport 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. Il 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 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 %
au 30 octobre 2024	90 %	au 1 ^{er} novembre 2024*	45 %

*La revalorisation annuelle du 1^{er} janvier 2025 a été anticipée au 1^{er} novembre 2024 de manière exceptionnelle.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Lorsque le minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic, l’employeur est toutefois tenu de respecter le nouveau montant du Smic (article D. 3231-5 du code du travail).

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 font 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, la faiblesse du nombre d’accords garantissant le respect du Smic dans une branche peut être considéré 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 selon 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 au sein du faisceau d’indices mobilisé pour démontrer qu’il est dans « l’intérêt général attaché 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 en 2023 n’ont pas trouvé d’issue en 2024. Ainsi le dernier accord du *personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance* remonte à mars 2022. En fin d’année 2024, le montant du bas de grille s’élève à 1 604 euros, soit un montant inférieur au Smic revalorisé le 1^{er} mai 2022.

À cette même date, la branche de *l'habitat et du logement accompagnés (sur le champ des foyers et services pour jeunes travailleurs)* est sensiblement dans la même situation avec un dernier accord salarial qui, remontant au 12 octobre 2023, présente un bas de grille à 1 664,98 euros. Un accord a finalement été conclu le 19 novembre 2024 mais il n'entre en vigueur que le 1^{er} janvier 2025. Les branches du *caoutchouc*, de *l'hospitalisation privée* et du *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*, quant à elles, présentent un bas de grille inférieur au Smic revalorisé le 1^{er} mai 2023.

Ces cinq branches étaient donc, en fin d'année 2024, dans une situation de blocage structurelle sur les salaires depuis plus d'une année.

Sur les 144 branches ayant été au moins une fois en situation de non-conformité entre 2020 et 2024 (présentées dans le tableau « Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité pendant au moins une année depuis 2020 », *infra*), 78 l'ont été durant moins de trois ans. La majorité de ces branches (soit 40) l'a été durant deux années, en grande partie en 2021 à cause de la revalorisation anticipée du Smic intervenue en octobre. Peu de branches connaissent des blocages pérennes : seulement 20 branches ont présenté des coefficients inférieurs au Smic durant quatre ans. Notons également que fin 2024, seules 10 branches apparaissent en situation de non-conformité récurrente en fin de chaque année depuis 2020 (soit pendant au moins cinq années consécutives). Il s'agit des branches du *négoce du bois d'œuvre et des produits dérivés*, des *café-térias et chaînes assimilés*, du *caoutchouc*, de la *distribution directe*, du *commerce de détail de l'habillement et des articles textiles*, des *grands magasins et des magasins populaires*, des *entreprises de prévention et de sécurité*, des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*, du *personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance* et des *opérateurs de voyages et des guides*. Une seule de ces dix branches a réussi à se mettre temporairement en conformité en concluant un accord en cours d'année 2024 avant la revalorisation du 1^{er} novembre (*opérateurs de voyages et des guides*).

Resserrements et élargissements des éventails : une dynamique à deux vitesses

Les branches qui parviennent à conclure un accord ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière.

Le suivi des éventails permet d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du Smic dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Il permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le Smic tout en préservant leur éventail de salaires ou, au contraire, de relativiser la portée de la mise en conformité avec le Smic de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires 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 du Smic, la tendance est principalement au resserrement progressif des éventails. Ce resserrement s'est nettement poursuivi en 2023 dans le secteur général et dans le BTP. En revanche, la métallurgie semblait avoir inversé cette tendance en enregistrant, au 31 décembre 2023, un léger élargissement dans toutes les catégories de salariés, sauf dans celle des professions intermédiaires.

Entre 2023 et 2024, les évolutions des éventails salariaux traduisent des dynamiques contrastées selon les secteurs et les catégories socioprofessionnelles : tandis que le secteur général enregistre un élargissement des écarts de rémunération, notamment chez les ouvriers, les employés et les cadres, la métallurgie connaît un resserrement marqué pour les professions intermédiaires et les cadres, porté par la mise en œuvre de sa nouvelle convention nationale entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024. Le BTP, quant à lui, poursuit une tendance de resserrement lent et progressif, déjà amorcée les années précédentes.

En 2024, en ce qui concerne la catégorie des **ouvriers**, les éventails mesurés se sont élargis dans le secteur général. Ils s'élèvent dorénavant à 1,12 contre 1,10 en 2023, retrouvant ainsi l'écart de 2021. Dans celui de la métallurgie, l'éventail reste stable à 1,12. Cependant, dans le secteur du BTP, l'éventail continue de rétrécir légèrement d'année en année, atteignant 1,39 en 2024 contre 1,40 en 2023. Ainsi, l'éventail de la catégorie ouvriers tous secteurs confondus est de 1,16 en 2024 contre 1,15 en 2023.

Les éventails de la catégorie des **employés** présentent également un élargissement dans le secteur général, passant de 1,04 en 2023 à 1,08 en 2024. Dans le secteur de la métallurgie, l'éventail atteint 1,12, tout comme pour la catégorie des ouvriers, ce qui représente une augmentation notable par rapport aux années précédentes. En revanche, dans le secteur du BTP, les éventails se resserrent légèrement, passant de 1,21 en 2023 à 1,20 en 2024. Ces évolutions se répercutent sur l'éventail tous secteurs confondus qui s'élargit à 1,08 en 2024 contre 1,05 en 2023.

Les éventails pour la catégorie des **professions intermédiaires** restent stables dans le secteur du BTP à 1,36 et diminuent légèrement dans le secteur général passant de 1,28 en 2023 à 1,27 en 2024. Ils se resserrent nettement dans la métallurgie, passant de 1,69 en 2023 à 1,32 en 2024. Soulignons que ce resserrement dans la métallurgie s'inscrit dans une tendance de long terme, confirmée par la mise en place d'une convention nationale qui établit une grille salariale unifiée pour toutes les régions. L'éventail tous secteurs confondus de cette catégorie professionnelle poursuit la baisse amorcée depuis 2021.

En ce qui concerne les **cadres**, les éventails de salaires évoluent différemment selon les secteurs. En 2024, le secteur de la métallurgie enregistre un resserrement marqué de l'éventail salarial qui passe ainsi de 3,35 en 2023 à 1,95 en 2024. Cette évolution s'explique principalement par une hausse du salaire minimum des cadres, qui s'établit à 34 900 euros annuels en 2024 contre 21 486 euros en 2023, combinée à une baisse du salaire maximum, qui passe de 75 832 euros à 68 000 euros pendant la même période. La réduction de l'écart de l'éventail sur cette catégorie professionnelle résulte directement de la mise en place de la nouvelle convention nationale unifiée qui remplace les 76 conventions territoriales et accords de branche antérieurs. Cette unification instaure une grille de classification nationale (18 classes réparties en 9 groupes, A à I), permettant une harmonisation des salaires minima hiérarchiques. Les partenaires sociaux expliquent clairement que l'application de cette grille nationale unique vise à supprimer les disparités territoriales et professionnelles, à offrir plus de lisibilité et à réduire les inégalités entre les régions et les catégories de personnels.

En revanche, dans le secteur général, après une baisse sans précédent pour cette catégorie professionnelle pendant les dernières années, on observe une augmentation de l'éventail moyen qui passe de 1,90 en 2023 à 2,09 en 2024.

Comme pour les professions intermédiaires, les éventails des cadres dans le secteur du BTP demeurent stables, à 2,14. Bien que ce niveau reste identique à celui de 2023, il s'inscrit dans une tendance de diminution progressive observée depuis plusieurs années. Par ailleurs, comme la métallurgie, le BTP connaît ces dernières années une évolution de ses grilles, marquée par un mouvement de convergence progressive des rémunérations. Depuis la mise en œuvre de la réforme territoriale ayant ramené le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats s'effectue sur la base de ce nouveau découpage régional.

Porté par le secteur général, l'éventail moyen des cadres tous secteurs confondus s'élargit à 2,05 en 2024 contre 1,91 en 2023.

Les évolutions constatées au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles entraînent des répercussions sur l'éventail total moyen, c'est-à-dire sur le rapport entre le salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille et celui du pied de grille.

Ainsi, après 3 années de resserrement, l'éventail total moyen des trois secteurs d'activité s'élargit en 2024 passant de 2,65 à 2,80. Cet élargissement est porté par le secteur général dont l'éventail total moyen s'élargit significativement, de 2,49 en 2023 à 2,75 en 2024. En revanche, le secteur du BTP poursuit un resserrement progressif avec un éventail total moyen désormais égal à 2,50, de même que la métallurgie, passant de 3,61 en 2023 à 3,13 en 2024 avec la mise en place de la nouvelle convention nationale unifiée.

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 (cf. *supra*).

Dans la continuité des tendances observées ces dernières années, certaines branches continuent à procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le Smic. C'est le cas de la branche de *l'optique-lunetterie* qui, en situation de non-conformité à la fin de l'année 2023, a relevé son premier coefficient de 6,71 %, contre une augmentation moyenne de 1,5 % pour le reste de la grille. Le niveau le plus élevé des cadres a quant à lui bénéficié d'une revalorisation plus modérée.

En outre, d'autres branches, indépendamment de la problématique de la conformité des premiers niveaux avec le 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. C'est le cas, par exemple, dans la branche des *entreprises d'architecture*, où l'accord du 9 novembre 2023 entrant en vigueur le 1^{er} mars 2024, revalorise les coefficients des ouvriers et des employés de 2,47 %, ceux des professions intermédiaires ainsi que le niveau minimal des cadres de 1,4 %, tandis que le niveau maximal des cadres n'est relevé que de 0,21 %. Dans le même sens, dans la branche des *activités de marchés financiers*, l'accord du 12 décembre 2023 revalorise les ouvriers en moyenne de 4,32 %, les employés et les professions intermédiaires en moyenne de 3 %, tandis que le niveau minimal des cadres est relevé de 2,49 % et le niveau maximal de ces derniers n'est pas augmenté.

Pour autant, le redressement observé s'agissant des cadres tous secteurs confondus semble aussi témoigner du fait que dans certaines autres branches, les partenaires sociaux ont souhaité, contrairement à ces dernières années, appliquer des revalorisations plus homogènes entre catégories professionnelles.

Évolution des éventails moyens des salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégorie socioprofessionnelle et par secteur 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
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	1,42	1,14	1,37	2,16	2,59
TOTAL	1,16	1,04	1,33	2,14	2,81
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	1,40	1,21	1,36	2,14	2,55
TOTAL	1,15	1,05	1,30	1,91	2,65
2024					
Secteur général	1,12	1,08	1,27	2,09	2,75
Métallurgie	1,12	1,12	1,32	1,95	3,13
Bâtiment et travaux publics	1,39	1,20	1,36	2,14	2,50
TOTAL*	1,16	1,08	1,28	2,05	2,80

Notes : les abréviations Min et Max correspondent au plus bas et au plus haut niveau de chaque catégorie. O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres.

*La branche des salariés du particulier employeur a été exclue des calculs relatifs à l'éventail total depuis 2016 pour ne pas fausser la comparaison avec les années antérieures. En effet, jusqu'en 2015, la grille de classification ne comportait pas de coefficients cadres et le calcul de l'éventail total ne pouvait donc pas être effectué. La nouvelle classification, entrée en vigueur en 2016, a introduit des coefficients cadres dans la grille et le calcul pourrait donc techniquement être effectué mais le résultat pèserait anormalement lourd dans la moyenne, compte tenu de l'effectif total très élevé, d'autant plus que l'effectif cadres est quasiment inexistant dans la branche.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité pendant au moins une année depuis 2020 (situation au 31 décembre de chaque année)

IDCC	Branches du secteur général	2020	2021	2022	2023	2024
3109	Alimentaires industries 5 branches			X		X
1411	Ameublement fabrication	X	X	X		
1880	Ameublement négoce		X			X
1285	Artistiques culturelles entreprises			X	X	X
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce		X			X
2272	Assainissement et maintenance industrielle		X		X	X
2335	Assurances agences générales		X			
1090	Automobile services		X	X		X
1951	Automobiles cabinets expertise		X			
2583	Autoroutes sociétés d'économie mixte		X			
1000	Avocats (personnel salarié)		X	X		X
567	Bijouterie joaillerie		X			X
959	Biologie médicale laboratoires			X		X
2002	Blanchisserie		X		X	X
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	X	X	X	X	X
158	Bois scieries travail mécanique	X	X	X		X
1747	Boulangerie pâtisserie industrielles	X	X			X
1606	Bricolage		X	X	X	X
1486	Bureaux d'études techniques		X	X	X	
1147	Cabinets médicaux			X		X
2060	Cafétérias et assimilés chaînes	X	X	X	X	X
45	Caoutchouc industrie	X	X	X	X	X
135	Carrières et matériaux (Île-de-France)	X	X			X
489	Cartonnage industrie		X	X		
2257	Casinos		X	X	X	X
1558	Céramique industrie	X	X			X
953	Charcuteries commerce					X
1586	Charcutières industries		X			X
1580	Chaussure industrie		X			X
733	Chaussures commerce détaillants		X	X		X
468	Chaussure commerce succursaliste		X			X
44	Chimie industrie		X		X	
832/833/ 3233	Ciments industrie		X			X
1307	Cinéma exploitation		X	X		
2592	Coiffure	X	X	X		X
1408	Combustibles liquides gaz commerce		X			

IDCC	Branches du secteur général	2020	2021	2022	2023	2024
573	Commerces de gros		X			X
1517	Commerces détail non alimentaires		X	X		X
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé					X
1286	Confiserie chocolaterie commerce de gros			X		X
3205	Coopératives de consommation salariés	X	X	X		X
303	Couture région parisienne		X			
207	Cuirs et peaux industrie		X			
2149	Déchet activités		X			
1619	Dentaires cabinets		X			X
993	Dentaires laboratoires prothèses		X	X	X	X
2372	Distribution directe entreprises	X	X	X	X	X
1536	Distributeurs conseils hors domicile					X
1513	Eaux, boissons sans alcool			X		X
1518	ÉCLAT		X	X		
2121	Édition		X			
2691	Enseignement privé indépendant		X			
3218	Enseignement privé non lucratif		X			
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels		X			X
3032	Esthétique					X
787	Experts comptables		X	X	X	
478	Financières sociétés		X			
1978	Fleuristes animaux familiers					X
1516	Formation organismes		X			
200	Frigorifiques exploitations		X			
1405	Fruits légumes expédition exportation		X			X
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles		X	X		
2543	Géomètres		X	X		X
2021	Golf		X			
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	X	X	X	X	X
675	Habillement commerce succursales	X	X	X		X
247	Habillement industries	X	X			
500	Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros	X	X		X	
2336	Habitat et logement accompagné (foyers de jeunes travailleurs)		X	X	X	X
1487	Horlogerie bijouterie commerce		X	X		
2264	Hospitalisation privée				X	X
1979	Hôtels cafés restaurants	X	X	X		
1631	Hôtellerie de plein air		X		X	X
184	Imprimerie et industries graphiques			X		X

IDCC	Branches du secteur général	2020	2021	2022	2023	2024
3236	Industrie et services nautiques		X		X	
1760	Jardineries graineteries	X	X		X	X
1607	Jeux jouets industrie		X	X		X
3143	Laitière transformation		X	X		X
3013	Librairie	X	X	X		
1611	Logistique communication directe	X		X	X	X
2156	Magasins grands populaires	X	X	X	X	X
538	Manutention ferroviaire		X		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 (3222)	Menuiseries charpentes	X	X			X
1930	Métiers de la transformation des grains		X			
1499	Miroiterie		X			
2190	Missions locales et PAIO		X	X		X
2128	Mutualité		X	X		
1431	Optique lunetterie de détail		X	X	X	
2089	Panneaux à base de bois industrie	X	X	X		
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	X	X			X
1492	Papier carton production OEDTAM		X	X	X	X
1495	Papier carton transformation OEDTAM		X	X	X	X
2111	Particulier employeur salariés		X			
1267	Pâtisserie					X
1388	Pétrole industrie			X		
176	Pharmaceutique industrie		X	X		X
1996	Pharmacie d'officine			X		
1555	Pharmacie produits fabrication commerce usage vétérinaire		X			X
1621	Pharmacie répartition		X			
3168	Photographie	X	X	X		X
292	Plasturgie		X	X		
759	Pompes funèbres		X	X	X	X
2683	Portage de presse		X			X
3017	Port et manutention		X		X	
1504	Poissonnerie					X
698	Presse quotidienne régionale	X	X			X
2098	Prestataires de services secteur tertiaire		X	X	X	X
1982	Prestataires de services médicotextiques		X	X		X

IDCC	Branches du secteur général	2020	2021	2022	2023	2024
1351	Prévention sécurité entreprises	X	X	X	X	X
1396	Produits alimentaires élaborés industrie		X	X	X	X
3043	Propreté entreprises				X	
86	Publicité		X			
1683	Quincaillerie commerce	X	X	X	X	X
637	Récupération industrie et commerce		X			
454	Remontées mécaniques				X	X
706	Reprographie	X		X		X
1266	Restaurants de collectivités					X
1501	Restauration rapide		X			X
1794	Retraites complémentaires institutions	X	X	X	X	X
614	Sérigraphie industrie	X	X	X		X
2344	Sidérurgie		X	X		
1077	Sols, produits, engrais		X			
2511	Sport		X	X	X	
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce	X	X		X	X
18	Textile industrie	X	X			
998	Thermiques équipements		X			
1316	Tourisme social et familial organismes	X		X	X	X
1909	Tourisme organismes		X			
1404	Tracteurs matériel agricole bât. rép.		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			X
1821	Verre fabrication main		X	X		X
669	Verre fabrication mécanique		X	X		X
1875	Vétérinaires cabinets et cliniques				X	
1534	Viandes industrie commerce de gros		X	X		X
493	Vins et spiritueux	X				
1938	Volailles industrie commerce de gros		X			X
1710 / 3245	Voyages opérateurs et guides	X	X	X	X	X
	Total du nombre de branches	37	120	71	43	87

Tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité pendant au moins 1 an depuis 2020

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches en situation de non-conformité de manière constante de 2020 à 2024	10	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce Cafétérias et assimilés chaînes Caoutchouc industrie Distribution directe entreprises Habillement articles textiles commerce de détail Magasins grands populaires Prévention sécurité entreprises Quincaillerie commerce Retraites complémentaires institutions Voyages opérateurs et guides
Branches ayant été quatre fois en situation de non-conformité	20	Bois scieries travail mécanique Bricolage Casinos Coiffure Coopératives de consommation salariés Dentaires laboratoires prothèses Habillement commerce succursales Habitat et logement accompagné (foyers de jeunes travailleurs) Jardinerie graineteries Logistique communication directe Papier carton production OEDTAM Papier carton transformation OEDTAM Photographie Pompes funèbres Prestataires de services secteur tertiaire Produits alimentaires élaborés industrie Sérigraphie industrie Sports articles et équipements de loisirs commerce Tourisme social et familial organismes Travail temporaire salariés permanents
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité	36	Ameublement fabrication Artistiques culturelles entreprises Assainissement et maintenance industrielle Automobile services Avocats (personnel salarié) Blanchisserie Boulangerie pâtisserie industrielles Bureaux d'études techniques Carrières et matériaux (Île-de-France) Céramique industrie Chaussures commerce détaillants Commerces détail non alimentaires Experts comptables Géomètres Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros Hôtels cafés restaurants Hôtellerie de plein air Jeux jouets industrie Laitière transformation Librairie Manutention ferroviaire Manutention nettoyage aéroport RP Matériaux de construction négoce Menuiseries charpentes Missions locales et PAIO Optique lunetterie de détail Panneaux à base de bois industrie

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité (suite)	36	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail Pharmaceutique industrie Presse quotidienne régionale Prestataires de services médicotecniques Reprographie Sport Verre fabrication main Verre fabrication mécanique Viandes industrie commerce de gros
Branches ayant été deux fois en situation de non-conformité	40	Alimentaires industries 5 branches Ameublement négoce Audiovisuel électronique équipement ménager commerce Bijouterie joaillerie Biologie médicale laboratoires Cabinets médicaux Cartonnage industrie Charcutières industries Chaussure industrie Chaussure commerce succursaliste Chimie industrie Ciments industrie Cinéma exploitation Commerces de gros Confiserie chocolaterie commerce de gros Dentaires cabinets Eaux, boissons sans alcool ÉCLAT Espaces de loisirs, d'attractions et culturels Fruits légumes expédition exportation Gardiens concierges et employés d'immeubles Habillement industries Horlogerie bijouterie commerce Hospitalisation privée Imprimerie et industries graphiques Industrie et services nautiques Maroquinerie industries Mutualité Pharmacie produits fabrication commerce usage vétérinaire Plasturgie Portage de presse Port et manutention Remontées mécaniques Restauration rapide Sidérurgie Textile industrie Tracteurs matériel agricole bât. rep. Transport aérien personnel au sol Vente à distance entreprises Volailles industrie commerce de gros
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité	38	Assurances agences générales Automobiles cabinets expertise Autoroutes sociétés d'économie mixte Charcuteries commerce Combustibles liquides gaz commerce Commerce de détail alimentaire non spécialisé Couture région parisienne Cuirs et peaux industrie Déchet activités Distributeurs conseils hors domicile Édition

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité (suite)	38	Enseignement privé indépendant Enseignement privé non lucratif Esthétique Financières sociétés Fleuristes animaux familiers Formation organismes Frigorifiques exploitations Golf Mareyeurs expéditeurs Métiers de la transformation des grains Miroiterie Particulier employeur salariés Pâtisserie Pétrole industrie Pharmacie d'officine Pharmacie répartition Poissonnerie Propreté entreprises Publicité Récupération industrie et commerce Restaurants de collectivités Sols, produits, engrais Thermiques équipements Tourisme organismes Transports publics urbains Vétérinaires cabinets et cliniques Vins et spiritueux

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

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 38 accords ou avenants conclus sur le thème des classifications en 2024, contre 19 en 2023 et 20 en 2022, on observe une nette augmentation de l'activité conventionnelle des branches sur ce thème.**

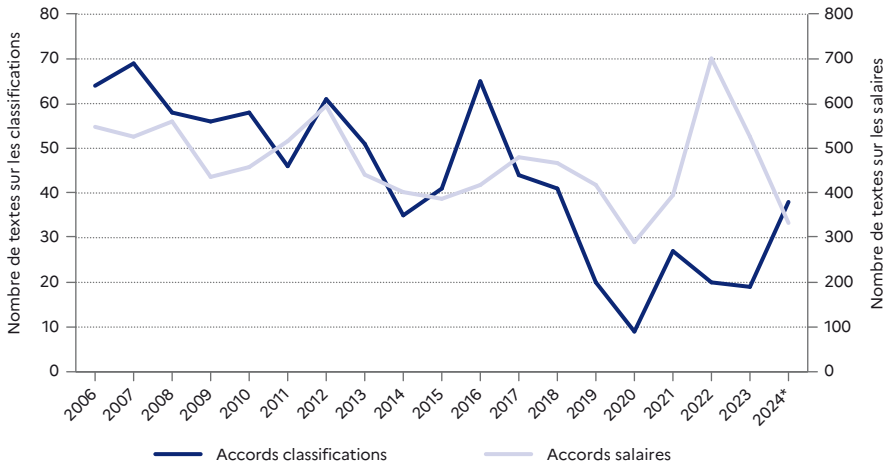
En effet, **15** accords (14 branches) engagent une refonte complète de la grille ou procèdent à des modifications substantielles contre 9 accords en 2023. Ces 15 accords comprennent **4** accords de méthode qui permettent d'organiser la discussion, fixer un cadre et préciser les modalités de négociation à venir.

En outre, **9** textes conventionnels (7 branches) procèdent à des ajustements mineurs.

La question de la valorisation des parcours professionnels est également présente parmi les accords relatifs aux classifications, puisque **10** textes (3 branches) traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP).

Enfin, 4 textes conventionnels consistent dans des créations ou des transpositions de systèmes de classification, principalement dans un contexte de restructuration et de fusion.

Graphique : Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature



* Données provisoires.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – DGT (BD3C).

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des négociations de branche, il l'est aussi à titre secondaire à l'occasion de négociations sur d'autres thèmes, notamment celles sur les salaires.

L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune non seulement 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 pour ceux des employeurs. En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions 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 d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque cette dernière assure des garanties au moins équivalentes⁽¹⁵⁾.

15) Article L. 2253-1 du code du travail.

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.

Depuis 2023, une attention toute particulière est portée par les partenaires sociaux et le Gouvernement à la mise à jour des systèmes de classification.

L'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur, repris à l'article 1^{er} de la loi du 29 novembre 2023, prévoit que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur classification depuis plus de 5 ans devaient engager, avant le 31 décembre 2023, une négociation en vue de l'examen de la nécessité d'une révision de leur classification en intégrant les enjeux d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

En outre, plusieurs actions ont été menées par la Direction générale du travail (DGT) tout au long de l'année 2024 pour outiller, accompagner et suivre les branches engagées dans des travaux de révision de leurs classifications (cf. partie 2, chapitre 2, 1.2. C, p. 145).

Ainsi, au 31 décembre 2024, sur les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés suivies par la DGT, **72 branches (42 %) ont révisé leurs grilles de classification au cours des 5 dernières années** et 99 branches (58 %) ont conclu un accord sur les classifications il y a plus de 5 ans :

- 33 (19 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 6 et 10 ans (entre 2014 et 2018) ;
- 27 (16 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 11 et 15 ans (entre 2009 et 2013) ;
- 24 (14 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 16 et 20 ans (entre 2004 et 2008) ;
- 15 (9 %) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a plus de 20 ans (avant 2004).

4.1. DIX BRANCHES ONT PROCÉDÉ À UNE REFONTE COMPLÈTE OU À UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DE LEUR GRILLE DE CLASSIFICATION EN 2024

En 2024, l'activité conventionnelle relative aux classifications est en nette augmentation par rapport aux années précédentes puisque **sept branches** ont procédé à une refonte complète de leur système de classification et **trois branches** l'ont modifié de manière substantielle. **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**¹⁶⁾). 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 2024, et comme les années précédentes, 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. En procédant ainsi, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la compréhension du nouveau système de classification par toutes les entreprises et tous 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 donc une meilleure appropriation des emplois du secteur par les entreprises de la branche professionnelle.

A. Sept branches ont procédé à une refonte complète en 2024

Accords conclus en 2024 portant refonte de la classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion du ou des accords	Type	Date de conclusion du ou des accords	Type
Couture parisienne	303	21/02/2000	Critères classants Emplois repères	18/03/2024	Critères classants Emplois repères
Travail temporaire salariés permanents	1413	15/02/2013	Critères classants Emplois repères	19/07/2024	Critères classants Emplois repères
Entreprises du bureau et du numérique commerce et services	1539	20/03/2024	Critères classants Emplois repères	04/12/2024	Critères classants Emplois repères
Jardinerie graineterie	1760	16/06/2011	Parodi	18/04/2024	Critères classants Exemples emplois (pas d'emplois repères)
Centres de lutte contre le cancer	2046	01/01/1999	Critères classants	09/07/2024	Critères classants Emplois repères
Missions locales et PAIO	2190	20/06/2019	Critères classants Emplois repères (cotations et fusions)	31/01/2024 19/09/2024	Critères classants Emplois repères Compétences supplémentaires
Agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale	3232	18/09/2018	Critères classants Emplois repères	22/11/2024	Critères classants Emplois repères

16) Pour en savoir plus sur les différentes grilles de classification, voir p. 30 et suivantes du [Guide des classifications professionnelles à l'usage des négociateurs](#) de mai 2024, rédigé par la DGT.

L'augmentation du nombre de refonte des grilles de classification observée en 2024 inverse la tendance baissière des années précédentes (2021, 2022 et 2023) si bien que les chiffres de 2024 se rapprochent de ceux observés avant 2018 (moyenne de neuf refontes de grilles de classification par an).

Parmi les sept branches ayant procédé à une refonte complète, deux n'avaient pas révisé leur classification depuis plus de 25 ans.

Tel est le cas de la branche des *centres de lutte contre le cancer*. En effet, l'avenant du 9 juillet 2024 réforme en profondeur le système de classification des personnels praticiens et non-praticiens des centres de lutte contre le cancer, dans le cadre de la convention collective de 1999. Afin de remplacer l'ancienne grille, il instaure une méthodologie rénovée, fondée sur cinq critères classants (diplôme, technicité, relations [au sens d'interactions], management, autonomie), chacun décliné en sept ou huit paliers avec une pondération précise, permettant une cotation actualisée, structurée et reproductible. Les emplois repères sont désormais organisés en cinq filières professionnelles, avec des fiches emploi mises à jour ou créées, tant pour les personnels non-praticiens (infirmier en pratique avancée, infirmier de bloc opératoire [Ibode], diététicien, technicien de labo, etc.) que pour les praticiens (assistant spécialiste, praticien, praticien spécialiste, consultant). Un guide méthodologique, incluant un lexique, les attendus par palier, les principes de pondération et des référentiels cadres/management, garantit une mise en œuvre homogène dans toute la branche. Enfin, l'avenant établit une cohérence entre les classifications des cadres et des non-cadres, des praticiens et des non-praticiens, selon une logique harmonisée et intégrée.

Ces refontes sont souvent l'aboutissement d'une démarche engagée depuis plusieurs années. Par exemple, lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires de 2021, les partenaires sociaux de la branche *jardineries et graineteries* avaient reconnu la nécessité impérieuse d'une refonte complète des classifications, afin de mieux refléter l'évolution des organisations de travail et des métiers.

Dans un accord de méthode conclu le 28 juin 2022, ils avaient convenu de remplacer l'ancien système fondé sur des coefficients (classification de type Parodi) par un système d'évaluation des emplois reposant sur des critères classants. Ce nouveau dispositif devait faciliter une application uniforme et adaptée à tout type d'entreprise, et ce, pour l'ensemble des emplois, qu'ils soient en magasin ou dans les services du siège, afin de classer les emplois au plus près de leurs réalités.

Les huit critères retenus dans l'accord conclu le 18 avril 2024 sont, selon les termes de l'accord :

- « connaissances et expérience : évaluation des connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi ;
- complexité : évaluation des raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement ;

- autonomie et champs d'action : évaluation de la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi ;
- responsabilité métier : évaluation des actions ou décisions impactant la fiabilité et la conformité des résultats ;
- responsabilité économique : évaluation des actions ayant des impacts sur le processus économique ;
- responsabilité sécurité et environnement : évaluation des décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits ;
- animation et coordination humaine : évaluation des activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- communication et interactions relationnelles : évaluation de l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale. »

Une grille permet de pondérer chaque critère en fonction de sept niveaux d'exigence, pour déterminer une valeur, à travers un total de points. Cette valeur est ensuite transposée, grâce à une grille de transposition, dans la grille de classification, afin de déterminer le niveau et l'échelon associé à l'emploi évalué.

Cette modernisation du système de classification vise également à offrir une meilleure visibilité en matière d'évolution des carrières et à renforcer l'attractivité des métiers du secteur, tout en garantissant le respect des principes d'égalité et de non-discrimination.

Ces objectifs sont également partagés par les partenaires sociaux, de la branche *des salariés permanents des entreprises de travail temporaire*.

Le nouveau dispositif instauré par l'accord conclu le 19 juillet 2024 repose sur une classification par critères classants, rendant possible une évaluation objectivée et transversale des emplois. Cinq critères d'analyse structurent cette démarche : l'autonomie, les compétences, la complexité des tâches, les responsabilités, et la dimension relationnelle. Chacun de ces critères est décliné en niveaux croissants d'exigence, permettant une cotation des postes et une comparabilité entre entreprises.

Les emplois sont ensuite positionnés sur une grille unique à 13 niveaux, de A à M, couvrant l'ensemble des postes permanents de la branche, qu'ils relèvent de fonctions dites de support ou opérationnelles. Cette classification ne distingue pas formellement les statuts cadres et non-cadres, mais s'appuie sur des emplois repères décrits de manière détaillée, permettant un positionnement des fonctions selon la réalité de l'activité, que celle-ci soit exercée dans les entreprises de travail temporaire (ETT) ou dans les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), via la création de la filière⁽¹⁷⁾ « insertion ».

¹⁷⁾ Selon les termes de l'accord, une filière est « un regroupement d'emplois repères (emplois-types) ou ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences ».

Enfin, la grille est articulée à un dispositif de rémunération fondé sur une valeur de point, garantissant la lisibilité des traitements salariaux. Ce système assure ainsi une plus grande transparence dans la gestion des parcours professionnels et contribue à renforcer l’attractivité du secteur.

B. Des modifications substantielles avec un enjeu commun : l’adaptation à l’évolution des emplois dans les branches professionnelles

Accords conclus en 2024 portant modification substantielle de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Imprimerie de labeur	184	17/09/2001	Critères classants Emplois repères	24/06/2024	Critères classants Emplois repères
Sport	2511	07/07/2005	Critères classants Emplois repères	19/01/2024	Critères classants Emplois repères
Commissaires de justice	3250	16/11/2022	Critères classants Emplois repères	13/05/2024	Critères classants Emplois repères

La révision des classifications professionnelles repose sur une analyse précise des emplois existants et de leur évolution, condition indispensable pour adapter les outils conventionnels aux transformations des secteurs concernés.

Concernant la branche des *imprimeries de labeur et industries graphiques*, l’accord de branche du 24 juin 2024 répond à la nécessité de moderniser un dispositif datant de 1993, jugé inadapté aux évolutions technologiques, organisationnelles et professionnelles du secteur.

Les partenaires sociaux ont ainsi établi une nouvelle grille de classification, fondée sur une cotation actualisée des emplois et une meilleure prise en compte des niveaux de technicité et d’autonomie. L’une des principales nouveautés réside dans la subdivision du groupe IV en deux sous-groupes (IV A et IV B), permettant une différenciation plus fine entre les emplois d’exécution. Cette nouvelle architecture vise à améliorer la lisibilité des parcours professionnels, à reconnaître de manière plus objective les compétences des salariés, et à harmoniser les pratiques au sein de la branche. Un comité paritaire est mis en place pour assurer le suivi de la mise en œuvre et en garantir une application cohérente. L’accord est complété par un avenant salarial définissant les minima applicables à chacun des nouveaux niveaux.

Par ailleurs, l’avenant du 19 janvier 2024 de la branche du *sport* modifie en profondeur les règles de classification en supprimant une phrase clé qui permettait jusque-là de classer automatiquement en groupe VI certains cadres, notamment ceux exerçant dans des structures de moins de six équivalents temps plein (ETP) ou ayant moins de 2 ans d’ancienneté. Cette suppression restreint désormais le

périmètre d'accès au groupe VI. Pour accompagner cette révision, une mesure transitoire est instaurée : un reclassement automatique en groupe 7 est prévu pour les cadres actuellement en groupe VI, à condition qu'ils travaillent dans une structure comptant au moins 6 ETP et qu'ils aient occupé le groupe VI pendant au moins 2 ans – une ancienneté pouvant être acquise dans les 2 années suivant la signature de l'avenant. Ce changement entraîne des conséquences concrètes sur les conditions d'emploi des salariés concernés, sur la gestion des ressources humaines, notamment dans les structures en croissance, et reflète une dynamique d'évolution plus large de la grille des classifications, en cohérence avec les travaux paritaires en cours.

C. Des modifications substantielles à venir

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Accord de méthode relatif à la révision des classifications
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion
Entreprises du bureau et du numérique	1539	20/03/2024	Critères classants Emplois repères	02/07/2024
Personnel salarié des cabinets d'avocat	1000	14/02/1997	Critères classants Emplois repères	21/06/2024
Production audiovisuelle	2642	13/12/2006	Critères classants Emplois repères	08/07/2024
Transports publics urbains de voyageurs	1424	11/04/1986 25/05/2022	Critères classants Emplois repères Accord de méthode	03/12/2024

Les négociations sur le thème des classifications se révèlent être un exercice complexe du fait de la technicité du sujet et parce 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 dans la durée des partenaires sociaux. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective au long cours 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 les branches des *entreprises du bureau et du numérique*, du *personnel salarié des cabinets d'avocats*, de la *production audiovisuelle* et des *transports publics urbains de voyageurs*, les partenaires sociaux ont rédigé des accords 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 :

- réviser et adapter le précédent accord de méthode de 2021 et ainsi relancer la négociation sur les domaines non traités dans le tronc commun issu de la fusion de 2019, notamment les classifications (*personnel salarié des cabinets d'avocats*) ;

- poursuivre et encadrer des travaux de révision déjà entamés sur d'autres secteurs spécifiques (*production audiovisuelle*) ;
- proroger le précédent accord de méthode de 2022 relatif aux classifications et aux rémunérations, les travaux étant toujours en cours (*transports publics urbains de voyageurs*).

S'agissant de la branche des *entreprises du bureau et du numérique*, l'accord de méthode conclu en juillet 2024 visait, dans la continuité de l'accord ayant conduit à l'intégration de la filière reprographie (cf. *infra*), à organiser les travaux de modernisation du système de classification, qui ont abouti, en fin d'année, à la conclusion d'un accord de refonte totale (cf. *supra*).

Ces accords visent à définir les thèmes, la méthode et l'organisation de ces travaux.

Par exemple, dans la branche du *personnel salarié des cabinets d'avocats*, le suivi et l'évolution des travaux sont assurés dans le cadre de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Un calendrier prévisionnel, échelonné sur la période 2024-2028, encadre la progression des discussions autour des sujets suivants :

- 2024-2025 : gratification des stagiaires, protection sociale complémentaire, classification des emplois ;
- 2025-2026 : formation professionnelle (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP]), égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- 2026-2027 : emploi des personnes en situation de handicap, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- 2027-2028 : prévention et gestion des risques psychosociaux.

4.2. DES AMÉNAGEMENTS POUR ADAPTER LES CLASSIFICATIONS AUX RÉALITÉS DES EMPLOIS ET PRENDRE EN COMPTE LES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS

Accords conclus en 2024 portant des ajustements de la grille de classification

Branche	IDCC	Nouvel accord	
		Date de conclusion	Type
Ateliers chantiers d'insertion	3016	15/04/2024	Critères classants
Entreprises de commerce à distance	2198	12/03/2024	Critères classants
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	1534	14/03/2024	Critères classants
Fabrication de l'ameublement (3 accords)	1411	09/07/2024	Critères classants
Industrie de la chaussure et des articles chaussants	1580	08/02/2024	Critères classants
Personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques	184	18/12/2024	Parodi
Services de prévention et de santé au travail interentreprises	897	23/05/2024	Critères classants

L'analyse des textes conventionnels signés en 2024 a conduit à constater que neuf d'entre eux (portant sur sept branches) ont procédé à des ajustements correspondant à différentes situations :

A. La valorisation d'emplois existants

Dans la branche des *ateliers et chantiers d'insertion*, les partenaires sociaux ont décidé de proposer une vision équitable et évolutive, s'inscrivant dans la logique de sécurisation pour les salariés polyvalents en insertion. Ainsi, l'avenant anticipe et prépare une évolution concertée du statut et de la classification des salariés polyvalents, adaptée à la diversité de leurs statuts et de leurs situations professionnelles. Il pose les bases d'une réforme future d'une part, avec l'ouverture, avant le 1^{er} janvier 2026, de négociations sur les évolutions de carrière et les perspectives de classification des salariés polyvalents qui seraient embauchés sur de plus longues durées et, d'autre part, en reconnaissant officiellement que la situation de ces salariés nécessite un traitement spécifique, tout en en différant les effets dans le temps.

À l'aune du rapport social 2022, les partenaires sociaux de la branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* ont relevé la forte proportion de salariés, notamment parmi les ouvriers et employés, relevant du niveau I et de l'échelon 1 avec une ancienneté moyenne importante. Ce constat met en lumière une sous-valorisation de l'expérience accumulée par certains salariés.

Dans un contexte où la transmission des savoir-faire est essentielle à la pérennité de l'industrie des viandes et où l'évolution professionnelle est un levier stratégique d'attractivité, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de réviser la grille de classification afin de mieux reconnaître l'expérience et les compétences acquises.

D'une part, l'accord introduit une valorisation automatique de l'expérience pour tout salarié justifiant de 12 mois d'expérience continue sur un même emploi, en passant automatiquement au niveau I, échelon 2. Cette mesure concerne tant les salariés en intégration que les salariés déjà en poste. D'autre part, l'article 9 de l'accord du 10 février 2021 est modifié en ajoutant de nouvelles étapes structurantes du parcours professionnel, telles que :

- une période d'intégration hors alternance (avec évolution automatique tous les 4 mois sur 1 an) ;
- une montée en compétences (polycompétence, polyvalence inter-emplois, certificat de qualification professionnelle [CQP]) ;
- l'emploi de formateurs internes valorisés au niveau IV de la grille de classification ;
- une fonction de tuteur classé échelon 3 de leur emploi ;
- la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

L'objectif est ainsi de moderniser la gestion des parcours professionnels, en articulant au mieux les compétences, l'ancienneté et la reconnaissance, ainsi que de soutenir la dynamique de formation, en intégrant formateurs et tuteurs dans la grille de classification de façon structurée.

Par l'accord initial du 24 juin 2024, la branche du *personnel salarié de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques* a engagé des modifications substantielles du système de classification afin de mieux structurer les emplois repères et de les rattacher à une grille de classification cohérente. Moins de 6 mois après, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire un ajustement ciblé pour préciser la classification de certains postes stratégiques, à la lumière des retours du terrain, de l'évolution des missions réelles dans les entreprises, et par souci d'équité dans la reconnaissance des responsabilités et des compétences mobilisées.

Les objectifs des évolutions sont les suivants :

- adapter la classification aux réalités opérationnelles actuelles des métiers ;
- valoriser correctement les fonctions clés (encadrement, interface client, fonction RH) ;
- maintenir une grille lisible, cohérente et équitable pour l'ensemble des salariés, tout en veillant à ce qu'elle reste adaptée à la taille moyenne des entreprises du secteur.

Trois emplois repères sont concernés par cet ajustement :

1. L'emploi repère Responsable prépresse :

Les nouvelles missions formalisées sont désormais la supervision d'équipe, la coordination technique, la maintenance, et les relations fournisseurs. Sa position dans la classification a également été actualisée : il est désormais dans le groupe II, confirmant ainsi une position de cadre intermédiaire technique.

2. L'emploi repère Technico-commercial :

Les missions sont redéfinies en insistant sur la relation client, le conseil technique et le suivi de commande. La nouvelle classification le place dans le groupe III A, ce qui traduit une reconnaissance accrue de la dimension stratégique du rôle (interface client-production).

3. L'emploi repère Responsable des ressources humaines :

Les missions de recrutement, de gestion administrative du personnel et de relations sociales sont explicitées. Cet emploi est désormais positionné au sein du groupe II, en cohérence avec le positionnement fonctionnel et le niveau de responsabilité qu'il occupe dans la PME-type du secteur.

Cet accord du 18 décembre 2024 s'est donc inscrit dans une démarche d'ajustement pratique et ciblé de la nouvelle classification, qui vise à garantir une reconnaissance juste et actualisée des responsabilités effectives exercées dans trois fonctions clés, dans une branche marquée par une grande diversité d'organisations et une forte densité de petites et moyennes entreprises (PME).

B. Une prise en compte plus rapide de l'expérience

Depuis l'accord initial de 2016, la branche de *l'industrie de la chaussure et des articles chaussants* s'est dotée d'un système de classification structuré en niveaux et échelons, permettant une reconnaissance progressive des compétences. Un premier avenant en mai 2023 avait introduit une disposition importante : un salarié embauché en niveau 1 échelon 1 devait passer au niveau 1 échelon 2 au plus tard au bout de 15 mois.

Cependant, ce délai a été jugé trop long par les partenaires sociaux au regard de la réalité des parcours professionnels et de la montée en compétence des salariés dans les premiers temps d'intégration. L'objectif principal de l'avenant du 8 février 2024 est donc d'accélérer la reconnaissance de l'expérience acquise dès l'embauche, afin de reconnaître plus rapidement l'autonomie acquise dans les fonctions de base et de favoriser l'attractivité des métiers.

Il réduit ainsi le délai de passage du niveau 1 échelon 1 au niveau 1 échelon 2 de 15 à 12 mois.

Les autres principes du système d'échelons sont, quant à eux, conservés :

- l'échelon 1 reste le seuil d'accueil dans le poste ;
- l'échelon 2 correspond à l'autonomie du salarié dans l'emploi ;

- l'échelon 3 (dans les niveaux concernés) correspond à une expertise ou à une polyvalence élargie.

Cet avenant traduit une volonté des partenaires sociaux d'être fidèles à la réalité du terrain et de valoriser plus rapidement l'investissement professionnel des salariés nouvellement embauchés. C'est un ajustement pragmatique qui participe à la modernisation de la gestion des parcours.

L'analyse de ces ajustements est essentielle dans l'étude des classifications : on observe en effet que les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et que celles qui ont récemment été 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 2024, **trois branches** (cf. *infra*) mettent en lumière cette articulation.

Les accords signés dans ce cadre comportent des modalités différentes de reconnaissance. Certains accords posent uniquement le principe selon lequel les formations professionnelles suivies par les salariés feront l'objet d'une valorisation salariale (prime, augmentation) ; tandis que d'autres accords entérinent l'élaboration de CQP par la branche et garantissent une position au sein de la grille au titulaire d'un CQP.

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
5 branches industries alimentaires diverses	Mise à jour du critère classant « Connaissances requises ou expérience équivalente » afin d'intégrer l'ensemble des CQP existants dans le secteur alimentaire
Cabinets et cliniques vétérinaires	Certification des auxiliaires spécialisé-es vétérinaires (ASV). Clarification des exigences de qualification pour l'échelon 5 en spécifiant que le personnel doit être titulaire du titre ASV délivré par APForm, l'organisme de formation et de certification de la branche vétérinaire. Mise à jour des référentiels de formation professionnelle : actualisation des mentions liées aux actions de formation, aux CQP et au compte personnel de formation (CPF) en y intégrant APForm.
Sport	<ul style="list-style-type: none">- CQP Moniteur de sports à roulettes options roller, skateboard ;- CQP Technicien sportif de rugby à XV ;- CQP Technicien des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression ;- CQP Educateur grimpe d'arbres ;- CQP Animateur d'escalade sur structure artificielle ;- CQP Moniteur vol à plat en soufflerie ;- CQP Animateur de badminton ;- CQP Animateur d'échecs.

4.3. QUATRE CRÉATIONS OU TRANSPOSITIONS DE GRILLES DE CLASSIFICATION SONT INTERVENUES DANS DES CONTEXTES DE RESTRUCTURATION

Au-delà des refontes complètes et des modifications substantielles, **4 nouvelles grilles** de classification ont été conçues en 2024 (contre 3 en 2023 et 2022) dans un contexte de restructuration.

Accords conclus en 2024 portant création ou transposition de grilles de classification

Branches	IDCC	Date de conclusion	Méthode utilisée
Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf	3255	23/04/2024	Critères classants et fiches emplois
Édition	2121	12/04/2024	Niveaux hiérarchiques
Entreprises du bureau et du numérique	1539	20/03/2024	Critères classants et degrés spécifiques
Industries textiles	18	18/06/2024	Critères classants

Tout d'abord, à la suite de la fusion de la branche des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie* (IDCC 1747) et de celle des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries*

en produits d'œufs (IDCC 2075), un accord de méthode du 5 avril 2022 a fixé la méthodologie, le calendrier et les modalités pratiques pour harmoniser les deux conventions collectives nationales.

L'accord du 23 avril 2024 concrétise cet engagement en fixant une classification unifiée et harmonisée, élaborée par les partenaires sociaux des deux secteurs concernés. La nouvelle grille de classification se fonde sur les cinq critères classants suivants :

- connaissances – compétences ;
- initiative – autonomie ;
- technicité – complexité ;
- animation – communication ;
- encadrement – responsabilité.

Chaque emploi est évalué selon ces cinq critères, à l'aide d'un système de points pondérés, qui permet ensuite de déterminer un total de points. L'emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant, selon l'accord, les rubriques suivantes :

- « Finalité ;
- Activités principales ;
- Compétence requise ;
- Contexte d'exercice. »

Le total de points positionne l'emploi dans l'un des 13 niveaux de classification (A à M) correspondant à trois catégories socio-professionnelles :

- A-E : ouvriers / employés ;
- F-I : techniciens, agents de maîtrise ;
- J-M : cadres.

Si les niveaux de J à M sont automatiquement référencés en cadres, les niveaux de F à I peuvent également l'être, afin que les salariés concernés puissent bénéficier des garanties prévues pour les cadres, notamment en matière de protection sociale complémentaire, conformément aux dispositions prévues à l'article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés.

Ensuite, toujours dans le cadre d'un processus de fusion, celui des branches de *l'édition de livres*, de *l'édition phonographique* et de *l'édition de musique*, les partenaires sociaux ont signé, le 12 avril 2024, un accord de remplacement qui s'applique à l'ensemble des salariés jusqu'à l'entrée en vigueur d'un régime de classification harmonisé dans le grand champ des Éditions, dont l'élaboration est en cours. Dans l'attente d'un futur système harmonisé pour les secteurs de l'édition phonographique (cela inclut la grille de classification et les fiches de postes repères prévues dans la sous-annexe 2 à l'annexe 1 de la convention collective de *l'édition phonographique* [CCN EP]) et de *l'édition musicale*, l'accord permet un maintien provisoire des anciennes classifications pendant 4 ans à compter du 20 avril 2024.

Ainsi, chaque sous-champ (livres, édition phonographique et de musique) continue à appliquer sa propre grille (niveaux, coefficients, fiches, salaires minima), temporairement mais dans un cadre conventionnel :

- Pour les salariés de l'édition phonographique :
 - maintien de la classification de la CCN EP, incluant les niveaux I à V, jusqu'à la mise en œuvre d'un régime harmonisé ;
 - cette classification est basée sur un tableau à niveaux avec des postes repères.
- Pour les salariés de l'édition musicale :
 - maintien des classifications de la CCN EM, également sous forme de niveaux hiérarchiques ;
 - ce système s'articule autour de niveaux de poste (employés, agents de maîtrise, cadres), historiquement négociés par secteur, avec un barème d'ancienneté et une grille de salaires par niveau.

Contrairement à ce qui est pratiqué dans certaines branches récentes (ex : *numérique, reprographie*), cet accord ne formalise pas un système de classification par « critères classants », mais repose plutôt sur des grilles hiérarchiques par poste (niveaux I à V, classifications EM), dans une logique sectorielle qui demeure distincte entre les anciens champs.

La fusion complète du corpus conventionnel entre ces trois secteurs implique des choix structurants en matière de ressources humaines, tels que des équivalences de postes, des transferts d'acquis sociaux ou encore une réévaluation des coefficients de la grille de classification.

L'accord du 20 mars 2024, quant à lui, intègre les métiers de la filière reprographie dans le système de classification commun de la branche des *entreprises du bureau et du numérique*. Dans le même temps, les partenaires sociaux en ont profité pour mettre à jour les emplois repères obsolètes, et créer une échelle unique de classification.

L'accord prévoit une analyse des emplois fondée sur leur contenu réel, évalué selon trois critères classants communs à tous les emplois :

- connaissances / technicité ;
- autonomie ;
- responsabilité.

Chaque critère est décliné en 12 degrés progressifs, chacun correspondant à un nombre de points. La somme des points positionne le salarié dans une grille de 12 niveaux (de A1 à C4), eux-mêmes regroupés en trois statuts :

- employés (A1 à A5) ;
- agents de maîtrise (B1 à B3) ;
- cadres (C1 à C4).

Cette classification a pour ambition de garantir l'objectivité et, surtout, de corriger les biais des anciens systèmes de classification. Elle permet aux salariés d'avoir une meilleure visibilité sur leur parcours professionnel tout en renforçant les principes d'égalité professionnelle, notamment entre les femmes et les hommes.

Enfin, l'analyse de l'accord du 18 juin 2024 de la branche des *industries textiles*, issue de la fusion de la branche de l'*industrie textile* avec celle des *textiles artificiels et synthétiques*, montre que les partenaires sociaux ont souhaité franchir une étape dans l'unification conventionnelle, en procédant à une actualisation de la classification des emplois et des garanties collectives, tout en préservant les fondements posés en matière de classification par l'accord du 11 juillet 2013.

L'accord du 18 juin 2024 ne remet pas en cause la structure de classification précédemment établie. Les dix niveaux de compétence, répartis en trois catégories (ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres), sont maintenus, de même que la grille des critères classants (connaissances, autonomie, complexité, transmission, etc.). En revanche, il intègre dans un dispositif unique deux champs conventionnels jusqu'alors distincts : celui de la convention collective nationale de l'*industrie textile* et celui des *textiles artificiels et synthétiques* à la suite de la fusion des champs, entérinée depuis 2018. La nouveauté réside dans la généralisation à l'ensemble de la branche *textile* du système de classification issu de l'accord de 2013, qui ne s'appliquait jusqu'ici qu'aux entreprises relevant de l'*industrie textile*. Ainsi, l'accord de 2024 permet une harmonisation des référentiels et une égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit l'origine conventionnelle de leur entreprise.

4.4. LA NÉGOCIATION DES CONDITIONS D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DE SUIVI DES NOUVELLES GRILLES DE CLASSIFICATION

Pour faciliter la mise en œuvre des accords de révision des grilles, les signataires s'attachent régulièrement à prévoir différents types de garanties, qu'il s'agisse de la protection des salariés ou d'outils de communication à destination des entreprises afin de leur permettre de s'approprier au mieux la nouvelle grille de classification.

Classiquement, après la révision en profondeur d'une grille de classification, un délai est prévu, variable en fonction de l'ampleur des modifications, avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Dans la branche des *entreprises du bureau et du numérique*, les parties signataires ont convenu d'une transition d'une durée de 24 mois à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension afin d'assurer le suivi et le bon déploiement : elles prévoient de réaliser un bilan intermédiaire à 12 mois puis un bilan d'application à 24 mois pour évaluer paritairement les éventuels besoins des entreprises de la branche concernant la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification (on retrouve ce même type de dispositions dans la branche des *salariés permanents des entreprises de travail temporaire*).

En outre, afin de prévenir d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés (exemple dans la branche des *agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale*), l'application d'un nouveau système de classification justifie également de prévoir des mesures d'accompagnement et des garanties, telles que la notification individuelle au salarié de sa nouvelle classification et une procédure de contestation en cas de désaccord.

Le maintien du salaire fait également souvent l'objet d'une clause dans les accords révisant les classifications.

Enfin, les accords peuvent non seulement 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 plupart des branches, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi et la mise en œuvre de la classification, notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application (*entreprises du bureau et du numérique*).

Dans la branche de la *couture parisienne et des autres métiers de la mode*, les partenaires sociaux ont réalisé un guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

4.5. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2024, 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⁽¹⁸⁾. En effet, la loi prévoit qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, en vue de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés, 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.

La branche des *agents de direction des organismes du régime de sécurité sociale* réaffirme son engagement pour garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans les fonctions de direction. Cet engagement couvre l'accès aux responsabilités, la progression de carrière, la rémunération et les conditions de travail. Si des avancées ont été obtenues grâce au protocole d'accord du 22 février 2022, les femmes restent sous-représentées dans les fonctions de pleine direction. C'est pourquoi, des actions de communication régulières pour encourager les candidatures féminines aux postes de directrices, un dispositif expérimental de formation et d'accompagnement destiné aux femmes pour faciliter leur accès à ces fonctions de pleine direction ainsi qu'un bilan annuel de ce protocole qui sera transmis aux syndicats, incluant des données de suivi sur l'égalité professionnelle sont prévus dans l'accord du 22 novembre 2024.

¹⁸⁾ Article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, la pondération des critères doit reposer sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination entre les femmes et les hommes. 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 le minimiser. Ainsi, 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 la manière dont les emplois ont été positionnés dans leur coefficient au regard de leurs caractéristiques respectives 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 de prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est systématiquement rappelée par la Direction générale du travail dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension. Les accords sont étendus sous cette réserve lorsque cette exigence n'est pas respectée.

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, de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

Les sommes ainsi distribuées aux salariés n'ont pas vocation à se substituer au salaire. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise.

Par ailleurs, ils favorisent 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. Un accord de branche peut prévoir ou non l'adhésion des entreprises. S'il ne prévoit pas d'adhésion, il s'agit alors d'un simple « modèle » et les entreprises doivent négocier leur propre accord en s'inspirant éventuellement de l'accord de branche. En permettant l'adhésion, l'accord de branche peut être facilement repris par les entreprises qui peuvent y adhérer dès lors qu'il propose un accord type (encadré) et a été agréé par le ministère chargé 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 fait par voie d'accord d'entreprise avec une possibilité, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'adhérer par décision unilatérale de l'employeur. Les exonérations sont alors sécurisées pour les entreprises dès le dépôt de leur adhésion.

Accord-type

Un accord type est un accord qui, soit ne laisse aucun choix, soit propose des choix « fermés », c'est-à-dire des options dont les paramètres sont fixés sans adaptation possible : par exemple, deux formules alternatives sont proposées, l'entreprise n'a plus qu'à se saisir de l'une d'entre elles. Dans ce cas, au moment de l'adhésion, l'option choisie par l'employeur est précisée. Lorsque l'accord de branche propose en revanche 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.

En 2024, les négociations de branche ont abouti à l'adoption de 20 accords et avenants relatifs à l'épargne salariale dans 13 branches professionnelles (contre 12 accords et avenants en 2023). Parmi ces textes, huit portent exclusivement sur l'intéressement et sept uniquement sur la participation, dont trois mettent en œuvre une formule de calcul dérogatoire à la formule légale. Ces formules alternatives, autorisées dans le cadre de l'expérimentation instaurée par l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, peuvent aboutir à un résultat moins favorable pour les salariés que la formule légale.

Une branche a conclu un avenant sur les quatre dispositifs (intéressement, participation, plan d'épargne interentreprises [PEI] et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises [PERECOI]) comprenant également un régime de participation dérogatoire. Trois accords portent sur un PEI de branche et un avenant sur un PEI et un PERECOI de branche.

Dans ce qui suit, ces accords et avenants sont commentés thème par thème et par ordre chronologique de signature. Certains textes 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. L'INTÉRESSEMENT POURSUIT SA DIFFUSION DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

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 diffusion de ce dispositif, 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 2024, **six accords** sont relatifs à l'intéressement. Il s'agit des accords de *Pôle emploi*⁽¹⁹⁾, de ceux des branches de la *sécurité sociale praticiens conseils*, des *agents direction organismes sécurité sociale*, de l'*optique lunetterie de détail*, de l'*ameublement négoce* et de l'*audiovisuel électronique équipement ménager commerce*. **Deux avenants** relatifs au dispositif d'intéressement ont également été conclus, l'un dans la branche des *organismes de sécurité sociale* et l'autre dans celle des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison*. Enfin, dans la branche *commerce détail et gros à prédominance alimentaire*, un avenant à la convention collective nationale porte non seulement sur la participation et les plans d'épargne interentreprises (PEI) et d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) (cf. *infra*) mais met également en place un dispositif d'intéressement.

Comme les années précédentes, *Pôle emploi* devenu *France Travail* au 1^{er} janvier 2024, a de nouveau négocié un accord d'intéressement, conclu le 6 mai 2024, d'une durée d'1 an. Les partenaires sociaux prévoient que pour bénéficier du régime d'intéressement de branche, France Travail, seule entreprise de la branche, peut adhérer à l'accord par la conclusion d'un accord d'entreprise. Ce dernier s'applique alors directement à l'ensemble des établissements de France Travail. La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur cinq indicateurs nationaux et régionaux qui traduisent les performances de France Travail et de ses établissements. L'accord a été agréé le 14 juin 2024.

Dans la branche de l'*optique lunetterie de détail*, l'accord conclu le 16 mai 2024 met à disposition des entreprises un accord type d'adhésion selon la taille de leurs effectifs (annexe 1) ; pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés, il propose un document unilatéral type d'adhésion (annexe 2). Les partenaires sociaux ont souhaité que le dispositif s'applique pendant 1 an et bénéficie aux salariés présents depuis au moins 3 mois. Le calcul de la prime globale d'intéressement repose sur six seuils de progression du chiffre d'affaires auxquels correspondent

19) Pôle emploi, institution rassemblant plusieurs agences, est considéré comme une branche.

des pourcentages de la masse salariale qui seront distribués en cas d'atteinte du seuil concerné. Une clause de sauvegarde est prévue : l'enveloppe globale d'intéressement distribuée ne peut excéder 15 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice concerné. Enfin, les partenaires sociaux laissent au choix de l'entreprise la possibilité de répartir la prime globale proportionnellement aux salaires, au temps de présence (c'est-à-dire au prorata des périodes de travail effectif du salarié pendant la période concernée, y compris les absences légalement assimilées de plein droit à du temps de travail effectif, et en assimilant à une période de présence pour le calcul de l'intéressement ou de la participation certaines périodes de congés comme, par exemple, le congé maternité ou paternité), ou bien à parts égales entre ces deux critères. L'accord a été agréé le 3 septembre 2024.

La branche des *organismes de sécurité sociale* a signé, le 18 juin 2024, un avenant modifiant le protocole d'accord d'intéressement du 21 juin 2023 afin d'adopter les annexes techniques définissant les indicateurs servant de base aux nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, qui s'appliquent à compter de l'exercice 2024. En parallèle, deux accords de branche du 18 juin 2024 étendent les dispositions de ce protocole aux branches des *praticiens conseils organismes de sécurité sociale* et des *agents de direction des organismes de sécurité sociale*. Ces avenants et accords ne prévoyant pas d'adhésion des entreprises, ils n'entrent pas dans la procédure d'agrément.

Les partenaires sociaux de la branche de l'*ameublement négoce* ont conclu, le 5 novembre 2024, un accord d'intéressement comportant en annexe un document unilatéral pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'accord type de branche prévoit une formule de calcul de l'intéressement représentant 5 % du résultat net avant impôt. L'intéressement n'est versé que si la marge commerciale a augmenté de 4 % et le chiffre d'affaires hors taxes (CA HT) de 5 %. L'ancienneté requise pour bénéficier de l'intéressement est fixée à 3 mois et la répartition de l'enveloppe globale entre les salariés est calculée, pour moitié, proportionnellement au temps de présence et pour moitié, proportionnellement au salaire. L'accord permet aux entreprises d'opter pour l'ouverture ou non du bénéfice au dirigeant et de choisir sa durée d'application qui devra être comprise entre 1 et 5 ans. L'accord prévoit des choix supplémentaires de formule de calcul et de répartition pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières peuvent, sous réserve d'un résultat d'exploitation positif, distribuer un intéressement égal à 1,5 % de la masse salariale brute (MSB) de l'année N-1 si la progression du CA HT dépasse 8 %, et, si la progression du CA HT est supérieure à 4 %, distribuer 1 % de la MSB de l'année N-1. Trois autres modalités de répartition de la prime globale sont également proposées : uniforme, proportionnelle au salaire ou proportionnelle au temps de présence. Cet accord de branche a fait l'objet d'une demande de mise en conformité donnant lieu à la signature d'un avenant le 13 mai 2025. L'accord et son avenant ont été agréés le 24 juin 2025.

La branche de *l'audiovisuel électronique équipement ménager commerce* a signé, le 8 octobre 2024, un accord type relatif à la mise en place de l'intéressement identique à celui de la branche de *l'ameublement négoce*. Il a également fait l'objet d'une demande de mise en conformité donnant lieu à la signature d'un avenant le 1^{er} avril 2025 qui prend en compte les observations formulées par l'administration. L'accord ainsi modifié par son avenant a été agréé le 24 mai 2025.

Dans la branche des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*, l'avenant n° 1 à l'accord conclu le 9 novembre 2023 a été signé le 11 avril 2024. Cet avenant prend en compte les observations formulées par l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément et modifie l'accord type d'adhésion (annexe 1) et le document unilatéral type d'adhésion (annexe 2) afin que les entreprises puissent utiliser directement le dispositif en indiquant les différentes options qu'elles retiennent, présentées sous forme de choix fermés. L'accord ainsi modifié a été agréé le 4 juin 2024.

Un avenant de branche signé le 20 septembre 2024 dans la branche du *commerce détail et gros à prédominance alimentaire* porte sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne interentreprises (PEI) et d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI). Par cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité présenter un accord type d'intéressement, proposant des choix fermés, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés, accompagné d'un document unilatéral d'adhésion. Le calcul de la prime d'intéressement repose sur deux critères économiques à choisir par l'entreprise parmi les quatre proposés par la branche : la progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE), du résultat courant avant impôt (RCAI), du résultat d'exploitation (RE) et du ratio résultat d'exploitation/chiffre d'affaires. Pour chacun des critères, l'accord fixe plusieurs paliers de progression déclenchant des niveaux de prime, calculés soit en pourcentage de la masse salariale (MS), soit en pourcentage du RE (par exemple, une progression du CA HT HE entre 1 % et moins de 3 % génère une prime de 1 % de la MS ou de 1,5 % du RE selon l'option choisie). Par ailleurs, l'entreprise doit choisir un ou deux critères complémentaires de performance pour majorer cette prime, parmi les dix critères proposés dont deux sont des indicateurs environnementaux : satisfaction client, panier moyen client, nombre d'unités vendues, gestion des stocks, taux de démarque, fréquentation client, absentéisme, sinistralité au travail, consommation d'électricité et valorisation des emballages recyclés. Dès lors que la progression ou la diminution enregistrée sur ces indicateurs atteint un seuil minimum, des majorations de 15 % à 25 % (elles sont doublées si un seul critère est choisi) sont appliquées selon les niveaux atteints pour augmenter la prime d'intéressement. En fonction des performances réalisées, la prime versée peut représenter jusqu'à 7,5 % de la masse salariale ou 9 % du résultat d'exploitation. Les partenaires sociaux laissent à l'entreprise le choix de la durée d'application de l'accord, comprise entre 1 et 5 ans, et celui du mode de répartition : uniforme, proportionnelle au salaire ou à la présence.

Les partenaires sociaux ont toutefois également souhaité laisser la possibilité aux entreprises, quels que soient leurs effectifs, de choisir librement certains seuils ou

les pourcentages d'intéressement à verser en proposant un second accord type qui doit être mis en place par accord. L'entreprise choisit alors le seuil de déclenchement de l'intéressement pour les deux critères de résultat qu'elle choisit parmi ceux proposés (RCAI, résultat net avant impôt, RE ou ratio RE/CA) et, pour les critères de résultat et de performance ainsi retenus, renseigne les montants d'intéressement à distribuer selon les différents paliers définis, exprimés en pourcentage de la MS, du RE, ou en valeur absolue. L'intéressement total à répartir entre les bénéficiaires est la somme des montants ainsi calculés pour l'atteinte de chacun des critères retenus. Cet accord a été déposé le 23 avril 2025 et la procédure d'agrément est donc en cours au moment de la rédaction de cette contribution.

5.2. LA CONCLUSION D'ACCORDS DE PARTICIPATION DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION POSÉE PAR LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

L'article 4 de la loi du 29 novembre 2023 dispose qu'une négociation en vue de la mise en place d'un régime de participation volontaire pouvant prévoir une formule de calcul qui peut donner un résultat supérieur comme inférieur à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)⁽²⁰⁾ est ouverte dans chaque branche au plus tard le 30 juin 2024. Cette mesure transpose l'article 6 de l'accord national interprofessionnel conclu le 23 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise et vise à faciliter le recours à la participation volontaire dérogatoire. Elle est mise en œuvre à titre expérimental pendant une durée de 5 ans. **Dans ce cadre, sept accords** conclus dans six branches portent exclusivement sur la participation et **un avenant** de branche portant sur les quatre dispositifs d'épargne salariale comprend un accord de participation dérogatoire. Parmi ces huit textes, **quatre proposent des régimes de participation comportant des formules dérogatoires susceptibles de mener à un résultat moins favorable que celui obtenu avec la formule légale.**

La branche des *commerces de détail non alimentaire* a signé le 5 septembre 2024 un accord relatif à la participation dérogatoire. Cet accord se distingue par son application à l'ensemble des entreprises de la branche relevant du champ de l'expérimentation, c'est-à-dire toutes celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place la RSP. Il comprend un modèle de courrier d'adhésion à l'accord de branche pour le dépôt (annexe A) et un document d'adhésion, sous forme d'accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, précisant les options choisies par l'entreprise (annexe B). La branche propose des formules dérogatoires qui reprennent la base de calcul de la formule légale de la RSP mais en appliquant un coefficient inférieur à ce qui est retenu dans cette dernière : un quart, un sixième ou un huitième de cette base légale et une formule simplifiée consistant à retenir directement 5 % du bénéfice net comptable de l'entreprise, avec possibilité pour

20) La réserve spéciale de participation est la part globale de bénéfices à redistribuer aux salariés. Elle se calcule comme suit : $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$ où B = bénéfice net fiscal de l'entreprise, C = capitaux propres de l'entreprise, S = masse des salaires bruts et VA = valeur ajoutée.

les entreprises de choisir parmi les quatre plafonds légaux. Les entreprises pourront choisir entre une répartition strictement proportionnelle au salaire ou à la présence, ou un panachage entre les deux. L'administration a formulé diverses observations concernant l'annexe B visant à assurer une meilleure lisibilité et compréhension de l'accord par les entreprises de la branche. Les partenaires sociaux de la branche ont choisi d'intégrer ces observations dans le cadre de l'avenant conclu le 19 mars 2025 qui a permis l'agrément de l'accord le 3 juin 2025.

En parallèle de l'accord conclu en matière d'intéressement, la branche de *l'audio-visuel, électronique, équipement ménager* a signé le 8 octobre 2024 un accord type relatif à la mise en place de la participation. Cet accord a été modifié à la suite des observations formulées par l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément, par un avenant signé le 15 mai 2025. L'accord type retient la formule légale de la participation et prévoit une ancienneté minimale de 3 mois pour qu'un salarié puisse bénéficier du dispositif. La répartition prévue par les partenaires sociaux est proportionnelle au temps de présence. En complément, l'accord type introduit un dispositif dérogatoire à la formule légale destiné aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières peuvent également opter pour l'une des formules suivantes : $RSP = 1/3 (B - 5\% C) \times (S/VA)$ ou $RSP = 2/3 (B - 5\% C) \times (S/VA)$. Pour ces deux formules dérogatoires, le plafond global de la RSP retenu est le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres. Ces deux options ne peuvent être appliquées au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévu par la loi du 29 novembre 2023. Ainsi, le dernier exercice d'application devra se terminer au plus tard le 29 novembre 2028. En ce qui concerne la répartition, deux options supplémentaires sont également offertes aux entreprises : uniforme ou proportionnelle au salaire. Cet accord modifié a été agréé le 5 juin 2025.

Un accord de participation a également été conclu dans la branche de *l'ameublement négoce*, le 5 novembre 2024, en complément de l'accord d'intéressement. Cet accord a fait l'objet d'une demande de mise en conformité dans le cadre de la procédure d'agrément conduite par l'administration et a été modifié par un avenant signé le 13 mai 2025. L'accord type présente la même structure que celui adopté dans la branche de *l'audiovisuel, électronique, équipement ménager*. Cet accord modifié a été agréé le 24 juin 2025.

La branche de *l'industrie pharmaceutique* a signé, le 14 novembre 2024, un accord de participation instaurant un régime facultatif destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, en remplacement d'un premier accord conclu le 12 juin 2024. Cette nouvelle version vise à mettre l'accord en conformité, notamment s'agissant des observations formulées par l'administration dans le cadre de la procédure d'agrément enjoignant la branche à fermer certains champs que les partenaires sociaux avaient laissés à la libre appréciation de l'employeur et ce, afin de permettre l'adhésion à l'accord par décision unilatérale de l'employeur. Les partenaires sociaux ont choisi de conserver la formule légale de participation, sans y déroger. Les options proposées concernent notamment la durée d'application du dispositif (indéterminée ou comprise entre 1 et 5 ans), la possibilité de reconduction tacite, l'ancienneté requise pour bénéficier du dispositif (comprise entre 1 et 3 mois), son

ouverture au dirigeant, ainsi que les modalités de répartition. Cet accord a été agréé le 16 janvier 2025.

Les partenaires sociaux de la branche des *télécommunications* ont souhaité améliorer le dispositif de participation existant depuis 2007 en facilitant et en sécurisant sa mise en place par les entreprises. Le nouvel accord conclu le 15 novembre 2024, propose désormais un accord type de participation à destination des entreprises de la branche et, en annexe, un document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur. Les partenaires sociaux ont uniquement retenu la formule légale de participation, fixé l'ancienneté requise pour bénéficier du dispositif à 3 mois et prévu de laisser aux entreprises le choix de la durée d'application du dispositif qui peut être indéterminée ou de 1 à 5 ans, de l'ouverture du bénéfice au dirigeant et entre cinq modalités de répartition. L'accord a été agréé le 11 février 2025.

Les partenaires sociaux de la branche de *l'hospitalisation privée et thermalisme* ont conclu le 17 décembre 2024 un accord relatif à la participation destiné exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés. Cet accord type comprend un document unilatéral de l'employeur en annexe, présentant les différentes options laissées au choix de l'entreprise. Il fixe une ancienneté minimale de 3 mois pour pouvoir en bénéficier et offre à l'entreprise la possibilité de choisir la durée d'application du régime de participation (indéterminée ou de 1 à 3 ans). L'entreprise peut également opter entre la formule légale de participation ou une formule dérogatoire plus favorable, définie comme suit : $RSP = \frac{2}{3} (B - 5\% C) \times (S/VA)$. La répartition de la participation peut se faire selon plusieurs modalités : uniforme, strictement proportionnelle au salaire ou à la durée de présence. Ces modes de répartition peuvent être appliqués sans panachage ou avec panachage ; en cas de panachage, 50 % de la prime sont répartis proportionnellement à la durée de présence et 50 % proportionnellement aux salaires. Dans le cadre de la procédure d'agrément, l'administration a émis diverses observations visant à améliorer la compréhension des entreprises et à préciser les plafonds applicables en cas d'option pour la formule dérogatoire de calcul de la RSP. L'accord, modifié par un avenant signé le 27 mai 2025, a été agréé le 31 juillet 2025.

Enfin, l'avenant précité de la branche du *commerce détail et gros à prédominance alimentaire* comprend un accord type de participation accompagné d'un formulaire d'adhésion unilatéral pour les entreprises de moins de 50 salariés et d'un document d'adhésion pour les entreprises de 50 salariés et plus. Les entreprises de moins de 50 salariés, ou ayant atteint ce seuil depuis moins de 5 années, ont le choix entre la formule légale et une formule dérogatoire correspondant à 5 % du résultat net fiscal plafonnés à la moitié du bénéfice net comptable. Elles choisissent également la condition d'ancienneté requise (aucune, 1, 2 ou 3 mois) et entre une répartition uniforme, proportionnelle au salaire ou à la présence. Cet avenant rappelle également aux entreprises tenues de mettre en place de la participation à titre obligatoire et disposant d'un ou plusieurs délégués syndicaux l'obligation de négocier sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal, conformément à l'article 8 de la loi du 29 novembre 2023 (article L. 3346-1

du code du travail) et prévoit un champ libre à remplir par l'entreprise sur ce sujet dans le document d'adhésion à l'accord de branche destiné aux entreprises de 50 salariés et plus. L'adhésion se fait pour une durée indéterminée.

5.3. LES TEXTES RELATIFS AUX PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE : LE PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI) ET LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI)

Trois accords et deux avenants conclus dans cinq branches portent sur les plans d'épargne salariale, PEI et PERECOI.

La branche des *organismes de sécurité sociale* a signé le 11 avril 2024 un accord qui modifie les protocoles d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises et du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises. Par cet accord, la branche entérine le changement de gestionnaire de ses plans et définit les critères de jugement des offres des candidats au marché public d'épargne salariale et leur pondération, ainsi que les modalités d'accompagnement des porteurs de parts dans le cadre d'un changement d'opérateur. Deux accords de branche signés également le 11 avril 2024 étendent à la branche des *praticiens conseils organismes de sécurité sociale* et à celle des *agents de direction organismes de sécurité sociale*, les dispositions de l'accord de la branche des *organismes de sécurité sociale* du 11 avril 2024. Ces accords ne prévoyant pas d'adhésion des entreprises, ils n'entrent pas dans la procédure d'agrément.

Un avenant du 13 juin 2024 portant sur le PEI et le PERECOI, modifie l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale au sein de la branche du *négoce de l'ameublement*. Il vise à mettre l'accord en conformité avec les dispositions légales en vigueur à la suite des observations de l'administration et ainsi permettre l'agrément du dispositif, qui est intervenu le 29 juillet 2024.

L'avenant du 20 septembre 2024 précité de la branche du *commerce détail et gros à prédominance alimentaire* comporte des règlements de PEI et de PERECOI, qui sont tous deux accompagnés d'un document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés laissant à l'entreprise le choix de l'ancienneté requise pour bénéficier du dispositif mais qui, au regard de la multiplicité des formules d'abondement possibles, ne proposent pas de formules d'abondement. Si les entreprises souhaitent verser un abondement, leur adhésion au plan doit donc se faire par accord. Les règlements du PEI et du PERECOI prévoient chacun à cet effet un modèle de document d'adhésion par accord. Ce dernier laisse à l'entreprise le choix de la condition d'ancienneté et de l'abondement versé le cas échéant. L'entreprise choisit la ou les sommes abondées (participation, intéressement, versements volontaires) et renseigne les tranches de versements, le taux d'abondement, entre 10 % et 300 % des versements des salariés, et le plafond d'abondement, entre 100 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) (16 % pour le PERECOI).

6. LA NÉGOCIATION SUR L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

6.1. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Le thème des congés familiaux et du soutien à la parentalité et aux salariés aidants est un sujet de dialogue social dans lequel les partenaires sociaux sont investis. Cette année, 17 accords concernent les congés pour événements familiaux, 20 traitent des congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) et 3 ont pour objectif de soutenir les salariés aidants.

A. Des congés pour événements familiaux améliorés

L'article L. 3142-1 du code du travail liste les événements familiaux donnant droit à ces congés qui permettent d'adapter la vie professionnelle aux impératifs personnels. L'article L. 3142-4 détermine, quant à lui, la durée minimale de chacun de ces congés.

Le congé de deuil⁽²¹⁾ de huit jours en cas de décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans a été ajouté à ces autorisations d'absence le 1^{er} juillet 2020. 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, ont été allongées depuis le 21 juillet 2023⁽²²⁾.

Plusieurs accords collectifs actualisent leurs stipulations et se mettent en conformité avec cette nouvelle durée légale du congé lié au décès d'un enfant (*sport ; cinq branches industries alimentaires diverses ; boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; production cinématographique et de films publicitaires ; plasturgie*). Pour renforcer son soutien aux collaborateurs vivant le deuil d'un proche, notamment du conjoint, la branche peut accorder des jours de congés supplémentaires (*habitat et logement accompagnés ; cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ; services de l'automobile ; édition ; commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ; salariés des cabinets d'avocats ; entreprises du bureau et du numérique ; architecture*). Elle peut également élargir le bénéfice du congé au décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un gendre (*aide, accompagnement, soins et services à domicile ; boucherie-poissonnerie ; activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf*).

21) Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

22) La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 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 a allongé à 12 voire à 14 jours la durée du congé pour décès d'un enfant, avec lequel peut se cumuler le congé de deuil (art. 2, 1).

La prise en compte de démarches administratives obligatoires est également un sujet de négociation : c'est le cas par exemple de celles d'obtention ou de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (*services de l'automobile*).

B. Les congés conventionnels, soutien à la parentalité

Par leurs accords collectifs, les partenaires sociaux marquent leur volonté de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au sein des entreprises. Ils peuvent avoir un rôle précurseur à jouer, comme cela a été le cas pour le dispositif de don de jours⁽²³⁾.

L'accès aux congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) peut être facilité par accord collectif, notamment en offrant aux salariés des compensations financières. Le congé pour enfant malade ne donne en effet pas lieu à rémunération, sauf stipulations conventionnelles plus favorables : un congé « enfant malade » rémunéré de 3 à 4 jours par an, selon le nombre d'enfants, est majoré de 2 jours si l'enfant est en situation de handicap dans la convention collective de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*. La situation de handicap de l'enfant est également prise en compte dans la branche *des grands magasins et magasins populaires*. Dans la branche de *l'habitat et du logement accompagnés*, 7 jours supplémentaires non rémunérés complètent les 4 jours « enfant malade » rémunérés par année civile. Le choix est donné, dans la branche de *l'édition*, entre un congé de 2 jours rémunéré à 100 % et un congé de 4 jours pris en charge pour moitié. Le congé est fractionnable dans la branche de *l'enseignement privé indépendant* et est majoré en cas d'hospitalisation ou de handicap. L'hospitalisation de l'enfant est également intégrée (*distribution directe ; bricolage ; industrie de la fabrication des ciments*) et majore la durée du congé dans la branche *des hôtels, cafés, restaurants*. Sous réserve d'une ancienneté minimale d'1 an, 4 jours maximum par maladie dans la limite de 6 jours par an sont octroyés dans la branche *des entreprises du bureau et du numérique*.

À noter également la création d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours en cas d'interruption de grossesse, dans la branche *des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs*. Une journée d'absence rémunérée pour interruption de grossesse est également accordée au bénéfice de la patiente et du second parent dans la branche *des entreprises du bureau et du numérique*.

La procédure d'adoption ou un parcours de procréation médicalement assistée peuvent être soutenus en facilitant l'aménagement du temps de travail (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement*) ou en allongeant les autorisations d'absence du second parent (*collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs*).

23) 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.

La conciliation des temps peut également être facilitée par des autorisations d'absence lors des rentrées scolaires par exemple (*distribution directe ; industrie de la chaussure ; entreprises techniques au service de la création et de l'événement ; industries électriques et gazières ; entreprises du bureau et du numérique*).

Cet éventail de mesures destinées à renforcer l'équilibre des temps de vie est complété de stipulations dédiées à la maternité. La durée de travail quotidienne est ainsi réduite (*industrie de la chaussure ; habitat et logement accompagnés ; édition ; personnel des agences générales d'assurances*) et le télétravail facilité (*collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro-urs-vérificateurs*). La durée du congé de maternité est majorée et le salaire maintenu pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans la *distribution directe*. Le bénéfice du maintien de salaire est également prévu pour les congés de maternité et d'adoption, sous réserve d'une année d'ancienneté, dans la *branche des entreprises de courtage d'assurances ; de l'habitat et du logement accompagnés ; des salariés des cabinets d'avocats ; du personnel des agences générales d'assurances ; des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf*. Le temps consacré à l'allaitement est rémunéré (*industrie textile*) et le télétravail facilité (*collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro-urs-vérificateurs*).

Le congé de paternité n'est pas oublié et est accordé sans condition d'ancienneté dans la *branche du personnel des agences générales d'assurances* ; et sous réserve d'une année d'ancienneté dans les *branches des entreprises de courtage d'assurances et de l'habitat et du logement accompagnés*. L'égalité réelle au travail s'en trouve ainsi renforcée.

Ces engagements pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale peuvent se traduire par la signature d'une charte de la parentalité (*industries électriques et gazières*) ou, également, par une sensibilisation de l'encadrement (*métallurgie*).

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 la *branche des sociétés concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers*, l'accord facilite le recours au télétravail du salarié aidant lorsque le poste de travail le permet. Il invite également les entreprises « à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants ». Un guide ainsi que des modules de formations et de conseils sont mis à disposition des aidants. La *branche de l'industrie de la fabrication des ciments* accorde 1 jour de congé rémunéré par an au salarié aidant et allonge la durée du congé de proche aidant : il pourra être de 4 mois renouvelables, dans la limite de 2 ans pour l'ensemble de la carrière. Une journée d'absence payée par an, fractionnable, est également prévue dans les *cinq branches industries alimentaires diverses*. Ce congé est

complété par le maintien des prestations de prévoyance et la possibilité de transformer des éléments de rémunération en jours de congés supplémentaires (compte épargne temps), notamment dans le cadre du droit au répit.

6.2. LES CONGÉS PAYÉS

On dénombre 13 accords de branche signés en 2024 qui abordent le sujet des congés payés.

A. La durée du congé payé

Le code du travail (article L. 3141-3) dispose que chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Les partenaires sociaux sont cependant libres, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, de fixer un droit à congés payés d'une durée supérieure.

Ainsi, dans le cadre de la refonte de sa convention collective nationale (CCN), en date du 20 mars 2024, la branche du *sport* prévoit, pour les sportifs, un droit à congés de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours.

De même, l'avenant du 12 mars 2024 à la CCN de *l'habitat et du logement accompagnés* portant sur la durée et l'organisation du temps de travail prévoit un droit à congés de 2,75 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 33 jours ouvrables par année de référence.

D'autres accords prévoient la majoration de la durée du congé, notamment en fonction de l'ancienneté des salariés.

Ainsi l'accord « continuité du service et contrat de travail » du 18 juin 2024 de la branche de *l'industrie textile* indique que les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvré, et que ce supplément est porté à 2 jours après 10 ans et à 3 jours après 15 ans d'ancienneté.

De même :

- Dans son avenant du 21 octobre 2024 à l'annexe « ingénieurs et cadres », la branche de la *blanchisserie-teinturerie et nettoyage* prévoit un congé annuel supplémentaire de 3 jours après 5 ans de fonction dans l'entreprise, porté à 6 jours après 10 ans ;
- L'avenant « congés pour ancienneté » du 11 décembre 2024 à la CCN de la *miroiterie, de la transformation et du négoce de verre* prévoit un droit à congés supplémentaires d'1 journée après 20 ans d'ancienneté, de 2 journées après 25 ans d'ancienneté, de 3 journées après 30 ans d'ancienneté et de 4 journées après 35 ans d'ancienneté ;
- La nouvelle convention collective des *salariés des cabinets d'avocats* du 21 juin 2024 prévoit que les salariés ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté, bénéficient d'1 jour de congé supplémentaire et qu'au-delà, ce droit est porté à 2 jours supplémentaires.

Enfin, plusieurs branches (*salariés des cabinets d'avocats ; entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; habitat et logement accompagnés*) ont d'ores et déjà pris acte, dans le cadre de leurs accords signés en 2025, des nouvelles dispositions du code du travail issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024⁽²⁴⁾ prévoyant l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans une limite de 24 jours ouvrables par période de référence, au titre des périodes de maladie n'ayant pas un caractère professionnel⁽²⁵⁾. D'autres branches prévoient un droit à congés supérieur au titre de ces mêmes périodes. C'est le cas notamment de la branche des *centres de lutte contre le cancer* qui, dans son avenant du 15 mai 2024 relatif à l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie, prévoit que les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables par mois pendant les 4 premiers mois de l'arrêt, puis 2 jours ouvrables pour les mois suivants.

B. 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 ».

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 : « À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 (...), deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors [de la période du 1^{er} mai au 31 octobre] est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. »

Ces dispositions supplétives ne s'imposent qu'en l'absence d'accord, les partenaires sociaux étant libres d'exclure l'acquisition de jours supplémentaires, ou de l'aménager. En 2025, les accords signés sur le sujet (branches des *salariés des cabinets d'avocats*, de la *boucherie-poissonnerie*, des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*, de l'*habitat et du logement accompagnés*) se sont alignés sur les dispositions précitées de l'article L. 3141-23 du code du travail.

²⁴ Loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.

²⁵ Cf. partie 2, chapitre 1, point 1 « Les implications de la loi DDADUE du 22 avril 2024 sur l'acquisition de congés payés en cas de maladie à caractère non professionnel », p. 121).

C. Le droit au report des congés payés non pris pour cause de maladie

La nouvelle convention collective des *salariés des cabinets d'avocats* du 21 juin 2024 et l'avenant du 15 mai 2024 à la CCN des *centres de lutte contre le cancer* rappellent les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 prévues aux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail en application desquelles les salariés 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'ils ont acquis, bénéficient d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

La convention collective des *salariés des cabinets d'avocats* rappelle en outre l'obligation qu'ont désormais les employeurs d'informer leurs salariés, à leur reprise du travail, des droits à congés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.

À noter enfin que des accords abordent spécifiquement le cas des salariés contractant une maladie au cours de leurs congés. Ainsi l'avenant du 12 mars 2024 à la CCN de *l'habitat et du logement accompagnés* portant sur la durée et l'organisation du temps de travail prévoit que « lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur. Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie. À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié (...)»⁽²⁶⁾.

Pour sa part, l'avenant du 24 octobre 2024 à la CCN des *cabinets dentaires* prévoit que « si un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il est mis en arrêt de travail dès la date indiquée sur le justificatif de cet arrêt. Il est tenu d'adresser ce justificatif à son employeur dans les 72 heures. Une durée de congés égale au temps d'interruption dû à la maladie sera prise : soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit à une date ultérieure (report), après accord entre les parties ».

26) L'arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2025, n° 23-22.732, est venu préciser les modalités de report des jours de congés payés non pris en raison de la survenance d'un arrêt maladie pendant la dite période de congés.

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 est « 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 implique 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 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 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 2024, 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 à la primauté de l'accord d'entreprise, l'accord de branche ne s'appliquant qu'à défaut.

La définition du temps de travail effectif

L'accord du 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la branche des *cabinets d'avocats* et l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 à la convention collective nationale de *l'habitat et du logement accompagnés* relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail rappellent la définition légale du temps de travail effectif.

Les accords collectifs peuvent également assimiler ou non certains temps spécifiques (comme les temps de pause ou les temps d'habillage-déshabillage) à du temps de travail effectif et prévoir leur rémunération le cas échéant.

Ainsi en 2024 :

- L'accord relatif à l'organisation du travail du 14 février 2024 annexé à la convention collective nationale des *personnels des ports de plaisance* prévoit que le temps de pause est assimilé à du temps de travail effectif.
- L'avenant n° 64 du 12 mars 2024 à la convention collective nationale de *l'habitat et du logement accompagnés* relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail prévoit que « pour les emplois nécessitant une tenue de travail, le temps d'habillage est considéré comme du temps de travail effectif » tandis que l'accord paritaire du 19 février 2024 relatif au barème des minima applicables au 1^{er} février 2024 annexé à la convention collective nationale pour les *industries de produits alimentaires élaborés* rappelle le principe selon lequel les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif.
- Concernant le temps de trajet pour se rendre de son domicile au lieu d'exécution du contrat de travail (et inversement) qui ne constitue pas en soi du temps de travail effectif⁽²⁷⁾ (contrairement aux déplacements entre deux lieux de travail), ce même avenant du 12 mars 2024 prévoit que « lorsque le temps de trajet [pour se rendre sur un lieu de travail non habituel] est supérieur à celui nécessaire pour se rendre au lieu d'affectation, le temps supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel » et que « tout déplacement entre deux lieux de travail, y compris en cas d'intervention dans un domicile ou tout autre lieu de mission est considéré comme du travail effectif. »

Les actions de formation constituent en principe du temps de travail effectif. L'article L. 6321-6 du code du travail permet toutefois de négocier de ne pas intégrer dans le temps de travail effectif certaines formations non obligatoires se déroulant en tout ou partie hors du temps de travail. L'accord du 2 juillet 2024 relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance annexé à la convention collective nationale des *entreprises du bureau et du numérique, commerce et services* prévoit que les actions de formation se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif mais qu'elles peuvent également avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur avec l'accord du salarié, selon les modalités fixées par accord d'entreprise. Il prévoit également qu'à défaut d'accord d'entreprise, ces actions de formation réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, après accord des deux parties (employeur et salarié), seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

L'article 1.3 de l'accord du 9 avril 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations annexé à la convention collective nationale des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* stipule pour sa part que « pour trois visites annuelles décidées par la CPNEFP⁽²⁸⁾, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. »

27) Article L. 3121-4 du code du travail.

28) Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un accord du 23 avril 2024 relatif à la classification des emplois s'appliquant aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie* et de la convention collective nationale des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs* prévoit en outre que les heures consacrées aux formations afin de mener à bien les missions confiées dans le cadre de la participation aux commissions paritaires de classification, formations d'une durée maximum de trois jours, sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Enfin, concernant le temps consacré à la participation aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), la nouvelle convention collective nationale du 24 septembre 2024 de la *boucherie-poissonnerie* indique que : « Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, les salariés d'entreprises de la branche dûment mandatés par leur organisation syndicale, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérés en temps de travail effectif. »

Définition et durée minimale d'une période de travail

L'avenant du 26 novembre 2024 à l'accord collectif relatif à la durée minimale d'une période de travail du 1^{er} avril 2021, annexé à la convention collective nationale des *entreprises de prévention et de sécurité* du 15 février 1985, précise la notion de période de travail (période continue entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme temps de travail). La durée minimale de cette période est fixée à 6 heures et rémunérée comme telle, même si la prestation effectuée est plus courte.

Le temps de pause

Aux termes de l'article L. 3121-16 du code du travail, les salariés doivent bénéficier d'une pause continue de 20 minutes minimum au terme d'une période de 6 heures au maximum. Un accord collectif peut prévoir des pauses plus longues (article L. 3121-17 du code du travail). L'accord relatif à l'organisation du travail du 14 février 2024 annexé à la convention collective nationale des *personnels des ports de plaisance* est conforme à la législation en ce qu'il prévoit un temps de pause de 20 minutes au-delà de 6 heures de travail ; il prévoit également des temps de pause supplémentaires au-delà de 8 heures et 10 heures de travail.

Les pauses ne sont pas du temps de travail effectif et n'ont pas à être rémunérées (sauf accord plus favorable, cf. *supra*). C'est ce que rappelle l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 à la convention collective nationale de *l'habitat et du logement accompagnés* relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail.

Dans la mesure où les conditions de prise de pause peuvent être telles qu'elles correspondent aux critères définissant le temps de travail effectif, les employeurs doivent être vigilants et intégrer au temps de travail effectif les temps de pause remplissant ces critères.

Astreinte

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. »

Il en résulte notamment que la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et celui des durées de repos hebdomadaire.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut mettre en place les astreintes et en fixe alors les modalités (organisation, information des salariés concernés, délais de prévenance, compensation). Ce n'est qu'à défaut que l'employeur peut le faire, après avoir recueilli l'avis du comité social et économique (CSE) et après avoir informé l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

En 2024, un texte est spécifiquement consacré à l'astreinte. Il n'a néanmoins pas pour objet de modifier les modalités fixées antérieurement au niveau de la branche mais de compléter l'article de la convention collective dédié à l'astreinte pour permettre aux salariés, de 55 ans et plus, de solliciter un entretien avec l'employeur pour évoquer les possibilités d'aménagement du planning d'astreinte et d'en fixer le cadre. Il s'agit de l'avenant n° 74 du 10 juillet 2024 relatif au service d'astreinte dans la branche professionnelle de la convention collective nationale des *entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes*.

Les durées maximales de travail

La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. Un accord d'entreprise ou, à défaut un accord de branche, peut toutefois porter cette durée jusqu'à 12 heures (article L. 3121-19 du code du travail).

Ainsi, l'accord relatif à l'organisation du travail du 14 février 2024 annexé à la convention collective nationale des *personnels des ports de plaisance* fait usage de cette possibilité en prévoyant que la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 12 heures et ce, en cas de surcroît temporaire d'activité ou pour les salariés exerçant une activité de surveillance des équipements et d'accueil, « sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires ».

La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures, et ne peut faire l'objet de dérogations par accord collectif, sauf pour en baisser la durée (article L. 3121-20 du code du travail).

La durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur une moyenne de 12 semaines (article L. 3121-22 du code du travail) peut être portée à 46 heures par accord collectif (article L. 3121-23 du code du travail).

En 2024, l'accord du 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la branche des *cabinets d'avocats* rappelle les règles légales relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire et utilise la possibilité de porter la durée maximale hebdomadaire moyenne à 46 heures.

La nouvelle convention collective nationale du 24 septembre 2024 de la *bouche-rie-poissonnerie* rappelle également les règles légales relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire, sans faire usage de la possibilité d'y déroger prévue par les textes.

Cette nouvelle convention prévoit en outre que « la durée maximale de travail quotidien des jeunes et apprentis de moins de 18 ans est fixée à 8 heures ». Rappelons qu'en matière de durée, il existe des règles spécifiques aux mineurs. En principe, la durée du travail effectif des jeunes travailleurs (moins de 18 ans) ne peut être supérieure à 35 heures par semaine et à 8 heures par jour. Par exception, il est possible, pour les jeunes travailleurs, de déroger à ces durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail effectif, dans la limite de 2 heures par jour concernant la durée quotidienne et de 5 heures par semaine concernant la durée hebdomadaire, pour certaines activités et lorsque l'organisation collective du travail le justifie (article L. 3162-1 du code du travail). Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans, sauf exceptions prévues par le code du travail (article L. 4153-1 et suivants du code du travail).

Enfin, la durée du travail des assistants maternels est également encadrée par des règles spécifiques fixées par le code de l'action sociale et des familles (CASF). Cette durée du travail est fixée à 45 heures hebdomadaires⁽²⁹⁾. De plus, un employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de 48 heures par semaine, sauf accord écrit du salarié. Cette durée de 48 heures est calculée sur une période de 4 mois mais elle peut l'être, toujours avec l'accord de l'assistant maternel, sur une période de 12 mois, dans la limite de 2 250 heures par an (article L. 423-22 du code de l'action sociale et des familles).

En 2024, l'avenant n° 04-24 à la convention collective nationale des *acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local* consacré aux « dispositions relatives aux assistants-es maternels-les » du 24 septembre 2024 a ajouté un nouveau chapitre (le chapitre XV) à la convention collective nationale afin de préciser et d'adapter le statut particulier des assistants maternels qui sont salariés dans une crèche familiale ou dans un multi-accueil tels que définis dans l'article R. 2324-17 du code de la santé publique. Il y est rappelé que la durée hebdomadaire de travail des salariés assistants maternels à temps plein est fixée à 45 heures et que les heures accomplies au-delà donnent lieu à majoration. Il est également prévu que la durée annuelle de travail ne peut dépasser un plafond fixé à 2 209 heures annuelles.

29) Article D. 423-10 du code de l'action sociale et des familles.

Repos quotidien et amplitude de la journée de travail

En vertu de l'article L. 3131-1 du code du travail, les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Un accord collectif peut toutefois prévoir d'abaisser cette durée à un minimum de 9 heures consécutives, sous réserve que le salarié bénéficie ultérieurement d'un repos compensateur. Lorsque l'attribution de ce repos compensateur n'est pas possible, des contreparties d'autre nature, y compris financières, peuvent être négociées.

La Cour de cassation a établi le principe⁽³⁰⁾ selon lequel le repos quotidien de 11 heures a pour conséquence que l'amplitude de la journée de travail, définie comme le temps entre la prise de poste et la fin de poste, ne peut dépasser 13 heures (ou 15 heures si le repos quotidien est réduit par accord).

Les salariés au forfait jour doivent également bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives. En 2024, l'avenant n° 1 à la convention collective nationale des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison* signé le 23 mai 2024 et l'avenant du 13 février 2024 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de l'aménagement du temps de travail dans le secteur du *bricolage (vente au détail en libre-service)* le rappellent.

Les assistants maternels relevant du code de l'action sociale et des familles bénéficient également d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives en vertu de l'article L. 423-21 de ce code. L'avenant n° 04-24 à la convention collective nationale des *acteurs du lien social et familial* du 24 septembre 2024 précité concernant les salariés assistants maternels précise ainsi que « la durée maximale d'amplitude de travail est de 13 heures pour l'ensemble des enfants accueillis sur une même journée. Un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum doit être respecté, tous contrats confondus. Cependant, l'employeur peut demander à l'assistant-e maternel-le de déroger de manière exceptionnelle à cette règle afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant 2 ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé. En contrepartie, l'employeur doit accorder soit un repos compensateur de même durée majoré de 30 %, ou soit [sic] une indemnité correspondante au repos non accordé, majorée de 30 %. En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne peut pas dépasser un plafond fixé à 2 209 heures annuelles. »

Les jours fériés

En 2024, près de dix accords/conventions collectives ont traité de la question des jours fériés.

Pour rappel, l'article L. 3133-1 du code du travail prévoit 11 jours fériés. Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé. Les autres jours fériés peuvent être chômés ou travaillés, étant précisé que des dispositions spécifiques s'appliquent

30) Cass., soc., 23 septembre 2009, n° 07-44226, publié au bulletin.

dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (voir notamment l'article L. 3134-13 du code du travail).

Les jours fériés chômés ne doivent pas entraîner de perte de salaire pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (article L. 3133-3 du code du travail) et les heures perdues du fait du chômage ne donnent pas lieu à récupération (article L. 3133-2 du code du travail).

En 2024, trois accords/conventions collectives ont rappelé le principe selon lequel le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune perte de salaire :

- la nouvelle convention collective nationale du 24 septembre 2024 de la *boucherie-poissonnerie* ;
- l'accord de remplacement à compter du 20 avril 2024 dans le secteur de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ;
- la convention collective nationale des *salariés des cabinets d'avocats* du 21 juin 2024³¹⁾, qui précise que les 11 fêtes légales sont des jours fériés chômés, dans les conditions légales rappelées ci-dessus et sans préjudice des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, définit les jours fériés chômés. À défaut d'accord, l'employeur les fixe unilatéralement.

Un accord collectif peut librement prévoir que les jours fériés travaillés ne fassent l'objet d'aucun supplément de salaire. En 2024, c'est le cas de l'accord relatif à l'organisation du travail du 14 février 2024 annexé à la convention collective nationale des *personnels des ports de plaisance* qui précise que « les parties conviennent ainsi que ces journées de travail (hors 1^{er} mai) ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail. »

Par ailleurs, le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé, sauf dans les entreprises qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité. Aux termes de la législation actuelle (article L. 3133-6 du code du travail), le travail le 1^{er} mai doit être compensé par un doublement du salaire attribué au titre de cette journée. C'est ce que rappellent quatre accords collectifs en 2024, dont l'accord relatif à l'organisation du travail du 14 février 2024 annexé à la convention collective nationale des *personnels des ports de plaisance* et la nouvelle convention collective nationale du 24 septembre 2024 de la *boucherie-poissonnerie*.

Dans la branche de l'*industrie textile*, l'accord du 18 juin 2024 relatif à certaines dispositions applicables aux entreprises qui relevaient, au 7 août 2023, de la convention collective nationale des *textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* du 6 juin 1996 se contente pour sa part de renvoyer aux dispositions légales relatives au 1^{er} mai.

31) Issue de la fusion des champs de la convention collective du *personnel des cabinets d'avocats* et de la convention collective des *cabinets d'avocats (avocats salariés)*.

Cela étant, cinq accords/conventions collectives ont prévu en 2024 des compensations en cas de travail les jours fériés et sont allés plus loin que ce que prévoit la loi en cas de travail le 1^{er} mai.

C'est par exemple le cas de l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 à la convention collective nationale de *l'habitat et du logement accompagnés* relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail qui prévoit :

- une compensation en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, le 25 décembre et le 1^{er} janvier (le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente) ;
- qu'un salarié travaillant le 1^{er} mai reçoive, outre le salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 %, soit un salaire majoré de 150 % ;
- que le salarié doit donner son accord pour travailler un ou plusieurs jours fériés en plus, au-delà de 5 jours fériés travaillés dans l'année ;
- qu'un accord d'entreprise peut adapter ces dispositions au regard des réalités locales de l'entreprise.

De la même façon, l'accord de remplacement du 20 avril 2024 précité prévoit que « les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai bénéficient d'une majoration compensatrice de 50 % s'ajoutant aux autres majorations légales ou conventionnelles éventuelles, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. » En revanche, concernant le 1^{er} mai, cet accord n'envisage rien d'autre que ce que prévoit la loi, à savoir une majoration de 100 % en cas de travail ce jour-là.

L'avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à diverses dispositions temps de travail et classification de la convention collective nationale du *sport* prévoit également des majorations en cas de travail un jour férié habituellement chômé par le service auquel appartient le salarié concerné et en cas de travail les 1^{er} janvier et 25 décembre. En revanche, cet accord ne va pas au-delà de ce que prévoient les dispositions légales actuelles concernant le 1^{er} mai (majoration de 100 %).

La nouvelle convention collective nationale du 24 septembre 2024 de la *boucherie-poissonnerie* prévoit, pour le secteur de la boucherie, que « le salarié tenu de travailler un jour férié, autre que le 1^{er} mai, bénéficie d'un commun accord avec son employeur d'un repos compensateur de même durée dans la quinzaine qui précède ou qui suit, si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. Il reste entendu que ce repos ne peut être fractionné, ou d'une indemnité égale au montant de ce salaire, en sus de son salaire journalier » et, pour le secteur de la poissonnerie que « le salarié tenu de travailler un jour férié, autre que le 1^{er} mai, bénéficie d'un repos compensateur, d'1 demi-journée si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. À défaut, il bénéficie d'une majoration de salaire pour les heures travaillées ce jour-là de 25 %. »

L'avenant relatif à la révision du Chapitre VI – Durée et organisation du travail de la convention collective nationale des *activités de production des eaux embouteillées*,

des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière prévoit également une majoration (100 % du salaire réel hors primes) des heures travaillées un jour férié légal.

Enfin, concernant plus spécifiquement les salariés en forfait jours, l'avenant n° 03-24 à la convention collective nationale des *acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local* intitulé « Dispositions relatives au statut cadre » prévoit notamment que « lorsque les nécessités de service obligent un salarié en forfait jour à travailler un jour férié », ce salarié « bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 % » qui doit être pris dans les 3 mois suivants.

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 relative à la sécurisation de l'emploi.

Cette protection se traduit 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 n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, qui prévoit que seuls les conventions et accords de branche étendus peuvent établir la définition conventionnelle de la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, la définition des taux de majoration des heures complémentaires et la mise en place des dispositifs de compléments 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.

Le rapport de l'Igas sur le temps partiel

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 des salariés à temps partiel devaient être effectués afin de préparer une négociation interprofessionnelle sur les temps partiels. La Première ministre a ainsi souhaité que ce sujet puisse faire l'objet de discussions au sein du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP).

Dans ce contexte, un rapport a été réalisé par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et publié en octobre 2024⁽³²⁾ pour éclairer les travaux du HCREP. L'Igas y dresse notamment un panorama des dispositions conventionnelles existantes sur le temps partiel. L'Inspection souligne que le dynamisme

32) Antoine Magnier, Louis-Charles Viossat, [Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre renouvelé](#), rapport, Paris, Igas, octobre 2024.

conventionnel de branche a significativement ralenti après 2013-2015. Les accords de branche étendus conclus par les partenaires sociaux depuis 2013 prévoient non seulement de nombreuses dérogations au plancher des 24 heures hebdomadaires de travail mais aussi des contreparties souvent limitées. Le dispositif des interruptions d'activité au cours de la journée et des amplitudes journalières demeure aussi relativement flexible. Les stipulations conventionnelles s'écartent peu de la loi en matière d'heures complémentaires et de compléments d'heures. Le rapport indique que l'impact des mesures législatives et conventionnelles est relativement faible, ainsi qu'en témoignent les difficultés rencontrées par de nombreux travailleurs à temps partiel comme les agents d'entretien ou les aides à domicile, qui travaillent notamment au sein des six branches faisant l'objet d'éclairages plus approfondis dans le cadre du rapport. L'Igas recommande l'inscription du temps partiel à l'agenda social en tenant compte de la très grande diversité des modèles d'organisation du travail et des contraintes spécifiques des différentes branches professionnelles.

A. La négociation dans le domaine exclusif de la branche : durée minimale, majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée par avenant

En 2024, 14 conventions collectives ou accords de branche relatifs au travail à temps partiel ont été conclus, dans les branches suivantes : *avocats salariés ; ports de plaisance ; télécommunications ; autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes ; industries carrières et matériaux de construction ; eaux boissons sans alcool production ; sport ; textile industrie ; commerces de quincaillerie fournitures industrielles fers métaux et équipements de la maison ; boucherie poissonnerie ; habitat logement accompagnés ; expertises évaluations industrielles entreprises.*

Au total, 131 accords ont été conclus sur le temps partiel depuis 2013.

La possibilité de définir une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures

Dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances. Par conséquent, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche définissant leur propre durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures.

À trois exceptions près (*restauration rapide, entreprises de propreté et services associés, cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, d'une durée minimale hebdomadaire de travail.

Le principal enseignement de l'instauration du principe d'une durée minimale est que **la grande majorité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel s'est emparée de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires.**

Cette possibilité de déroger à la durée minimale correspond à la volonté du législateur de répondre de manière satisfaisante à la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal de travail. Ainsi, en 2024, la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations* prévoit, dans l'avenant n° 73 du 19 novembre 2024 de la convention collective nationale, une durée minimale hebdomadaire de travail de 17 heures 30 ; dans l'avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre VI, la branche des *activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* prévoit quant à elle une durée minimale hebdomadaire de 22 heures.

D'autres branches ont pris le parti de définir des durées minimales différentes en fonction des emplois ou des types de contrats concernés, voire en fonction de la taille ou du type d'entreprise. C'est notamment le cas de la branche des *cabinets d'avocats*, qui prévoit dans son accord du 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail une durée minimale de 24 heures sauf pour certains types de contrats dont la liste est précisée (par exemple, ceux d'une durée au plus égale à 7 jours ou encore les contrats à durée déterminée (CDD) conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail). La branche du *sport*, dans son avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du Chapitre XII de la convention collective nationale du *sport* et à l'intégration du CDD spécifique, prévoit également des durées minimales différentes en fonction des types de contrats concernés : une durée minimale hebdomadaire de 17h30 pour tous les salariés à temps partiel à l'exception des salariés « sportifs en formation » ayant un CDD spécifique défini par l'article L. 222-2-3 du code du sport : lorsqu'ils sont âgés de moins de 26 ans et dès lors que leurs formations s'inscrivent dans un cursus de niveau secondaire ou post-secondaire, ils sont soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires.

En matière de garanties apportées aux salariés, notamment 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. Ainsi la branche des *cabinets d'avocats* prévoit que les horaires de travail des salariés dont la durée du travail à temps partiel sera inférieure à 24 heures par semaine devront être regroupés en demi-journées dont la détermination devra être effectuée en accord avec le salarié, sans possibilité d'accomplir des heures complémentaires.

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 de la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations* indique qu'une modification de la répartition de la durée du travail ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de

7 jours, alors que la convention collective nationale de la branche du *sport* prévoit un délai de prévenance de 5 jours pour la communication du planning des entraînements pour chaque semaine travaillée.

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 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la branche des *cabinets d'avocats* et l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail de la branche des *ports de plaisance* prévoient que les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables, autrement dit selon un taux de 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 (dans l'hypothèse où une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoirait) 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 2024, seule la branche du *sport* a prévu une majoration des heures complémentaires inférieure à 25 % (10 %) au-delà du dixième des heures. Les branches des *cabinets d'avocats* et des *ports de plaisance* prévoient dans leurs accords respectifs une majoration de 25 % des heures complémentaires accomplies au-delà de la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail.

La possibilité de prévoir un dispositif de complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

Par ailleurs, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. Une majorité de ces accords a fait le choix de limiter à moins de huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail.

Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de quatre à six avenants annuels par salarié. Ainsi, la branche du *sport* limite à quatre le nombre d'avenants pouvant être conclus chaque année avec un même salarié. Les branches des *cabinets d'avocats* et des *sociétés d'expertises et d'évaluations* prévoient le recours au maximum légal de huit avenants par an et par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant permettant d'augmenter la durée du travail de manière temporaire peuvent faire l'objet d'une majoration de rémunération. Les branches ayant mis en place ce dispositif en 2024 ne l'ont toutefois pas prévu. En effet, la plupart des accords n'ont pas inséré de stipulations plus favorables que ce qu'indique la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant.

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 en 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 prévoit pas de stipulations dérogatoires s'agissant des coupures d'activité.

Toutefois, l'avenant n° 1 conclu dans la branche des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*, indique qu'une interruption de 3 heures maximum est possible lorsqu'elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente pour une durée supérieure à 2 heures, ou sur demande expresse du salarié pour convenance personnelle, sous réserve qu'un accord d'entreprise définisse les amplitudes horaires pendant lesquelles les

salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

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 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la branche des *cabinets d'avocats*, l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail dans la branche des *ports de plaisance*, l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 à la convention collective nationale de *l'habitat et du logement accompagnés* relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail et l'avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention collective nationale du *sport* et à l'intégration du CDD spécifique permettent à l'employeur de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une période de 12 mois. S'agissant de la branche du *sport*, il est prévu que le temps de travail des salariés à temps partiel pourra être modulé à partir d'une base annuelle minimale organisée en cycles. Cette base annuelle est de 822,5 heures de travail effectif pour les salariés entraîneurs et de 805 heures de travail effectif pour les salariés sportifs (ce qui correspond à une durée hebdomadaire moyenne minimum de 17h30), réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité. L'accord prévoit également qu'avant le début de chaque période de référence, un programme indicatif annuel du temps de travail déterminé par l'employeur sera transmis aux salariés, sous réserve de respecter le délai de prévenance de 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre, qui pourra être réduit à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cadre de ces aménagements, la durée du travail hebdomadaire pourra varier sans qu'elle puisse atteindre la durée légale de 35 heures hebdomadaires. La branche de *l'habitat et du logement accompagnés* fixe de plus une limite basse à 70 % du temps partiel habituel du salarié.

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, pour raison de santé ou pour des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Afin de mettre en place un meilleur aménagement de fin de carrière, des branches ont donc choisi de négocier sur le temps partiel des travailleurs expérimentés. Cette initiative permet de mettre en place un dispositif de travail à temps partiel spécifique afin de faciliter le recours au temps partiel choisi. Aucun accord portant sur le temps partiel ne le prévoit en 2024.

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 2024 pour les accords conclus dans les branches des *cabinets d'avocats*, de *l'habitat et du logement accompagnés*, des *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool* et de *bière*, du *sport*, des *sociétés d'expertises et d'évaluations*.

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 2024 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 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche de la *métallurgie* et de l'accord du 2 juillet 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche *banque populaire*.

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'1 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 1 année dans la limite de 3 ans.

Le respect de la durée légale et le constat de son dépassement s'apprécient 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 mettre en place de façon unilatérale une répartition sur plusieurs semaines 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 (une quinzaine) d'accords de branche conclus en 2024 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 2024, l'accord du 24 juin 2024 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine conclu par la branche du *commerce à distance*, l'avenant du 12 mars 2024 relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail conclu par la branche de *l'habitat et du logement accompagnés* rappellent par exemple la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, généralement sur une période annuelle.

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 infra-annuelle.

Ainsi, un accord d'entreprise conclu le 19 décembre 2024 au sein de l'association Émeraude a par exemple prévu d'annualiser le temps de travail (1 607 heures) sur une période de référence correspondant à l'année civile, afin de répondre aux nécessités liées au bon fonctionnement de l'association. La durée de travail hebdomadaire pourra varier de 0h à 48h, les heures effectuées au-delà de 46 heures par semaine constitueront des heures supplémentaires payées le mois au cours duquel elles ont été effectuées. Constituent également des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées au cours de la période de référence.

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 des autres salariés travaillant dans le même service et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Cette autonomie est plus importante pour les salariés en 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 1 année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- l'impact sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Les clauses obligatoires relatives au forfait en jours portent sur la surveillance de la charge de travail. L'accord doit fixer :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail en entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

L'intégration de ces clauses obligatoires dans les accords de branche est parfois incomplète. La plupart des accords de branche conclus en 2024 sur les forfaits en jours visent donc à se conformer à cette obligation résultant de la loi du 8 août 2016 et aux éléments rappelés par la jurisprudence.

Pour cette raison, la négociation de branche s'attache à définir un socle minimum relatif à la surveillance de la charge de travail, que les entreprises doivent mettre en place. 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.

Par exemple, l'avenant du 13 février 2024 pour la branche du *bricolage* prévoit les mécanismes de contrôle et de suivi de la charge de travail, grâce à un « système d'enregistrement informatique ou manuel, fiable et infalsifiable ». Il est notamment garanti aux salariés 2 jours de repos par semaine, des entretiens de suivi, des mécanismes d'alerte en cas de surcharge.

L'avenant n° 1 du 23 mai 2024 de la convention collective des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison* précise les modalités de suivi de la charge de travail. Au-delà des entretiens de suivi, cet avenant prévoit la remise d'un document mensuel de suivi par le salarié à son responsable hiérarchique. Ce dernier atteste de la réalisation du suivi par une mention sur ce document.

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 au niveau de la branche. Conclu le 16 mai 2024, l'accord sur le forfait jours et le droit à la déconnexion de la branche de la *coopération maritime* rappelle notamment le nécessaire respect du droit à la déconnexion, afin de garantir en particulier les durées de repos, les congés et le respect de la vie

personnelle et familiale. L'accord indique qu'au cours de ses périodes de repos, le salarié est tenu d'éteindre ou de désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et qu'il doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

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 relatifs à la mise en œuvre des heures supplémentaires : 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. Les accords de branche rappellent également que les heures supplémentaires sont réalisées à la demande de la hiérarchie ou avec son autorisation.

Par exemple, l'accord de branche des *ports de plaisance* du 14 février 2024 précise que « les heures supplémentaires s'entendent de celles réalisées à la demande de la hiérarchie ou avec son autorisation. En conséquence, le salarié qui estime devoir réaliser des heures supplémentaires doit préalablement en informer sa hiérarchie. (...) Les heures supplémentaires doivent être faites exclusivement à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord écrit. »

Plusieurs accords de branche ont abordé en 2024 la thématique des heures supplémentaires, sans nécessairement évoquer l'ensemble des quatre thèmes ci-dessus ou sans prévoir de dispositions différentes de ce qui est prévu à titre supplétif.

Il s'agit notamment des accords des branches des *ports de plaisance*, de *l'habitat et du logement accompagnés*, de *l'horlogerie-bijouterie commerce de détail* et des *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière*.

Le taux de majoration des heures supplémentaires modulé

Le code du travail autorise les branches à définir un taux de majoration salariale des heures supplémentaires inférieur ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Les accords de branche *habitat et logement accompagnés* et des *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* renvoient ainsi 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 compensateur équivalent. 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.

Les accords de branche prévoient souvent la possibilité de repos compensateur en remplacement de la majoration salariale, en renvoyant généralement aux dispositions du code du travail.

Ainsi, l'avenant du 10 janvier 2024 pour la branche des *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* renvoie aux dispositions du code du travail sur les modalités du repos compensateur et précise que le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut intervenir que sur demande du salarié.

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.

Différents contingents ont été fixés par des accords de branche en 2024 : 120 heures pour l'*habitat logement accompagnés* et l'*horlogerie-bijouterie commerce de détail*. La branche des *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* fixe ce contingent à 120 heures en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année et à 130 heures en cas d'horaires répartis à la semaine.

Par ailleurs, un avis d'interprétation du 10 décembre 2024 relatif au contingent d'heures supplémentaires de la convention collective nationale du *personnel des prestataires de services secteur tertiaire* a précisé que le contingent légal de 220 heures s'applique dans la branche, sauf pour les salariés dont le temps de travail est modulé (le contingent de 70 heures supplémentaires peut être augmenté par accord d'entreprise jusqu'à 90 heures maximum).

La contrepartie obligatoire en repos précisée

La convention ou l'accord collectif fixant le contingent d'heures supplémentaires doit également déterminer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce 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.

L'accord du 12 mars 2024 de la branche de l'*habitat et du logement accompagnés* prévoit par exemple que les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions et les limites fixées par les dispositions légales ou réglementaires.

L'accord du 16 février 2024 de la branche de *l'horlogerie-bijouterie commerce de détail* précise que la contrepartie obligatoire en repos constituée en année N pourra être prise sur toute la période de référence suivante.

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).

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 et 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

La diminution observée en 2023 du nombre d'accords de branche abordant le sujet du travail de nuit semble se poursuivre en 2024. Si, en 2024, plusieurs actualisations relatives au travail de nuit sont intervenues au sein des branches, trois d'entre elles seulement ont conclu des accords traduisant une refonte plus complète (contre 5 accords en 2023, 8 accords en 2022 et 7 en 2021).

Certains des accords passés organisent un cadre pour le recours au travail de nuit régulier. C'est notamment le cas pour les activités pour lesquelles le travail de nuit est inévitable telles que les *industries textiles* (IDCC 18), pour lesquelles un nouvel accord de rapprochement du 18 juin 2024 redéfinit le travail de nuit ainsi que les conditions organisant et limitant le recours à cette forme de travail. Il s'attache à veiller à la bonne articulation du travail de nuit habituel avec la vie sociale et familiale. L'accord renvoie au niveau des entreprises la question des mesures sur les conditions de travail et de sécurité liées aux postes de travail de nuit, qui devra être examinée avec les représentants du personnel.

L'accord prévoit encore le versement d'une indemnité pour travail en équipes alternantes se succédant nuit et jour. Cette indemnité est fixée à 6 % des salaires minima prévus par la convention collective de branche. La plupart du temps, l'objet de ces accords sur le travail de nuit est de fixer des contreparties, les compensations en repos étant obligatoires pour les travailleurs de nuit.

La branche de *l'habitat et du logement accompagnés* a signé un accord le 12 mars 2024 qui remplace les stipulations antérieures relatives au travail de nuit. Au titre des contreparties au travail de nuit, l'accord prévoit un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure effectuée sur la plage horaire de nuit. L'accord porte également une attention particulière à la conciliation de cette organisation du travail avec la vie personnelle, l'exercice de responsabilités familiales, les activités professionnelles des salariés comme l'accès à la formation et l'absence de toute forme de discrimination liée au sexe pour l'accès au travail de nuit.

Pour les *activités de production d'eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière*, un avenant du 10 janvier 2024 à la convention collective pose le principe, après avoir rappelé les justifications du recours au travail de nuit régulier ou occasionnel, d'un repos compensateur obligatoire égal à une semaine pour un travail à temps plein ainsi qu'une majoration du salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures. Cet accord prévoit en outre un éventail de mesures et de préconisations destinées à améliorer les conditions de travail et le statut protecteur des travailleurs de nuit. À titre d'exemple, l'accord stipule qu'une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit et que cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'entreprise s'assurera en outre que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de ce poste.

Certains accords, comme ceux qui suivent, semblent mettre en exergue l'attention portée par les partenaires sociaux aux contreparties financières au travail de nuit, manifestant ainsi la prise en compte de la pénibilité de cette organisation particulière du travail.

Les partenaires sociaux de la branche *prévention, sécurité en entreprises*, dans un avenant du 26 novembre 2024, procèdent à la réévaluation des accessoires de salaires relatifs au travail de nuit. Ainsi, le taux de 10 % est réévalué à 20 % dans un cadre progressif triennal (15 % au 1^{er} janvier 2025, 18 % au 1^{er} janvier 2026 et 20 % au 1^{er} janvier 2027).

Dans la branche de la *manutention ferroviaire et travaux connexes*, l'accord du 10 septembre 2024 a revalorisé le barème ainsi que les primes versées, notamment au titre du travail de nuit.

La branche *ferroviaire* (IDCC 3217) a procédé, dans le cadre de son avenant du 18 décembre 2024 à l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations du 6 décembre 2021, à une revalorisation des montants de la compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne. Ces revalorisations correspondent à : 4,68 €/heure pour les salariés sédentaires et 4,23 €/heure pour les salariés roulants.

Dans la branche de la *boucherie-poissonnerie*, la convention collective signée le 24 septembre 2024 prévoit qu'une majoration de 25 % sera appliquée pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures du matin.

D'autres accords portent sur des points plus spécifiques :

S'agissant des conditions de restauration, la convention collective du 1^{er} octobre 2024 des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf* prévoit le versement d'une prime de panier égale, pour chaque jour de travail, à une fois et demie la valeur du minimum garanti fixé par voie réglementaire, pour tout poste incluant une période de travail effectif d'au moins 4 heures sur la période de travail de nuit fixée dans l'entreprise.

La branche *volaille industries transformation*, par un accord du 4 mars 2024, a mis en place une prime transport, notamment pour les salariés dont les horaires de travail (travail de nuit, horaires décalés, etc.) ne leur permettent pas d'utiliser un mode de transport collectif.

Dans la branche de la *restauration rapide*, la convention collective prévoit, par avenant du 4 octobre 2024, la révision de la planification des horaires de travail effectués par les travailleurs de nuit, ainsi que celle des temps de pauses, afin de les rendre davantage compatibles avec les contraintes liées à la garde de leurs enfants. L'accord rappelle les dispositions déjà applicables concernant la priorité d'emploi, le principe d'égalité de traitement ainsi que le respect des obligations familiales impérieuses et la protection de la maternité.

Enfin, par un accord du 17 décembre 2024, la branche de la *télédiffusion* définit un référentiel de prévention des risques visant à déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels afin de définir des actions concrètes de prévention ou de suivi. Les mesures de prévention concernent les 10 facteurs de risques professionnels listés dans l'article D. 4161-1 du code du travail, parmi lesquels on trouve le travail de nuit.

E. La négociation sur le travail dominical

Le principe du repos dominical est consacré 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 décider seul de 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.

Les enjeux principaux de la négociation collective sur le travail dominical concernent donc, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, le niveau des compensations, notamment salariales, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre. 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, stable. En 2024, cette thématique a été abordée dans des accords signés par neuf branches (en comparaison, 7 accords ont traité du travail dominical en 2023, 9 accords en 2022 et 7 en 2021).

Deux de ces accords visent à mettre en cohérence les stipulations de certaines conventions à la suite du rapprochement de plusieurs branches.

Ainsi, dans la branche professionnelle de *l'industrie textile*, un accord relatif à certaines dispositions applicables aux entreprises qui relevaient, au 7 août 2023, de la convention collective nationale des *textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* du 6 juin 1996, prévoit la mise en place du travail en continu avec une majoration de 100 % du salaire pour les heures travaillées le dimanche.

Par ailleurs, dans la branche de la *boucherie-poissonnerie*, une nouvelle convention collective nationale prévoit que le repos hebdomadaire pourra être donné après 13 heures le dimanche jusqu'au mardi matin ; il comprend également une autre demi-journée hebdomadaire. Le repos hebdomadaire peut être organisé selon toute autre modalité à condition qu'il soit d'une durée minimale de 35 heures. La convention prévoit de plus que des accords départementaux puissent déroger à ces stipulations.

Le reste des accords introduisent des stipulations nouvelles ou mettent à jour des stipulations existantes en matière de compensation ou de prise du repos hebdomadaire.

- Dans la branche des *acteurs du lien social et familial*, un avenant portant sur les stipulations relatives au statut cadre du 16 juin 2024 prévoit qu'en cas de travail le dimanche, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée équivalente à la durée travaillée et majorée de 50 %, qu'il doit prendre dans les 3 mois. Alternativement, dans le cas où il serait impossible pour le salarié de prendre ce repos compensateur dans le délai imparti, une majoration salariale d'au moins 25 % de la rémunération de la journée travaillée doit être accordée.
- Dans la branche des *entreprises de la prévention et de la sécurité*, l'accord du 26 novembre 2024 relatif aux accessoires de salaire prévoit l'augmentation des taux de rémunération des accessoires de salaire en cas de travail le dimanche.
- Dans la branche des entreprises de *production d'eaux embouteillées, de boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* (IDCC 1513), l'avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre VI portant sur la durée et l'organisation du travail prévoit une majoration de 100 % du salaire pour les dimanches occasionnellement travaillés.

- Enfin, dans la branche *ferroviaire*, l'avenant du 18 décembre 2024 relatif aux classifications et aux rémunérations, augmente la compensation sous forme de rémunération des heures travaillées le dimanche à 4,20 euros par heure effectuée.

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

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.

Rappelons 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° 2023-171 du 9 mars 2023 transposant cette directive a supprimé la dérogation prévue au premier alinéa de l'article L. 1221-22. Celui-ci 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, en 2024, cinq textes prévoient des stipulations relatives aux durées des périodes d'essai afin de se conformer à l'article 8 de la directive 2019/1152 :

- L'accord professionnel de branche relatif au contrat de travail et aux conditions d'emploi de la branche des *diocèses de l'Église catholique en France* du 27 mai 2024 prévoit la possibilité de renouveler une fois les périodes d'essai pour les contrats à durée indéterminée pour une durée de 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres.

- La convention collective nationale des *salariés des cabinets d'avocats* du 21 juin 2024 décide que le contrat de travail à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai d'une durée d'1 mois pour le personnel employé dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 300, de 2 mois pour le personnel agent de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est supérieur ou égal à 300 et inférieur à 385, de 3 mois pour le personnel cadre dont le coefficient hiérarchique est supérieur ou égal à 385 et de 1 mois pour l'avocat salarié. Cette convention envisage également la possibilité de renouveler la période d'essai pour une durée maximale identique à la période initiale. Par ailleurs, toute cause de suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai entraîne la prolongation de la période d'essai pour une durée équivalente à cette suspension.
- La convention collective nationale *boucherie-poissonnerie* du 24 septembre 2024 prévoit, pour les contrats à durée indéterminée, une durée de période d'essai d'1 mois pour les ouvriers/employés, de 2 mois renouvelable une fois pour une durée d'1 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois renouvelable une fois pour une durée d'1 mois également pour les cadres.
- La convention collective nationale des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf* du 1^{er} octobre 2024 prévoit, pour les contrats à durée indéterminée, que la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée d'1 mois pour les ouvriers et employés, 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et 3 mois pour les cadres. S'agissant des contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et d'1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois. Celle-ci n'est pas renouvelable. Enfin, lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.
- L'avenant du 4 décembre 2024 portant modification des durées de périodes d'essai et de préavis dans la branche de *l'expertise automobile* prévoit que la durée de la période d'essai pour les salariés relevant des niveaux un à quatre est d'une durée d'1 mois renouvelable une fois, pour les salariés relevant des niveaux cinq à sept est d'une durée de 3 mois renouvelable une fois dans la limite d'1 mois, pour les salariés des niveaux huit à dix est d'une durée de 4 mois renouvelable une fois dans la limite de 2 mois.

8.2. LES ACCORDS SUR LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis 2019, deux référents assurent dans l'entreprise la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. L'un est désigné par l'entreprise elle-même, l'autre par le comité social et économique (CSE) (articles L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du code du travail).

La branche des *Bureaux d'études techniques* a conclu un accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail le 28 février 2024. Au-delà de la désignation des deux référents susmentionnés, cet accord précise le cadre réglementaire et institutionnel de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, prévoit des mesures de prévention du harcèlement sexuel et des comportements sexistes au travail en précisant le rôle de l'employeur, indique que l'information et la sensibilisation des salariés ainsi que la formation des référents et des managers doivent être organisées, et précise enfin comment traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

8.3. 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, la durée du préavis est déterminée par la loi, la convention de branche 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, le préavis est d'1 mois ;

3° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, le préavis est de 2 mois.

Il est possible de déroger à ces durées de manière plus favorable au salarié et de prévoir des durées plus longues. En revanche, le code du travail laisse les conventions collectives, les dispositions contractuelles ou les usages fixer la durée du préavis du salarié démissionnaire.

Un seul accord de remplacement en 2024 modifie les durées de préavis lors de la rupture du contrat de travail. Il s'agit de l'accord de remplacement du 20 avril 2024 de la convention collective de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique. Cet accord prévoit que la durée du préavis réciproque après la période d'essai, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, est d'1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

B. Les indemnités de licenciement

Un accord de branche, un accord de remplacement et trois avenants à des conventions collectives ont été conclus en 2024 afin d'aligner et/ou de bonifier le mode de calcul du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention

collective pour tenir compte du nouveau mode de calcul prévu par l'article R. 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 permettant 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.

La branche des *eaux boissons sans alcool production* a conclu le 10 janvier 2024 un avenant relatif à la révision du chapitre XI – personnel d'encadrement de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière. Cet avenant rappelle que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale de licenciement. L'avenant prévoit qu'en cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement sera attribuée, sauf si le licenciement est dû à une faute grave.

Selon les termes de l'avenant, « la base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/4 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10^e de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10^e de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10^e de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité conventionnelle de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 12/12^e de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

En cas de licenciement d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre indemnité de licenciement. »

Le 12 avril 2024, la branche de *l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique* a conclu un accord de remplacement qui prévoit des dispositions relatives aux indemnités de licenciement. Cet accord décide qu'une indemnité distincte du préavis est allouée au salarié licencié sans avoir commis de faute grave.

L'accord précise que « la base de calcul de cette indemnité de licenciement est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté inclus : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 7 ans d'ancienneté inclus : 2/5^e de mois ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5^e de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 4 mois.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 55 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents de la présente disposition ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement. »

La branche du *textile industrie* a conclu le 18 juin 2024 un accord relatif à certaines dispositions applicables aux entreprises qui relevaient, au 7 août 2023, de la convention collective nationale des *textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés* du 6 juin 1996. Concernant les indemnités de licenciement, cet accord prévoit que « les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pourront en cas de rupture de leur contrat de travail justifiant le versement d'une indemnité de licenciement, bénéficier de l'indemnité la plus favorable entre celle prévue [par l'] accord et celle prévue par la convention collective de l'Industrie textile ou les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de leur départ ».

Le 24 juin 2024, la branche du *commerce à distance entreprises* a conclu un avenant relatif aux indemnités de licenciement de la catégorie « ouvriers et employés ». Cet avenant prévoit que « le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou faute lourde, à une indemnité de licenciement ».

Celle-ci « ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Des majorations de l'indemnité s'appliquent en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

- 50 ans et plus : 20 % de majoration, à condition d'avoir 10 ans d'ancienneté au jour de la notification du licenciement ;
- 55 ans et plus : 30 % de majoration, à condition d'avoir 15 ans d'ancienneté au jour de la notification du licenciement ;
- 60 ans et plus : 55 % de majoration, à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté au jour de la notification du licenciement. »

La branche du *transport aérien personnel au sol* a conclu le 4 juillet 2024 un avenant rectificatif portant modification de l'article 20 de la convention collective nationale du *transport aérien personnel au sol* relatif à l'indemnité de licenciement. L'avenant prévoit que « le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixés comme suit :

- 8 mois-5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés ;
- 5-10 ans d'ancienneté : 2/5^e mois par année de présence au-delà de 5 ans : toutes catégories confondues ;
- 10-15 ans d'ancienneté : 4/5^e de mois par année de présence au-delà de 10 ans pour les cadres, 3/5^e de mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- 15-20 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 1 mois par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de salaire.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en deux fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de salaire ».

8.4. 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 2024, une convention collective et deux avenants à des conventions collectives ont été conclus s'agissant des dispositions relatives au CDD.

La branche du *sport* a conclu un avenant n° 204 du 18 juin 2024 relatif à la modification du chapitre VIII de la convention collective nationale du *sport* du 7 juillet 2005 qui prévoit des dispositions relatives au CDD. L'avenant décide que « l'acquisition d'une qualification par les jeunes, par les demandeurs d'emploi ou par les autres bénéficiaires visés par l'article L.6325-1 du code du travail implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels de diplômes. Aussi, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 24 mois. En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ».

Les partenaires sociaux de la branche de la *télédiffusion* ont prolongé pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 2 juillet 2027, l'annexe 2 de la convention collective nationale de la *télédiffusion* relative à l'adaptation de certaines conditions de recours aux CDD. Cette annexe ne traite pas du CDD d'usage (CDDU) – ce contrat concerne les activités purement audiovisuelles des entreprises telles que celles relatives à la programmation, aux antennes et à la diffusion – mais du recours au CDD pour accroissement temporaire d'activité. Ce dernier concerne les seuls métiers des fonctions support de l'entreprise (finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication, services généraux, informatique).

L'annexe prévoit d'aménager les règles relatives à la durée maximale et à la succession des CDD :

- la durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise est ainsi limitée à 24 mois et le nombre de renouvellements est fixé à 4 ;
- sont ajoutés aux cas prévus par la loi, dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas, les cas suivants : conclusion d'un CDD pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise faisant suite à :
 - un précédent CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité ;
 - un précédent CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent ;
 - un précédent CDDU ;
 - un précédent CDD de professionnalisation ;
 - un précédent CTT conclu avec une société de travail temporaire.
- un délai de carence de 3 mois est prévu pour un nouveau contrat d'un salarié ayant conclu un CDD de 24 mois ou plusieurs CDD successifs de 24 mois. Un délai de carence d'une durée de 6 mois doit s'appliquer après un CDD de 24 mois ou plusieurs CDD successifs de 24 mois sur le même emploi et pour une mission identique.

Des règles accompagnent les mesures ainsi édictées :

- Lorsque le CDD pour accroissement temporaire d'activité dure plus de 18 mois, ou qu'un salarié a été engagé plus de 18 mois, par une succession de CDD pour accroissement temporaire d'activité sans carence (hors période de remplacement), le salarié bénéficie, en sus de l'indemnité de précarité, d'une prime dite de longue mission correspondant à 3 % des rémunérations brutes perçues au-delà de 18 mois.
- Pour les salariés dont la durée du CDD ou de la période contractuelle en CDD atteindrait 24 mois, ceux qui le souhaitent pourront solliciter, avant le terme de leur période d'emploi, un entretien avec les personnes en charge des ressources humaines au sein de leur entreprise pour évoquer les possibilités d'emploi existantes ou à venir et obtenir tout conseil pour la suite de leur parcours professionnel.
- Les cas de renouvellement d'un CDD au-delà d'une durée de 18 mois et de conclusion d'un nouveau CDD dans les conditions dérogatoires au délai de carence prévues par la convention collective feront l'objet d'une information annuelle auprès du CSE.
- En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir par des CDI lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un CDI ; les employeurs s'engagent à recevoir prioritairement les salariés titulaires d'un CDD d'au moins 6 mois, candidats à un poste à pourvoir en CDI et à étudier en premier lieu leur candidature.

Enfin, l'annexe prévoit qu'un bilan sera effectué chaque année, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Au terme de ce bilan, les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en vue de reconduire ou amender les règles négociées.

La convention collective nationale des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et des professionnels de l'œuf* du 1^{er} octobre 2024 prévoit que, « compte tenu des spécificités du secteur d'activité, les entreprises peuvent avoir recours à l'emploi saisonnier. Ce dernier se définit comme un emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (zones touristiques et/ ou évènements festifs tels que bûches, galettes, etc.) ».

Il est également « rappelé que les salariés en CDD ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée et bénéficient d'une priorité d'embauche sur leurs postes, ou équivalent, en CDI ».

9. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.1. LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (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 selon les orientations suivantes :

- une ambition conjointe : faire progresser le travail dans le but d'améliorer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation ;
- un périmètre d'action : 6 grands thèmes relatifs au travail à et ses conditions de réalisation :
 - organisation, contenu et réalisation du travail ;
 - projet d'entreprise et management ;
 - égalité au travail ;
 - dialogue social et professionnel⁽³³⁾ ;
 - compétences et parcours professionnels ;
 - santé au travail et prévention⁽³⁴⁾.

33) Pour une réflexion sur le dialogue professionnel, cf. dossier 7, « Dialogue professionnel sur la qualité du travail : avancer ensemble ? », de Yves Clot, p. 489.

34) Pour en savoir plus, voir Anact, « [Les six sujets de la qualité de vie et des conditions de travail](#) ».

- des éléments de méthode incontournables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler⁽³⁵⁾.

L'année 2024 se caractérise par un faible nombre d'accords collectifs de branche portant directement sur les conditions de travail ou la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Malgré l'importance croissante de ces enjeux dans les entreprises, les dynamiques de négociation restent limitées sur ce champ, en comparaison avec d'autres thématiques (salaires, classifications, emploi, etc.).

A. Exemple de négociation de branche sur la QVCT : l'accord de la branche des industries de la transformation des volailles

Parmi les quelques accords de branche signés en 2024 sur le thème de la QVCT, l'accord du 18 juin 2024 de la branche des *industries de la transformation des volailles* intègre un chapitre spécifique (le chapitre X) dédié à la qualité de vie et des conditions de travail. Cet accord propose une définition large et inclusive de la QVCT, envisagée comme un sentiment de bien-être au travail, partagé à la fois collectivement et individuellement. Cette notion recouvre non seulement l'ambiance de travail, la culture d'entreprise, l'intérêt porté au travail, mais aussi les conditions matérielles d'exercice du travail, le degré d'autonomie, le sentiment d'implication, la reconnaissance du travail réalisé, et le droit à l'erreur. L'accord souligne que le rôle d'écoute et de soutien des services de ressources humaines et des managers de proximité est déterminant pour améliorer durablement les conditions de travail.

L'article 29 de l'accord formule des mesures concrètes pour mettre en œuvre cette approche d'écoute, notamment par la création d'espaces de discussion sur le travail et l'organisation de temps d'échanges réguliers (réunions d'équipes, groupes de travail, entretiens professionnels, etc.). Ces espaces ont vocation à favoriser l'expression libre des salariés sur les sujets de santé au travail et de conditions de travail ; à analyser les évolutions du contexte d'activité et leur impact sur les métiers ; à développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt au travail ; à anticiper collectivement les difficultés professionnelles et, enfin, à aborder les problématiques concrètes rencontrées dans l'activité de travail.

En articulant des principes de fond à des dispositifs opérationnels, cet accord témoigne d'une démarche proactive et structurée de QVCT au niveau de la branche, qui pourrait inspirer d'autres secteurs confrontés à des enjeux similaires.

³⁵⁾ Pour en savoir plus, voir par exemple la méthode préconisée par l'Anact : [Référentiel qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) | Anact](#).

B. Des accords « de méthode » pour repenser les conditions de travail

Certaines branches ont également fait le choix d'adopter des accords dits « de méthode »⁽³⁶⁾. Ce type d'accord a pour objet de fixer le cadre, les principes, les acteurs et les étapes d'un dialogue social élargi et approfondi sur les conditions de travail, sans prédéterminer à ce stade les solutions à mettre en œuvre. Il constitue une entrée stratégique pour enclencher une réflexion collective dans les branches et les entreprises, notamment dans les secteurs confrontés à une forte sinistralité ou à des transformations du travail.

Ainsi, à titre d'exemple, la branche de *l'industrie de la fabrication des ciments* a choisi, à travers l'accord de méthode du 20 décembre 2024 portant sur la négociation des dispositions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, de créer un groupe de travail missionné pour réviser les parties de la convention collective nationale dédiées à ces thèmes (voir encadré).

Accord de méthode du 20 décembre 2024 signé dans la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, portant sur la négociation des dispositions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail

Les articles de la convention collective nationale relatifs à la prévention des risques professionnels, rédigés initialement en 1987, rappelaient les principes généraux de prévention et certaines obligations liées au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux acteurs de la prévention. La branche a souhaité engager des travaux paritaires en vue de négocier un nouvel accord, avec les objectifs suivants :

- approfondir la culture de prévention qui s'est développée ces dernières décennies dans la branche non seulement grâce à la mobilisation de différents leviers d'amélioration continue (formation/sensibilisation, management de la sécurité, renforcement des équipements de protection collective et individuelle, recherche et déploiement de bonnes pratiques, etc.) mais aussi compte tenu des enjeux en matière de sécurité et de santé physique au travail ;
- anticiper les nouvelles procédures de prévention des risques professionnels liées aux enjeux de transition écologique ;
- prendre en compte les récentes évolutions législatives sur les conditions de travail et les enjeux sociétaux ayant émergé à la suite de l'allongement des carrières professionnelles.

36) Un accord QVCT dit « de méthode » (articles L. 2242-10 et suivants du code du travail) définit les modalités de négociation et les thématiques qui seront abordées. Un accord QVCT sur le fond (article L. 2242-1 du code du travail) décrit la démarche, comment est envisagée la possibilité de s'exprimer et d'agir sur le travail et son organisation dans l'entreprise, la mise en place d'expérimentations pour prendre en compte de façon conjointe les enjeux de performance globale et de santé au travail pour un modèle d'activité soutenable.

Compte tenu, pour reprendre les termes de l'accord, de la technicité de ces sujets, et de leur nécessaire connexion avec les réalités du terrain, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un groupe de travail technique paritaire ayant notamment pour mission de rédiger un document de travail qui sera soumis à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'industrie cimentière pour la négociation d'un avenant de révision à la convention collective.

L'accord de méthode conclu vise donc à définir la mission et l'organisation de ce groupe technique paritaire, ainsi que le calendrier de ses travaux.

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 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail. 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 renforcé 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 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).

B. La négociation de branche sur le télétravail en 2024

En 2024, deux accords de branche ont été signés sur le télétravail :

- dans la branche des *organismes de formation* (1 516) ;
- dans la branche des *organismes de tourisme* (1 909).

Ces accords confirment que le télétravail reste un thème structurant de négociation, même si la dynamique a ralenti depuis le pic post-Covid (8 accords en 2021, 4 en 2022 et 2023, 2 en 2024).

Les textes de 2024 montrent une volonté d'encadrer durablement le télétravail en posant des règles sur :

- les conditions d'éligibilité et de mise en place (volontariat, accord écrit) ;
- l'organisation (jours télétravaillables, articulation avec le travail sur site) ;
- l'équipement et la prise en charge des frais ;
- la prévention des risques (isolement, droit à la déconnexion, santé et sécurité).

L'évolution marque un passage d'une logique d'urgence et d'adaptation (2020-2021) à une stabilisation dans certains secteurs, avec un cadre équilibré entre flexibilité pour l'entreprise et droits pour les salariés.

9.3. LE DROIT À LA DÉCONNEXION

A. Les enjeux du droit à la déconnexion

Apparue depuis une quinzaine d'années avec l'introduction et l'utilisation des outils numériques, désormais incontournables dans le monde du travail, la notion de droit à la déconnexion a pris une dimension nouvelle avec la généralisation du télétravail et de l'utilisation des outils numériques pendant la crise sanitaire et dans son prolongement.

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, étant devenue ténue, la gestion des outils numériques a été abordée dans plusieurs textes.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, puis l'ANI du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail qui a posé le principe selon lequel la mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion (art. 3.1.3) s'en sont tous les deux emparé.

Le droit à la déconnexion a de plus 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⁽³⁷⁾.

37) Pour une version plus détaillée de cette partie, cf. *La négociation collective en 2023*, édition 2024, p. 326-327.

B. La négociation en matière de droit à la déconnexion

Le thème de la déconnexion, longtemps peu abordé par les branches (seulement trois accords entre 2018 et 2021), a connu une progression dans les dernières années : en 2023, il est intégré à cinq accords (dont trois sur le temps de travail et deux sur le télétravail).

En 2024, la dynamique se confirme avec plusieurs branches qui ont introduit des stipulations explicites :

- *Boucherie-poissonnerie* (IDCC 3254) : mention de l'obligation de déconnexion dans le cadre du suivi des conventions de forfait en jours ;
- *Coopération maritime – salariés non navigants* (IDCC 2494) : double traitement, avec un accord spécifique « forfait jours et droit à la déconnexion » et une modification conventionnelle précisant l'effectivité du droit et l'obligation pour les salariés de se déconnecter en dehors des temps de travail ;
- *Salariés des cabinets d'avocats* (IDCC 3253) : reconnaissance du droit à la déconnexion comme principe général applicable à l'ensemble des salariés ;
- *Organismes de formation* (IDCC 1516) : intégration du droit à la déconnexion comme corollaire du télétravail, avec la définition de plages horaires de disponibilité ;
- *Organismes de tourisme* (1909) : intégration du droit à la déconnexion comme corollaire du télétravail, avec l'obligation pour les salariés de se déconnecter en dehors des temps de travail.

Le nombre d'accords d'entreprise sur le thème du droit à la déconnexion reste également relativement important, avec près de 1 500 accords signés en 2024, soit un quart des accords sur les conditions de travail, un niveau proche de celui de 2023 (1 380 accords signés pour un poids de 28,4 %).

Les modalités concrètes du droit à la déconnexion peuvent consister à⁽³⁸⁾ :

- 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 « surconnexion » ;
- limiter l'envoi de courriels ou l'utilisation de la fonction « répondre à tous » ;
- ne pas utiliser les outils numériques pendant les réunions ;
- 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.

38) « Le télétravail, comment l'organiser ? Quelles obligations pour l'employeur ? Le droit à la déconnexion », *Liaisons sociales – Les thématiques*, décembre 2021.

10. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI

En 2024, les branches professionnelles ont poursuivi la négociation sur les sujets relevant de la formation professionnelle : 153 accords ont ainsi fait l'objet d'une demande d'extension. Ce niveau est comparable à celui de l'année 2023 avec 155 accords et à celui de l'année 2022 avec 165 accords.

Leur nombre dépend, entre autres, à la fois de la périodicité des thématiques sujettes à la négociation annuelle et des changements législatifs. En 2025, une négociation interprofessionnelle sur la reconversion professionnelle a abouti sur les modalités de transition professionnelle, l'entretien professionnel, et le compte personnel de formation (CPF).

Les accords de 2024 concernent principalement les dispositifs classiques ou récurrents relevant du domaine de la formation professionnelle. Ainsi, l'alternance, et notamment son volet « apprentissage », dont le nombre de contrats augmente progressivement tous les ans, a été abordée dans les 10 accords portant sur les modalités de la mise en œuvre de ce type de dispositif et dans les 8 accords relatifs aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage. Le contrat de professionnalisation est, quant à lui, présent dans 13 accords.

Comme en 2023, le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a été l'un des sujets les plus abordés avec 29 accords collectifs. Les branches continuent à prêter beaucoup d'attention à la mobilité interne qui est l'un des leviers mobilisés par les entreprises afin de se réorganiser et de s'adapter aux multiples transitions – économique, écologique et numérique. Dans ce contexte, la formation professionnelle apparaît comme un instrument crucial à la main des partenaires sociaux. Ces derniers se donnent tous les moyens pour sauvegarder l'employabilité et développer les compétences des salariés en instituant par exemple la contribution conventionnelle destinée au financement des actions de formation professionnelle continue (16 accords).

Dans la même logique, le dispositif qui concerne les mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle mérite d'être souligné car il est révélateur des difficultés économiques dans les branches signataires. Il permet le financement, par les opérateurs de compétences, d'actions de formation pour les salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Ainsi, 12 accords relevant de ce domaine ont fait l'objet d'une demande d'extension en 2024.

Par ailleurs, les branches professionnelles ont été particulièrement actives sur les sujets relatifs à la certification avec 32 accords étendus.

Les autres thématiques, moins fréquentes, mais tout aussi importantes, ont également été abordées : les instances paritaires (SPP, CPNEFP, CPPNI⁽³⁹⁾ ; 17 accords), la formation des travailleurs en situation de handicap (9 accords), l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de formation professionnelle (13 accords), l'observatoire prospectif des métiers et de qualification de la branche (7 accords), le plan de développement des compétences (5 accords), la validation des acquis de l'expérience (5 accords), le compte personnel de formation (CPF ; 7 accords), l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le conseil en développement professionnel (9 accords).

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 permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou leur reconversion professionnelle. 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 38 813**. 8 894 ont notamment été réalisés dans le domaine du commerce, 9 050 dans celui de la santé, 5 795 dans celui de la cohésion sociale et 1 976 dans le domaine de l'interindustriel.

B. Le bilan de l'analyse des accords de branche

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) participe à la procédure de contrôle de légalité des accords de branche et des avenants aux accords de branche relatifs à la Pro-A. Ce contrôle est nécessaire pour autoriser l'extension de ces accords et 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.

Il s'agit en particulier de veiller au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des métiers visés par les

39) Section paritaire professionnelle / commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle / commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

certifications ciblées par l'accord. La DGEFP sollicite régulièrement les branches concernées durant l'analyse : ces deux critères sont en effet le plus souvent insuffisamment argumentés, ce qui nécessite 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. Ils doivent également préciser les publics visés en cas de parcours de plus de 12 mois ou les modalités permettant de porter la durée des actions de formation au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Depuis le début de mise en œuvre du dispositif, la DGEFP a été destinataire de 243 textes : 232 ont été étendus et un accord a fait l'objet d'un refus d'extension. En 2024, la DGEFP a reçu 29 accords de branche ou avenants ; parmi ces accords, 25 ont été analysés et étendus, les 4 restants sont en cours de traitement au moment de la rédaction de cette contribution.

10.2. LA GPEC DE BRANCHE AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DE LEURS SALARIÉS

A. Le cadre juridique de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches professionnelles constitue un cadre de négociation permettant aux partenaires sociaux de mutualiser les analyses sur l'évolution des métiers et de proposer des outils à destination des entreprises du secteur d'activité concerné, pour anticiper les besoins et les compétences face aux mutations économiques et aux transitions démographique, numérique et écologique.

En application de l'article L. 2241-12 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches ont l'obligation d'engager, au moins une fois tous les 3 ans, une négociation ayant pour objet d'apporter des informations aux entreprises sur l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique du secteur d'activité, de produire un diagnostic sur les besoins en emploi et en compétences, la mise en place d'un suivi et d'une évaluation des actions mises en œuvre à l'échelle de la branche ; cette négociation a également pour but de faciliter la capitalisation et la diffusion de bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

Dans le cadre d'un accord de méthode prévu à l'article L. 2241-4 du code du travail, les partenaires sociaux peuvent négocier la périodicité de la négociation relative à la GPEC qui ne peut pas dépasser 4 ans, conformément à l'article L. 2241-1 du même code.

Depuis la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique, cette négociation doit également intégrer les enjeux de la transition écologique et leurs conséquences sur les emplois et les compétences. Cette disposition renforce le

rôle de la GPEC de branche comme outil d'accompagnement des transformations environnementales et économiques.

Les accords issus de cette négociation visent à organiser une réponse collective aux évolutions du secteur concerné et à encourager les entreprises à engager des démarches de gestion prévisionnelle à partir de repères communs.

En 2024, deux accords de branche portent spécifiquement sur la GPEC : celui de *l'habitat social* et celui de la *presse en régions*. D'autres branches abordent cependant la GPEC dans le cadre d'accords consacrés à d'autres thématiques, telles que la qualité de vie au travail ou l'adaptation des métiers aux évolutions technologiques.

B. L'accord de branche dans *l'habitat social* (IDCC 3220)

L'accord signé le 5 novembre 2024 dans la branche des *organismes publics et coopératifs de l'habitat social* s'inscrit dans un contexte de transformation du secteur, marqué par la recomposition des structures consécutive à la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (Elan), ainsi que par la transition énergétique et l'évolution démographique des effectifs.

Cet accord prévoit la réalisation d'un diagnostic prospectif des métiers et des compétences à horizon 2030, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire de la branche. Ce diagnostic doit permettre l'identification des métiers sensibles, en tension ou en évolution, et la définition de priorités de formation, d'alternance et de certification.

L'accord propose également le développement de passerelles professionnelles à l'échelle du secteur, notamment *via* des référentiels métiers communs, des certificats de qualification professionnelle (CQP), ou la mobilisation du fonds conventionnel de formation. Il prévoit la diffusion d'outils méthodologiques pour accompagner les démarches locales, et rappelle la possibilité de recourir à la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH), cofinancée pour les entreprises de moins de 250 salariés.

L'accord comprend plusieurs volets complémentaires : l'appui à l'intégration des jeunes, le développement de l'alternance, la formalisation de parcours d'intégration, l'organisation des entretiens professionnels à toutes les étapes de la carrière, la gestion des âges et la transmission des savoirs. L'ensemble de ces actions s'inscrit dans une démarche de structuration des pratiques de gestion des compétences à l'échelle de la branche.

C. L'accord de branche dans *la presse en régions* (IDCC 3242 et 1480)

L'accord du 17 janvier 2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pour l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, cadres et journalistes) vise à accompagner les évolutions en cours dans le secteur de la presse en régions, en particulier la transition numérique, la diversification des

supports éditoriaux et les changements technologiques liés à l'usage croissant de l'intelligence artificielle.

Il prévoit l'élaboration d'une cartographie actualisée des métiers, tenant compte des nouvelles compétences requises. Ce travail est conduit par la Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) et l'Observatoire des métiers des branches de la presse écrite et des agences de presse. L'accord organise également le suivi des effets de l'intelligence artificielle sur l'emploi et les métiers, à travers un groupe de travail paritaire chargé d'animer une veille, de mutualiser les retours d'expérience, et de proposer un cycle d'échanges professionnels (« Universités de l'IA »).

L'accord comporte par ailleurs un ensemble de mesures relatives à la sécurisation des parcours professionnels : l'accès renforcé à la formation (y compris *via* des abondements CPF dans une logique de co-construction employeur-salarié), l'accompagnement des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE), la valorisation de l'alternance et de la mobilité, l'appui aux transitions professionnelles. Une attention particulière est portée aux salariés en seconde partie de carrière, avec des dispositifs de tutorat, de retraite progressive et de mécénat de compétences.

En conclusion, les deux accords signés en 2024 illustrent le rôle que peuvent jouer les branches professionnelles pour structurer une réponse collective aux évolutions sectorielles en matière d'emploi et de compétences. Ils définissent des orientations partagées, mettent à disposition des outils communs, et proposent des modalités d'accompagnement adaptées aux besoins des entreprises, notamment les plus petites. Ces accords n'ont pas vocation à se substituer aux démarches des entreprises, mais à leur fournir un cadre de référence, un appui méthodologique et un socle d'analyse pour initier ou renforcer leurs propres actions de gestion prévisionnelle.

10.3. L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les branches professionnelles doivent engager tous les 3 ans des négociations avec les partenaires sociaux sur les mesures favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises où une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont présentes et où au moins un délégué syndical a été désigné, 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, entreprises ou 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.

L'accord collectif 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 désormais limitée à 3 ans, renouvelable une fois (soit une durée totale de 6 ans). Passé cette durée, soit l'employeur atteint le taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6 % fixé par la loi, 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, au sein de l'entreprise ou du groupe, d'initier une politique d'emploi en direction des travailleurs handicapés en s'appuyant sur le dialogue social.

Les employeurs 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 à l'employeur, en répondant à un questionnaire d'auto-évaluation, de dresser un premier état des lieux de la situation de l'entreprise, et d'identifier ainsi les progrès à réaliser et les axes d'amélioration à prioriser. Le baromètre « emploi & handicap » offre la possibilité de rendre compte de l'avancement de l'entreprise sur son engagement inclusif et de communiquer de façon simple et rapide sur cet engagement.

À l'issue d'une concertation avec les acteurs, l'Agefiph, en lien avec l'État, propose une offre d'accompagnement spécifique pour les entreprises qui ne sont plus couvertes par 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, les demandes d'aides financières dans le cadre d'une « démarche confiance » font l'objet d'une instruction simplifiée, ce qui permet aux entreprises d'engager les actions sans attendre l'accord de l'Agefiph. Enfin, elles disposent 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 plafond par aménagement et dans le respect des principes d'intervention définis par l'Agefiph).

A. Analyse des accords de branche

En 2024, sept accords de branche, pour lesquels aucun agrément n'a été sollicité, ont été signés sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les branches des *sociétés financières, des acteurs du lien social et familial, de la blanchisserie-teinturerie et du nettoyage, des prestataires de services du secteur tertiaire, des télécommunications, des grands magasins et magasins populaires* et des *diocèses de l'Église catholique en France*.

Par un avenant n° 25, les cinq branches *industries alimentaires diverses* (IAD) ont conclu un accord visant notamment à promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap, à contribuer à leur maintien en emploi, favoriser leur formation et améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises des branches.

Parallèlement, par avenant à la convention collective nationale des *activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière*, la branche a introduit des stipulations prévoyant les conditions à même de concrétiser le droit au travail des personnes handicapées, afin de permettre notamment l'extension de la convention collective.

Un avenant n° 1 à l'accord du 20 mai 2022 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap à Pôle emploi a par ailleurs été signé entre France Travail et les organisations représentatives de salariés, afin de prendre en compte les dispositions du dernier accord sur le télétravail et le travail de proximité du 14 août 2024.

À l'occasion de la fusion des branches *boucherie* et *poissonnerie* en 2024, la convention collective de la nouvelle branche prévoit désormais un titre IV relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

De même, en 2024, les négociations des accords relatifs à la formation professionnelle dans les branches de la *blanchisserie-teinturerie et nettoyage, du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles*, et de la *métallurgie* ont permis de réaffirmer l'accès à la formation des travailleurs en situation de handicap.

B. Accords agréés de branche

En 2024, cinq accords de branche agréés en 2023 pour la période 2023-2025, sont en cours d'application. Les cinq branches sont : *banques populaires, caisses d'épargne, crédits agricoles, entreprises du médicament* et *branche secteur sanitaire, social et médico-social* ou BASS.

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 la pérennité de leur activité. Dans le cadre d'une négociation collective menée au niveau de la branche, de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, le dispositif ouvre la possibilité pour les employeurs 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 être conforme aux stipulations de l'accord de branche qui doit avoir fait l'objet d'une extension. Depuis le 1^{er} janvier 2023, conformément aux dispositions de l'ordonnance du 13 avril 2022, il n'est plus possible pour les entreprises de transmettre un accord collectif pour validation ou un document unilatéral pour homologation relatif à l'APLD. 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 éléments de diagnostic de la situation économique de la branche, de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe ainsi que des informations sur ses perspectives d'activité. Sont également obligatoires :

- les mentions de la date de début et de 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 de l'employeur 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 transmission 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 horaire brute (dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance [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 de grands groupes.

En contrepartie de ce soutien public, l'employeur doit prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle concernant au moins 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 peu mise en œuvre, 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 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 2024 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 ENTREPRISES ET DES BRANCHES⁽⁴⁰⁾

A. La mobilisation de l'APLD par les entreprises en baisse en 2024

Les demandes d'APLD

En 2024, **1 730 demandes d'autorisation préalable (DAP)** ont été validées pour un total s'élevant à plus de **108 millions d'heures demandées**. Ces DAP concernent 1 283 établissements et 909 entreprises. Sur la période précédente, du 1^{er} au 31 décembre 2023, 2 943 demandes d'autorisations préalables avaient été validées pour un total s'élevant à plus de 139 millions d'heures demandées, concernant 2 366 établissements et 1 628 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. Par ailleurs, certaines entreprises ayant mobilisé le dispositif dès sa création en 2020 ont atteint la durée plafond d'application du dispositif en 2024⁽⁴¹⁾. Le recours au dispositif devrait donc s'amenuiser progressivement jusqu'à la fin de l'année 2026. Sur l'ensemble des DAP validées en 2024, 836 sont adossées à des

40) Les données présentées ci-après couvrent la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024. Ces données sont issues du système d'information sur l'activité partielle (SI APART) de l'Agence de services et de paiement (ASP) et n'ont pas fait l'objet de redressement statistique.

41) L'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 plafonne la durée d'application du dispositif à 48 mois : « Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. »

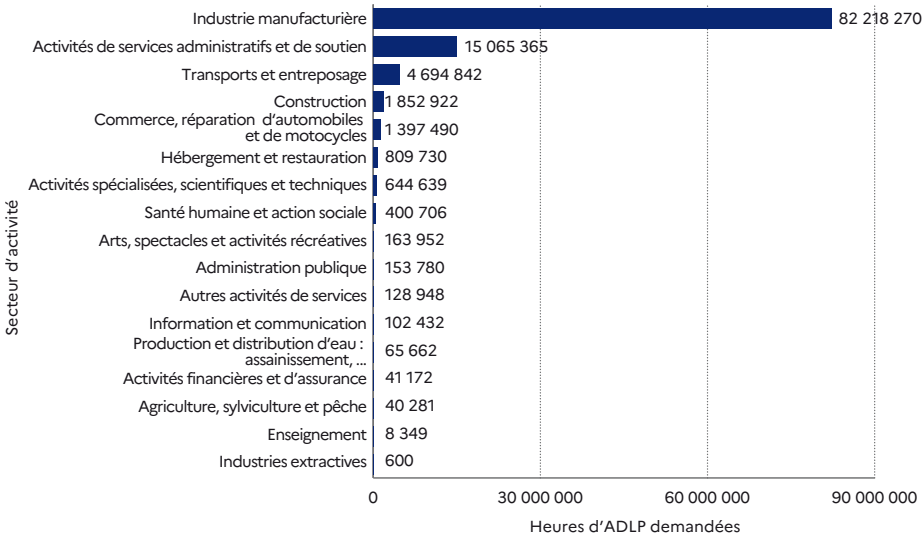
accords collectifs et 894 à des documents unilatéraux pris en application de l'un des 52 accords de branche étendus et encore en cours de validité au début de l'année 2024. Sur ces 52 accords de branche, 3 ont expiré au cours de l'année 2024. Aussi, au 30 décembre 2024, 49 accords de branche étaient encore en vigueur.

Tous secteurs confondus, la majorité des heures (57 %) est demandée sur le fondement d'un accord collectif et non d'un document unilatéral.

Comme pendant les périodes précédentes, le secteur d'activité ayant demandé le volume d'heures d'activité partielle de longue durée le plus important est le secteur de **l'industrie manufacturière**, qui représente 76 % des heures demandées sur l'ensemble des DAP validées, soit plus de trois quarts des DAP en 2024, contre 69 % en 2023. Par ailleurs, le secteur des **activités de services administratifs et de soutien** (14 %), celui des **transports et de l'entreposage** (4 %), celui de **la construction** (2 %), celui de **l'hébergement et de la restauration**, celui des **activités spécialisées, scientifiques et techniques** et celui du **commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles** (1 % chacun) sont les secteurs ayant demandé les volumes d'heures d'APLD les plus importants après l'industrie manufacturière.

Contrairement aux autres secteurs dont la proportion du nombre de demandes diminue, le secteur des activités de services administratifs et de soutien représente une part grandissante des DAP. En effet, en 2023, ce dernier comptait déjà pour 8 % des DAP et en représente près de 14 % en 2024. S'agissant du secteur des transports et de l'entreposage, de celui de la construction et de celui de l'hébergement et de la restauration, en 2023, ils représentaient respectivement 5 %, 6 % et 4 % des DAP.

Graphique 1 – Répartition des heures d'APLD demandées en 2024



Source : données issues du SI-APART, ASP.

Si l'on s'intéresse à la taille des entreprises déposant des DAP, on note que, contrairement aux années précédentes, en 2024, les grandes entreprises favorisent légèrement les documents unilatéraux : ainsi, seulement 47 % 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 20 % de l'ensemble des demandes déposées au titre d'un accord collectif. Les entreprises de petite taille continuent de privilégier les documents unilatéraux en 2024 : plus de 63 % des DAP déposées par les entreprises de moins de 49 salariés le sont au titre d'un document unilatéral, ce qui correspond à 37 % du total des demandes déposées par document unilatéral.

Cette observation semble traduire un recours accru à l'APLD *via* les accords de branche au sein des grandes entreprises.

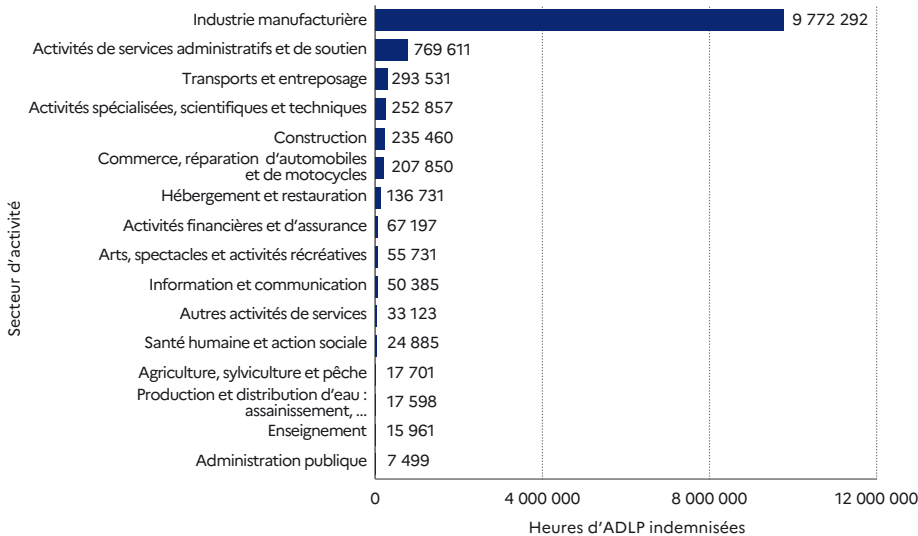
L'indemnisation des heures d'APLD

Au 12 mai 2025⁽⁴²⁾, sont dénombrées **11,9 millions d'heures d'activité partielle de longue durée indemnisées au titre des périodes de placement en APLD en 2024**, pour un **montant total de 136 millions d'euros**. Ces demandes d'indemnisation concernent 1 838 établissements et 1 333 entreprises. Sur l'ensemble des heures d'APLD indemnisées, 7,3 millions d'heures sont rattachées à des accords collectifs et 4,7 millions d'heures à des documents unilatéraux.

Le secteur de **l'industrie manufacturière** représente 82 % du volume des heures indemnisées et 83 % du montant indemnisé sur l'ensemble des demandes d'indemnisation (*via* accords collectifs et documents unilatéraux). En 2024, le secteur des **activités de services administratifs et de soutien** représente 6 % du volume total d'heures indemnisées, celui du **commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles** 5 %, celui des **transports et de l'entreposage** 2 %, celui des **activités spécialisées, scientifiques et techniques** 2 % et le secteur de **la construction** 2 %. En 2024, plus de la moitié des heures indemnisées le sont au titre d'un accord collectif, sauf pour le secteur des activités de services administratifs dans lequel la proportion est inversée. Les heures indemnisées du secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ainsi que de celui de la production et de la distribution d'eau, de l'assainissement, de la gestion des déchets et de la dépollution le sont exclusivement au titre d'un accord collectif. À l'inverse, celles du secteur des administrations publiques le sont uniquement au titre d'un document unilatéral.

42) L'écart entre le nombre d'heures demandées (108 millions d'heures) et le nombre d'heures indemnisées (11,9 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 au moment où nous avons fait notre étude, 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*.

Graphique 2 – Répartition des heures d'APLD indemnisées en 2024



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 2024, 52 accords de branche étendus étaient encore en cours de validité. Sur ces 52 accords de branche, 3 ont expiré au cours de l'année 2024. Aussi, au 31 décembre 2024, 49 accords de branche étaient encore en vigueur. Aucun nouvel accord de branche ni aucun avenant à un accord de branche n'ont par ailleurs été validés au cours de l'année 2024 puisqu'il n'est désormais plus possible d'entrer dans le dispositif. Pour mémoire, en 2023, **3 avenants d'accord de branche avaient été conclus**.

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 (1 730 en 2024), 1 182 ont été déposées par des entreprises ou établissements appartenant à une branche couverte par un accord étendu, soit **68 %** du total des demandes. Ces DAP représentent **77 millions d'heures demandées**, soit 71 % du total des heures demandées. Cette proportion est en légère baisse par rapport à l'année 2023 où les DAP des entreprises couvertes par un accord de branche représentaient 79 % du total des heures demandées. En 2024, les entreprises couvertes par ces accords de branche étendus ont privilégié la voie

d'un document unilatéral (55 % des heures d'APLD demandées par les entreprises couvertes par un accord de branche étendu sont effectuées sur le fondement d'un document unilatéral).

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 **7,6 millions d'heures**, soit 64 % du total d'heures indemnisées (11,9 millions) en 2024. Le montant total indemnisé pour ces entreprises s'établit à près de **87,4 millions d'euros (sur 136 millions d'euros indemnisés au titre de l'APLD en 2024)**.

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 des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pris par les entreprises en 2024 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.

Il est contrôlé à travers la transmission aux services déconcentrés des bilans portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Si la transmission des bilans semble désormais rentrée dans la pratique des entreprises, les services déconcentrés éprouvent parfois des difficultés à les recueillir lorsque les entreprises cessent de recourir au dispositif avant le terme de leur accord ou de leur document unilatéral.

Plusieurs DDETS déplorent par ailleurs une qualité très inégale des bilans, certains 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 qui semble jouer sur la qualité des bilans. Les entreprises dotées d'un service RH étoffé 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 faire appel 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 suivant 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 les compétences dans leur structure.

En matière de formation, les engagements concernent le plus souvent des actions de formation qualifiantes et certifiantes, des actions de développement des compétences, un travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la mobilisation du compte de formation professionnelle (CPF) ou encore celle du Fonds national de l'emploi (FNE)-Formation. L'objectif est alors de développer la polyvalence des salariés et de rendre prioritaire 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 que les plus petites entreprises ont des difficultés à trouver des organismes de formation externes disponibles. Ensuite, elles déplorent le fait que, généralement, les entreprises s'en tiennent au financement de formations obligatoires, qui ne peuvent pas être intégrées aux engagements valorisés en APLD. Enfin, elles constatent que les entreprises ne peuvent pas véritablement 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, la durée de l'engagement est parfois plus longue que la durée d'application du dispositif (entre 2 à 6 mois supplémentaires).

Enfin, d'autres engagements complémentaires peuvent être pris par les entreprises, 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 (PSC) 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 et de prévoir une prise en charge spécifique lorsque ces régimes n'interviennent pas ou de façon partielle.

Les conventions et accords collectifs en matière de protection sociale complémentaire nécessitant un examen technique spécifique, ils font l'objet d'un examen

en sous-commission de la protection sociale complémentaire, qui est l'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 » – c'est-à-dire traitant à la fois de protection sociale complémentaire et d'autres sujets – sont examinés en sous-commission des conventions et accords, qui est également rattachée à la CNNCEFP.

12.1. L'ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

En 2024, l'activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire a été plus importante que les années précédentes. Ainsi, la sous-commission de la protection sociale complémentaire a analysé 182 accords en 2024⁽⁴³⁾ contre 116 en 2023 et 135 en 2022. L'activité conventionnelle en 2024 porte notamment sur le mouvement de mise en conformité des accords de branche sur les sujets suivants :

- Le maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle :
 - Rappelons que le principe du maintien obligatoire des garanties de prévoyance pour les salariés placés en position d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, prévu initialement par l'article 12 de la loi d'urgence n° 2020-234 du 17 juin 2020, nécessaire au respect du caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise pour le bénéfice 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*, devenu opposable le 1^{er} septembre 2022 (paragraphe 1460). Les branches sont donc désormais invitées à se référer à ce document dans leurs accords.
- Le décret relatif aux catégories objectives de salariés⁽⁴⁴⁾ ;
- Les modalités de revalorisation des prestations.

À la suite des alertes de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), les stipulations conventionnelles prévoyant une revalorisation des prestations de prévoyance lourde⁽⁴⁵⁾ sur la base d'indices externes à l'opérateur d'assurance (ce dernier n'en a alors pas la maîtrise) – notamment la valeur du point Agirc-Arrco – ont été jugées non conformes au cadre réglementaire. En effet, ces clauses ne garantissent pas la fixation contractuelle des sommes assurées, ce qui contrevient

43) C'est la date de passage en sous-commission qui est ici retenue. Par conséquent, des textes datés de 2023 passés en sous-commission courant 2024 sont comptabilisés avec les textes datés de 2024 et traités en 2024.

44) Voir partie 2, chapitre 1, point 3 sur l'actualité de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire en 2024, p. 124.

45) La prévoyance dite « lourde » concerne les risques de décès, d'incapacité de travail, d'invalidité ou encore de perte d'autonomie.

aux articles L.931-1 et L.932-23 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L.131-1 et L.112-4 du code des assurances.

Toutefois, afin de préserver une marge de négociation pour les partenaires sociaux, plusieurs solutions compatibles avec les exigences prudentielles ont été identifiées. La Direction de la sécurité sociale (DSS), en lien avec l'ACPR, a confirmé que de telles clauses restent envisageables à condition qu'elles soient encadrées par des limites explicites – par exemple un plafond d'indexation ou un fonds dédié à la revalorisation – permettant à l'assureur de conserver la maîtrise des engagements contractés.

Plusieurs branches se sont donc mises en conformité et ont suivi cette doctrine relative à la revalorisation des prestations.

12.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS EN 2024 PAR LA SCPSC

A. Les accords en matière de catégories objectives

Du fait de la fin de la période transitoire de mise en conformité avec le décret relatif aux catégories objectives, de nombreuses demandes d'extension concernant des textes sur le sujet ont été présentées en SCPSC en 2024. En particulier, 62 textes avaient pour seul objet la mise en conformité avec le décret catégories objectives :

- 12 accords se sont mis en conformité avec le décret catégories objectives en actualisant les références à la convention collective nationale (CCN) de 1947 et à l'accord national interprofessionnel de 1961, qui ont été abrogés par deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus le 17 novembre 2017. Désormais, c'est l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres de 2017 qui définit les bénéficiaires cadres de garanties de prévoyance, en reprenant les stipulations des articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc de 1947.
- 50 accords prévoient, en plus de l'actualisation des références à la CCN de 1947 et à l'ANI de 1961, et conformément à l'article R.242-1-1 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, la possibilité d'intégrer les non-cadres à la catégorie des cadres pour qu'ils bénéficient des mêmes garanties en matière de PSC.

Pour cela, les branches professionnelles doivent définir, par convention de branche ou accord collectif professionnel ou interprofessionnel, les catégories de salariés qu'elles souhaitent pouvoir intégrer à la catégorie des cadres. Ce texte doit ensuite être soumis pour agrément à la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Le fait que la négociation d'un accord de branche soit nécessaire pour permettre aux entreprises de continuer de faire bénéficier certains salariés non-cadres de la PSC des cadres explique le nombre important d'accords négociés sur le sujet.

À noter également que 10 autres textes analysés par la SCPSC se sont mis en conformité avec le décret catégories objectives, sans que ce soit le seul objet de ces textes. Ils sont donc comptabilisés avec les accords en matière de prévoyance et de santé. Parmi eux, deux concernent la possibilité d'intégrer les non-cadres à la catégorie des cadres pour les faire bénéficier des mêmes garanties de PSC. Ainsi, au total, **72 des 182 textes analysés par la SCPSC en 2024 ont abordé la question de la mise en conformité avec le décret catégories objectives.**

B. Les accords en matière de prévoyance

Au total, en 2024, comme en 2023, 71 accords analysés par la SCPSC ont abordé le sujet de la prévoyance :

Deux accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance (contre quatre en 2023) :

- accord du 28 septembre 2023 relatif à la prévoyance au sein de la branche de *l'industrie de la fabrication des ciments* ;
- accord du 30 novembre 2023 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé dans la branche des *activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs*.

La branche de l'industrie de la fabrication des ciments a mis en place une couverture minimale obligatoire en matière de garanties de prévoyance au bénéfice de tous les salariés, sans recommander d'organisme assureur. Ce régime couvre les trois grands risques lourds : décès, incapacité et invalidité et les niveaux de garanties sont identiques pour les salariés cadres et non-cadres :

- Garantie décès : capital minimum de 100 % du salaire annuel brut (dans la limite de la tranche 2⁽⁴⁶⁾). Pour le salarié ayant au moins un enfant à charge, ce capital sera majoré de 10 % du salaire annuel brut (dans la limite de la tranche 2) par enfant à charge (dans la limite de trois enfants à charge).
- Incapacité : indemnité journalière de 70 % du salaire de référence sous déduction⁽⁴⁷⁾ des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuelle période conventionnelle de maintien de salaire. Le droit aux prestations de PSC débute au terme de la période de maintien de salaire à 100 %. Une franchise de 90 jours est prévue pour les salariés ne bénéficiant pas de la garantie de maintien de salaire.
- Invalidité : rentes comprises entre 40 et 70 % du salaire de référence, en fonction de la catégorie d'invalidité et de la distinction entre maladie/accident de la vie courante et maladie professionnelle/accident du travail.

46) Les tranches 1 et 2 sont définies dans le cadre de la retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco. La tranche 1 correspond à la partie du salaire brut annuelle jusqu'au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), tandis que la tranche 2 couvre la partie comprise entre 1 PASS et 8 PASS. Ces tranches servent à calculer les cotisations de retraite complémentaire et sont aussi utilisées dans la prévoyance collective comme base pour déterminer les garanties offertes aux salariés.

47) Autrement dit, le salarié percevra la différence entre, d'un côté, le montant du salaire de référence retenu (ici 70 %) et, de l'autre côté, les prestations déjà versées par la sécurité sociale et le montant de l'éventuel maintien de salaire.

La branche des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs ont mis en place un nouveau régime conventionnel harmonisé de prévoyance, à la suite de la fusion de la branche des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie* (IDCC 1747) et de la branche des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs* (IDCC 2075). Les caractéristiques de ce nouveau régime sont les suivantes :

- Il couvre l'ensemble des salariés de la branche.
- Les garanties proposées couvrent les risques décès, invalidité, incapacité et décès, avec des garanties différentes pour les salariés cadres et non-cadres. À titre d'exemple, le capital décès est de 75 % du salaire de référence pour un salarié non-cadre célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge, alors que le montant pour un salarié cadre avec le même profil représentera 180 % du salaire de référence.
- Les cotisations diffèrent aussi entre salariés cadres et non-cadres :
 - Pour les salariés non-cadres : une cotisation de 1,31 % est prévue sur les tranches A et B⁽⁴⁸⁾ du salaire de référence, répartie de la façon suivante : 0,913 % à la charge de l'employeur et 0,397 % pour le salarié ;
 - Pour les salariés cadres : sur la tranche A du salaire de référence, une cotisation de 1,54 % entièrement à la charge de l'employeur est prévue ; sur la tranche B du salaire de référence, la cotisation est répartie de la manière suivante : 1,096 % est à la charge de l'employeur et 1,096 % à la charge du salarié.

69 accords⁽⁴⁹⁾ ont eu pour objet la modification d'accords préexistants. Ainsi :

- 26 accords ont modifié le niveau des cotisations. Parmi ces 26 accords, 15 modifient à la hausse le niveau des cotisations, 2 concernent la définition du taux d'appel et un porte augmentation de la participation employeur.
- 21 accords ont modifié les garanties mises en place (dont 5 ont, en particulier, aménagé la garantie relative aux arrêts de travail, 2 ont porté sur la garantie décès et 1 sur l'indemnité de licenciement).
- 13 accords ont procédé à une modification des modalités de revalorisation des prestations.
- 8 accords relatifs à la prévoyance se sont également mis en conformité avec le décret catégories objectives comme exposé ci-dessus. Parmi ces textes, un seul prévoit la possibilité d'intégration des non-cadres à la catégorie des cadres pour leur permettre de bénéficier des mêmes garanties de PSC, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

48) L'article 32 de l'ANI instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire a créé deux tranches de cotisations (tranches 1 et 2), qui ont remplacé les tranches A et B qui étaient prévues par la CCN du 14 mars 1947. Pour autant, les partenaires sociaux continuent parfois de faire référence aux tranches A et B sans les définir précisément. Les textes font alors l'objet de réserve lors de leur examen en sous-commission.

49) La somme des modifications est supérieure à 69, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications.

- 7 accords ont mis en conformité les accords collectifs avec les dispositions du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS) en matière de maintien des garanties en cas d'activité partielle.
- 4 accords ont été relatifs à une recommandation d'organismes assureurs, 1 ayant instauré une clause de recommandation, les 3 autres ayant renouvelé une précédente clause (cf. encadré *infra*).
- 2 accords ont concerné les modalités de mise en œuvre du degré élevé de solidarité (cf. encadré *infra*) et de l'action sociale dans la branche.
- 1 accord a modifié le salaire de référence pour le calcul des cotisations et des prestations.
- 1 accord a modifié les conditions de maintien des garanties dans le cadre du congé parental.
- 1 accord a consisté en des modifications rédactionnelles.

C. Les accords en matière de santé

Au total, en 2024, 43 accords analysés par la SCPSC ont porté sur les régimes de remboursement des frais de santé (contre 42 en 2023).

Parmi ceux-ci, 4 accords ont procédé à des refontes ou ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé :

- l'avenant n° 60 du 7 juillet 2023 relatif au régime de frais de santé de la branche de l'*aide à domicile* ;
- l'avenant n° 8 du 17 novembre 2023 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires ;
- l'accord du 30 janvier 2024 relatif à la couverture supplémentaire maladie des salariés statutaires des *industries électriques et gazières* ;
- l'accord du 30 novembre 2023 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé harmonisé dans la branche des *activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs*.

La branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a ainsi procédé à une refonte du régime de frais de santé de la branche afin d'améliorer les garanties pour les salariés. Trois niveaux de garanties sont prévus et le salarié peut souscrire, individuellement et à ses frais, à une option supérieure. Les cotisations sont réparties de la façon suivante : 58 % à la charge de l'employeur et 42 % à celle du salarié.

La branche du travail temporaire a procédé, par voie d'avenant, à une modification globale de son régime conventionnel frais de santé afin de mettre en place une couverture santé optionnelle et facultative que les salariés intérimaires peuvent souscrire pour compléter le régime de base. Les annexes de l'accord initial sont également mises à jour pour intégrer les modifications successives.

La branche des industries électriques et gazières a effectué une refonte du régime afin de moderniser et de renforcer la couverture santé complémentaire obligatoire pour les salariés de la branche. Le nouvel accord remplace intégralement celui de 2010 et ses avenants afin de clarifier et de simplifier le dispositif existant.

La branche des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs a mis en place un nouveau régime conventionnel harmonisé de frais de santé, à la suite de la fusion de la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075). La cotisation pour la couverture de base est de 2,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), ce qui représente un montant mensuel d'environ 100 euros en 2024, répartie également entre employeur et salariés.

39 accords⁽⁵⁰⁾ modifient les garanties complémentaires de frais de santé comme suit :

- 7 accords ont mis en conformité les accords collectifs avec les dispositions en matière de maintien des garanties en cas d'activité partielle.
- 2 accords relatifs aux garanties complémentaires de frais de santé se sont également mis en conformité avec le décret catégories objectives, comme exposé ci-dessus. Un seul de ces deux textes prévoit la possibilité d'intégrer les non-cadres à la catégorie des cadres pour leur permettre de bénéficier des mêmes garanties de PSC, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.
- 8 accords ont modifié les garanties du régime mis en place (amélioration ou ajustement du panier de soins minimal⁽⁵¹⁾ notamment).
- 21 accords ont procédé à une modification des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche. Ainsi :
 - 10 accords ont procédé à une augmentation des cotisations ;
 - 4 accords ont modifié la répartition entre employeurs et salariés des cotisations, dont 3 procèdent à une augmentation de la part employeur ;
 - 2 accords ont défini 1 taux d'appel des cotisations ;
 - 1 accord a modifié la modalité d'expression des cotisations au titre du régime frais de santé afin de les exprimer en pourcentage du PMSS.
- 1 accord renouvelle une recommandation (cf. encadré *infra*) ;
- 1 accord est relatif à la prise en compte des spécificités liées au régime local alsacien mosellan ;
- 3 accords portent sur la mise en œuvre du degré élevé de solidarité dans la branche ;
- 1 accord a consisté en des modifications rédactionnelles.

À noter également que cinq conventions collectives nationales issues de fusions prévoient des stipulations à la fois sur les garanties santé et prévoyance, dans l'objectif de faire converger et d'unifier les garanties entre les branches concernées.

50) La somme des modifications n'est pas égale à 39, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications.

51) Conformément aux articles R. 871-1 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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 n'est pas en mesure de 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, etc.). 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 fait le choix de financer par ce biais 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 doivent impérativement être jointes lors du dépôt à la Direction générale du travail (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 procèdent à la vérification des pièces mentionnées. Le texte ne peut être étendu en l'absence de ces dernières.

6 accords de branche ont porté sur la clause de recommandation en 2024 :

1 accord prévoit la création d'une clause de recommandation : il s'agit de l'avenant n°85 du 19 octobre 2023 relatif à la convergence des régimes de prévoyance des branches des *cabinets et cliniques vétérinaires* et des *vétérinaires praticiens salariés*.

5 accords procèdent au renouvellement d'une clause de recommandation :

- l'avenant n°3 du 6 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance de la branche des *salariés intérimaires* ;
- l'avenant n°33 du 26 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance de la branche de la *mutualité* ;

- l’avenant du 3 octobre 2023 relatif au régime de frais de santé de la branche du *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire* ;
- l’avenant du 3 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance de la branche du *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire* ;
- l’avenant du 12 juin 2024 à l’accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité) dans la branche de l’*industrie pharmaceutique*.

D. Les accords en matière de retraite complémentaire, retraite supplémentaire et dispositifs conventionnels de départ en retraite

En 2024, 7 accords de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco) ont été examinés par la SCPSC (contre 3 en 2023) :

- L’avenant n° 16 du 22 novembre 2023 à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco introduit une modification à l’article 91 de l’ANI du 17 novembre 2017 pour intégrer le dispositif d’acquisition de nouveaux droits à retraite complémentaire au titre des périodes d’activité postérieures à la date d’effet de la première retraite de base.
- L’avenant n°17 du 22 novembre 2023 à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco modifie l’article 98 de l’ANI du 17 novembre 2017 pour supprimer les coefficients de majoration.
- L’avenant n°18 du 22 novembre 2023 à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco remplace, à l’article 88 de l’ANI du 17 novembre 2017, la référence à l’article L.351-15 du code de la sécurité sociale par celle au L.161-22-1-5 du même code.
- L’avenant n°19 du 14 décembre 2023 à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco modifie les articles 109, 112 et 113 de l’ANI du 17 novembre 2017 pour changer les conditions d’ouverture de droits et les modalités de calcul des pensions de réversion faisant suite aux décès d’actifs survenus avant le 1^{er} janvier 2019.
- L’avenant n° 20 du 20 juin 2024 à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco supprime l’article 20 de l’ANI du 17 novembre 2017 portant sur les règles spécifiques d’adhésion des entreprises bénéficiant du dispositif de versement de leurs cotisations de sécurité sociale en un lieu unique prévu aux articles R. 243-6-3 et R. 243-8 du code de la sécurité sociale.
- L’avenant n° 21 du 20 juin 2024 à l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco supprime des références à Monaco dans l’ANI du 17 novembre 2017 à la suite de la création d’un régime de retraite complémentaire monégasque.

- L'avenant n° 23 du 20 juin 2024 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco modifie l'article 57 de l'ANI du 17 novembre 2017 afin de prendre en compte, dans le régime Agirc-Arrco, les périodes d'incapacité de travail de l'ensemble des populations couvertes par l'accord, notamment à la suite de la fermeture des régimes spéciaux.

La SCPSC a également examiné 5 accords relatifs soit à la retraite complémentaire, soit aux régimes de retraite supplémentaire mis en place dans les branches concernées, soit à l'octroi d'un capital fin de carrière longue.

Pour aller plus loin

Pour plus d'informations sur les couvertures collectives de protection sociale complémentaire, vous pouvez consulter les publications suivantes :

- Le *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS), rubrique protection sociale complémentaire ([Protection sociale complémentaire - Boss.gouv.fr](https://www.boss.gouv.fr)) ;
- [CTIP – les accords de branche en prévoyance](#), édition 2024 ;
- La couverture des salariés en santé et prévoyance, [15^e baromètre de la prévoyance CTIP-IFOP](#), 2023 ;
- Rapport d'activité de la SCPSC pour l'année 2023 ([Rapport annuel SC PSC 2023.pdf](#)).

Chapitre 3

La négociation d'entreprise

1. Les données consolidées relatives aux années antérieures	357
2. Nombre et types de textes déposés en 2024	357
2.1. La répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2024	358
2.2. Les signataires des accords et des avenants, hors épargne salariale	359
2.3. Synthèse des thèmes, accords et avenants conclus en 2024	360
3. Salaires et primes : une part record d'accords sur ce thème, dans un contexte d'inflation, certes en baisse, mais encore élevée en début d'année	362
4. Droit syndical et représentation du personnel : nettement moins d'accords après la phase de renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE)	363
5. Temps de travail : autant d'accords que sur les salaires et primes	364
6. Conditions de travail : une hausse marquée après un repli en 2023	366
7. Égalité professionnelle : un thème abordé dans près d'un accord sur dix	367
8. Emploi : un nombre d'accords en hausse	370
8.1. Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)	371
8.2. Les ruptures conventionnelles collectives (RCC)	372
8.3. La GEPP d'entreprise au service des parcours professionnels	372
8.4. Les accords de performance collective (APC)	376
9. L'épargne salariale	381
10. L'intelligence artificielle (IA) dans les accords d'entreprise	384
11. L'activité conventionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés	385
11.1. Le temps de travail, thème majoritaire des accords conclus dans les petites et moyennes entreprises, hors épargne salariale	388
11.2. Les accords conclus par référendum dans les petites et moyennes entreprises	390
12. Les syndicats signataires d'accords	391

13. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	393
13.1. Les secteurs non agricoles	393
13.2. Le secteur agricole	395
14. L'analyse qualitative des accords d'entreprise : quelles actions engagées par l'État en 2024 ?	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 2024, déposés auprès des unités départementales des Dreets⁽³⁾ et enregistrés au 31 décembre 2024, pour la France entière. Les textes conclus en 2024 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 2024, 81 380 accords collectifs (y compris avenants) ont été signés et enregistrés, soit un résultat en baisse de 4,2 % à concept constant (cf. *infra encadré méthodologique*). Au total, 104 250 textes (accords, dénonciations, adhésions, etc.) ont été conclus et enregistrés, en baisse de 3,5 % par rapport à 2023, également à concept constant. Cette activité reste tout de même soutenue, supérieure au millésime 2019 précédant la crise sanitaire, où 103 690 textes avaient été enregistrés.

L'épargne salariale est comme à l'accoutumée le thème le plus abordé et concerne 45,6 % des accords et avenants. Dans un contexte de désinflation progressive, le thème des salaires et des primes fait toujours l'objet d'un nombre soutenu d'accords, au même niveau que le temps de travail. Par ailleurs, le nombre d'accords et avenants portant sur le droit syndical et la représentation du personnel est en forte baisse, après le pic de 2023 qui s'expliquait par l'important renouvellement des premiers comités sociaux et économiques (CSE).

La part de textes signés par un délégué syndical baisse de 2,5 points, après une hausse de 1,7 point en 2023. Hors épargne salariale, cette part diminue de 3,1 points 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 à partir des 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) Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

4) Ainsi pour 2014, les données consolidées recensaient 22 980 textes supplémentaires par rapport aux données provisoires (soit 37,5 % du total provisoire) ; cet écart s'est progressivement réduit. En 2023, il n'est que de 8 120 (soit 7,0 % du total provisoire).

Méthodologie

Circuit de la collecte des données sur les accords d'entreprise

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) sont issues de la base statistique des accords d'entreprise. Les informations renseignées par les déposants via la plateforme de téléprocédure sont enregistrées par les unités départementales des Dreets puis enrichies par ces dernières selon une grille de lecture des textes. 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, de façon à constituer *in fine* une base statistique pour les besoins des analyses.

Les résultats comparant les années consécutives sont présentés à concept constant, c'est-à-dire en décomptant les textes à la fois établis et enregistrés au cours d'une même année civile. 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.

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 à 2019.

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, pour la France entière. Parmi ces textes, constituent des accords collectifs au sens de la présente contribution ceux qui sont qualifiés comme tels par la loi.

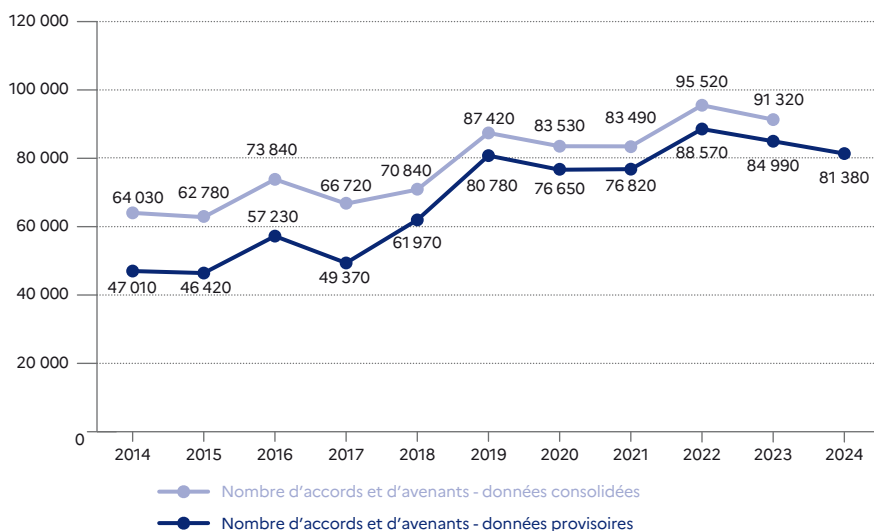
Par ailleurs, le champ des accords considérés recouvre l'ensemble des dépôts indépendamment du statut de gestion en aval, que le dossier soit en cours d'instruction, réceptionné ou clos.

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 2023, on dénombrait en données consolidées 91 320 accords collectifs, un volume en baisse par rapport au pic atteint en 2022 (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 84 990 textes signés et déposés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 ; selon les données consolidées, 91 320 textes ont été signés en 2023.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise)

2. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES DÉPOSÉS EN 2024

104 250 textes de toutes natures ont été conclus et enregistrés en 2024 auprès des unités départementales des Dreets, soit, à concept constant, un volume en baisse par rapport à 2023 (-3 730 textes soit -3,5 %). Bien qu'en repli pour la deuxième année consécutive, cette activité reste soutenue, toujours au-dessus du pic de 2019 précédant la crise sanitaire, où 103 690 textes avaient été enregistrés.

Parmi ces 104 250 textes conclus en 2024, 81 380 sont des accords initiaux, accords-cadres⁵⁾ ou des avenants à un accord, soit 3 610 accords collectifs de moins (-4,2 %) qu'en 2023.

2.1. LA RÉPARTITION DES TEXTES SELON LEUR MODE DE CONCLUSION EN 2024

Les 81 380 accords et avenants représentent 78,0 % de l'ensemble des textes produits (cf. *tableau 1*), une part en légère baisse par rapport à 2023 (-0,7 point). Parmi ces accords et textes assimilés, 49,6 % ont été signés par des délégués syndicaux (cf. *tableau 1* et *graphique 2*), soit 40 390 textes : ce volume baisse de 10,0 % par rapport à 2023, ce qui s'explique en partie par le recul des accords traitant de droit syndical et représentation du personnel qui le plus souvent sont négociés avec des délégués syndicaux (cf. *infra*). Par ailleurs, en 2024, 20 040 accords et avenants ont été conclus par référendum à la majorité des deux tiers des salariés (cf. *tableau 1* et *graphique 2*), soit une légère baisse de 0,5 %. En revanche, leur part dans l'ensemble des accords s'accroît (24,6 % après 23,7 % en 2023).

Tableau 1 : Textes signés et enregistrés en 2024 selon leur nature et les types de signataires*

Type de texte	Textes signés et enregistrés	Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté		Élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Accord initial	61 400	30 510	49,7 %	5 070	8,3 %	9 380	15,3 %	16 160	26,3 %
Avenant	19 970	9 870	49,4 %	2 130	10,7 %	3 760	18,8 %	3 880	19,4 %
Accord-cadre	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Accords et avenants	81 380	40 390	49,6 %	7 200	8,8 %	13 140	16,1 %	20 040	24,6 %
Désaccord	2 720	2 010	73,9 %	ns	ns	20	0,7 %	ns	ns
Dénonciation d'un accord	2 170	280	12,9 %	30	1,6 %	210	9,7 %	330	15,2 %
Adhésion à un accord	1 620	160	9,9 %	30	1,9 %	150	9,3 %	130	8,0 %
Autres**	16 370	30	0,2 %	60	0,4 %	ns	ns	ns	ns
Total	104 250	42 860		7 340		13 520		20 520	

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. 380 : « Les décisions unilatérales et les plans d'action lorsque la négociation collective échoue ou que des interlocuteurs manquent ». De ce fait, la somme des parts selon les types de signataires est inférieure à 100 %.

** Dont décision unilatérale de l'employeur et plan d'action, qui en représentent la majorité.

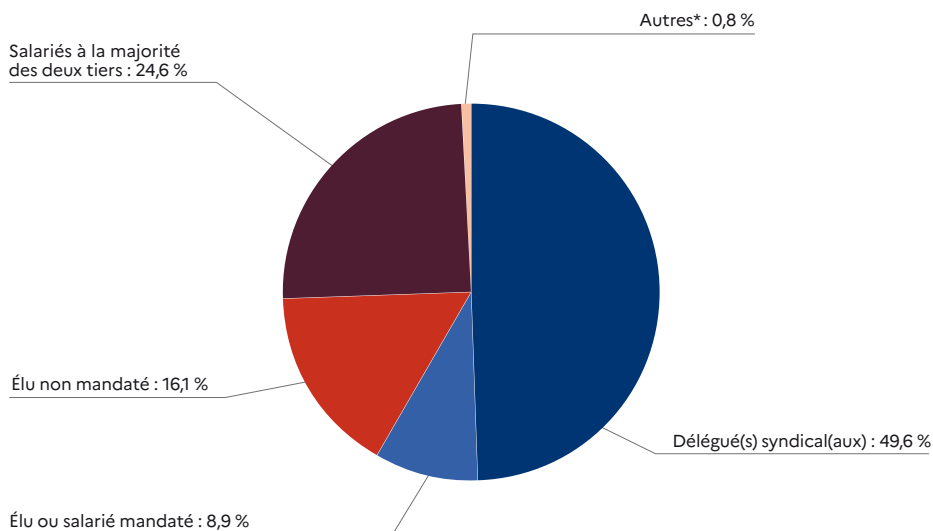
Lecture : 61 400 accords initiaux ont été signés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 dont 30 510 par des délégués syndicaux représentant 49,7 % du total.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

5) Dans la suite du texte, ces deux types d'accords sont rassemblés sous le seul vocable « accords ».

Graphique 2 : Répartition des accords et avenants signés et enregistrés en 2024 selon les types de signataires



* Dont les modalités de conclusion sont multiples ou inconnues.

Lecture : 24,6 % des accords et avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 ont fait l'objet d'une validation par référendum à la majorité des deux tiers des salariés.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

2.2. LES SIGNATAIRES DES ACCORDS ET DES AVENANTS, HORS ÉPARGNE SALARIALE

En 2024, 46 260 accords ou avenants couvrent des thèmes autres que l'épargne salariale, représentant 56,8 % des accords collectifs signés en 2024. Parmi eux, 69,2 % sont signés par des délégués syndicaux, soit une baisse de 3,1 points sur 1 an (cf. *tableau 2*). La part des textes signés par des élus ou des salariés mandatés augmente légèrement, de 0,1 point, par rapport à 2023, à 7,1 %. 12,0 % des accords et avenants hors épargne salariale déposés en 2024 sont signés par des élus non mandatés (part en progression de 1,3 point) et 11,5 % sont conclus par approbation des salariés à la majorité des deux tiers (+1,7 point).

Tableau 2 : Signataires des accords et avenants hors épargne salariale en 2024 et 2023

Signataire	2024		2023	
	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Délégué(s) syndical(aux)	32 020	69,2 %	37 630	72,3 %
Élu ou salarié mandaté	3 280	7,1 %	3 630	7,0 %
Élu non mandaté	5 560	12,0 %	5 570	10,7 %
Salariés à la majorité des deux tiers	5 340	11,5 %	5 150	9,9 %
Autres*	60	0,1 %	90	0,2 %
Total	46 260	100,0 %	52 070	100,0 %

* Dont les modalités de conclusion sont multiples ou inconnues.
Lecture : 69,2 % des accords et avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 (en 2023) et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 (avant le 1^{er} janvier 2024) sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

2.3. SYNTHÈSE DES THÈMES, ACCORDS ET AVENANTS CONCLUS EN 2024

Le codage des thèmes détaillés par les services du ministère du Travail et des Solidarités 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 au point 9), 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.

La participation, l'intéressement et l'épargne salariale font l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, représentant 45,6 % des accords signés et déposés en 2024 (cf. *tableau 3*), une proportion en hausse sur 1 an (+5,3 points). Les salaires et primes constituent toujours le deuxième objet des accords collectifs signés en 2024 (22,9 % des accords, en hausse de 1,9 point par rapport à 2023), à égalité avec le temps de travail (22,9 % des accords, soit +2,3 points). Après une période de fort renouvellement des comités sociaux et économiques, en 2023 notamment⁶⁾, le thème relatif au droit syndical et à la représentation du personnel baisse fortement après le pic observé en 2023 (4,4 % des accords signés et déposés en 2024 contre 11,9 % en 2023). Cette baisse représente 6 530 accords et avenants, soit davantage que la baisse de l'ensemble des accords et avenants (-3 610).

6) Maria-Teresa Pignoni, « *Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2023. Moindre baisse de leur présence, dans un contexte de renouvellement des CSE* », *Dares Résultats*, n° 10, février 2025.

Tableau 3 : Thèmes de négociation des accords et avenants signés* en 2024 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	81 380		40 390		7 200		13 140		20 040	
Participation, intéressement, épargne salariale	37 140	45,6 %	9 410	23,3 %	4 130	57,4 %	7 850	59,8 %	15 180	75,8 %
Salaires et primes	18 630	22,9 %	15 220	37,7 %	1 030	14,4 %	1 320	10,0 %	1 030	5,1 %
Temps de travail	18 630	22,9 %	9 720	24,1 %	1 480	20,5 %	3 230	24,6 %	4 190	20,9 %
Égalité professionnelle	7 490	9,2 %	6 370	15,7 %	450	6,3 %	500	3,8 %	170	0,8 %
Conditions de travail	6 240	7,7 %	4 520	11,2 %	460	6,4 %	740	5,6 %	520	2,6 %
Droit syndical, représentation du personnel	3 620	4,4 %	3 030	7,5 %	230	3,1 %	350	2,7 %	ns	ns
Emploi	3 540	4,3 %	2 850	7,1 %	200	2,8 %	270	2,1 %	210	1,1 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	3 510	4,3 %	3 070	7,6 %	150	2,0 %	240	1,8 %	60	0,3 %
Classification	790	1,0 %	610	1,5 %	60	0,8 %	100	0,7 %	30	0,2 %
Formation professionnelle	500	0,6 %	430	1,1 %	20	0,3 %	30	0,2 %	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 : 40 390 accords et avenants ont été signés par des délégués syndicaux entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 ; 37,7 % abordent le thème des salaires et primes.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

3. SALAIRES ET PRIMES : UNE PART RECORD D'ACCORDS SUR CE THÈME, DANS UN CONTEXTE D'INFLATION, CERTES EN BAISSSE, MAIS ENCORE ÉLEVÉE EN DÉBUT D'ANNÉE

La part d'accords collectifs traitant des salaires et primes augmente à nouveau (+1,9 point, à 22,9 % en 2024) et dépasse le précédent pic atteint en 2022 (22,4 %, soit un niveau supérieur à celui observé avant la crise sanitaire, 22,1 % en 2019). Cette évolution s'inscrit dans un contexte d'inflation certes en baisse mais encore élevée, notamment en début d'année 2024. Par ailleurs, la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise stimule vraisemblablement la négociation sur ce sujet, en facilitant notamment le versement de la prime de partage de la valeur et en introduisant la possibilité de versement d'une nouvelle prime reflétant la valorisation de l'entreprise.

La hiérarchie des thèmes diffère selon le type de signataire. Le thème salarial n'est prépondérant – et il l'est largement – que parmi les textes signés par un délégué syndical (cf. *tableau 3*). Comme en 2023, les accords sur les salaires et primes faisant l'objet d'une ratification par la majorité des salariés aux deux tiers sont proportionnellement beaucoup moins nombreux : 5,5 % des accords « salariaux », soit 1 030, font l'objet d'une telle ratification. Ils représentent 5,1 % 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 un peu moins fréquents qu'en 2023, ce thème restant toutefois le plus souvent abordé (62,8 %) devant l'évolution des salaires (58,5 %, 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 31,5 % des accords salariaux, contre 32,5 % en 2023.

Tableau 4 : Thèmes de négociation relatifs aux salaires et aux primes des accords et avenants signés* en 2024 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	18 630		15 220		2 350		1 030	
Système de rémunération (autres qu'évolution)	11 700	62,8 %	10 490	68,9 %	970	41,3 %	240	23,3 %
Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	10 900	58,5 %	10 040	66,0 %	770	32,8 %	80	7,8 %
Système de prime (autres qu'évolution)	5 870	31,5 %	4 900	32,2 %	760	32,3 %	200	19,4 %
Évolution des primes	3 280	17,6 %	2 930	19,3 %	280	11,9 %	70	6,8 %
Indemnités (dont kilométrique)	2 440	13,1 %	1 920	12,6 %	310	13,2 %	200	19,4 %

* 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 2024, 18 630 accords et avenants abordent le thème des salaires et des primes. Parmi ces accords, 62,8 % traitent du système de rémunération.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

4. DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL : NETTEMENT MOINS D'ACCORDS APRÈS LA PHASE DE RENOUVELLEMENT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE)

Après un nombre élevé d'accords en 2023, année marquée par un fort renouvellement des comités sociaux et économiques (CSE) élus 4 ans plus tôt, le nombre d'accords relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel diminue nettement en 2024 : 3 620 accords et avenants y sont consacrés, soit 4,4 % des accords collectifs (cf. *tableau 3*), contre 10 150 l'année précédente. 30,9 % des accords de 2024 sur ce thème traitent des « élections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique » (cf. *tableau 5*), contre 61,0 % en 2023. Par ailleurs, une large

majorité (83,7 %) 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 2024 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	3 620		3 030		570		ns	
Droit syndical, IRP, expression des salariés	3 280	90,6 %	2 740	90,4 %	530	92,2 %	ns	ns
Élections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique	1 120	30,9 %	950	31,4 %	160	27,9 %	ns	ns
Commissions paritaires	120	3,3 %	100	3,2 %	20	3,7 %	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 2024, 3 620 accords et avenants abordent le thème de la représentation du personnel, du droit syndical et des élections professionnelles. Parmi ces accords, 3,3 % traitent des commissions paritaires.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

5. TEMPS DE TRAVAIL : AUTANT D'ACCORDS QUE SUR LES SALAIRES ET PRIMES

Avec 18 630 textes en 2024, le temps de travail est abordé dans 22,9 % des accords en 2024, fréquence en hausse par rapport à 2023 (20,6 %), à égalité avec la thématique sur les salaires et primes. Près des trois quarts de ces accords traitent de l'aménagement du temps de travail (cf. *tableau 6*), devant la durée collective du temps de travail (65,0 %).

Les accords concernant les heures supplémentaires progressent légèrement en nombre par rapport à 2023, mais restent proches en proportion. Les textes abordant les conventions de forfaits diminuent légèrement (-1,2 point, à 16,2 %).

La proportion d’accords traitant du compte épargne temps parmi ceux portant sur le temps de travail est de 8,6 %.

Tableau 6 : Thèmes de négociation relatifs au temps de travail des accords et avenants signés* en 2024 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	18 630		9 720		4 700		4 190	
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	13 500	72,5 %	6 470	66,6 %	3 570	76,0 %	3 450	82,3 %
Durée collective du temps de travail	12 100	65,0 %	5 580	57,4 %	3 250	69,0 %	3 270	78,1 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	5 480	29,4 %	3 190	32,8 %	1 330	28,4 %	950	22,7 %
Forfaits (en heures, en jours)	3 020	16,2 %	880	9,0 %	990	21,0 %	1 150	27,5 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	2 850	15,3 %	1 540	15,9 %	800	17,0 %	500	12,0 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	2 730	14,6 %	770	8,0 %	860	18,2 %	1 090	26,1 %
Compte épargne-temps	1 590	8,6 %	950	9,8 %	450	9,6 %	190	4,4 %
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	1 290	6,9 %	920	9,4 %	260	5,5 %	110	2,6 %
Travail à temps partiel	1 020	5,5 %	490	5,0 %	290	6,1 %	240	5,7 %
Travail de nuit	720	3,9 %	430	4,5 %	200	4,2 %	90	2,2 %
Travail du dimanche	510	2,7 %	290	3,0 %	120	2,6 %	100	2,3 %

* 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 2024, 18 630 accords et avenants abordent le thème du temps de travail. Parmi ces accords, 65,0 % traitent de la durée collective.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

6. CONDITIONS DE TRAVAIL : UNE HAUSSE MARQUÉE APRÈS UN REPLI EN 2023

Le nombre d'accords portant sur les conditions de travail augmente nettement par rapport à 2023 (+28,4 %). Abordé dans 7,7 % du total des accords en 2024 (+2,0 points), le thème des conditions de travail reste plus présent dans les accords collectifs qu'avant la crise sanitaire (3,8 % en 2019). Le télétravail fait l'objet de 2 090 accords ou avenants (cf. *tableau 7*), nombre en baisse de 6,3 % par rapport à l'année précédente. Si ces derniers représentent encore 33,5 % des accords sur les conditions de travail, cette part baisse fortement depuis le pic de 2022 (45,9 % en 2023 et 62,0 % en 2022). Inversement, la proportion des accords sur les conditions de travail abordant les « autres dispositions relatives aux conditions de travail » (commission de santé, sécurité et conditions de travail [CSSCT], politique de prévention notamment) est en forte hausse depuis deux ans (51,7 % en 2024 après 32,2 % en 2023 et 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 2024 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	6 240		4 520		1 200		520	
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	3 230	51,7 %	2 490	55,2 %	560	46,6 %	170	33,8 %
Télétravail	2 090	33,5 %	1 580	35,0 %	410	33,9 %	100	19,2 %
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 490	23,8 %	820	18,2 %	360	30,3 %	300	58,3 %
Pénibilité du travail (1 % pénibilité, prévention, compensation/ réparation)	330	5,3 %	280	6,1 %	50	4,3 %	ns	ns
Stress, risques psycho-sociaux	90	1,5 %	70	1,6 %	ns	ns	ns	ns
Accords de méthode (pénibilité)	40	0,7 %	40	0,8 %	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 2024, 6 240 accords et avenants abordent le thème des conditions de travail. Parmi ces accords, 33,5 % traitent du télétravail.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

7. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN THÈME ABORDÉ DANS PRÈS D’UN ACCORD SUR DIX

En 2024, 7 490 accords et avenants ont été signés sur le thème de l’égalité professionnelle, soit 9,2 % de l’ensemble des accords et avenants (+2,4 points). L’égalité salariale femmes/hommes est présente dans la quasi-totalité des accords

et avenants sur ce thème (99,4 % ; cf. *tableau 8*). La qualité de vie au travail (QVT) et la conciliation vie personnelle/vie professionnelle sont abordées dans 71,8 % des accords traitant d'égalité professionnelle, les sujets de non-discrimination et diversité dans 24,3 % des cas et les autres dispositions sur l'égalité professionnelle dans 58,9 % des cas.

Tableau 8 : Thèmes de négociation relatifs à l'égalité professionnelle des accords et avenants signés* en 2024 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	7 490		6 370		950		170	
Égalité salariale hommes/femmes	7 450	99,4 %	6 330	99,5 %	940	99,5 %	160	98,8 %
QVT, conciliation vie personnelle/vie professionnelle	5 370	71,8 %	4 500	70,6 %	720	75,7 %	160	95,2 %
Autres dispositions égalité professionnelle	4 410	58,9 %	3 930	61,8 %	460	48,5 %	ns	ns
Non discrimination - diversité	1 820	24,3 %	1 610	25,3 %	200	21,1 %	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 2024, 7 490 accords et avenants abordent le thème de l'égalité professionnelle. Parmi ces accords, 24,3 % traitent de la non-discrimination-diversité.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

Dans ce qui suit, nous présentons quelques exemples d'accords d'entreprise signés en 2024 dont les mesures nous ont semblé particulièrement intéressantes :

- **L'accord conclu le 28 juin 2024 au sein de l'entreprise Mercedes-Benz relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) met un accent particulier sur les actions relatives à la formation :** outre l'égalité en matière de rémunération ou d'accès à l'emploi, l'entreprise s'engage en effet à assurer que le taux d'accès à la formation au niveau de l'entreprise soit équivalent pour les femmes et les hommes. L'accord fixe ainsi pour objectif que la différence de taux d'accès à la formation entre les femmes et les hommes n'excède pas 10 % au sein de l'entreprise, pendant une période de 4 ans. L'accord s'intéresse également à la conciliation des différents temps de vie, en prévoyant que 100 % des salariés de retour de congé maternité ou parental puissent bénéficier d'un

temps partiel au cours de la première semaine de reprise d'activité. Par cet accord, l'entreprise s'engage également à ce que 100 % des salariés qui feront la demande d'un « aménagement horaire temporaire » (leur permettant de décaler leurs horaires journaliers pendant 3 mois maximum) à la suite d'une naissance, bénéficient d'une réponse à leur demande dans les 15 jours suivant sa réception par l'employeur. En cas de grossesse difficile, cet aménagement pourra être demandé par les salariées avant la naissance.

- **L'accord, conclu le 18 mars 2024 au sein de l'entreprise McDonald's France Services, relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, prévoit notamment un accompagnement renforcé des salariés parents, en leur garantissant des congés supra-légaux. Dans ce cadre :
 - le congé de maternité ou d'adoption légal est allongé, sans condition d'ancienneté, soit de 2 semaines avec rémunération à 100 % du salaire brut mensuel, soit de 4 semaines avec 50 % du salaire brut mensuel ;
 - une salariée suivant une procréation médicalement assistée bénéficie d'une journée d'absence rémunérée supplémentaire dans la période suivant le jour de l'implantation embryonnaire ;
 - les salariées confrontées à une fausse couche ou à une interruption médicale de grossesse avant la 22^e semaine de grossesse bénéficient de 3 jours ouvrés d'autorisation d'absence rémunérée, tout comme leur conjoint ;
 - les salariés dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité bénéficient de 5 jours ouvrés rémunérés par an, sans limite d'âge.
- **L'accord travail conclu le 25 novembre 2024 au sein de l'entreprise Sanef (Société des autoroutes du Nord et de l'Est de la France), relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail**, prévoit de multiples mesures, notamment en matière de recrutement et de parentalité :
 - en matière de recrutement, l'accord rappelle l'objectif de l'entreprise d'équilibre entre les femmes et les hommes. Pour garantir la mixité des emplois, il indique la nécessité de veiller à l'adaptation des postes de travail. Dans ce cadre, il prévoit une formation obligatoire sur le thème des biais inconscients à destination des managers, des chargées⁷⁾ de développement en ressources humaines et des responsables des ressources humaines ; il prévoit également une sensibilisation à destination des cabinets de recrutement, des entreprises prestataires et des écoles partenaires sur la thématique de la mixité des recrutements ;
 - en matière de parentalité et d'articulation des différents temps de vie, l'accord prévoit, en outre, la possibilité, pour une salariée à temps complet de retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental qui en fait la demande, de bénéficier pendant 2 semaines après son retour, d'un temps partiel à 80 % rémunéré à temps plein, sans incidence sur l'acquisition de ses jours de réduction de temps de travail ou sur sa rémunération variable. Les femmes enceintes peuvent, par ailleurs, bénéficier de temps de pause allongés ; plus

7) Écrit ainsi dans le texte de l'accord.

largement, l'accord prévoit de multiples aménagements de leur poste, par exemple avec la possibilité, à partir du 3^e mois de grossesse, d'être dispensées de travail de nuit et/ou d'astreinte, sans perte de rémunération.

8. EMPLOI : UN NOMBRE D'ACCORDS EN HAUSSE

En 2024, 4,4 % des accords et avenants signés abordent le thème de l'emploi, soit 3 540 textes (cf. *tableau 9*), contre 3 160 en 2023. Le sujet des travailleurs handicapés est abordé par 28,0 % des accords traitant de l'emploi en 2024, celui de la mobilité géographique par 20,4 %.

Tableau 9 : Thèmes de négociation relatifs à l'emploi des accords et avenants signés* en 2024 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	3 540		2 850		470		210	
Travailleurs handicapés	990	28,0 %	900	31,7 %	80	16,3 %	ns	ns
Mobilité (géographique, professionnelle - promotions)	720	20,4 %	610	21,6 %	90	19,7 %	ns	ns
GPEC***	350	9,8 %	330	11,6 %	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 peut aborder plusieurs thèmes. Seuls quelques thèmes aisément identifiables sont indiqués dans ce tableau.
*** Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
Note : la somme des textes ventilés par signataire peut différer du total (non renseigné, modalités de conclusion multiples).
Lecture : en 2024, 3 540 accords et avenants abordent le thème de l'emploi. Parmi ces accords, 9,8 % traitent de la GPEC.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

8.1. LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

La négociation collective occupe une place importante dans les procédures PSE en raison de la possibilité de négocier avec les délégués syndicaux et les conseils d'entreprise des accords collectifs d'entreprise – toute autre modalité de négociation est exclue. Ces accords doivent au minimum 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.

En 2024, 291 accords collectifs portant PSE ont ainsi été validés, correspondant à 51,5 % de l'ensemble des PSE décisionnés⁽⁸⁾. La négociation collective reste au cœur des procédures de PSE, avec une légère évolution par rapport à l'année précédente (50,5 % en 2023).

La négociation reste prépondérante dans les entreprises dites *in bonis*, autrement dit solvables : elles comptabilisent 88,3 % des accords portant PSE décisionnés par l'administration (soit 257 sur 291), alors qu'elles ne représentaient que 67,9 % des entreprises ayant conduit un PSE décisionné en 2023. En revanche, seules 11,7 % des entreprises en situation de procédure collective – c'est-à-dire faisant l'objet d'une procédure judiciaire dont l'objectif est, selon les cas, de les aider à surmonter leurs difficultés financières et/ou de limiter les conséquences pour leurs créanciers – ont signé des accords qui ont ensuite été validés, ce qui peut s'expliquer par les contraintes de temps et de moyens financiers auxquelles elles sont soumises.

Les deux secteurs les plus représentés par la signature d'accords portant PSE sont, comme en 2022 et 2023, l'industrie manufacturière (35,7 % des accords validés en 2024) et le commerce (24,4 % des accords). Viennent ensuite les entreprises du secteur des activités spécifiques, scientifiques et techniques (11,3 % des accords) ainsi que celles du secteur des transports (6,2 % des accords).

La négociation collective des PSE a été plus marquée 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 54,6 % des PSE décisionnés pour ces deux catégories ont fait l'objet d'un accord collectif alors que le taux est de 45,4 % d'accords négociés dans les petites et moyennes entreprises.

Parallèlement à la négociation des accords PSE eux-mêmes, 125 accords de méthode (contre 98 en 2023 et 74 en 2022) ont été signés par les partenaires sociaux pour les 565 PSE décisionnés en 2024 (encadrement des délais de procédure, moyens consacrés à la négociation, etc.).

8) C'est-à-dire qui ont fait l'objet d'une décision d'homologation ou de validation par l'administration.

8.2. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES (RCC)

Entrée en vigueur en 2018, 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 conclu dans les conditions de droit commun.

En 2024, 86 accords RCC ont été validés par les autorités administratives (contre 96 en 2023, 62 en 2022, 116 en 2021 et 142 en 2020). Ils concernent l'ensemble des secteurs d'activité identifiés par leurs codes NAF, avec une prédominance dans le secteur de l'industrie manufacturière, suivi de celui de l'information-communication, des activités spécialisées, scientifiques et techniques et du commerce.

Les signataires des accords sont majoritairement les délégués syndicaux (environ 75,6 % des RCC validées). Cette proportion est en hausse par rapport à 2023 (67 %), mais reste cependant inférieure aux années précédentes (81 % en 2022 et 91 % en 2021).

Par ailleurs, les entreprises concernées sont majoritairement celles dont les effectifs sont compris entre 100 et 999 salariés avec 60,5 % des accords validés puis viennent les entreprises de plus de 1 000 salariés avec 18,6 % des accords validés. Les entreprises avec un effectif moindre ont également utilisé le dispositif : 10,4 % des RCC validées concernent les entreprises de moins de 100 salariés.

8.3. LA GEPP D'ENTREPRISE AU SERVICE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est obligatoire, en application de l'article L. 2242-2 du code du travail, au moins une fois tous les 4 ans. Dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans ceux de dimension communautaire comptant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM) doit être engagée par l'employeur tous les 3 ans, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail. Elle doit porter sur la mise en place d'un dispositif de GEPP, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, telles que la formation, l'abondement du compte personnel de formation (CPF), la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences, ainsi que la mobilité professionnelle et géographique.

La GEPP prolonge et élargit la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en y intégrant la dimension de parcours professionnel. Elle vise non seulement l'adaptation des compétences aux besoins des entreprises, mais également la sécurisation et le développement des trajectoires individuelles, en tenant compte des aspirations des salariés.

En 2024, 486 accords d'entreprise ont été signés sur la thématique GEPP-GPEC. Ce chiffre, bien que plus faible que les années précédentes (594 en 2023, 787 en 2022), témoigne du maintien d'une dynamique autour de ces sujets. La majorité de ces accords vise à anticiper les évolutions des métiers, renforcer l'employabilité, favoriser les mobilités et mieux accompagner les fins de carrière.

L'analyse ci-dessous repose sur l'étude de 18 accords d'entreprise signés en 2024. Ils ont été sélectionnés à la fois en raison de la richesse de leur contenu et de la variété des secteurs qu'ils couvrent : agroalimentaire, audiovisuel, automobile, transport ferroviaire, transport aérien, numérique, énergie, assurance, bâtiment, sécurité et services aux entreprises.

A. La mobilité professionnelle et la reconversion : une priorité renforcée

Les entreprises engagées dans des démarches de GEPP ont mis en œuvre des dispositifs variés pour accompagner les transitions professionnelles tout au long de la carrière des salariés. Ces démarches s'appuient sur des outils de diagnostic, tels que des cartographies des métiers ou des référentiels de compétences, pour identifier les besoins en évolution et orienter les salariés vers de nouvelles opportunités, quel que soit leur âge.

Certaines entreprises ont instauré des dispositifs spécifiques pour tester ou faciliter un changement de poste. L'entreprise Feu Vert (automobile) a mis en place des « postes tremplins » permettant à des salariés confrontés à l'usure professionnelle de découvrir des fonctions moins exposées, comme l'accueil ou la logistique. HOP ! (transport aérien) propose des « postes relais » temporaires pour sécuriser les parcours en transition. Canal+ (audiovisuel) permet, *via* des « postes passerelles », de changer de filière (par exemple passer des ressources humaines à la production), avec un accompagnement en ressources humaines, l'évaluation des compétences transférables et une période de mise en situation. Royal Canin (agroalimentaire) autorise les salariés à moins de 3 ans de la retraite à tester un nouveau poste pour une durée de 4 à 15 mois, voire jusqu'à 18 mois lorsqu'ils ont été exposés à un critère légal de pénibilité pendant au moins 15 ans au sein du groupe.

La mobilité interne repose également sur une meilleure structuration de l'information métier. AVEM (services aux entreprises) et la SNCF (transport ferroviaire) ont déployé des cartographies dynamiques pour identifier les métiers stables, en tension ou émergents, facilitant ainsi les mobilités et reconversions internes. La Société des Grands Projets (bâtiment et travaux publics) a également élaboré un référentiel métiers à cette fin. KNDS France (industrie de défense) prévoit des passerelles spécifiques pour accompagner la reconversion des salariés en lien avec l'évolution de ses sites. Lavazza (agroalimentaire) a développé des parcours de mobilité sécurisée à partir de 50 ans, dans une logique d'anticipation des fins de carrière.

Certains accords intègrent aussi des outils plus formels. Canal+ prévoit par exemple un congé de mobilité volontaire permettant à un salarié de tester un

autre environnement professionnel pendant une période déterminée tout en conservant un lien contractuel avec l'entreprise. Xelian (numérique) a formalisé également un cadre de gestion des mobilités à travers l'identification de compétences transférables et la promotion d'opportunités de repositionnement. L'accord de TF1 (audiovisuel) prévoit un « programme d'évolution professionnelle sur-mesure » (PEPS) qui permet d'accompagner les salariés dans les changements de métier ou d'environnement, *via* du coaching interne, une cartographie des compétences et une évaluation des parcours.

B. L'accompagnement des secondes parties de carrière et le maintien en emploi des salariés dès 45 ans

Développement des compétences et accompagnement professionnel

Plusieurs accords mettent en œuvre des actions concrètes pour les salariés de 45 ans et plus. Royal Canin suit, *via* un tableau de bord, l'accès à la formation, au CPF, à la VAE, au conseil en évolution professionnelle (CEP) et aux mobilités internes. Feu Vert propose des parcours individualisés *via* la « Feu Vert » Academy, adaptés aux collaborateurs expérimentés. L'Apec (services aux cadres) met en place des outils RH dédiés aux seniors et renforce les entretiens professionnels pour favoriser leur évolution de carrière.

Un grand nombre d'accords prévoit un entretien de seconde partie de carrière (entre 45 et 55 ans), puis un entretien de fin de carrière à partir de 55 ans. Ces dispositifs, visant à faire le point sur la trajectoire professionnelle, sont présents chez AVEM, Henner (assurance santé/prévoyance), Feu Vert, Canal+, Sevel Services (industrie automobile), SNCF et Royal Canin.

Transmission des savoirs et tutorat intergénérationnel

La transmission des savoirs fait l'objet de mesures concrètes. KNDS France autorise les salariés de plus de 57 ans à consacrer jusqu'à 20 % de leur temps de travail au tutorat, à l'accueil ou à la formation interne. Feu Vert valorise ces missions dans ses parcours internes et mobilise un réseau de managers formés. AVEM définit dans une annexe les missions, conditions et modalités de reconnaissance du tutorat. Lavazza prévoit des échanges d'expérience entre générations. L'Apec met en œuvre un mentorat réciproque fondé sur des retours croisés de compétences numériques, managériales ou sectorielles. TotalEnergies (énergie) a également mis en place des actions de transmission intergénérationnelle.

Accès à des postes moins exposés et reconversions internes

Les accords GEPP incluent des mesures facilitant l'accès à des postes adaptés ou moins exposés, c'est-à-dire **moins soumis à des facteurs de pénibilité** (physique, organisationnelle ou environnementale), notamment en fin de carrière.

Royal Canin autorise un test de poste dans un autre service avant le départ en retraite (de 4 à 15 mois, jusqu'à 18 mois en cas de pénibilité, cf. *supra*). KNDS France, SNCF, Feu Vert, HOP !, Sevel Services et la Caisse primaire d'assurance

maladie (CPAM) de la Somme (assurance maladie) prévoient un accès prioritaire à des postes aménagés, à la demande du salarié ou sur proposition du médecin du travail. Lavazza organise des parcours sécurisés de reconversion à partir de 50 ans, accompagnés par les RH, et l'Apec encourage les mobilités fonctionnelles et géographiques en fin de carrière.

Transition vers la retraite et temps partiel senior

Les accords intègrent des dispositifs de sortie progressive du travail. Royal Canin propose un temps partiel senior dès 60 ans, ou dès 57 ans après 15 années en horaires alternants. Feu Vert et AVEM offrent ce dispositif dès 55 ans. Canal+ facilite l'accès à la retraite progressive via des avenants individualisés. La CPAM de la Somme permet de convertir une partie de l'indemnité de départ en jours de congé. Herta (agroalimentaire) introduit un temps partiel volontaire pour libérer un poste stratégique ou alléger la charge de travail. Des entretiens de fin de carrière sont également prévus dans plusieurs accords pour planifier les dernières années d'activité.

Suivi et pilotage des politiques seniors

Le pilotage des politiques seniors repose sur des outils RH de suivi. Royal Canin suit via un tableau de bord l'accès des 45 ans et plus aux principaux dispositifs RH. AVEM produit des indicateurs croisés sur la pyramide des âges, la formation, les entretiens professionnels, les mobilités et les reconversions. TotalEnergies ventile ses indicateurs par tranche d'âge, genre, métier et statut. Fichet (sécurité électronique) met en place un suivi spécifique à partir de 58 ans, incluant des binômes intergénérationnels. Ces outils permettent d'objectiver les trajectoires, d'ajuster les actions et d'évaluer l'efficacité des dispositifs.

Dispositifs innovants : mécénat de compétences et mentorat réciproque

Certains accords intègrent des mesures originales permettant de développer les engagements des salariés et, par ce biais, des entreprises, pour le développement des compétences. Royal Canin autorise des actions de mécénat jusqu'à 1 journée par semaine dans les 6 mois précédant la retraite. La SNCF propose un mécénat longue durée (jusqu'à 2 ans), et TotalEnergies permet des mises à disposition dans des associations. Enfin, l'Apec met en œuvre un mentorat croisé entre jeunes et seniors, favorisant l'apprentissage mutuel et la valorisation des compétences intergénérationnelles.

8.4. LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

A. Un dispositif innovant adapté au niveau de l'entreprise

Issus des ordonnances sur le renforcement du dialogue social et sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail du 22 septembre 2017, les APC peuvent être conclus pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi (art. L. 2254-2 du code du travail). Ils prennent la suite des accords de maintien de l'emploi, des accords de préservation ou de développement de l'emploi et des accords de mobilité interne.

Les APC permettent de négocier des mesures dans trois domaines limitativement énumérés par la loi :

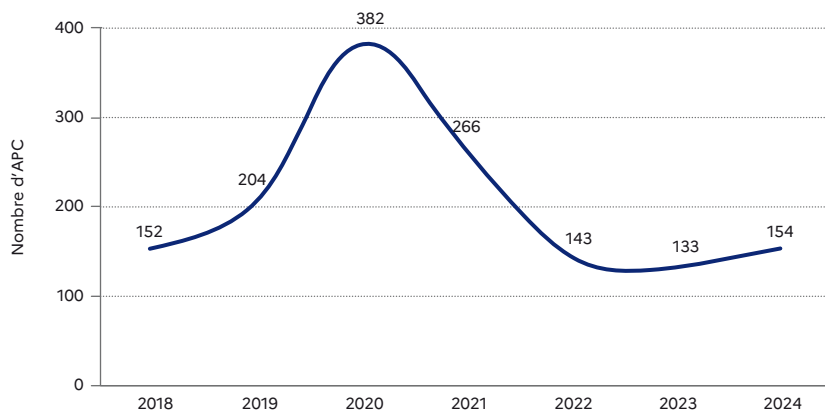
- l'aménagement de la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- l'aménagement de la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'APC se distingue des autres accords collectifs par son impact sur le contrat de travail des salariés. En effet, une fois qu'il a été régulièrement adopté, l'APC se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le salarié peut toutefois s'opposer à l'application de l'accord. Dans ce cas, il pourra être licencié pour un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et selon la procédure de licenciement pour motif personnel.

B. Un dispositif hétérogène employé dans différents secteurs d'activité

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif, on recense 1 433 accords au 31 décembre 2024, dont 154 ont été conclus en 2024. Si le nombre d'APC signés a largement décru depuis la crise sanitaire, il a augmenté en 2024 et se maintient à un niveau d'environ 150 par an, qui est son niveau habituel si on met de côté la période 2020-2021 marquée par la crise sanitaire et la gestion de ses conséquences sur l'emploi et les compétences.

Nombre d'APC conclus depuis 2018



Source : ministère du Travail et des Solidarités (DGT).

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, services 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 on compte le plus d'APC.

Le temps de travail est le premier des thèmes traités. Ainsi, alors que les deux tiers des APC traitent d'un thème unique, 29,2 % des accords conclus en 2024 portent exclusivement sur le temps de travail (32,7 % depuis 2018) et 23,5 % uniquement sur la rémunération (en augmentation de 19,7 % depuis 2018). La mobilité géographique ou professionnelle est en repli en 2024 avec 9,7 % des APC conclus uniquement sur ce thème (12,1 % depuis 2018).

La majorité de ces accords met en place des mesures temporaires et une minorité est à durée indéterminée. Ainsi, certains d'entre eux prévoient des conditions à remplir ou des objectifs à atteindre pour envisager soit un retour aux conditions de travail antérieures, soit une renégociation. La finalité principale des APC est la préservation de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité. La conjoncture économique, peu favorable aux entreprises en fin d'année 2024, a conduit à une augmentation des APC réduisant momentanément le temps de travail ou la rémunération des salariés. En conséquence, plusieurs APC signés en fin d'année ont par exemple supprimé en 2024 le versement d'une prime appelée « 13^e mois ».

Dans les lignes qui suivent, sont présentés quelques exemples d'APC illustrant différents usages possibles du dispositif :

Un APC à trois thèmes

Au sein d'une société opérant dans le commerce de gros de produits alimentaires, a été conclu un APC portant sur le temps de travail, la rémunération et les mobilités géographiques afin de maintenir l'emploi et d'uniformiser les pratiques entre différentes structures à la suite d'une fusion-absorption. L'accord prévoit notamment l'annualisation de la durée du travail et sa variabilité qui, chaque semaine, dépendra du niveau de commandes reçues, avec un minimum fixé à zéro heure travaillée et un maximum établi à 44 heures travaillées. L'accord projette de centraliser les activités administratives en un seul lieu. Une harmonisation des salaires de base ainsi que la suppression de plusieurs primes sont également stipulées dans l'accord.

Des APC à deux thèmes

Au sein d'une entreprise de sécurité électronique confrontée au déclin de ses parts de marché, un APC opère une réforme de la mobilité professionnelle interne et de la mobilité géographique. L'accord prévoit ainsi 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. À ce titre, l'accord déploie plusieurs mesures d'accompagnement dont l'attribution de 2 jours rémunérés de dispense d'activité afin que le salarié puisse effectuer un voyage de reconnaissance défrayé par l'entreprise dans le nouveau bassin d'emploi proposé. S'il accepte la mobilité géographique, le salarié peut bénéficier d'une prise en charge forfaitaire de son déménagement et d'une aide à la recherche d'emploi à destination de son conjoint qui perdrait son propre emploi en raison de cette mobilité.

Un APC conclu au sein d'une société spécialisée dans le génie climatique procède à une réorganisation du temps de travail et de la rémunération. Alors que l'entreprise s'inscrit dans une démarche de réduction de son empreinte carbone et de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle de ses salariés, l'APC prévoit une organisation du temps de travail sur 4 jours avec maintien de la rémunération. Une baisse d'au moins 4 % du temps de travail rémunéré avec maintien du salaire brut mensuel est également mise en place. En revanche, le télétravail est suspendu le temps de l'expérimentation de ce dispositif.

Un APC conclu dans un groupe de la grande distribution déplorant des pertes économiques importantes prévoit des aménagements du temps de travail et de la rémunération afin de maintenir l'emploi et d'accroître la compétitivité de la société. L'accord instaure notamment un système de badgeage, une uniformisation du taux de majoration des heures travaillées le dimanche, la nuit et les jours fériés entre les différentes structures se traduisant par une baisse ou un maintien de la rémunération ainsi qu'une augmentation ou une stabilisation du temps travaillé. Par ailleurs, certaines primes (d'astreinte, ou liée à l'obtention de la médaille du travail) et la participation de l'entreprise au financement des titres restaurant sont réduites.

Temps de travail

Un APC conclu dans une entreprise opérant dans le commerce de gros et de biens domestiques prévoit un aménagement du temps de travail. L'accord répond à une exigence de flexibilité concernant la chaîne de production et ouvre ainsi la possibilité de recourir au travail de nuit. Il est stipulé que le travail de nuit est un dispositif dérogatoire conditionné à un besoin de production ponctuel et reposant en priorité sur le volontariat des salariés. Les salariés travaillant la nuit bénéficieront d'un suivi médical adapté.

Une société industrielle spécialisée dans la fabrication de composants utilisés dans le « secteur automobile diesel » fait face à une contraction de ses commandes en raison de la montée en puissance des véhicules hybrides ou électriques et d'une baisse structurelle de l'achat de véhicules en France. Afin de préserver les emplois dans un contexte économique dégradé en fin d'année 2024, l'APC prévoit des réductions des temps de travail, limitées néanmoins à 40 % de la durée légale du travail.

Parmi les dispositions de l'APC portant sur le temps de travail d'une entreprise productrice de pièces automobiles détachées, il est prévu que les heures travaillées excédant les 35 heures hebdomadaires alimentent cinq journées de réduction du temps de travail (RTT) à l'initiative de l'employeur et dix journées de RTT à l'initiative du salarié. De plus, l'APC stipule que les journées de RTT décidées à l'initiative de l'employeur en fin d'année et non exécutées sont transférées sur le compte épargne temps des salariés.

Mobilité

Une entreprise dont l'activité principale est la gestion de contrats de travail temporaires a conclu un APC portant sur la mobilité professionnelle de certains postes afin de renforcer leur positionnement dans la conjoncture actuelle. L'APC décline les nouvelles fonctions et missions des salariés concernés. Par ailleurs, l'accord prévoit des mesures d'accompagnement comprenant notamment une indemnité additionnelle à destination des salariés s'opposant à la mobilité professionnelle proposée, en sus des indemnités de licenciement légales et conventionnelles prévues.

Rémunération

L'APC conclu au sein d'une entreprise de production de machines agricoles et forestières vise à renforcer l'attractivité de l'entreprise en supprimant une prime annuelle au profit d'une revalorisation du salaire mensuel permettant d'atteindre le même montant global. Alors que l'entreprise est confrontée à des difficultés de recrutement et notamment à une concurrence accrue au sein de son secteur d'activité, l'APC prévoit une restructuration de la rémunération afin de garantir une meilleure lisibilité de la rémunération mensuelle proposée et d'ainsi maintenir son attractivité, notamment en cas de comparaison avec des sociétés concurrentes.

Les décisions unilatérales et les plans d'action lorsque la négociation collective échoue ou que des interlocuteurs manquent

Les textes portant la seule signature de l'employeur représentent 18,9 % des textes produits et déposés par les établissements, les entreprises, les unités économiques et sociales (UES) ou les groupes, soit 0,2 point de plus qu'en 2023. 43,6 % de ces textes uniquement signés par l'employeur émanent d'unités de moins de 11 salariés, et 62,9 % de moins de 50 salariés (cf. *tableau A*), majoritairement des entreprises (87,3 %), particulièrement dans les secteurs des services aux entreprises (22,2 %) ou encore du commerce (25,9 %) et de l'industrie (15,1 %).

Tableau A : Répartition des textes signés par l'employeur seul en 2024 selon la taille de l'unité déposante (y compris épargne salariale)

	Nombre de textes	Part
1 à 10	8 570	43,6 %
11 à 20	1 780	9,1 %
21 à 49	2 010	10,2 %
50 à 99	2 690	13,7 %
100 à 249	2 850	14,5 %
250 à 499	860	4,4 %
500 à 999	410	2,1 %
1 000 à 4 999	370	1,9 %
5 000 et plus	100	0,5 %
Non renseigné	ns	ns
Total	19 640	100,0 %

ns : non significatif, moins de 20 observations.
Lecture : 43,6 % des textes signés par l'employeur seul et déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 émanent d'unités de moins de 11 salariés.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

L'épargne salariale (51,4 % des textes) et l'égalité professionnelle (26,1 %) sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les textes adoptés à la suite de décisions unilatérales de l'employeur ou de 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, à défaut de pouvoir conclure un accord : 4 260 en 2024. 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 76,1 % des textes signés par ces unités, plus souvent que les autres dépourvues de représentation du personnel.

Tableau B : Thèmes abordés en 2024 dans les textes déposés à la suite de décisions unilatérales de l’employeur ou de 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	16 370		10 400	
Participation, intéressement, épargne salariale	8 420	51,4 %	7 910	76,1 %
Égalité professionnelle	4 260	26,1 %	210	2,0 %
Salaires et primes	2 390	14,6 %	1 530	14,7 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 090	6,7 %	610	5,8 %
Temps de travail	430	2,6 %	240	2,3 %
Conditions de travail	250	1,6 %	70	0,7 %
Formation professionnelle	190	1,1 %	ns	ns
Droit syndical, représentation du personnel	160	1,0 %	80	0,8 %
Emploi	120	0,8 %	50	0,5 %
Classification	40	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 : 14,6 % des décisions unilatérales prises par l’employeur ou des plans d’actions déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 abordent les salaires et primes. Parmi les unités de moins de 50 salariés, cette proportion est de 14,7 %.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

9. 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 2024, 48 540 textes traitant de l’épargne salariale ont été enregistrés, soit 46,6 % de l’ensemble des textes (cf. *tableau 10*). Ce volume de textes augmente de 7,7 % par rapport à l’année précédente, après un repli de 6,5 % en 2023. La quasi-totalité (95,1 %) des textes traitant de l’épargne salariale abordent uniquement ce thème.

Tableau 10 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* en 2024 selon leur nature

	Nombre de textes	Part	dont unités de moins de 50 salariés	Part
Accord	24 630	50,7 %	15 560	50,2 %
Avenant	12 510	25,8 %	5 400	17,4 %
Décision unilatérale de l'employeur, plan d'action	8 370	17,2 %	7 840	25,4 %
Adhésion	1 420	2,9 %	1 070	3,5 %
Dénonciation	1 380	2,8 %	1 040	3,3 %
Désaccord	190	0,4 %	ns	ns
Autre ou non renseigné	50	0,1 %	40	0,1 %
Accords cadres	ns	ns	ns	ns
Total	48 540	100,0 %	30 990	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 2024, 50,7 % des textes relatifs à l'épargne salariale, soit 24 630 textes, sont des accords initiaux. Parmi eux, 15 560 ont été signés par des unités employant moins de 50 salariés.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

76,5 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords ou des avenants (cf. *tableau 10, 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 17,2 % de l'ensemble.

Tableau 11 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale* en 2024

Mode de conclusion	Nombre de textes	Part
Salariés à la majorité des deux tiers	15 610	32,2 %
Employeur seul	10 510	21,7 %
Délégué(s) syndical(aux)	9 710	20,0 %
Élu non mandaté	8 160	16,8 %
Élu ou salarié mandaté	4 200	8,7 %
Modalités de conclusion multiples	340	0,7 %
Non renseigné	ns	ns
Total	48 540	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 2024, 20,0 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont signés par un ou des délégués syndicaux.
Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

32,2 % des textes en 2024 ont été ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers, premier mode de conclusion de ces textes (cf. *tableau 11*). Cette proportion baisse toutefois de 2,4 points sur 1 an. Viennent ensuite les décisions unilatérales de l'employeur (21,7 %) et les textes signés par les délégués syndicaux (20,0 %). Les élus non mandatés sont signataires de 16,8 % des textes sur l'épargne salariale

signés et déposés en 2024. Les textes signés par un élu ou un salarié mandaté représentent près de 9 % des textes sur ce thème en 2024.

Tableau 12 : Thèmes détaillés des textes portant sur l’épargne salariale* signés depuis 2019

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Nb textes	%	Nb textes	%	Nb textes	%	Nb textes	%	Nb textes	%	Nb textes	%
Intéressement	23 680	60,4	27 790	68,3	26 770	64,1	31 120	64,6	29 880	66,3	31 270	64,4
PEE ou PEG	8 940	22,8	7 340	18,0	8 930	21,4	9 450	19,6	8 550	19,0	10 330	21,3
PERCO et PERCOI	4 720	12,1	4 070	10,0	4 840	11,6	5 910	12,3	4 950	11,0	5 570	11,5
Participation	3 610	9,2	3 320	8,2	3 900	9,4	5 100	10,6	4 220	9,4	4 940	10,2
PEI	370	1,0	390	1,0	530	1,3	430	0,9	400	0,9	760	1,6
Supplément d'intéressement	290	0,7	280	0,7	380	0,9	360	0,8	270	0,6	840	1,7
Supplément de participation	110	0,3	130	0,3	200	0,5	170	0,4	160	0,4	510	1,1
Distribution d'actions gratuites	70	0,2	60	0,1	100	0,2	110	0,2	120	0,3	350	0,7

* 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 2024, 64,4 % 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 accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l’année N+1 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

Les textes traitant du dispositif d’intéressement restent les plus nombreux (31 270 en 2024, cf. tableau 12), en augmentation de 4,7 % sur 1 an après une baisse de 4,0 % en 2023. Ils représentent 64,4 % des textes portant sur l’épargne salariale en 2024. La fiscalité est de nature à stimuler la production de textes sur l’intéressement : alors que le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat, reconduite en 2020 et 2021, est exonéré d’impôts et de prélèvements sociaux jusqu’à 1 000 euros pour les entreprises n’ayant pas signé d’accord d’intéressement et jusqu’à 2 000 euros lorsqu’un accord d’intéressement est signé, depuis 2022, la prime de partage de la valeur peut être défiscalisée sans condition jusqu’à 3 000 euros ; au-delà, l’exonération peut croître jusqu’à 6 000 euros sous condition de mise en place d’un accord d’intéressement et/ou de participation.

Pour ce qui est des autres dispositifs d’épargne salariale, 21,3 % des textes signés en 2024 concernent les placements sur le plan d’épargne d’entreprise ou de groupe (PEE/PEG), 11,5 % les placements sur le plan d’épargne pour la retraite collectif ou interentreprises (PERCO/PERCOI) et 10,2 % des textes traitent de la participation. Ces dispositifs ne sont pas exclusifs : une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

10. L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) DANS LES ACCORDS D'ENTREPRISE

La Direction générale du travail (DGT) a conduit une **analyse qualitative** de 120 accords d'entreprise conclus en 2024-2025 et de 34 accords de branche professionnelle datant de 2019 à 2024 contenant une mention explicite de l'intelligence artificielle (IA). Ces initiatives traduisent une prise en main croissante des enjeux liés à l'intelligence artificielle dans la négociation collective, à travers des mesures concrètes, à la fois opérationnelles et stratégiques.

La négociation collective d'entreprise intègre progressivement l'IA, principalement via les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, cette thématique abordant l'IA dans 47 % des accords étudiés). L'IA est perçue comme un levier d'anticipation des mutations des métiers et de la formation. Elle est aussi intégrée dans des outils RH s'appuyant sur des algorithmes pour accompagner les mobilités internes.

Concernant le droit syndical, les accords récents témoignent d'une prise en compte encore modeste mais croissante de l'intelligence artificielle dans l'organisation du dialogue social. Des accords prévoient par exemple la création de commissions dédiées au sein du comité social et économique (CSE), impliquant les représentants du personnel dans le suivi et, parfois, dans l'expérimentation des outils d'IA. Certains accords renforcent également les moyens syndicaux par la mise en place de formations spécifiques sur l'intelligence artificielle générative à destination des élus. Ces dispositifs restent toutefois émergents à ce stade.

L'analyse de 34 accords de branche conclus entre 2017 et 2025 montre également que l'intégration de l'intelligence artificielle se fait principalement par le biais des dispositifs de formation et de reconversion. Ces textes identifient les métiers en transformation et y associent des intitulés spécifiques (exemples : développeur IA, chef de projet IA), sans pour autant créer de certifications de qualification professionnelle (CQP) dédiées.

Plusieurs branches adaptent aussi leurs priorités de formation dans des accords GEPP ou de formation professionnelle, en y intégrant explicitement les enjeux liés à l'intelligence artificielle (IA). Ces dynamiques sont souvent appuyées par des études prospectives de branche et des observatoires des métiers. Elles concernent par exemple l'évolution des métiers dans le domaine de la presse et, plus largement, du journalisme, ou encore dans le secteur bancaire.

Parallèlement, certaines branches renforcent leurs dispositifs de gouvernance en mettant en place des groupes de travail paritaires sur l'IA, en organisant des séminaires sectoriels ou en intégrant l'IA dans les priorités de financement mutualisé. Quelques usages plus ciblés apparaissent, comme l'intégration de l'IA dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap ou encore avec l'encaissement des recours aux contrats à durée interminée d'opération. Par exemple, la branche *pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* (IDCC 1555) a signé

en 2019, un accord permettant aux entreprises d'utiliser le CDI d'opération pour des activités spécifiques. Parmi celles-ci, les projets liés à l'IA comme les phases d'étude et de développement de nouveaux outils informatiques figurent explicitement comme éligibles à ce dispositif.

Si la formation reste la principale entrée, ces accords initient un outillage des acteurs du travail à l'un des défis de la transition numérique.

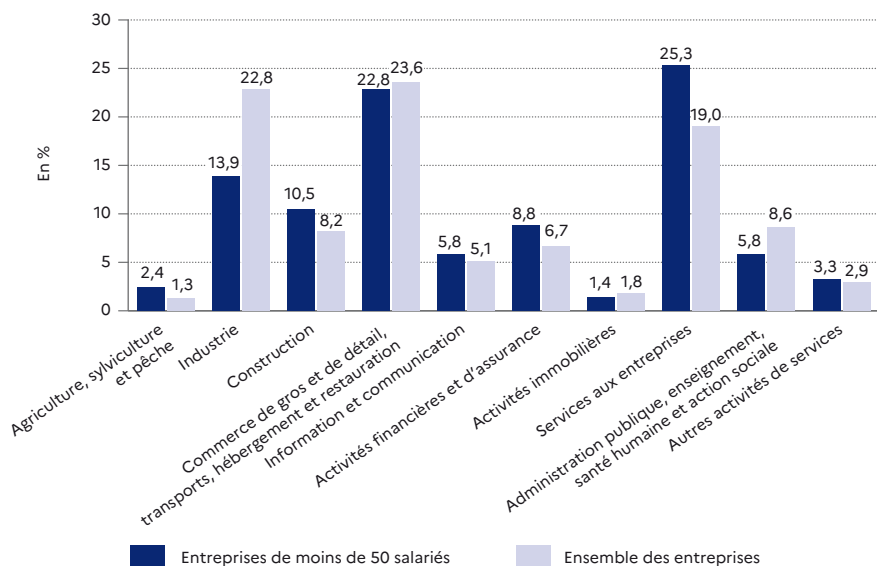
Dans leur diversité, ces accords témoignent d'un mouvement encore hétérogène, émergent, donc fragile, mais tangible, traduisant un début d'intégration de l'intelligence artificielle dans les environnements de travail, au croisement des enjeux d'emploi, de formation, d'organisation du travail et de gouvernance. Ils laissent entrevoir les prémices d'un dialogue social structuré sur l'IA, qui reste cependant à observer et à analyser de façon fine et durable, dans le temps.

11. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les effectifs considérés pour apprécier le seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité dépositrice. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'unité économique et sociale (UES) ou le groupe et indiquent leur effectif propre dans l'application (effet « siège »), seuls les textes déposés par les entreprises sont pris en compte pour l'analyse de l'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés, excluant ainsi les textes déposés au niveau de l'établissement, de l'UES ou du groupe.

En 2024, 39 170 textes ont été déposés et enregistrés dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui représente 47,0 % des textes signés au niveau entreprise. Ce nombre se replie de 5,9 % 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 (22,8 %) ou des activités de services aux entreprises (25,3 %). Ce dernier secteur, comme ceux de la construction et des activités financières et d'assurance notamment, est sur-représenté, en termes de nombre de textes déposés, parmi les entreprises de moins de 50 salariés (cf. *graphique 3*). En revanche, le secteur de l'industrie est moins représenté (13,9 % des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, contre 22,8 % par l'ensemble des entreprises, toutes tailles confondues).

Graphique 3 : Textes déposés en 2024 par les entreprises de moins de 50 salariés selon le secteur d'activité



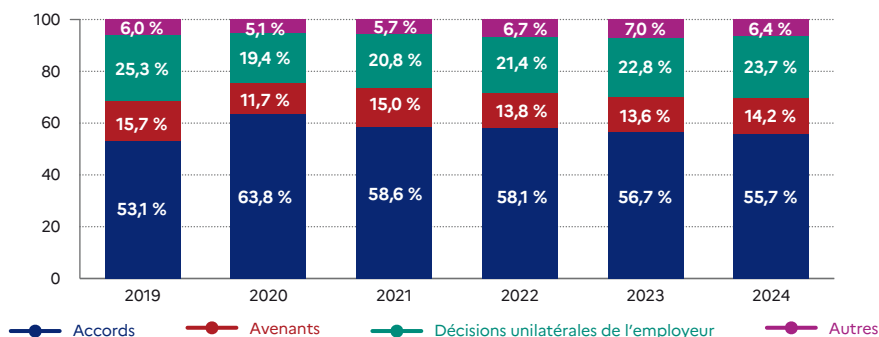
Lecture : 25,3 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 émanent du secteur des services aux entreprises, contre 19,0 % signés dans ce secteur pour l'ensemble des entreprises.

Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités - Dares (accords d'entreprise).

27 380 accords et avenants (soit 69,9 % des textes, cf. *graphique 4*) ont été conclus par des entreprises de moins de 50 salariés en 2024. Ce nombre est en recul de 6,4 % sur 1 an et à un niveau proche de celui de 2019 (cf. *graphique 5*). Parmi ces accords ou avenants, 17 010 ont été ratifiés par référendum (-2,2 % sur 1 an), niveau le plus faible des 6 dernières années. Par ailleurs, les décisions unilatérales représentent 23,7 % des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés.

Graphique 4 : Proportion des textes déposés depuis 2019 par les entreprises de moins de 50 salariés selon le type de texte

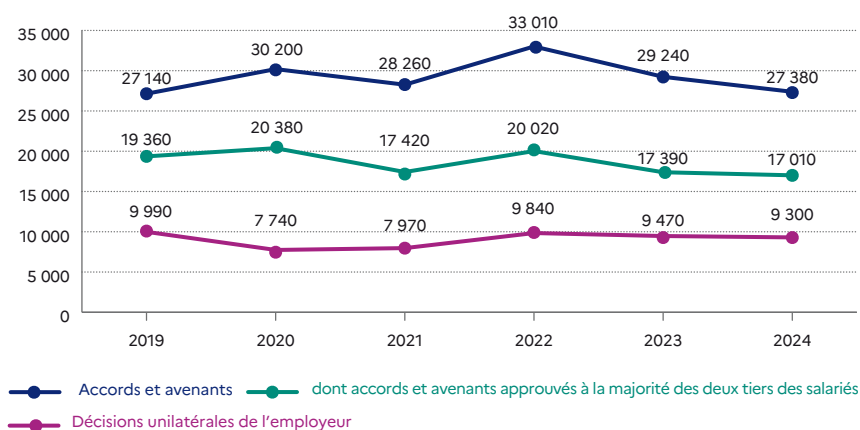


Lecture : en 2024, 55,7 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés et déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 sont des accords.

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 des Solidarités - Dares (accords d'entreprise).

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 2024, 27 380 accords et avenants sont signés et déposés par les entreprises de moins de 50 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 des Solidarités - 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 13,2 % (cf. *tableau 13*), en baisse de 11,1 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 (47,9 %, +6,9 points par rapport à 2023).

Tableau 13 : Signataires des accords et avenants, hors épargne salariale, dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2024

Signataire	Nombre de textes	Part
Salariés à la majorité des deux tiers	4 540	47,9 %
Délégué(s) syndical(aux)	1 250	13,2 %
Élu non mandaté	2 620	27,6 %
Élu ou salarié mandaté	1 070	11,2 %
Inconnu	ns	ns
Total	9 490	100,0 %

ns : non significatif, moins de 20 observations.
Lecture : 13,2 % des accords et avenants signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux. Données provisoires : seuls les textes signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

11.1. LE TEMPS DE TRAVAIL, THÈME MAJORITAIRE DES ACCORDS CONCLUS DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES, HORS ÉPARGNE SALARIALE

En 2024, hors épargne salariale, le temps de travail est le thème le plus souvent abordé par les accords des entreprises de moins de 50 salariés, et ce de façon de plus en plus marquée sur les dernières années (66,1 % en 2024, contre 59,6 % en 2023 et 50,7 % en 2019, cf. *tableau 14*). La part du thème salarial dans ces accords (27,0 %) augmente de 2,5 points par rapport à 2023. La part des conditions de travail (11,6 %) est en hausse de 2,4 points sur 1 an et remonte à la troisième place des thèmes les plus abordés (hors épargne salariale). Le droit syndical et la représentation du personnel est nettement moins présent en 2024 qu'en 2023 (-7,1 points), en étant abordé par 2,8 % des accords, après la vague de renouvellements de comités sociaux et économiques (cf. *supra*). Parmi les textes signés par un délégué syndical, les salaires et les primes sont le thème (hors épargne salariale) le plus souvent abordé (63,6 % d'entre eux).

Tableau 14 : Thèmes des accords et avenants déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale, suivant les signataires, en 2019, 2023 et 2024

		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
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
2024	Total	9 490	66,1 %	27,0 %	2,8 %	11,6 %	6,0 %	4,4 %	3,6 %	1,1 %	0,3 %
	Délégué(s) syndical(aux)	1 250	29,0 %	63,6 %	7,3 %	13,9 %	16,2 %	5,8 %	10,9 %	2,4 %	0,9 %
	Élu ou salarié mandaté	1 070	56,7 %	25,4 %	5,3 %	14,3 %	8,0 %	6,7 %	4,4 %	ns	ns
	Élu non mandaté	2 620	64,7 %	23,6 %	4,0 %	12,8 %	5,8 %	4,2 %	4,2 %	1,4 %	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	4 540	79,4 %	19,2 %	ns	9,6 %	2,8 %	3,6 %	1,0 %	0,5 %	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

Lecture : 27,0 % des accords signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale et déposés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 traitent des salaires et primes, 63,6 % 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 des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

Parmi les accords et avenants conclus au niveau des entreprises, 12 660 ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés, soit une baisse de 7,3 % sur 1 an pour atteindre un niveau inférieur à celui observé en 2019 (cf. *tableau 15*). Plus de 70 % de ces accords traitent uniquement d'épargne salariale, une proportion relativement stable par rapport à 2023, alors que le nombre de ces accords est en baisse. Hors épargne salariale, 3 560 accords et avenants ont été déposés par les entreprises de 1 à 10 salariés, et 1 850 par des entreprises de 11 à 20 salariés, nombres en baisse, respectivement de 8,2 % et 17,4 %, sur 1 an. Enfin, 4 280 accords ont été conclus par ratification à la majorité des deux tiers dans l'ensemble des entreprises employant jusqu'à 20 salariés, soit une activité similaire à celle de 2023.

Tableau 15 : Accords et avenants déposés par des entreprises de 1 à 20 salariés en 2019, 2023 et 2024

		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	77,0 %	3 210	2 640	82,1 %
	11 à 20 salariés	5 120	3 440	67,2 %	1 680	770	45,5 %
	Total moins de 21 salariés	19 070	14 170	74,3 %	4 880	3 400	69,7 %
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 %
2024	1 à 10 salariés	12 660	9 100	71,9 %	3 560	3 370	94,7 %
	11 à 20 salariés	5 150	3 300	64,1 %	1 850	920	49,7 %
	Total moins de 21 salariés	17 810	12 400	69,6 %	5 410	4 280	79,1 %

Lecture : 71,9 % des 12 660 accords et avenants signés et déposés en 2024 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent d'épargne salariale seule ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 94,7 % 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 des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

11.2. LES ACCORDS CONCLUS PAR RÉFÉRENDUM DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Le temps de travail est le deuxième thème le plus largement abordé, après l'épargne salariale, parmi les accords conclus par un référendum dans les petites et moyennes entreprises. Il concerne de l'ordre de 80 % de ces accords (hors épargne salariale), dans les entreprises de 1 à 20 salariés (cf. *tableau 16*). L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, etc.) ou la durée collective sont abordés par une forte majorité des accords traitant du temps de travail conclus par référendum. Les forfaits et les heures supplémentaires sont des thèmes traités par un quart environ de ces accords.

Tableau 16 : Accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2024

	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	2 720	80,7 %	730	79,6 %	160	62,2 %
Dont						
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	2 290	84,1 %	590	80,9 %	130	81,6 %
Durée collective du temps de travail	2 150	79,3 %	570	77,5 %	130	76,7 %
Forfaits (en heures, en jours)	760	27,9 %	190	25,5 %	40	25,2 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	710	26,3 %	200	28,0 %	30	20,9 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	590	21,6 %	190	25,9 %	40	21,5 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	310	11,4 %	100	13,2 %	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 %.

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 : 80,7 % des accords et avenants (hors épargne salariale seule), soit 2 720 textes, ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et déposés en 2024 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail ; parmi ceux-ci, 27,9 % abordent les forfaits.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

12. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord ou avenant conclu entre un employeur et des délégués syndicaux puis déposé auprès des unités départementales des Dreetts, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont identifiées.

Tableau 17 : Taux de signature et propension à signer par organisation syndicale* en 2024

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	56,4 %	95,8 %
CGT	41,7 %	86,9 %
FO	25,5 %	92,7 %
CFE-CGC	32,7 %	94,7 %
CFTC	19,3 %	94,4 %
Autres syndicats	24,7 %	92,7 %
<i>Dont Unsa</i>	10,4 %	92,1 %
<i>Dont Solidaires</i>	5,0 %	80,1 %

* 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 2024, 56,4 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CFDT. Lorsqu'elle est présente, cette organisation est dans 95,8 % des cas signataire des accords qui ont abouti.
Données provisoires : seuls les accords signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d'entreprise).

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 2024 (cf. *tableau 17*) sont très proches de ceux observés en 2023.

La propension à signer prend en compte les taux de signature des organisations syndicales dans les seuls cas où elles sont présentes *via* un délégué syndical⁽⁹⁾. 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 (95,8 % des accords signés dans les entités où ils sont présents en 2024). La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national⁽¹⁰⁾ (86,9 %). 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 2023 (+0,4 point).

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.

13. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

13.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

Le secteur tertiaire reste le premier générateur de textes (71 730 en 2024, *tableau 18*). Mais c’est dans l’industrie que la part des signatures syndicales des accords et avenants est la plus importante (58,6 %, contre 37,9 % des accords du secteur tertiaire et 22,0 % 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 (65,1 % de textes signés par des délégués syndicaux dans les transports, 20,6 % dans les activités juridiques, comptables et de gestion) ; unités d’effectifs réduits (TPE et PME) dans la construction.

Tableau 18 : 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	270	180	90	30	40	40
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3 530	2 960	2 030	280	440	290
Fabrication de textiles, industries de l’habillement, industrie du cuir et de la chaussure	920	770	430	90	210	70
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 570	1 320	810	130	230	190
Cokéfaction et raffinage	30	30	20	ns	ns	ns
Industrie chimique	1 560	1 370	1 090	130	150	60
Industrie pharmaceutique	480	430	400	ns	ns	ns
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d’autres produits minéraux non métalliques	2 330	1 950	1 400	180	310	150
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l’exception des machines et des équipements	3 660	3 030	1 980	280	470	420

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 de produits informatiques, électroniques et optiques	930	790	580	100	90	60
Fabrication d'équipements électriques	1 000	850	690	70	90	40
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 650	1 400	950	140	230	120
Fabrication de matériels de transport	1 580	1 390	1 250	60	90	40
Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements	2 220	1 750	980	150	310	380
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	490	420	280	50	40	60
Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 410	1 230	850	100	190	130
Industrie	23 610	19 870	13 840	1 800	2 910	2 060
Construction	7 650	5 360	1 680	540	1 100	2 270
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15 430	11 200	4 320	1 270	2 440	3 550
Transports et entreposage	6 330	5 340	4 120	360	550	490
Hébergement et restauration	2 260	1 710	720	140	240	660
Édition, audiovisuel et diffusion	1 530	1 210	610	130	290	230
Télécommunications	300	250	160	20	40	40
Activités informatiques et services d'information	3 220	2 380	810	320	630	730
Activités financières et d'assurance	7 340	5 610	2 690	310	570	2 140
Activités immobilières	2 120	1 770	1 220	100	190	310
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	11 630	8 570	2 400	770	1 700	3 880
Recherche-développement scientifique	750	640	360	70	130	100
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 400	1 030	310	80	240	440

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
Activités de services administratifs et de soutien	5 700	4 380	2 090	380	800	1 230
Administration publique	1 030	930	900	30	50	ns
Enseignement	1 530	1 200	770	100	150	260
Activités pour la santé humaine	4 100	3 310	2 160	240	390	640
Hébergement médico-social et action sociale sans hébergement	3 780	3 190	2 340	290	530	220
Arts, spectacles et activités récréatives	1 150	940	440	120	180	230
Autres activités de services	2 140	1 720	790	210	310	500
Tertiaire	71 730	55 370	27 200	4 950	9 420	15 660
Total	102 990	80 620	42 730	7 290	13 430	20 000

Lecture : au 1^{er} janvier 2025, on recense 23 610 textes signés en 2024 dans le secteur de l’industrie, dont 19 870 sont des accords et avenants et 13 840 textes ont été 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. De plus, on ne prend pas en compte le secteur agricole ici.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2024 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2025 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et des Solidarités – Dares (accords d’entreprise).

13.2. LE SECTEUR AGRICOLE

En 2024, 1 230 textes émanent du secteur agricole, dont 66,9 % sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (41,7 %) et la signature de l’employeur seul (36,1 %) constituent par conséquent les modalités de conclusion les plus fréquentes.

Il s’agit d’accords et d’avenants dans 61,3 % des cas, de décisions unilatérales dans 22,5 % des cas. 72,6 % de ces textes portent sur l’épargne salariale, 10,3 % sur le thème des salaires et primes et 11,2 % sur le temps de travail.

Parmi les textes sur le thème des salaires et primes, près de la moitié traitent du système de rémunération (48,8 %). 43,3 % traitent de l’évolution des salaires et 35,4 % du système de primes. Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (modulation, annualisation, cycles : 75,4 %) et sur la durée collective du temps de travail (65,2 %).

14. L'ANALYSE QUALITATIVE DES ACCORDS D'ENTREPRISE : QUELLES ACTIONS ENGAGÉES PAR L'ÉTAT EN 2024 ?

Développer une approche plus qualitative des pratiques de négociation d'entreprise est un enjeu fort de la politique du travail, permettant de mieux saisir la façon dont le dialogue social accompagne les réalités et les transformations du travail.

Des partenariats avec différentes universités ont en ce sens été conduits durant l'année universitaire 2024-2025, afin que des enseignants-chercheurs et des étudiants puissent contribuer à l'analyse thématique d'accords d'entreprise sur des sujets à forts enjeux.

Des étudiants de l'université Paris Dauphine-PSL, du Master 1 « Politiques publiques » ont ainsi analysé des accords portant sur la transition écologique sous la direction du professeur de sociologie Arnaud Mias (cf. dossier 8) ; des étudiants de l'université de Lorraine, du Master 2 « Droit social », dirigé par le professeur de droit social Frédéric Géa, ont quant à eux étudié un corpus d'accords concernant les violences sexistes et sexuelles (cf. dossier 9).

L'Institut national du travail de l'université de Strasbourg a par ailleurs réalisé des analyses thématiques d'accords portant sur les pratiques de télétravail (cf. dossier 10) et, dans un autre registre, sur les pratiques promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces analyses, riches et utiles, éclairent la façon dont les entreprises s'emparent de ces sujets qui transforment en profondeur les réalités du travail.

Elles permettent par ailleurs aux jeunes générations, à travers les études qu'elles ont réalisées notamment dans le cadre de leur master, de contribuer à la politique du travail en donnant des clés de compréhension sur les réalités de la négociation collective.

L'IA générative pour analyser les accords d'entreprise (Antonin Favaro, Conrad Thiounn, Dares)

En avril 2025, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère chargé du Travail a publié une étude intitulée [Les accords d'entreprise sur le télétravail : quels changements à la suite de la crise sanitaire ?](#)⁽¹¹⁾. Pour produire une partie des résultats, notamment le nombre de jours maximal de télétravail accordé par l'employeur, ses auteurs, Antonin Favaro et Conrad Thiounn, ont utilisé pour la première fois un modèle d'intelligence artificielle (IA) générative. Ils nous expliquent les enjeux du recours à l'IA, la méthodologie qu'ils ont adoptée et les perspectives attendues.

11) *Dares focus*, n° 15, avril 2025.

1) Pourquoi avoir eu recours à une IA générative dans le cadre de votre étude sur les accords d'entreprise sur le télétravail ?

Chaque année, dans le cadre du *Bilan de la négociation collective*, nous utilisons les informations saisies dans les différents champs de la base statistique des accords pour suivre l'évolution du nombre d'accords, déclinés selon les thèmes plus ou moins détaillés dont ils traitent, sans aller au-delà de ces informations quantitatives. Les informations qualitatives sur ce que l'accord stipule (par exemple, dans le cas du télétravail, le nombre de jours autorisé) ne sont accessibles que dans le corps du texte, ce qui nécessite par conséquent d'en exploiter le contenu. Or l'IA générative nous permet d'explorer le contenu d'une grande quantité d'accords d'entreprise et d'en extraire une multitude d'informations pertinentes. Nous pouvons ainsi enrichir les informations de la base statistique des accords, comme le ferait un humain en expertisant un accord. Comme les accords d'entreprise sont des documents de longueur variable, d'une à plusieurs dizaines de pages, l'expertise manuelle, coûteuse en temps et en main-d'œuvre, ne peut qu'en traiter un échantillon réduit, comme ce fut le cas pour l'étude précédente sur le télétravail⁽¹²⁾. Cet échantillon, s'il est suffisamment représentatif, nous permet d'estimer correctement ces informations. Désormais, grâce aux modèles d'IA, il est possible d'automatiser en grande partie cette expertise sur la totalité des accords et de connaître de façon exhaustive les informations contenues dans chaque accord. L'intérêt d'une exploitation d'un grand nombre de textes permet de mettre en évidence des résultats à la fois plus détaillés et plus robustes, par exemple une évolution au fil du temps du nombre de jours de télétravail négocié, avec un recul dans la période récente.

2) Quelle méthodologie avez-vous mise en œuvre pour faire travailler l'IA dans le sens attendu et vérifier la qualité des résultats ?

Nous avons réutilisé des modèles d'IA générative en accès libre. Or ces nouveaux modèles d'IA demandent un temps d'adaptation et de configuration pour obtenir des résultats de manière satisfaisante à grande échelle, contrairement à la simplicité relative de modèles privés comme ChatGPT.

Plus précisément, nous avons utilisé une méthode de recherche documentaire avec l'IA générative, appelée Retrieval Augmented Generation (RAG)⁽¹³⁾, car l'IA générative seule ne suffit pas. Il s'agit d'opérer une sélection de paragraphes pertinents par rapport à la question posée pour les fournir aux modèles d'IA génératives.

Le modèle retenu n'a plus qu'à répondre en s'appuyant sur les paragraphes sélectionnés, plutôt que sur l'intégralité de l'accord, ce qui permet d'améliorer la qualité de sa réponse et le temps de traitement.

12) Mathilde Pesenti, « [Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ?](#) », *Dares analyses*, n° 57, novembre 2022.

13) Patrick Lewis et al., « [Retrieval-Augmented Generation for Knowledge-Intensive NLP Tasks](#) », 34th Conference On Neuronal Information Processing Systems (NeurIPS 2020), Vancouver, Canada.

L'IA générative a appris à répondre à nos questions en s'exerçant à partir de milliards de phrases. Elle propose des réponses probables avec confiance, car elle a appris à enchaîner les mots correctement grâce à tous ces exemples. Parfois, sa réponse, souvent très convaincante, est vraisemblable mais factuellement fausse. Cependant, les réponses des modèles sont dans la plupart des cas, factuellement exactes, en plus d'être vraisemblables. Par défaut, le modèle génère une réponse en quelques paragraphes mais nous lui avons demandé spécifiquement de répondre de manière structurée, de sorte à être en capacité technique d'extraire un tableau de données.

Nous avons évalué *a posteriori* les réponses produites par l'IA générative, en annotant nous-mêmes les accords d'entreprise sur la question du nombre maximal de jours de télétravail hebdomadaire accordé par l'employeur.

Sur cette question, le modèle a un taux de précision de 71 %, c'est-à-dire qu'il donne la bonne réponse 71 fois sur 100, et donc se trompe 29 fois sur 100. Ce taux de précision n'est pas totalement satisfaisant. Dans notre publication sur le télétravail, les réponses de l'IA ont servi de base et ont été validées ou corrigées *a posteriori*, ce qui représente une charge de travail importante de plusieurs semaines mais relativement moindre par rapport à celle que nous aurions eue sans utilisation de l'IA, surtout quand celle-ci ne se trompe pas.

3) Quels enseignements tirez-vous de cette expérience : est-elle concluante ? Débouche-t-elle sur d'autres perspectives d'étude ?

Cette expérience est concluante car elle nous a donné une vision fiable et exhaustive sur la répartition du nombre maximal de jours de télétravail hebdomadaires. Elle montre à la fois les possibilités et les limites de l'IA générative. Il est maintenant possible d'extraire des éléments de réponse sur une volumétrie importante. Toutefois, il faut encore contrôler ses réponses pour nos études statistiques. Ceci représente donc un gain de temps relatif, par rapport à l'expertise manuelle.

Nous travaillons actuellement à utiliser de nouveau cette famille de modèles pour apporter par exemple des analyses plus complètes sur le contenu des accords concernant les heures supplémentaires, notamment avec des nouveaux modèles plus performants.

PARTIE 4

LES DOSSIERS

Les dossiers

Dossier 1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2023	403
Dossier 2 - Les grèves en 2023	425
Dossier 3 - La jurisprudence en matière de négociation collective en 2024	437
Dossier 4 - 10 ans après le lancement du chantier de restructuration des branches : premiers éléments de bilan	447
Dossier 5 - Contribution de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252)	459
Dossier 6 - Le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie au sein du groupe Airbus	473
Dossier 7 - Dialogue professionnel sur la qualité du travail : avancer ensemble ?	487
Dossier 8 - La transition écologique explorée par la négociation collective d'entreprise	499
Dossier 9 - Négociation collective et violences sexistes/sexuelles	513
Dossier 10 - Télétravail : entre encadrement strict et outil de gestion des plus vulnérables	525
Dossier 11 - Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social	539

Dossier 1

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2023

*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 2023

En juin 2025, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère du Travail et des Solidarités. On y trouve notamment des fiches détaillées sur les conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2023, 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) 2023 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 parce 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 2 780 euros par mois en 2023. 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 3 790 euros tandis que, dans celle des *hôtels, cafés, restaurants*, il est de 2 090 euros. La composition de la main-d'œuvre en termes de catégories socioprofessionnelles explique en grande partie ces écarts. En effet, les *bureaux d'études techniques* comptent 68 % de cadres alors qu'ils ne représentent que 8 % des salariés des *hôtels, cafés, restaurants*. En revanche, 65 % des salariés des *hôtels, cafés, restaurants* sont employés alors que ces derniers ne représentent que 12 % 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 14,7 % à celui d'un homme. L'écart salarial est particulièrement élevé dans les branches professionnelles des *cabinets dentaires* (-58,1 %), des *sociétés financières* (-38,6 %) ou encore dans celle des *cabinets médicaux* (-35,9 %). Ces écarts y sont liés pour partie aux professions respectives exercées par les femmes et les hommes.

Au 31 décembre 2023, les conventions collectives de branche en vigueur (hors branches agricoles) couvrent 19,1 millions de salariés (cf. *infra* définitions). Les conventions collectives de branche couvrant le plus de salariés sont celles des *bureaux d'études techniques* (1 400 100 salariés), des *transports routiers* (861 000), des *hôtels, cafés, restaurants* (811 700).

En 2023, 70 conventions collectives de branche agrégées, soit 17 % 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, **80 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 des Solidarités et hors branches agricoles, soit 19,1 millions de salariés au 31 décembre 2023.

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 ou gazières, RATP, Caisses d'épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix-Rouge, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective [IDCC]). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas de l'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, identifiés par les lettres A à Y.

Les données sur l'emploi concernent les salariés présents au 31 décembre 2023, quel que soit le type de contrat. Les données sur les salaires portent généralement sur les salariés présents en 2023 et excluent, hors mention contraire explicite, les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

Tableau 1 - Les conventions collectives de branche* au 31 décembre 2023

	Nombre d'IDCC « regroupés »**	%	Nombre de salariés au 31/12/2023 (en milliers)	%
Répartition par taille (nombre de salariés au 31/12/2023)				
1 à 999 salariés	70	17,1	25	0,1
1 000 à 4 999 salariés	68	16,6	195	1,0
5 000 salariés ou plus	271	66,3	18 860	98,8
Dont 50 000 salariés ou plus	80	19,6	15 439	80,9
Répartition selon le caractère catégoriel ou non				
Conventions non catégorielles	261	63,8	14 931	78,3
Conventions catégorielles s'appliquant à deux ou trois catégories socioprofessionnelles	119	29,1	2 275	11,9
Conventions catégorielles s'appliquant à une seule catégorie socioprofessionnelle	29	7,1	1 874	9,8
Total	409	100,0	19 080	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* définitions.

** Regroupement des conventions qui ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, voir *encadré* définitions.

Champ : conventions collectives de branches en 2023.

Source : Insee, Base tous salariés 2023 (BTS, ex-DADS) (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

Tableau 2 - Caractéristiques d'emploi par Cris pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2023

			En % des salariés présents au 31/12/2023			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2023	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
Ensemble des conventions collectives de branche**		19 082 700	21,6	20,2	31,3	
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 614 400	32,8	25,7	6,3	
00054	Métallurgie Région Parisienne	209 600	//	54,8	13,5	
00650	Métallurgie cadres	529 400	100,0	//	//	
01059	Métallurgie Midi Pyrénées	50 900	//	45,4	8,8	
B	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 583 000	12,8	12,9	9,5	
01596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	482 400	//	//	//	
01597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	340 100	//	//	//	
01702	Travaux publics ouvriers	173 200	//	//	//	
02420	Bâtiment cadres	131 900	100,0	//	//	
02609	Bâtiment ETAM	245 600	//	50,2	49,8	
02614	Travaux publics ETAM	100 800	//	75,9	24,1	
03212	Travaux publics cadres	70 100	100,0	//	//	
C	CHIMIE ET PHARMACIE	573 300	35,2	35,5	7,8	
00044	Industries chimiques	236 200	33,6	29,7	7,5	
00176	Industrie pharmaceutique	140 200	46,7	32,0	5,6	
01996	Pharmacie d'officine	141 200	26,5	53,5	9,7	
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	217 800	24,7	21,9	9,9	
00292	Plasturgie	118 800	18,2	19,7	8,2	
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	200 600	17,6	19,4	19,5	
03216	Négoce des matériaux de construction	77 800	16,1	21,4	33,4	
F	BOIS ET DÉRIVÉS	244 000	14,2	15,0	24,0	
01880	Ameublement - négoce de l'ameublement	68 200	14,2	12,4	56,9	
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	489 700	14,8	12,8	47,0	
00018	Industries textiles	56 300	18,3	16,8	12,8	
00675	Succursales de vente au détail d'habillement	108 900	12,6	14,3	68,7	
01483	Commerce de détail habillement textiles	66 500	8,2	11,9	75,9	
01557	Commerce articles sport équipement loisirs	83 900	18,4	9,7	64,6	

	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 %)
	26,9	45,3	24,8	7,5	19,7	2 780	-14,7
	35,2	23,7	16,7	2,4	5,1	3 440	-8,7
	31,7	26,8	21,8	2,7	5,2	2 930	-6,2
	//	24,6	11,7	1,3	5,7	5 000	-11,9
	45,9	21,9	20,7	3,2	4,2	2 690	-8,6
	64,8	13,6	25	4,9	8,7	2 420	1,2
	100,0	3,7	34,7	9,0	7,1	1 930	-7,8
	100,0	3,0	25,2	5,0	3,3	2 090	-4,9
	100,0	1,8	23,3	2,4	1,6	2 250	1,5
	//	18,1	10,3	0,6	26,2	3 710	-6,5
	//	46,9	19,2	2,8	17,7	2 480	-22,2
	//	25,3	22,5	0,9	4,4	2 680	-17,9
	//	22,2	16,8	0,9	5,7	4 440	-18,6
	21,5	57,8	19,9	5,0	13,9	3 800	-18,1
	29,2	42,2	17,5	3,3	6,1	4 050	-8,4
	15,6	57,6	14,8	4,2	6,7	4 550	-10,6
	10,3	85,5	29,1	8,5	35,1	2 500	-13,1
	43,4	31,5	14,5	2,8	6,0	3 380	-13,1
	54,0	33,0	14,7	3,0	6,6	2 830	-14,5
	43,5	24,4	16,3	2,2	4,7	2 870	-7,0
	29,1	26,5	18,0	1,7	4,4	2 630	-5,0
	46,8	32,7	20,2	3,8	8,4	2 620	-8,6
	16,4	47,1	28,3	4,6	14,2	2 460	-8,9
	25,4	64,5	34,8	11,2	19,9	2 430	-17,2
	52,1	48,7	15,8	4,4	8,2	2 710	-19,8
	4,4	79,8	47,7	12,2	35,5	2 170	-18,1
	4,0	76,5	38,1	13,1	28,5	1 980	-16,0
	7,3	41,2	48,2	16,4	18,0	2 280	-12,2

			En % des salariés présents au 31/12/2023			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2023	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
H	CULTURE ET COMMUNICATION	601 400	40,6	21,1	24,1	
00086	Publicité	74 900	50,9	27,1	15,2	
01539	Bureau et numérique Commerces et services	58 600	16,6	24,7	53,3	
01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	56 500	13,2	22,5	53,0	
02148	Télécommunications	105 800	52,8	29,6	14,5	
I	AGRO-ALIMENTAIRE	1 002 200	10,6	11,1	36,2	
00112	Industrie laitière	50 900	18,5	19,7	6,5	
00493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	54 900	28,9	20,5	20,6	
00843	Boulangeries pâtisseries artisanales	180 100	//	//	50,3	
00992	Boucherie	50 000	7,3	2,2	29,9	
01396	Industries des produits alimentaires élaborés	50 600	12,7	18,1	8,4	
01505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	103 900	6,9	4,5	83,2	
01747	Boulangerie et pâtisserie industrielle	55 200	6,5	14,2	26,2	
03109	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	74 900	23,4	20,6	11,5	
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	474 700	24,3	26,1	27,8	
00573	Commerces de gros	427 400	22,3	26,6	28,1	
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	755 000	7,3	9,2	72,9	
02216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	754 300	7,3	9,1	73,0	
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	466 400	14,3	16,7	59,1	
01517	Commerces de détail non alimentaire	144 900	11,1	13,1	70,8	
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	88 100	13,2	12,7	63,4	
01686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	70 700	15,5	17,0	52,5	
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	617 600	11,7	18,6	22,3	
01090	Services de l'automobile	510 800	11,7	18,1	23,1	
01404	Commerce rép tracteurs matériel agricole bât TP	99 000	12,4	20,6	18,0	
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	1 327 100	8,3	9,9	67,1	
01266	Restauration de collectivités	93 900	6,8	22,1	48,7	
01501	Restauration rapide	311 200	4,8	6,1	81,5	
01979	Hôtels Cafés Restaurants	811 700	8,4	8,5	65,2	

	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 %)
	14,2	45,5	25,4	11,8	21,0	3 120	-11,3
	6,8	54,2	32,0	4,1	9,8	3 480	-13,9
	5,5	45,7	28,3	5,8	15,2	2 430	-20,4
	11,3	48,2	44,6	20,6	24,9	2 130	-6,8
	3,0	32,1	18,6	2,5	8,7	3 790	0,5
	42,1	45,4	31,4	8,5	15,3	2 370	-14,6
	55,2	37,8	19,6	4,0	6,2	3 050	-6,7
	30,0	42,6	19,2	4,5	8,8	3 690	-11,8
	49,7	51,5	49,0	8,3	19,5	1 810	-12,2
	60,7	29,3	34,3	9,8	23,2	1 990	-10,3
	60,8	46,4	17,6	6,8	6,3	2 460	-12,1
	5,5	49,5	40,1	12,9	30,1	1 740	-3,9
	53,1	48,7	35,6	7,2	12,5	2 140	-13,3
	44,5	44,9	19,2	5,4	6,3	2 920	-10,2
	21,8	38,3	20,1	3,7	11,8	3 010	-13,8
	23,0	37,7	20,2	3,8	11,8	2 900	-13,2
	10,6	55,8	35,3	9,3	27,3	2 110	-13,4
	10,6	55,9	35,4	9,3	27,4	2 110	-13,4
	9,9	51,1	35,0	7,3	17,6	2 320	-9,3
	5,0	60,2	39,7	11,6	25,9	2 090	-9,6
	10,6	42,2	30,1	4,7	12,3	2 240	-7,9
	15,0	34,7	34,5	7,6	13,2	2 470	-3,0
	47,4	23,3	31,4	3,4	9,6	2 450	-11,0
	47,1	24,1	32,3	3,5	10,2	2 400	-10,5
	49,0	19,3	26,7	2,8	6,5	2 690	-11,8
	14,7	45,9	41,2	13,5	31,0	2 050	-6,1
	22,4	52,3	12,3	4,2	22,6	2 160	-13,2
	7,6	44,4	60,5	7,8	55,0	1 750	-0,3
	17,8	43,9	38,8	16,2	24,6	2 090	-7,4

			En % des salariés présents au 31/12/2023			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2023	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	1 269 800	11,3	12,4	17,2	
00016	Transports routiers	861 000	7,4	7,8	16,7	
00275	Transports aériens personnel au sol	87 400	26,0	23,8	32,9	
01424	Transports publics urbains de voyageurs	62 400	2,3	13,5	10,5	
03217	Ferroviaire	160 200	24,3	27,6	13,6	
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	2 412 800	11,1	34,5	43,6	
00029	Hospitalisation à but non lucratif	381 400	10,8	33,4	49,7	
00413	Éts pour personnes inadaptées	502 500	7,7	42,3	24,7	
01147	Cabinets médicaux	124 100	5,6	24,0	57,5	
01261	Acteurs du lien social et familial	86 000	5,1	45,4	43,2	
01518	Éclat (ex animation)	218 200	20,9	48,0	26,7	
01619	Cabinets dentaires	69 200	12,5	2,2	77,0	
02264	Hospitalisation privée	279 200	7,9	33,9	55,3	
02941	Aide accompagnement soins et services à domicile	195 500	2,3	6,8	90,9	
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	814 400	47,1	29,2	23,2	
00478	Sociétés financières	56 200	59,3	20,8	18,9	
01672	Sociétés d'assurances	153 500	52,7	25,0	22,1	
02120	Banques	221 700	62,2	26,3	11,4	
02128	Mutualité	51 300	29,7	31,0	37,6	
02247	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	54 500	39,3	15,2	44,8	
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	435 500	28,1	25,5	42,0	
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	61 800	-	1,7	98,3	
01527	Immobilier	192 100	31,7	27,2	36,4	
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	1 627 100	62,0	17,7	17,9	
01486	Bureaux d'études techniques	1 400 100	68,0	17,6	12,4	
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	204 700	18,4	19,4	57,0	
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	311 900	29,0	26,9	41,7	
00787	Cabinets d'experts comptables	186 100	30,1	22,1	46,4	
02205	Notariat	64 700	26,5	47,0	23,6	

	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 %)
	59,1	23,6	17,1	5,5	11,3	2 600	-0,1
	68,1	21,6	18,4	5,2	12,1	2 270	1,6
	17,2	39,0	14,5	5,1	12,6	3 900	-26,9
	73,8	20,9	8,3	4,0	6,5	2 660	-3,7
	34,5	23,2	14,5	1,3	8,1	3 340	3,8
	10,9	76,0	19,2	10,7	33,0	2 310	-9,4
	6,0	79,9	18,9	13,3	27,3	2 470	-13,9
	25,2	65,7	17,7	9,1	23,9	2 110	7,5
	12,9	89,2	14,9	5,5	48,3	2 470	-35,9
	6,3	83,5	29,3	13,1	41,0	1 870	-13,9
	4,3	67,3	27,0	20,3	54,2	2 180	-8,1
	8,3	90,8	24,4	4,4	36,3	2 620	-58,1
	3,0	83,0	21,8	12,8	16,6	2 450	-15,0
	-	93,4	13,9	9,2	72,5	1 840	-12,4
	0,5	59,0	17,6	2,7	10,7	4 160	-32,8
	1,1	53,7	18,3	2,6	14,2	5 120	-38,6
	0,2	61,7	16,4	2,7	11,1	3 890	-22,5
	0,0	53,6	16,9	1,7	7,3	5 140	-33,5
	1,8	73,1	14,6	6,4	15,0	2 900	-25,8
	0,6	65,1	23,1	3,4	12,5	3 420	-33,1
	4,3	58,4	19,2	5,0	21,6	2 930	-19,7
	-	63,6	2,5	7,0	63,2	2 050	-13,8
	4,8	62,0	25,4	4,3	17,3	3 080	-25,2
	2,5	39,8	29,8	4,7	11,8	3 660	-18,9
	2,1	36,9	29,7	2,7	9,6	3 790	-15,6
	5,2	60,5	32,4	16,8	21,3	2 430	-22,2
	2,5	72,7	29,3	2,7	14,6	3 070	-23,3
	1,4	66,7	33,2	1,8	11,4	3 020	-23,0
	2,9	84,7	24,1	3,6	15,8	3 070	-16,9

			En % des salariés présents au 31/12/2023			
	Convention collective ou regroupement Cris*	Effectif salarié au 31/12/2023	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	919 300	3,7	4,3	25,0	
01351	Prévention et sécurité	210 000	2,9	3,6	92,7	
02149	Activités du déchet	59 400	12,6	11,9	9,0	
03043	Entreprises de propreté et services associés	557 700	1,9	2,1	3,5	
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	1 124 500	15,1	30,7	48,2	
01413	Travail temporaire permanents	54 000	32,3	21,7	43,2	
01516	Organismes de formation	119 400	21,2	52,8	23,0	
02511	Sport	168 800	7,8	68,8	20,6	
02596	Coiffure	106 300	4,6	0,7	92,4	
02691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	85 500	47,9	35,0	16,2	
03032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	62 600	8,2	7,3	82,8	
03127	Services à la personne (entreprises)	224 100	2,9	6,1	91,0	
03218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	98 400	21,0	40,6	36,3	

Cases avec //: catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

* Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris).

** Ensemble des conventions collectives hors branches agricoles, statuts, conventions d'entreprise, accords et hors salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire (Cris A à V, voir encadré définitions).

*** Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements Cris et les 76 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2023 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Champ : conventions collectives de branches en 2023.

Source : Insee, Base tous salariés 2023 (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 %)
	67,0	44,7	13,1	14,2	48,0	1 980	-14,4
	0,8	14,0	15,8	12,9	21,6	1 910	6,2
	66,6	18,3	13,3	4,1	5,3	2 590	9,8
	92,5	63,1	11,5	16,6	68,7	1 740	-10,7
	5,9	63,9	30,4	12,4	37,2	2 470	-32,4
	2,8	770	33,7	6,5	10,4	2 820	-26,1
	3,0	61,9	19,5	19,6	34,9	2 550	-12,0
	2,8	37,7	41,3	18,1	42,3	2 690	-24,5
	2,3	76,3	45,3	4,6	25,1	1 700	1,0
	0,8	61,1	22,3	31,1	47,3	3 080	-22,7
	1,7	91,9	53,8	9,6	22,0	1 910	-25,9
	-	91,8	29,8	7,9	64,5	1 640	-16,8
	2,2	73,5	12,8	15,3	54,4	2 090	-18,0

Tableau 3 - Conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2023

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
00016	O	Transports routiers	861 000
00018	G	Industries textiles	56 300
00029	P	Hospitalisation à but non lucratif	381 400
00043	J	Import-export et Commerce international	47 100
00044	C	Industries chimiques	236 200
00045	D	Caoutchouc	46 400
00054	A	Métallurgie Région Parisienne	209 600
00086	H	Publicité	74 900
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	31 900
00112	I	Industrie laitière	50 900
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	18 400
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	38 100
00176	C	Industrie pharmaceutique	140 200
00184	H	Imprimeries de labeur	37 200
00200	I	Exploitations frigorifiques	6 600
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	10 600
00218	P	Organismes de Sécurité Sociale	157 300
00247	G	Industries de l'habillement	27 700
00275	O	Transports aériens personnel au sol	87 400
00292	D	Plasturgie	118 800
00303	G	Couture Région parisienne et autres métiers de la mode	13 400
00405	P	Éts médico-sociaux UNISSS	7 000
00413	P	Éts pour personnes inadaptées	502 500
00454	O	Remontées mécaniques	16 300
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	12 100
00478	Q	Sociétés financières	56 200
00489	F	Industries du cartonnage	16 200
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	54 900
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	19 700
00538	U	Manutention ferroviaire	7 700
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	24 600
00573	J	Commerces de gros	427 400
00637	U	Industries et commerce de la récupération	39 400
00650	A	Métallurgie cadres	529 400
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	5 700

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 400
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	108 900
00714	A	Métallurgie Moselle	20 200
00733	G	Détaillants en chaussure	8 900
00759	V	Pompes funèbres	26 200
00783	P	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	26 300
00787	T	Cabinets d'experts comptables	186 100
00822	A	Métallurgie Savoie	8 500
00827	A	Métallurgie Ardennes	8 600
00828	A	Métallurgie Manche	8 600
00836	A	Métallurgie Haute Savoie	21 700
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	180 100
00860	A	Métallurgie Finistère	10 700
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille et Vilaine	19 600
00878	A	Métallurgie Rhône	40 100
00887	A	Métallurgie Eure	9 500
00897	P	Services de santé au travail interentreprises	20 300
00898	A	Métallurgie Allier	5 900
00899	A	Métallurgie Marne	8 500
00911	A	Métallurgie Seine et Marne	13 400
00914	A	Métallurgie Ain	15 100
00915	Q	Expertises et évaluations	13 800
00920	A	Métallurgie Vienne	6 900
00930	A	Métallurgie Sarthe	13 400
00937	A	Métallurgie Creuse Haute Vienne	5 900
00943	A	Métallurgie Calvados	11 400
00948	A	Métallurgie Orne	6 600
00953	I	Charcuterie de détail	18 700
00959	P	Laboratoires de biologie médicale	49 800
00965	A	Métallurgie Var	6 200
00979	A	Métallurgie Seine Maritime Havre	8 400
00984	A	Métallurgie Eure et Loir	7 500
00992	I	Boucherie	50 000
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	14 800
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	35 200
01000	T	Cabinets d'avocats	36 800

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
01031	P	Associations Familles rurales	8 700
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	61 800
01059	A	Métallurgie Midi Pyrénées	50 900
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	20 600
01090	M	Services de l'automobile	510 800
01147	P	Cabinets médicaux	124 100
01170	E	Industrie des tuiles et briques	5 000
01225	L	Commerces la Réunion	6 900
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	9 400
01261	P	Acteurs du lien social et familial	86 000
01266	N	Restauration de collectivités	93 900
01267	I	Pâtisserie	21 600
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	32 000
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	17 800
01351	U	Prévention et sécurité	210 000
01365	A	Métallurgie Meurthe et Moselle	9 800
01369	A	Métallurgie Loire Atlantique	35 600
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	16 900
01388	D	Industrie du pétrole	33 500
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	50 600
01404	M	Commerce rép tracteurs matériel agricole bât TP	99 000
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 300
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	18 300
01411	F	Fabrication de l'ameublement	39 100
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	30 600
01413	V	Travail temporaire permanents	54 000
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	62 400
01431	L	Optique-lunetterie de détail	49 300
01468	Q	Crédit Mutuel	48 800
01472	A	Métallurgie Pas de Calais	15 300
01480	H	Journalistes	38 300
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	66 500
01486	S	Bureaux d'études techniques	1 400 100

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	20 000
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 500
01501	N	Restauration rapide	311 200
01504	I	Poissonnerie	11 100
01505	I	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	103 900
01512	R	Promotion immobilière	33 200
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	19 900
01516	V	Organismes de formation	119 400
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	144 900
01518	P	ECLAT (ex animation)	218 200
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 500
01527	R	Immobilier	192 100
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	44 200
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	15 100
01539	H	Bureau et numérique Commerces et services	58 600
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	41 300
01557	G	Commerce articles sport équipement loisirs	83 900
01558	E	Industries céramiques	7 200
01560	A	Métallurgie Alpes Maritimes	5 500
01564	A	Métallurgie Saône et Loire	14 300
01572	A	Métallurgie Charente	5 500
01576	A	Métallurgie Cher	5 400
01577	A	Métallurgie Hérault Aude P-O	9 500
01578	A	Métallurgie Loire Yssingaux	20 100
01580	G	Industrie de la chaussure	6 800
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	36 400
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	7 300
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	17 200
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	482 400
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	340 100
01604	A	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	13 900
01605	U	Désinfection dératisation désinsectisation 3D	8 900
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	88 100
01611	H	Communication écrite directe	6 400
01619	P	Cabinets dentaires	69 200
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 200

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
01627	A	Métallurgie Puy De Dôme Clermont Ferrand	10 700
01628	A	Métallurgie Deux Sèvres	8 000
01631	N	Hôtellerie de plein Air	15 900
01634	A	Métallurgie Côtes d'Armor	5 300
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	15 500
01672	Q	Sociétés d'assurances	153 500
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 200
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	70 700
01702	B	Travaux publics ouvriers	173 200
01732	A	Métallurgie Yonne	6 100
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	55 200
01760	I	Jardineries Graineteries	19 000
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	56 500
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	28 500
01801	Q	Assistance	12 700
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	6 700
01821	E	Verre vitrail cristal professions	9 000
01867	A	Métallurgie Drôme Ardèche	15 000
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	22 400
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	68 200
01885	A	Métallurgie Côte d'Or	8 300
01902	A	Métallurgie Maine et Loire	17 800
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	15 300
01912	A	Métallurgie Haut Rhin	22 500
01921	T	Huissiers de Justice	9 600
01930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	21 100
01938	I	Industries transformation volaille	26 000
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	7 600
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 900
01966	A	Métallurgie Loiret	10 200
01967	A	Métallurgie Bas Rhin	28 700
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	28 900
01979	N	Hôtels Cafés Restaurants	811 700
01982	P	Négoce et services médico-techniques	47 900
01996	C	Pharmacie d'officine	141 200
02002	G	Blanchisserie interrégionale	37 100

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
02003	A	Métallurgie Vosges	5 600
02021	V	Golf	6 600
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	25 700
02060	N	Cafétérias	10 900
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 300
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	204 700
02120	Q	Banques	221 700
02121	H	Édition	16 900
02126	A	Métallurgie Nîmes (Gard Lozère)	5 000
02128	Q	Mutualité	51 300
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	43 700
02148	H	Télécommunications	105 800
02149	U	Activités du déchet	59 400
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	41 500
02156	L	Grands Magasins et magasins Populaires	30 500
02190	P	Missions locales et PAIO	17 600
02198	L	Commerce à distance	41 300
02205	T	Notariat	64 700
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	754 300
02219	O	Taxis	14 700
02221	A	Métallurgie Isère Hautes Alpes	27 700
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	54 500
02257	N	Casinos	15 300
02264	P	Hospitalisation privée	279 200
02266	A	Métallurgie Mayenne	7 900
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	14 100
02328	B	Bâtiment TP ouvriers Guadeloupe	6 600
02332	R	Entreprises d'architecture	44 700
02335	Q	Agences générales d'assurances	28 300
02336	P	Habitat et logements accompagnés	8 300
02344	A	Sidérurgie	14 500
02372	H	Entreprises de distribution directe	16 700
02389	B	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	15 000
02420	B	Bâtiment cadres	131 900
02489	A	Métallurgie Vendée	17 300
02511	V	Sport	168 800

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
02528	G	Industries de la maroquinerie	40 400
02542	A	Métallurgie Aisne	7 100
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	13 000
02564	P	Vétérinaires praticiens salariés	8 400
02579	A	Métallurgie Loir et Cher	7 000
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	12 700
02596	V	Coiffure	106 300
02609	B	Bâtiment ETAM	245 600
02614	B	Travaux publics ETAM	100 800
02615	A	Métallurgie Pyrénées Atlantiques et Seignanx	10 600
02630	A	Métallurgie Bouches du Rhône Alpes Haute Provence	24 500
02642	H	Production audiovisuelle	16 600
02683	H	Portage de presse	10 900
02691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	85 500
02700	A	Métallurgie Oise	12 300
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	20 500
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	7 200
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	13 200
02847	P	Pôle emploi	61 200
02931	Q	Activités de marchés financiers	11 500
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	195 500
02972	O	Navigation personnel sédentaire	10 300
02980	A	Métallurgie Somme	6 400
02992	A	Métallurgie Indre et Loire	6 900
03013	H	Librairie	10 200
03016	P	Ateliers chantiers d'insertion	58 800
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	17 900
03032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	62 600
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	557 700
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 000
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	22 700
03105	P	Régies de quartier	8 700
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	74 900
03127	V	Services à la personne (entreprises)	224 100
03168	H	Professions de la photographie	5 700
03209	A	Métallurgie Doubs	10 800

Code IDCC	Regroupement Cris	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2023
03210	Q	Banque Populaire	31 800
03212	B	Travaux publics cadres	70 100
03216	E	Négoce des matériaux de construction	77 800
03217	O	Ferroviaire	160 200
03218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	98 400
03219	S	Branche des salariés en portage salarial	21 500
03220	R	Offices publics de l'habitat	38 300
03222	F	Menuiseries charpentes portes planes	15 300
03230	H	Presse d'information spécialisée	5 300
03233	E	Industrie de la fabrication des ciments	7 000
03236	O	Industrie et des services nautiques	18 900
03237	I	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	39 200
03238	F	Production et transformation des papiers et cartons	42 600
03241	H	Télédiffusion	9 100
03242	H	Presse quotidienne et hebdomadaire	8 500
03243	L	Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison	33 000
03244	T	Professions réglementées auprès des juridictions	5 200
03245	N	Opérateurs de voyage et guides	32 500
05619	O	Pêche professionnelle maritime	5 900
07501	Q	Crédit agricole	81 900

Source : Insee, Base tous salariés 2023 (BTS, ex-DADS) (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

Dossier 2

Les grèves en 2023

Une intensification essentiellement portée par la contestation de la réforme des retraites

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares)*

Dossier 2

Les grèves en 2023

Une intensification essentiellement portée par la contestation de la réforme des retraites

En 2023, 2,7 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole (employant 25,8 % des salariés de ce champ) connaissent un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Cette proportion augmente de 0,3 point par rapport à 2022. Les entreprises du secteur de la fabrication de matériels de transport (9,7 %) ainsi que celles des industries extractives, de l'énergie, de l'eau, de la gestion des déchets et de la dépollution (8,4 %) sont les plus concernées.

Rapporté aux effectifs salariés, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève augmente de 73 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 171 jours pour 1 000 salariés. C'est dans les transports et l'entreposage qu'il est le plus élevé (894 jours, après 414 en 2022). Cette intensification des arrêts collectifs de travail est essentiellement portée par des mouvements interprofessionnels, en particulier celui contre la réforme des retraites.

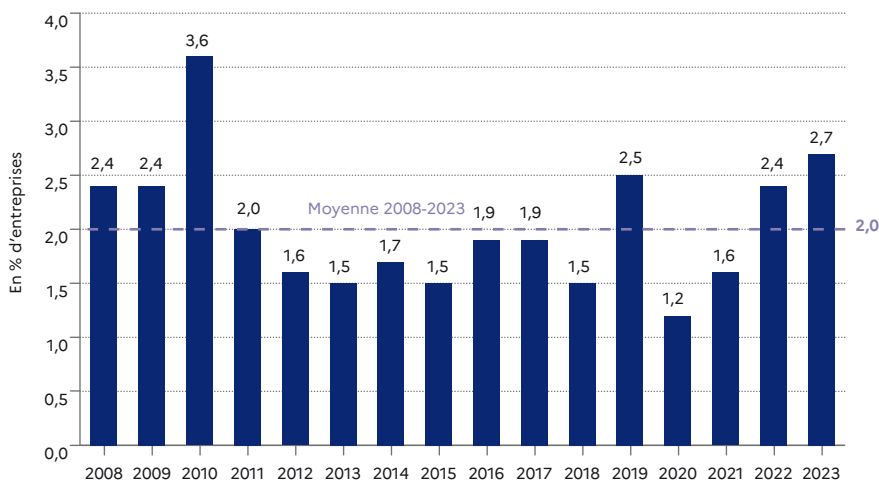
La contestation de celle-ci (qui représente 54 % des cas de grève) et les rémunérations (43 %) sont les deux premiers motifs de grève dans les entreprises qui en connaissent en 2023.

1. AU MOINS UNE GRÈVE DANS 2,7 % DES ENTREPRISES EN 2023, PART LA PLUS ÉLEVÉE DEPUIS 2010

En 2023, 2,7 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole, employant 25,8 % des salariés de ce champ, déclarent au moins un arrêt collectif de travail, quels que soient la durée et le nombre de participants (*encadré enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise, tableau 1, tableau 2*). Cette proportion augmente par rapport à 2022 (+0,3 point) pour atteindre son plus haut

niveau depuis 2010 et se situe ainsi au-dessus de la moyenne observée sur la période 2008-2023 (*graphique 1*).

Graphique 1 - Entreprises connaissant au moins une grève entre 2008 et 2023



Lecture : en 2023, 2,7 % des entreprises connaissent au moins une grève dans l'entreprise elle-même ou dans l'un de ses établissements.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2017, France métropolitaine et départements et régions d'outre-mer (Drom, hors Mayotte) à partir de 2018 ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sur le dialogue social en entreprise (DSE).

L'enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (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 2024 et se rapportant à l'année précédente. Elle porte sur un échantillon représentatif des 265 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer (Drom, hors Mayotte), qui emploient environ 16 millions de salariés. Les résultats proviennent de 11 364 entreprises dont les réponses sont exploitables.

L'enquête permet d'assurer 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 une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 ($60 \times 0,5 = 30$ JINT). L'enquête ne permet pas de dissocier l'effet de la durée de celui de l'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur. La taille de l'échantillon permet de fournir des indicateurs au niveau des conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) (*tableau A* en fin de dossier 2).

2. DAVANTAGE DE GRÈVES DANS LES PLUS GRANDES ENTREPRISES ET L'INDUSTRIE

Les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises de grande taille. En 2023, 35,3 % de celles de 500 salariés ou plus sont concernées (*tableau 1*), soit une stabilité sur 1 an (-0,1 point). À l'inverse, seulement 1,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés enregistrent un arrêt de travail collectif en 2023. C'est la proportion de celles de 100 à 199 salariés marquées par une grève qui progresse le plus sur 1 an, passant de 7,2 % en 2022 à 9,7 % en 2023.

La hausse sur 1 an de la part d'entreprises connaissant au moins un arrêt collectif de travail en 2023 concerne la plupart des secteurs d'activité, à l'exception de la fabrication d'autres produits industriels, de la construction, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des autres activités de services, qui incluent les services aux ménages.

Les entreprises industrielles sont en moyenne plus souvent confrontées aux grèves en 2023 (4,2 % contre 2,7 % pour l'ensemble des entreprises du secteur privé non agricole), en particulier dans la fabrication de matériels de transport (9,7 %, en hausse de 1,9 point sur 1 an) et dans les industries extractives, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution (8,4 %, +2,1 points sur 1 an). Les grèves sont aussi plus répandues dans certaines activités tertiaires que dans d'autres : c'est le cas dans l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (7,2 %), où elles progressent de 0,4 point. Elles sont, en revanche, toujours assez rares dans la construction (0,8 %).

Tableau 1 - Entreprises connaissant au moins une grève, par secteur d'activité et par taille, en 2022 et 2023

En % d'entreprises		2022	2023
Industrie		3,8	4,2
Dont :	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,3	2,7
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines	5,2	6,9
	Fabrication de matériels de transport	7,8	9,7
	Fabrication d'autres produits industriels	4,3	3,6
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6,3	8,4
Construction		1,1	0,8
Activités tertiaires		2,3	2,7
Dont :	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	0,4	0,8
	Transport et entreposage	2,8	4,6
	Hébergement et restauration	0,3	0,2
	Information et communication	2,8	4,4
	Activités financières et assurance	2,5	5,2
	Activités immobilières	1,3	2,8
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,3	1,4
	Enseignement, santé humaine et action sociale	6,8	7,2
	Autres activités de services	4,3	3,5
Taille			
10 à 49 salariés		1,1	1,2
50 à 99 salariés		3,9	4,6
100 à 199 salariés		7,2	9,7
200 à 499 salariés		15,7	17,8
500 Salariés ou plus		35,4	35,3
Ensemble		2,4	2,7

Lecture : dans l'industrie, 4,2 % des entreprises connaissent au moins une grève en 2023, dans l'entreprise elle-même ou dans l'un de ses établissements.

Champ : France (hors Mayotte) ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole.

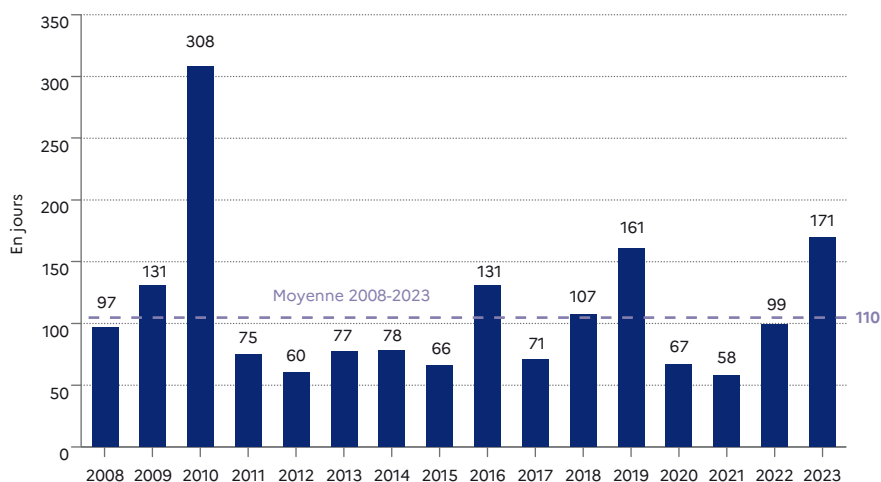
Source : Dares, enquête Acemo DSE.

3. DES GRÈVES NETTEMENT PLUS INTENSES DANS L'INDUSTRIE ET LES TRANSPORTS

L'intensité des grèves est estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y participent (*encadré enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise*). Après une hausse de la conflictualité marquée en 2022 (+71 %), 2023 enregistre une augmentation similaire (+73 %), passant de 99 journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés à 171 JINT (*graphique 2*). En considérant les seules entreprises connaissant au moins une grève en 2023, l'intensité des grèves atteint 662 JINT pour 1 000 salariés, soit une hausse de 69 % par rapport à 2022 (*tableau 2*).

C'est dans le transport et l'entreposage que le nombre de JINT est le plus élevé (894 pour 1 000 salariés en 2023, après 414 en 2022, *tableau 2*). Dans ce secteur, près de la moitié des salariés travaillent dans une entreprise qui connaît au moins une grève en 2023. Dans l'industrie, les JINT augmentent également entre 2022 et 2023, passant de 189 à 276 journées pour 1 000 salariés. La construction présente toujours un nombre de JINT assez faible, de 21 pour 1 000 salariés en 2023, tandis que les activités tertiaires sont relativement proches de la moyenne (157) (*graphique A sur le [site de la Dares](#)*).

Graphique 2 - Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés de 2008 à 2023



Lecture : en 2023, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève, rapporté aux effectifs salariés, équivaut à 171 jours pour 1 000 salariés.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2017, France métropolitaine et Drom (hors Mayotte) à partir de 2018 ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité, en 2022 et 2023
En nombre de jours de grève pour 1 000 salariés et en % de salariés

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont transport et entreposage		Ensemble	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés	189	276	12	21	83	157	414	894	99	171
Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, dans les entreprises connaissant au moins une grève	547	777	120	211	344	636	862	1801	391	662
Salariés travaillant dans une entreprise connaissant au moins une grève (en %)	34,6	35,6	10	9,8	24,1	24,8	48,1	49,6	25,2	25,8

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 276 jours pour 1 000 salariés en 2023. Rapporté aux effectifs des entreprises connaissant un conflit, ce chiffre devient 777 jours pour 1 000 salariés. 35,6 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise connaissant au moins un conflit cette année-là.
Champ : France (hors Mayotte) ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole.
Source : Dares, enquête Acemo DSE.

4. DES GRÈVES POUR MOTIFS EXTERNES À L'ENTREPRISE EN NETTE PROGRESSION

En 2023, dans 85 % 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 80 % en 2022 (tableau 3). Dans 70 % des entreprises où au moins un arrêt collectif de travail intervient, les motifs sont exclusivement externes (+4 points sur 1 an). À l'inverse, dans les 30 % restantes, des motifs propres à l'entreprise sont invoqués, qu'ils se combinent (pour 15 % des entreprises) ou non (également pour 15 % des entreprises) à des motifs extérieurs.

Les grèves pour des revendications uniquement internes sont plus fréquentes dans l'industrie (27 %, contre 15 % dans l'ensemble du champ), même si cette part diminue de neuf points par rapport à 2022. À l'inverse, les entreprises des activités tertiaires indiquent moins souvent que la moyenne des motifs exclusivement internes à l'entreprise (12 %) en 2023.

Tableau 3 - Type de grève selon le secteur d'activité, en 2022 et 2023
En % d'entreprises

		Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont transport et entreposage		Ensemble	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Entreprises connaissant au moins une grève pour motif(s)...	... interne(s) exclusivement	36	27	NR	NR	15	12	33	11	20	15
	... à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	23	20	NR	NR	13	13	40	21	14	15
	... sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	41	53	NR	NR	72	75	27	68	66	70

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 : 27 % des entreprises de l'industrie déclarant au moins une grève ou un débrayage en 2023 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

Champ : France (hors Mayotte) ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole déclarant au moins une grève en 2023.

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

5. LA CONTESTATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES COMME PREMIER MOTIF DE GRÈVE

La contestation de la réforme des retraites, à l'origine de mobilisations dans de nombreux secteurs d'activité entre janvier et avril principalement, constitue le premier motif de grève en 2023, devant les revendications salariales. Ce motif, cité explicitement par 54 % des entreprises concernées par au moins une grève dans l'année, augmente de 45 points sur 1 an⁽¹⁾ (tableau 4) et de 14 points par rapport à 2019, année marquée par un mouvement contre un précédent projet de réforme des retraites⁽²⁾. Dans 43 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2023, les revendications portent sur les rémunérations. Ce motif, habituellement le plus fréquent, diminue de 36 points sur 1 an, mais demeure souvent mentionné par les entreprises dans un contexte d'inflation encore élevée. Les conditions de travail, elles, ont été un motif de conflit dans 18 % des entreprises connaissant au

1) La réforme des retraites est un motif de grève cité explicitement par les entreprises dans un champ libre du questionnaire (champ accessible lorsque les entreprises cochent la catégorie « autres » de la liste de motifs proposés dans le 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.

2) Higounenc C. (2021), « Les grèves en 2019. Une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites », Dares Résultats n° 56, octobre.

moins une grève en 2023, proportion stable sur 1 an. L'emploi est le quatrième motif de grève cité (6 %), devant les revendications liées au temps de travail (4 %), qui se replie de 4 points relativement à 2022.

Le secteur des transports et de l'entreposage pointe plus fréquemment les revendications contre la réforme des retraites (65 % des entreprises, contre 54 % en moyenne tous secteurs confondus). La structure des revendications dans les activités tertiaires reste proche de la moyenne : la réforme des retraites (52 %, contre 54 %) et les rémunérations (43 % dans les deux cas) y sont les premiers motifs de grève cités.

Tableau 4 - Motif de grève selon le secteur d'activité, en 2022 et 2023
En % d'entreprises

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont transport et entreposage		Ensemble		Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Les rémunérations	78	46	NR	NR	78	43	91	35	79	43	1,8	1,2
L'emploi	4	6	NR	NR	4	6	5	12	4	6	0,1	0,1
Les conditions de travail	8	4	NR	NR	22	23	44	16	18	18	0,4	0,5
Le temps de travail	10	5	NR	NR	9	4	13	8	8	4	0,1	0,1
La réforme des retraites	16	53	NR	NR	8	52	3	65	9	54	0,2	1,5

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.

Note : le total des motifs est supérieur à 100 %, car un même arrêt de travail peut porter plusieurs revendications. Lecture : 46 % des entreprises de l'industrie indiquent les rémunérations parmi les motifs de grève connue en 2023. La même année, parmi l'ensemble des entreprises, qu'elles connaissent ou non une grève, 1,2 % déclarent ce motif. Champ : France (hors Mayotte) ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole déclarant au moins une grève en 2023.

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF). Cette nomenclature est basée sur le secteur d'activité de l'entreprise.

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un identifiant de la convention collective (IDCC). Les codes IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture (conventions d'entreprise, statuts fonctions publiques, Banque de France, industries électriques et gazières) ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par les ministères chargés du Travail et de l'Emploi, et de l'Agriculture. Elle est disponible à l'adresse suivante :

<https://travail-emploi.gouv.fr/conventions-collectives-nomenclatures>

La Cris : un niveau plus agrégé pour les IDCC

Pour les besoins statistiques, il existe une grille regroupée des codes IDCC : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 25 postes. Une description du contenu des postes de la Cris est disponible sur le site :

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/cris_160323_guide_lecture.pdf

Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux 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 2023, les branches professionnelles dans lesquelles les arrêts collectifs de travail sont les plus fréquents sont celles des *banques, établissements financiers et assurances* (10,9 % des entreprises de la branche connaissent au moins un arrêt de travail) ; du *secteur sanitaire et social* (8,9 %) ; du *nettoyage, de la manutention, de la récupération et de la sécurité* (5,5 %). À l'inverse, les entreprises des *professions juridiques et comptables*, ainsi que celles du *bâtiment et des travaux publics*, connaissent le moins de grèves (respectivement 0,4 % et 0,9 %) (*tableau A*).

Tableau A - Entreprises connaissant au moins une grève par branche professionnelle et par taille, en 2022 et 2023

Branche professionnelle (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	2022		2023	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	2,4	22,5	2,7	23,8
Métallurgie et sidérurgie	4,5	33,6	4,6	32,6
Bâtiment et travaux publics	1,3	21,5	0,9	21,3
Chimie et pharmacie	2,3	33,4	2,7	27,7
Plastiques, caoutchouc et combustibles	6,4	NR	3,6	NR
Verre et matériaux de construction	1,2	NR	1,5	NR
Bois et dérivés	2,5	NR	1,9	NR
Habillement, cuir, textile	1,1	13,7	2,5	9,5
Culture et communication	2,8	NR	3,6	NR
Agroalimentaire	1,1	17,8	1,9	16,9
Commerce ⁽¹⁾	0,6	10,1	2,1	32,5
Services de l'automobile et des matériels roulants	NR	NR	NR	NR
Hôtellerie, restauration et tourisme	NR	NR	NR	NR
Transport (hors statuts)	2,1	22,7	2,5	28,5
Secteur sanitaire et social	8,5	41,6	8,9	34,3
Banques, établissements financiers et assurances	4,1	27,4	10,9	41,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	0,6	NR	1,8	NR
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,6	11,3	2,5	14,4
Professions juridiques et comptables	1,7	NR	0,4	NR
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	1,9	14,9	5,5	16,7
Branches non agricoles diverses	3	6,3	2,6	14,1

1) La branche *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 : 4,6 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole dont la convention collective principale relève de la branche professionnelle *métallurgie et sidérurgie* déclarent au moins une grève en 2023.

Champ : France (hors Mayotte) ; entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

Dossier 3

La jurisprudence en matière de négociation collective en 2024

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Dossier 3

La jurisprudence en matière de négociation collective en 2024

Les évolutions du contexte législatif et réglementaire de la négociation collective ces dernières années continuent à donner lieu à des jurisprudences, administratives comme judiciaires, qui permettent de préciser les conditions dans lesquelles les partenaires sociaux peuvent négocier.

1. LE JUGE ADMINISTRATIF A PRÉCISÉ LES RÈGLES APPLICABLES AU COURS DE LA PÉRIODE DE 5 ANS À COMPTER DE LA DATE D'EFFET DE LA FUSION OU DU REGROUPEMENT PRÉVUE PAR L'ARTICLE L. 2261-33 DU CODE DU TRAVAIL

Par sa décision du 17 juin 2024 (CE 17 juin 2024, ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, n° 475128, A), le Conseil d'État a livré une interprétation des dispositions des articles L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail applicables en cas de regroupement des champs d'application de plusieurs conventions collectives, que ce soit par décision administrative du ministre chargé du Travail ou par accord collectif des organisations représentatives. Cette jurisprudence apporte des précisions majeures sur le régime juridique de la période transitoire avant l'adoption d'un nouvel accord, au niveau des modalités de négociation de cet accord et des prérogatives des organisations représentatives.

Par interprétation de la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2261-33 au terme duquel « la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives » et de l'article L. 2261-34 dont les deux premiers alinéas prévoient un droit à la négociation des organisations jusqu'à la prochaine mesure de la représentativité suivant le regroupement, le Conseil d'État fixe pour premier principe que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches sont admises à négocier l'accord qui a vocation à se substituer aux stipulations conventionnelles applicables du moins jusqu'à ce que leur représentativité soit, à l'issue d'un nouveau cycle électoral, mesurée sur le périmètre

de la nouvelle branche. Ainsi, le Conseil d'État n'a pas validé le raisonnement suivi par les juges de la cour administrative d'appel de Paris selon lequel, durant la phase transitoire, la représentativité doit être mesurée dans chacune des branches indépendamment de leur regroupement en raison de la subsistance des conventions collectives.

Ensuite, le Conseil d'État précise que lorsque les organisations ont commencé à négocier l'accord de remplacement mais qu'à l'issue de la mesure de représentativité, elles perdent leur caractère représentatif à l'échelle de la nouvelle branche, elles conservent néanmoins la possibilité de continuer à participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement. Cette règle est en lien direct avec la réserve d'interprétation des articles L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail par le Conseil constitutionnel qui a jugé que ces dispositions ne sauraient « sans méconnaître la liberté contractuelle, être interprétées comme privant les organisations d'employeurs et de salariés, en cas de perte de leur caractère représentatif à l'échelle de la nouvelle branche à l'issue de la mesure de l'audience suivant la fusion, de la possibilité de continuer à participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement, à l'exclusion de la faculté de signer cet accord, de s'y opposer ou de s'opposer à son éventuelle extension » (Conseil constitutionnel, n° 2019-816, question prioritaire de constitutionnalité [QPC] du 29 novembre 2019). Le Conseil d'État prévoit toutefois une limite à la prérogative des organisations représentatives en jugeant que si celles-ci conservent un droit à la négociation en cas de perte de leur caractère représentatif à l'échelle de la nouvelle branche, elles ne disposent pas, en revanche, de la faculté de signer l'accord de remplacement, de s'y opposer ou de s'opposer à son éventuelle extension. En effet, cette dernière compétence n'appartient qu'aux seules organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives sur le périmètre de la nouvelle branche au titre de la nouvelle mesure de représentativité.

Enfin, le Conseil d'État précise que durant la période transitoire, à l'issue du cycle électoral duquel résulte la nouvelle mesure de la représentativité, la négociation d'accords de révision des stipulations conventionnelles résultant des conventions collectives faisant l'objet de la fusion ou du regroupement n'incombe qu'aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la nouvelle branche.

2. LE JUGE JUDICIAIRE A PRÉCISÉ TANT LES CONDITIONS DEVANT ENTOURER LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES QUE LES CONDITIONS DE REMISES EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS NÉGOCIÉS

2.1. NÉGOCIATION COLLECTIVE ET UNITÉS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (UES) : DES CLARIFICATIONS

La Cour de cassation a eu cette année l'occasion de clarifier la nature de l'accord conclu au niveau d'une UES, puis d'en tirer toutes les conséquences.

Dans un premier arrêt à ce sujet rendu le 6 mars 2024 (Soc., 6 mars 2024, pourvoi n°22-13.672, FS-B+R), la question posée était celle de la qualification de l'accord de configuration ou de révision du périmètre d'une unité économique et sociale. La Cour y juge que : « Il résulte des articles L. 2313-8 et L. 2313-9 du code du travail que l'accord collectif portant reconnaissance d'une unité économique et sociale, dont l'objet est essentiellement de mettre en place un comité social et économique selon les règles de droit commun prévues par le code du travail, ne constitue ni un accord interentreprises qui permet la mise en place, dans les conditions prévues par l'article L. 2313-9 du code du travail, d'un comité social et économique spécifique entre des entreprises d'un même site ou d'une même zone et dont les attributions seront définies par l'accord interentreprises, ni un accord interentreprises permettant de définir les garanties sociales des salariés de ces entreprises dans les conditions prévues par les articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail. »

Dans un second arrêt sur le sujet, daté du 13 mars 2024 (Soc., 13 mars 2024, pourvoi n° 22-14.004, FS-B), la Cour franchit un nouveau pas, en affirmant explicitement que « l'accord collectif conclu dans le périmètre d'une unité économique et sociale est un accord d'entreprise. »

Ainsi, malgré les évolutions de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 ayant reconnu le niveau interentreprises comme un niveau possible de négociation, la Cour rejette l'application des dispositions relatives aux accords interentreprises aux accords conclus au niveau d'une UES, et maintient sa jurisprudence de 2013 (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12712) selon laquelle le régime applicable est celui des accords collectifs de droit commun. Cette solution trouve son fondement dans l'objet même de l'UES qui tient, comme le rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 6 mars, à la mise en place d'un comité social et économique (CSE) commun, ce qui n'est pas le cas des accords interentreprises. En qualifiant ces accords d'accords d'entreprise, la Cour rejoint la position de l'administration qui avait, dès 2004, précisé que « les accords collectifs négociés et conclus, au

sein d'une unité économique et sociale reconnue [...] sont soumis au régime des conventions et accords d'entreprise, ainsi qu'à leurs conditions de validité » (DRT, circulaire du 22 septembre 2004, fiche 5, JO du 31 octobre).

Tirant pleinement les conséquences de la qualification d'accord d'entreprise, la Cour a jugé dans son arrêt du 13 mars qu'un accord conclu dans le périmètre d'une UES pouvait valablement organiser le recours au travail intermittent pour les entreprises composant cette UES et, dans son arrêt du 6 mars 2024, que doivent être conviées à la négociation portant révision d'un tel accord toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans les entités concernées, et non uniquement les syndicats représentatifs à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées par l'accord envisagé.

Dans la notice relative à ce dernier arrêt, la Cour explique appliquer ici le « principe de concordance », tout comme en cas de fusion de plusieurs branches professionnelles existantes par les partenaires sociaux : la représentativité des organisations syndicales est d'abord appréciée entité par entité pour déterminer les organisations syndicales représentatives qui seront invitées aux négociations, puis à l'échelle de l'ensemble des entités concernées, par addition des suffrages exprimés, lors de la signature de l'accord. Elle rappelle que ce mécanisme de double mesure de la représentation a été expressément prévu par le législateur en matière de fusion administrative des branches professionnelles, par l'article L. 2261-34 du code du travail.

2.2. NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ : UNE JURISPRUDENCE QUI S'ÉTOFFE

Quelques mois plus tard, à l'occasion d'un arrêt important traitant des accords de branche et non plus des accords dans le périmètre d'une UES, la Cour a tiré les conséquences du principe de concordance s'agissant des arrêtés de représentativité.

Ainsi, dans un arrêt du 15 mai 2024 (Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-16.028, 22-16.082, 22-16.083, FS-B), la Cour a jugé que « si les partenaires sociaux, en application du principe de la liberté contractuelle, sont libres de décider, pour la mise en œuvre de l'article L. 2232-9, alinéa 1, du code du travail, du périmètre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et, dès lors, du champ d'application de la convention collective de la branche correspondante, et ainsi d'instaurer une telle commission après avoir procédé à la fusion de branches existantes, en revanche, **en application du principe de concordance, ils doivent obtenir, préalablement à la négociation au sein de cette commission d'une convention ou d'un accord de branche, un arrêté de représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de la nouvelle branche créée** dans les conditions prévues par les articles L. 2122-11 et L. 2121-2 du code du travail ».

La Cour précise dans son raisonnement que les accords en cause ne pouvaient être qualifiés d'accords interbranches, puisqu'ils ne regroupent pas des branches préexistantes mais procèdent à une redistribution des branches, en réagénçant les champs des conventions collectives préexistantes : elle juge donc que ces accords nécessitaient une nouvelle pesée de la représentativité.

Ce faisant, la Cour juge qu'il n'est pas possible de négocier sans arrêté de représentativité dans le nouveau périmètre issu de la redistribution : alors que des accords avaient été négociés dans de nouveaux champs conventionnels, sans qu'un arrêté du ministre du Travail ne vienne établir la représentativité des syndicats dans ces champs, ces champs d'application ne constituant pas la simple addition de champs d'application des branches préexistantes, la Cour juge que cette absence d'arrêté constitue un trouble manifestement illicite, permettant de solliciter en référé la suspension des accords.

Disant cela, la Cour sécurise les conditions de négociation, et par suite limite les remises en cause ultérieures de l'accord qui seraient fondées sur les conditions de négociation. Elle rappelle sa jurisprudence issue d'un arrêt du 10 février 2021 (Soc., 10 février 2021, n° 19-13383) : les partenaires sociaux qui souhaitent négocier dans un champ professionnel qui n'a pas donné lieu à l'établissement d'une liste des syndicats représentatifs par arrêté du ministère doivent, avant d'engager la négociation collective, demander à ce qu'il soit procédé à la détermination des organisations représentatives dans le champ de négociation, pour s'assurer que toutes les organisations syndicales représentatives dans ce périmètre sont invitées à la négociation.

Cette jurisprudence vient également compléter la jurisprudence établie par un arrêt du 21 avril 2022 (Soc., 21 avril 2022, n° 20-18799), aux termes de laquelle, par un accord unique couvrant l'ensemble d'un secteur d'activité, la négociation de l'instauration de deux commissions paritaires permanentes de négociations et d'interprétation distinctes, couvrant des champs conventionnels nouveaux, ne nécessite pas une mesure préalable de la représentativité dans le périmètre des deux branches professionnelles créées par cet accord.

Ce nouvel arrêt de la Cour de cassation trouvera son prolongement dans des arrêts du 6 février 2025 du Conseil d'État (n° 488467, 488439, 488449 et 488450), lorsque ce dernier statuera sur le recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision de la ministre chargée du Travail refusant d'arrêter la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs concernés, illustrant une fois encore l'intense dialogue des juridictions suprêmes en matière de négociation collective.

2.3. UNE REMISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS TOUJOURS TRÈS ENCADRÉE

À l'image de la jurisprudence de l'année 2022, la Cour de cassation a précisé les conditions de remise en cause des accords collectifs, entre sécurisation du dialogue social et respect du droit au recours.

A. Une jurisprudence sur l'exception d'illégalité soulevée par le salarié directement inspirée du droit administratif

Dans un arrêt du 31 janvier 2024 (Soc., 31 janvier 2024, pourvoi n° 22-11.770, FS-B+R), la Cour juge que « si un salarié, au soutien d'une exception d'illégalité d'un accord collectif, ne peut invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu, il peut, en revanche, invoquer à l'appui de cette exception le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires, telles que prévues pour les accords d'entreprise ou d'établissement, par les articles L. 2232-12 à L. 2232-14 du code du travail ».

Dans la notice de cet arrêt, la Cour explique avoir décidé de s'inspirer directement des principes de droit administratif, en raison de la double nature, réglementaire et contractuelle, de l'accord collectif. Ainsi, en se prononçant sur la nature des griefs que le salarié peut invoquer au soutien d'une exception d'illégalité, elle juge que peut être invoqué le contenu de l'accord, soit la légalité interne de l'accord au sens du droit administratif, mais également le non-respect de ses conditions légales de validité, soit la légalité externe de l'accord au sens du droit administratif, et notamment, comme en l'espèce, un défaut d'habilitation des signataires. Sont en revanche exclus des griefs invocables ceux tirés des conditions de négociation de l'accord, telle la déloyauté de la négociation.

B. Des précisions sur les conditions de l'action en nullité par un CSE

L'action du CSE en contestation d'un accord collectif n'est admise qu'à titre exceptionnel, comme l'ont illustré les arrêts du 2 mars 2022 (Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.002, Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-20077) ayant ouvert le bénéfice de l'exception d'illégalité à un comité social et économique d'établissement : il a été jugé que le CSE était « recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi ».

S'inspirant de ce précédent, la Cour a tranché la question de la voie de la nullité, dans un arrêt du 10 juillet 2024 (Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-19.675, FP-B+R), en jugeant que « Eu égard aux effets de l'action en nullité d'un accord collectif, seule l'institution représentative du personnel, dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application de l'accord collectif contesté, a qualité à agir par voie d'action en nullité d'un accord collectif aux motifs qu'il viole **ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public** ».

Ce faisant, la chambre sociale a précisé les contours de l'action en nullité ouverte au CSE, imposant tout d'abord que soit invoquée une violation des « droits propres du CSE résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public ». Par cette formule, complétée par rapport à celle employée dans les arrêts de 2022, la Cour de cassation exclut des actions fondées sur les violations de prérogatives que le CSE tiendrait de dispositions légales supplétives ou de dispositions conventionnelles.

Par ailleurs, la chambre sociale apporte une seconde restriction : le périmètre de l'institution représentative du personnel demandant la nullité doit couvrir l'intégralité du champ d'application de l'accord contesté. Dans la notice afférente à cet arrêt, la Cour justifie cette condition par l'effet de l'action en nullité qui, si elle aboutit, produit l'anéantissement de l'accord ou le prive de tout effet : elle explique qu'une action en nullité serait sinon à même de mettre à néant des dispositifs concernant également des champs d'application, par exemple des établissements dont les institutions représentatives du personnel ne souhaitaient pas s'opposer. Elle affirme donc que cette condition est inséparable du champ d'action d'une institution représentative du personnel au sein d'une entreprise divisée en plusieurs établissements distincts, et souligne que toute sa place doit être laissée à la négociation au sein des entreprises.

Dossier 4

10 ans après le lancement du chantier de restructuration des branches : premiers éléments de bilan

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Dossier 4

10 ans après le lancement du chantier de restructuration des branches : premiers éléments de bilan

En 2014, près de 700 conventions collectives étaient recensées par le ministère du Travail, illustrant une forte fragmentation du paysage conventionnel. Aucune politique globale de regroupement n'avait alors été engagée jusqu'à la loi du 5 mars 2014, qui a permis d'initier des fusions de branches sur la base de critères objectifs, sous l'impulsion du ministre chargé du Travail.

10 ans plus tard, un premier regard peut être porté sur cette recomposition. L'échéance du délai légal de 5 ans pour mettre en place les nouveaux dispositifs conventionnels, arrivée à terme en 2024, offre un moment propice pour établir de premiers constats. Ceux-ci restent néanmoins partiels, les effets de ce processus structurant ne pouvant être pleinement mesurés qu'à long terme.

Il convient de rappeler que la restructuration des branches n'a jamais été une fin en soi, mais un levier pour renforcer le dialogue social à l'échelle des branches professionnelles. Ce chantier s'inscrit dans une ambition plus large : celle d'un dialogue social consolidé, reposant sur des branches fortes, capables de remplir pleinement leurs missions de régulation économique et sociale.

Dans un contexte de décentralisation du droit du travail et de valorisation de la négociation collective, la constitution de branches fortes apparaît comme une condition essentielle à l'efficacité du système conventionnel et à la légitimité de ses acteurs.

1. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES, OUTIL DE CONSOLIDATION DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

1.1. PREMIER CONSTAT : CE CHANTIER A PERMIS DE RÉDUIRE LE NOMBRE DE BRANCHES PROFESSIONNELLES ET D'ACCROÎTRE LEURS EFFECTIFS

Le chantier de restructuration des branches professionnelles s'est déroulé en deux phases :

- la première, **entre 2016 et 2017**, a consisté à supprimer, en les déréférençant, les **branches** dites « **mortes** », caractérisées par une faible activité conventionnelle ou par un champ d'application géographique limité (régional ou départemental) ;
- la deuxième, **depuis 2019**, a visé à **regrouper** les **branches** de **moins de 5 000 salariés**.

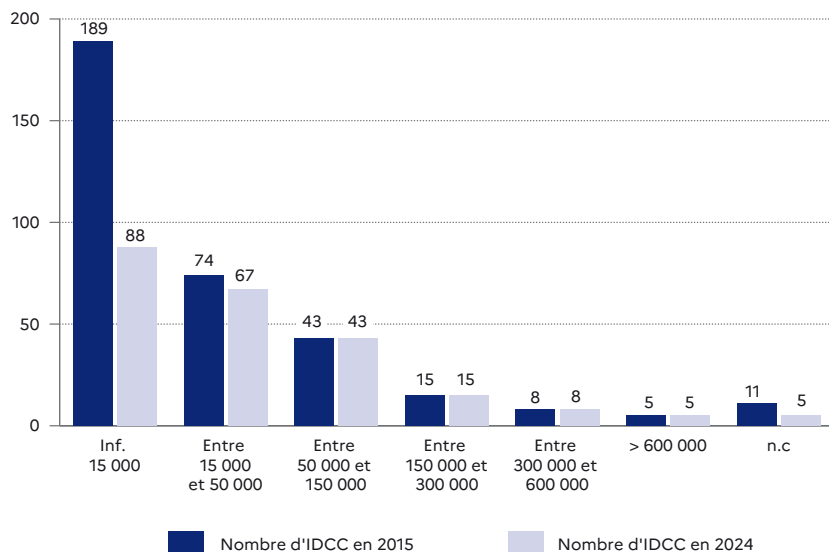
Ce processus a contribué à réduire le nombre de branches, tout en augmentant leur taille en termes d'effectif. Le *graphique 1* ci-contre illustre l'impact de ce chantier sur la réduction du nombre de branches aux effectifs limités et leur concentration autour de branches de tailles intermédiaires (moins de 15 000 salariés) ou conséquentes (entre 15 000 et 50 000 salariés). Par exemple, en 2014, le secteur de la métallurgie recensait 76 conventions collectives locales. Un processus de fusion volontaire a été lancé par les partenaires sociaux, aboutissant à la signature d'une convention collective nationale (CCN, IDCC 3248⁽¹⁾, signée et étendue en 2022).

Ce chantier a donc eu pour effet de **recentrer le paysage conventionnel autour de branches de tailles intermédiaires ou significatives**. Il a permis de se rapprocher de l'objectif fixé par la loi du 8 août 2016, qui visait environ 200 branches professionnelles (contre près de 700 en 2014), avec aujourd'hui environ 230 branches recensées⁽²⁾. Cette rationalisation a renforcé la lisibilité du droit conventionnel et son effectivité pour les entreprises comme pour les salariés.

1) Le dossier 6 présente un exemple de la manière dont cette nouvelle convention collective a été déployée au sein du groupe Airbus.

2) Hors branches agricoles et ultramarines.

Graphique 1 - Comparaison des branches professionnelles selon leurs effectifs entre 2015 et 2024



Note : afin de ne pas fausser les résultats, les branches déréférencées et celles ayant regroupé plus de dix branches territoriales (telles que la métallurgie ou le bâtiment) ont été exclues.

Source : données internes.

1.2. DEUXIÈME CONSTAT : CE CHANTIER A PERMIS D'AMÉLIORER LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE EN RÉDUISANT LE NOMBRE DE SECTEURS EN SITUATION DE VIDE CONVENTIONNEL

Le chantier a également permis d'intégrer des secteurs jusque-là dépourvus de couverture conventionnelle, en les rattachant à des branches partageant des activités, des compétences et des enjeux communs.

En effet, conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail, le ou la ministre chargée du Travail peut non seulement engager une fusion de branches sur la base de critères précis, mais également élargir le champ d'application d'une convention existante pour y inclure des secteurs professionnels ou territoriaux non couverts.

Au-delà du signal donné par ce cadre légal et de l'objectif explicite d'élargir la couverture conventionnelle, le contexte de restructuration des branches a nourri des réflexions de fond sur la pertinence des champs conventionnels. Il a amené les partenaires sociaux à s'interroger sur la nécessité de redéfinir ou d'ajuster les périmètres existants dans un paysage paritaire en pleine recomposition.

Dans certains cas, ces réflexions ont conduit à des élargissements négociés des champs conventionnels, traduisant une volonté d'adaptation aux réalités sociales

et économiques des secteurs concernés. Ainsi, le cadre légal a aussi joué un rôle de catalyseur, en suscitant des dynamiques de rapprochement volontaire portées par les acteurs eux-mêmes.

Le chantier de restructuration des branches a permis de réduire significativement les situations de vide conventionnel. Entre 2014 et 2024, plusieurs secteurs auparavant non couverts ont été intégrés à des branches existantes, leur assurant une protection conventionnelle adaptée. Ces intégrations ont été réalisées *via* des arrêtés ou des accords d'élargissement ; elles concernent notamment :

- les centres de gestion agréés, rattachés à la CCN des cabinets d'experts-comptables (IDCC 787) par arrêté du 23 janvier 2019 ;
- les festivals de cinéma et d'audiovisuel, intégrés à la branche de l'événementiel (IDCC 3252) à l'initiative des partenaires sociaux, avec le soutien des pouvoirs publics⁽³⁾ ;
- le secteur de la télédiffusion, désormais structuré autour d'une branche spécifique (IDCC 3241), avec une dynamique similaire engagée pour la radiodiffusion.

Ces élargissements ont renforcé la couverture des petites entreprises, en leur offrant un socle conventionnel commun. Cela est particulièrement important dans un tissu économique dominé par les microentreprises⁽⁴⁾, qui représentent 96,3 % des entreprises françaises⁽⁵⁾. Souvent dépourvues de ressources juridiques internes, ces structures ont des difficultés à négocier elles-mêmes des accords collectifs. L'intégration dans une branche existante leur permet donc de bénéficier de garanties conventionnelles, allant au-delà des dispositions prévues par le code du travail, constituant une véritable avancée pour la structuration collective du secteur.

2. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES, UN OUTIL DE RENFORCEMENT DES BRANCHES

2.1. TROISIÈME CONSTAT : CE CHANTIER A PERMIS DE CONSOLIDER LES ACTEURS

La fusion des branches professionnelles a permis de renforcer les organisations, en particulier d'employeurs, en élargissant leur champ d'action à plusieurs secteurs. Ce regroupement a favorisé leur légitimité, leur visibilité et leur capacité à représenter un secteur d'activité *via* un spectre plus large d'entreprises.

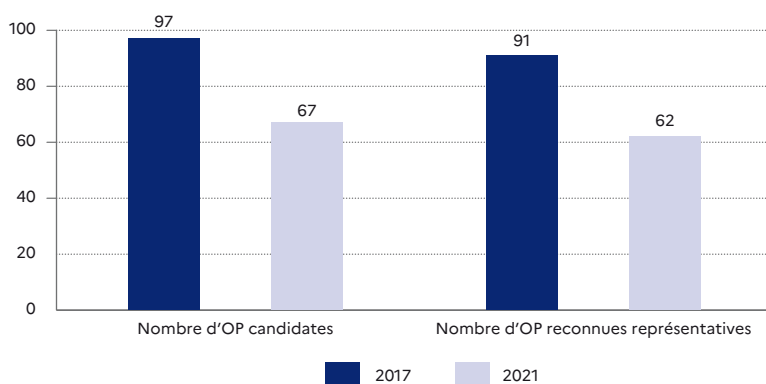
3) Voir dossier 5.

4) D'après la définition de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), une microentreprise est une entreprise occupant moins de dix personnes et ayant un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas deux millions d'euros. Les microentreprises font partie des petites et moyennes entreprises (PME).

5) Source : Insee, *Les entreprises en France*, édition 2023.

Entre 2017 et 2021, les branches ayant fusionné ont constaté une baisse d'environ 30 % du nombre d'organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives, en partie liée aux rapprochements ou fusions d'organisations. Ainsi, la fusion des branches de la *boucherie* et de la *poissonnerie* a conduit à la fusion de deux organisations d'employeurs en une nouvelle organisation patronale, Remalim (CCN IDCC 3254, signée en 2024) ; c'est également le cas de la fédération Eben dans la branche du *bureau et du numérique* (IDCC 1539).

Graphique 2 - Comparaison du nombre d'organisations patronales (OP) ayant candidaté pour être représentatives avec le nombre d'OP ayant été reconnues représentatives lors des cycles 2017 et 2021



Source : données internes (travaux de comparaison réalisés sur l'ensemble des branches actuellement actives ayant fait l'objet d'une procédure de fusion, volontaire ou par arrêté).

Cette situation montre que ce chantier a favorisé la structuration des acteurs autour de nouvelles entités, via des fusions d'organisations ou la création de confédérations. Il a ainsi contribué à consolider les capacités des organisations représentatives.

La fusion ou le rapprochement des organisations d'employeurs fait parfois l'objet de critiques au sujet du risque de disparition, dans les négociations sur un nouveau périmètre élargi, de la prise en compte des enjeux économiques et sociaux propres aux secteurs ayant perdu leur représentativité avec la fusion. Toutefois, les fédérations d'employeurs concernées peuvent adhérer aux organisations représentatives de branche pour défendre leurs intérêts spécifiques. Des formes de structuration plus larges, comme les confédérations, permettent également d'assurer la prise en compte des enjeux propres à chaque secteur au sein d'ensembles élargis.

2.2. QUATRIÈME CONSTAT : CE CHANTIER A CONTRIBUÉ AU RENFORCEMENT CAPACITAIRE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le chantier de restructuration a permis de regrouper des secteurs autour de branches communes, favorisant :

- la mutualisation des moyens financiers, permettant une réduction des coûts et une réallocation des ressources vers des projets communs (par exemple, la formation professionnelle, la mise à jour des classifications, etc.) ;
- la centralisation des ressources et le renforcement de l'expertise développée par les organisations professionnelles d'employeurs au profit de leurs adhérents.

Dans cette dynamique, les fusions ont également favorisé une organisation plus efficiente des branches, en regroupant au sein d'une même entité des secteurs proches ou complémentaires, constituant ainsi des filières cohérentes. La mutualisation permet ainsi à la branche de **recentrer son action autour de thématiques prioritaires**, par l'adoption d'une approche plus coordonnée et la mobilisation de moyens renforcés, notamment sur les thématiques suivantes :

- le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) : seulement dix branches⁽⁶⁾ ont signé des accords Fipu depuis son lancement en 2023. Parmi celles-ci, la majorité des branches sont de grandes branches en termes d'effectifs (entre 30 000 et 1 000 000 de salariés) :
 - environ la moitié compte entre 30 000 et 100 000 salariés ;
 - et 30 % représentent entre 100 000 et 1 000 000 de salariés.
- les systèmes de classification : seules 20 % des branches de moins de 30 000 salariés appliquent un accord de classification récent (moins de 5 ans), contre 40 % pour celles de plus grande taille. Or, les branches de part et d'autre de ce seuil sont aujourd'hui en nombre équivalent, ce qui révèle une dynamique de mise à jour plus soutenue dans les branches les plus structurées.

6) Liste des dix branches ayant signé un accord Fipu : la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale à but non-lucratif (IDCC 2466), les Industries électriques et gazières (20347), la branche du commerce et services de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), la branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150), la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941), la branche des fleuristes et de la vente et services des animaux familiers (IDCC 1978), la branche des détaillants en chaussures (IDCC 733), la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle (IDCC 2272), la branche des entreprises des services d'eau et d'assainissement (IDCC 2147), et celle de la boulangerie-pâtisserie (IDCC 843).

3. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES, UN OUTIL DE LISIBILITÉ ET D'EFFECTIVITÉ DU DROIT CONVENTIONNEL ADAPTÉ À CHAQUE BRANCHE

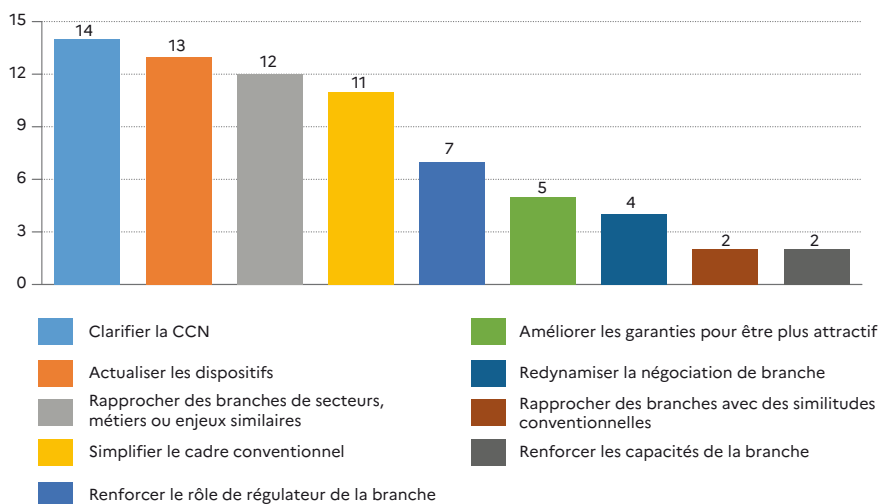
Le chantier de restructuration des branches professionnelles poursuit un objectif central : renforcer la lisibilité et l'efficacité du droit applicable. Cet objectif a été pleinement investi par les partenaires sociaux.

Ainsi, deux tiers des branches ont précisé dans le préambule de l'accord matérialisant leur rapprochement (accord de fusion, de méthode, création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI] commune, etc.) l'orientation qu'elles souhaitent donner à cette démarche, en mettant en avant la simplification et l'harmonisation du droit conventionnel.

Parmi les quatre principales motivations évoquées – classées ici par ordre d'importance –, trois répondent directement à l'enjeu de rationalisation du paysage conventionnel :

- clarifier les textes conventionnels ;
- actualiser les dispositifs existants ;
- rapprocher des secteurs ou des métiers partageant des problématiques similaires ;
- simplifier l'architecture conventionnelle.

Graphique 3 - Principales orientations communiquées par les branches initiant un processus de fusion



Source : données internes.

Si l'article L. 2261-33 du code du travail prévoit un délai maximal de 5 ans pour finaliser l'accord de remplacement, la Direction générale du travail a, à la demande des partenaires sociaux de certaines branches, procédé à l'extension d'accords prévoyant la poursuite des travaux au-delà de cette échéance, afin de permettre la finalisation des négociations de l'accord de remplacement.

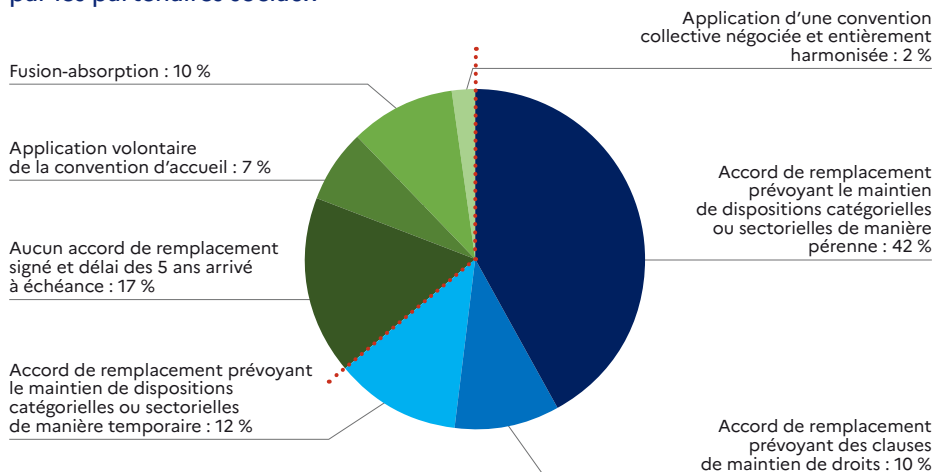
Par ailleurs, l'intérêt de ce chantier réside également dans la latitude dont les partenaires sociaux disposent pour structurer la convention collective issue des négociations. Les dynamiques du dialogue social et la nécessité de préserver des équilibres économiques et sociaux dans des branches fusionnées conduisent souvent à maintenir certains droits conventionnels couvrant des situations spécifiques, qu'elles soient sectorielles ou catégorielles. Toutefois, afin de faciliter la lisibilité du droit conventionnel, ces dispositions spécifiques doivent être clairement identifiées par les partenaires sociaux et garantir une application uniforme pour les salariés du sous-secteur concerné. Cette approche a d'ailleurs été encadrée par le Conseil constitutionnel (Cons. const., 29 nov. 2019, n° 2019-816 QPC).

Le maintien de stipulations sectorielles ne constitue en aucun cas un frein aux objectifs du chantier. Bien au contraire, les négociations permettant de passer de deux conventions collectives distinctes à un accord de remplacement conduisent les partenaires sociaux à mettre en commun la majeure partie de leur cadre conventionnel, tout en préservant les spécificités qu'ils ont jugées nécessaires. Ce chantier a ainsi permis, de façon concrète, d'adopter des stipulations régissant des situations équivalentes en les regroupant sous des stipulations communes d'une même convention, sans porter atteinte aux droits spécifiques qui peuvent être maintenus.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont eu recours à diverses modalités de rapprochement :

- 64 % des cas ont donné lieu à des accords de remplacement, permettant de conserver certaines stipulations spécifiques aux secteurs ou aux catégories concernées. Parmi eux, 52 % ont prévu un maintien de manière pérenne et 12 % un maintien temporaire ;
- 36 % des situations ont conduit à une mise en commun complète des stipulations effectuée selon trois voies possibles : faute d'accord dans les 5 ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement deviennent applicables ; un accord actant l'application intégrale de la convention collective de rattachement, ou encore un accord de remplacement couvrant l'ensemble des thématiques des branches fusionnées ont été signés.

Graphique 4 - Modalités de rapprochement adoptées et mises en œuvre par les partenaires sociaux



Source : données internes.

Une analyse des thématiques les plus couramment mises en commun ou maintenues comme spécifiques a été réalisée par la Direction générale du travail (DGT). Celle-ci montre deux tendances :

- à des fins d'harmonisation, de clarification et de simplification, la majorité des dispositifs conventionnels a été mise en commun ;
- les stipulations, régulièrement maintenues comme spécifiques, relèvent des thématiques suivantes (par ordre décroissant) : classifications et rémunérations, indemnités conventionnelles, formation professionnelle ou prévoyance.

Le rapprochement des dispositifs conventionnels n'implique pas nécessairement leur uniformisation. En effet, dans 64 % des cas, les partenaires sociaux ont maintenu des dispositions propres aux secteurs d'activité fusionnés, selon deux logiques distinctes :

- **le maintien de droits conventionnels** : même si les partenaires sociaux ont harmonisé une partie de leurs dispositifs, d'autres sont jugés comme des spécificités sociales, non-négociables tant pour les organisations syndicales que, parfois, pour les organisations d'employeurs ;
- une **logique fédérative** : tout en unifiant certains dispositifs, les partenaires sociaux laissent une marge d'autonomie aux secteurs fusionnés, afin de favoriser une adaptation aux réalités économiques et sociales propres à chacun.

Dans certains cas, les partenaires sociaux ont combiné les deux approches au sein d'un même accord de remplacement, comme dans le cas de la branche de la *boucherie - poissonnerie* (IDCC 3254) ou dans celui des *entreprises au service de la création et de l'événement* (IDCC 3252).

Toutefois, la possibilité pour les partenaires sociaux de structurer la convention de manière sectorielle ou de maintenir des stipulations spécifiques a fait l'objet de critiques. Certains observateurs y voient une remise en cause de l'unité attendue d'une branche. Sans anticiper d'éventuelles évolutions jurisprudentielles, il convient néanmoins de souligner que la négociation d'accords sectoriels est mentionnée par le code du travail⁷⁾ et constitue une pratique courante et antérieure à la restructuration des branches dans de nombreux environnements conventionnels.

CONCLUSION

Bien qu'ambitieux dès ses débuts, le projet de restructuration des branches professionnelles a fait l'objet d'une large appropriation de la part des partenaires sociaux. Malgré les complexités liées aux rapprochements, ceux-ci ont su tirer profit de dynamiques de mutualisation et de renforcement du dialogue social. Ces fusions ont souvent été l'occasion de repenser les dispositifs existants, d'adopter de nouvelles approches et de consolider les outils du paritarisme.

Cependant, l'évaluation complète des effets de ces rapprochements ne pourra se faire que sur le long terme, à travers l'émergence progressive d'une culture de branche commune et la capacité à aborder collectivement de nouveaux enjeux.

L'expérience acquise, tant par les partenaires sociaux que par les pouvoirs publics, constitue un atout pour la poursuite du chantier. Une éventuelle relance devra être co-construite, en tenant compte du potentiel encore existant pour structurer des branches cohérentes et solides. D'ailleurs, certaines branches non concernées directement par les obligations légales ont, de leur propre initiative, engagé des regroupements conventionnels. Ces démarches spontanées illustrent la durabilité du mouvement dans les pratiques et les réflexions des acteurs du dialogue social.

7) Article L. 2222-2 : « Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1. »
Premier alinéa de l'article L. 2222-1 : « Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés "conventions" et "accords" dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. »

Dossier 5

**Contribution de la branche
des entreprises
au service de la création
et de l'événement
(IDCC 3252)**

**Présentation paritaire
d'une restructuration
de branches avec
création d'une nouvelle
convention collective**

Dossier 5

Contribution de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252). Présentation paritaire d'une restructuration de branches avec création d'une nouvelle convention collective

Cette contribution est unanimement portée par les organisations d'employeurs et de salariés de la branche, à l'exception de la CGT qui, bien que signataire de la convention collective des *entreprises au service de la création et de l'événement* (ESCE) n° 3252, n'a pas souhaité s'associer en raison de son opposition de principe au chantier de restructuration des branches.

Après des années de travaux préparatoires et 8 mois de négociation active, la convention collective des *entreprises au service de la création et de l'événement* a été signée, le 27 juin 2024, entre les organisations d'employeurs SYNPASE (Syndicat national des professionnels de l'audiovisuel, du spectacle et de l'événement), Ficam (Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia) et LEVENEMENT (Association des agences de communication événementielle), et les organisations syndicales F3C-CFDT, SYNPTAC-CGT, SFA-CGT, CFTC-MEDIA+ et FASAP-FO.

Cette signature conclut un chantier de restructuration complexe qui a nécessité de passer un grand nombre d'étapes intermédiaires pour aboutir (1). Bien que cette restructuration se soit heurtée – et continue encore de se heurter – à des difficultés politiques et juridiques (2), les bénéfices attendus par les partenaires sociaux (3) commencent déjà à être ressentis dans la branche.

1. LA LONGUE STRUCTURATION D'UNE BRANCHE À LOGIQUE « HORIZONTALE »

1.1. UNE RESTRUCTURATION VOLONTAIRE EN RÉACTION À UNE IMPULSION INSTITUTIONNELLE

Sous l'impulsion des objectifs de « rationalisation du paysage conventionnel » fixés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les conventions collectives des *propriétaires-exploitants de chapiteaux* (IDCC 2519) et des *mannequins* (IDCC 2397) ont rapidement figuré parmi les branches menacées d'être rattachées par fusion administrative à une branche d'accueil, en raison d'une atonie, pour la première, et d'un effectif inférieur au seuil de 5 000 salariés fixé par l'article L. 2261-32 du code du travail, pour la deuxième.

Face au risque d'un « mariage forcé » avec des branches d'accueil dans lesquelles ces deux secteurs auraient été dilués et invisibilisés, les partenaires sociaux employeurs et salariés ont rapidement pris conscience de la nécessité de réfléchir à un projet alternatif. Cette urgence et cette épée de Damoclès ont conduit aux premières réflexions sur la création d'une grande branche rassemblant les entreprises au service de la création et de l'événement.

1.2. DES SYNERGIES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES RENDANT POSSIBLE UNE RESTRUCTURATION « HORIZONTALE »

La convention des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* (IDCC 2717) s'est imposée, dès le 4 décembre 2018 (date de signature de l'accord de regroupement), comme branche d'accueil naturelle pour les propriétaires-exploitants de chapiteaux, leurs activités étant voisines et d'une proximité indiscutable.

Cela n'a pas été immédiatement le cas pour les agences de mannequins. La Direction générale du travail privilégiait initialement une logique « verticale » : fusionner leur convention avec celle de leurs principaux donneurs d'ordre (branches de la *publicité*, de la *haute couture* ou de la *production audiovisuelle*). Les agences ont immédiatement refusé l'idée d'un regroupement avec leurs clients, redoutant des conflits d'intérêts et une perte de maîtrise de leur destin social.

Le rapprochement avec l'IDCC 2717 a d'abord été suggéré par des organisations de salariés représentatives dans les deux conventions collectives. En dépit de profondes différences de métier, les partenaires sociaux ont rapidement identifié de nombreuses synergies professionnelles et des enjeux sociaux communs, plus encore qu'avec les clients des agences de mannequins.

Ce rapprochement n'a donc pas été envisagé sur la base d'une proximité de filière ou de métier – comme c'est souvent le cas mais sur la base d'une logique « horizontale » : une logique qui prend sa source dans un socle de besoins sociaux communs et dans l'appartenance au corps transversal des entreprises proposant des services contribuant, sous des formes diverses, à la réalisation d'un projet créatif ou événementiel. Ces convergences identifiées entre les deux secteurs constitueront les fondations de la future grande branche des *entreprises au service de la création et de l'événement* :

- **Des activités de prestation en faveur de la création et l'événementiel** : les deux secteurs proposent des activités de prestation de service (mise à disposition de personnel d'un côté, prestation technique de l'autre) pour le compte d'une clientèle appartenant au milieu de la création et de l'événementiel (la mode et la publicité d'un côté, le spectacle, l'événementiel professionnel, l'audiovisuel et le cinéma de l'autre).
- **De fortes variations d'activité** : les rythmes d'activité des deux secteurs sont très fluctuants, avec d'importants pics d'activité saisonniers (notamment les périodes de Fashion Week d'un côté et la période des festivals de l'autre) et des périodes creuses, voire de suspension de l'activité.
- **Des emplois temporaires par nature** : les très fortes variations d'activité empêchent le CDI d'être le contrat de principe pour un pan substantiel de l'activité et rendent nécessaire l'accès à des catégories de contrats dérogatoires au droit commun. Coexistent ainsi dans les entreprises des deux secteurs des salariés dits « permanents » et de nombreux salariés (mannequins, d'un côté, intermittents, de l'autre) aux contrats de travail courts, entrecoupés de périodes d'inactivité plus ou moins longues, et souvent liés à plusieurs employeurs.
- **L'imprévisibilité des amplitudes de travail** : l'imprévisibilité est au cœur de l'activité des deux secteurs en raison des nombreux facteurs extérieurs qui peuvent allonger la durée des événements (défilés, concerts, tournages, etc.) et, incidemment, celle des prestations, ce qui rend indispensable l'adaptation des règles applicables en matière de durée du travail.
- **Des lieux de travail externes** : le travail est régulièrement exécuté en dehors des locaux de l'entreprise dans des lieux qui peuvent ne pas dépendre de l'employeur (locaux sous la responsabilité du client ou d'un tiers, établissements recevant du public, etc.).
- **La place prédominante des enjeux de santé et sécurité au travail** : les deux secteurs sont confrontés à des enjeux forts en matière de santé et de sécurité au travail, de suivi médical renforcé et, plus globalement, de politique de prévention des risques professionnels. Bien que leurs salariés soient exposés à des risques très différents, cette exposition est exacerbée par les situations de coactivité et l'exécution du travail en dehors de l'enceinte de l'entreprise.
- **Des opérateurs communs** : les deux secteurs sont rattachés au même opérateur de compétences (AFDAS) et ont désigné le même service de prévention et de santé au travail interentreprises (THALIE SANTÉ) pour le suivi médical de leur population de salariés multi-employeurs.

Les partenaires sociaux ont ainsi considéré que les convergences sociales étaient suffisantes pour s'engager dans un projet de regroupement de leurs conventions collectives, aboutissant à la signature de l'accord du 8 février 2019. À l'occasion d'un contentieux intervenu plusieurs années après cette signature, le Conseil d'État lui-même a eu l'occasion de souligner que les conditions économiques et sociales des deux secteurs étaient suffisamment analogues, de sorte qu'aucun motif d'intérêt général ne s'opposait à leur regroupement et à l'extension de celui-ci par le ministre chargé du Travail (CE, 5 juillet 2022, N° 444949).

1.3. UNE RESTRUCTURATION FÉDÉRATRICE, AU-DELÀ DES PÉRIMÈTRES INITIAUX

Le regroupement des champs d'application des trois conventions collectives a marqué le début du chantier d'harmonisation des stipulations qu'elles contiennent. Ce qui se bornait jusqu'alors à n'être qu'une union entre trois branches professionnelles sous la menace d'une restructuration administrée s'est mué au fil des mois en un projet plus vaste et ambitieux. La reconnaissance de synergies entre des secteurs pourtant très distincts démontre la pertinence d'une branche transversale fondée sur des enjeux communs et la volonté de construire ensemble plutôt que sur la seule proximité des métiers. Réalisant cela, les partenaires sociaux ont progressivement acquis la certitude que la restructuration ainsi engagée devait aller au-delà d'une simple harmonisation de stipulations conventionnelles, afin d'aboutir à la création d'une grande branche rassemblant toutes les entreprises et tous les salariés qui s'identifient à ce projet et dépassant la seule agrégation des champs d'application des conventions collectives regroupées.

Ce projet fédérateur s'est articulé autour de trois étapes clés :

- **D'abord, la généralisation de la couverture conventionnelle au sein des agences de mannequins.** Les permanents n'étaient pas couverts par la convention collective des mannequins. Les partenaires sociaux ont pris très tôt la décision de faire de la restructuration engagée une opportunité pour achever le travail de couverture conventionnelle dans ce secteur, répondant notamment à un enjeu d'équité sociale porté par les organisations de salariés.
- **Ensuite, l'ouverture du projet aux agences événementielles.** Le secteur des agences événementielles a été approché en 2019 via l'organisation qui les représente. Bien que certaines d'entre elles appliquaient volontairement une convention collective (notamment celles des *bureaux d'études*, de la *publicité*, du *spectacle vivant privé* ou de la *production audiovisuelle*), ce secteur n'était

régi par aucune convention collective obligatoire¹⁾. Il se trouvait ainsi handicapé par un « éparpillement social » qui l'empêchait de bénéficier de règles sociales homogènes et le privait de la possibilité de contribuer à leur négociation. Parce qu'elles aspirent à se structurer, à harmoniser les règles appliquées, et parce qu'elles s'identifient pleinement aux enjeux sociaux qui lient les différents secteurs de la branche, les agences événementielles se sont engagées pleinement dans les travaux à partir de l'année 2021. Elles ont pu participer activement, pour la première fois, à la négociation du socle de règles sociales de branche régissant les rapports avec leurs salariés.

- **Enfin, l'intégration tardive mais emblématique des salariés des festivals de cinéma et d'audiovisuel.** Cette intégration est notamment le fruit d'un mouvement social débuté au printemps 2024. Les salariés embauchés à l'occasion des festivals ont exprimé la volonté de bénéficier d'une convention collective et de faire prendre en considération leurs particularités d'emploi (comparables à celles des intermittents du spectacle et des mannequins). Il est ressorti des réflexions menées sous l'égide des ministères du travail et de la culture sur la convention collective de rattachement que celle, en construction, des *entreprises au service de la création et de l'événement* était la plus adaptée et la plus cohérente au regard des enjeux sociaux des salariés de ce secteur qui aspirent notamment à bénéficier des règles d'assurance chômage applicables aux techniciens intermittents du spectacle. Cette dernière intégration, tardive mais intervenue dans un délai ayant permis une extension concomitante de la convention collective et de son avenant portant modification du champ d'application et intégrant les salariés des festivals, marque l'aboutissement d'un projet de restructuration profond et large qui a permis de remédier à l'absence de couverture conventionnelle de milliers de salariés.

2. UNE AMBITION COMMUNE À L'ÉPREUVE DE NOMBREUX OBSTACLES

Les défis politiques, juridiques et techniques rencontrés au cours des travaux préparatoires, des négociations et même après la signature de la nouvelle convention collective ont été nombreux, complexes et parfois persistants. Pourtant, ces obstacles n'ont jamais remis en cause la détermination des partenaires sociaux à aller jusqu'au bout de leur ambition, ni le désir d'union des secteurs impliqués.

1) Pour rappel, une entreprise dont l'activité principale est l'organisation de foires, de salons ou le strict conseil en relations publiques et communication ne saurait être qualifiée d'agence événementielle.

NLDR : à ce titre l'arrêté du 13 mars 2025 portant extension de la convention collective nationale des *entreprises au service de la création et de l'événement* (n° 3252) précise que « le champ d'application de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement doit être entendu comme ne couvrant pas les entreprises dont l'activité principale relève de la convention collective étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486), lesquelles sont exclues du champ d'application de la convention collective susvisée, et notamment les agences événementielles lorsque celles-ci exercent à titre principal des activités de conseil en relations publiques et communication et des activités d'organisation de foires, salons professionnels et congrès ».

2.1. LES RÈGLES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ CONFRONTÉES À UNE RESTRUCTURATION ATYPIQUE

- **La perte de représentativité des représentants des agences de mannequins**

En 2021, à l'occasion du renouvellement des arrêtés de représentativité patronale dans les branches professionnelles, les agences de mannequins ont découvert qu'elles ne disposeraient plus d'organisation représentative. Cette perte de représentativité s'explique principalement par les règles de calcul de l'audience des organisations d'employeurs dans les branches issues de regroupements de conventions collectives. La légitimité des représentants des agences de mannequins pour contribuer au dialogue social de branche a été appréciée au regard de leur poids dans l'ensemble des secteurs regroupés et non dans leur seul champ professionnel. Le faible nombre d'entreprises et de salariés de ce dernier prive *de facto* les organisations d'agences de mannequins de toute possibilité de prétendre à une représentativité. La restructuration opérée aurait pu, de ce fait, produire des effets contraires à l'intérêt général qu'elle poursuit et être stoppée brutalement pour éviter des conséquences politiques indésirables. Il s'agit du secteur d'activité au sein de la branche qui présente les plus fortes spécificités « métier » et sociales. Rappelons qu'un pan entier du code du travail est dédié à l'activité des agences de mannequins. Aucune des organisations représentatives des autres secteurs couverts par la nouvelle branche n'aurait pu s'improviser spécialiste de ce secteur si particulier. La question des modalités d'appréciation de la représentativité syndicale et patronale dans ce secteur a fait l'objet de plusieurs contentieux devant la Cour administrative d'appel de Paris et le Conseil d'État, lesquels ont finalement abouti à la confirmation de la doctrine adoptée par la Direction générale du travail. La volonté des agences de mannequins d'adhérer à la branche n'a malgré tout pas faibli. Les organisations d'employeurs se sont organisées entre elles pour permettre le mandatement des organisations d'agences de mannequins, leur permettant de participer au dialogue social de branche malgré la perte de leur représentativité. Cette situation a pu également être compensée par un travail d'acculturation accéléré des organisations d'employeurs représentatives aux spécificités de l'activité des agences. Il est toutefois regrettable que celles-ci ne puissent pas siéger et signer en leur nom propre, alors qu'elles sont objectivement les seules à être légitimes pour défendre l'intérêt des agences de mannequins.

- **L'accès complexe des représentants des agences événementielles à la représentativité**

Les règles doctrinales de la Direction générale du travail sur la représentativité ont également été mises à l'épreuve à l'occasion de l'intégration des agences événementielles au projet de convention collective. Les arrêtés de représentativité renouvelés en 2021 couvraient uniquement le champ des trois conventions regroupées alors que dans le même temps, le champ de la négociation s'était élargi. Rappelons que même si elles sont en situation de *vide conventionnel*,

les agences événementielles⁽²⁾ sont représentées par une organisation d'employeurs active et qui souhaitait prendre part aux négociations de la nouvelle convention collective. Face à cette situation atypique et juridiquement complexe, la Direction générale du travail a trouvé une solution à travers la notion de « périmètre utile à la négociation » née de la décision du Conseil d'État qui reconnaît au ministre chargé du Travail la compétence pour édicter des arrêtés de représentativité sur des champs de négociation même lorsque ceux-ci ne correspondent pas à une branche professionnelle existante (CE, 4 novembre 2020, N° 434518). Une représentativité syndicale et patronale a ainsi pu être déterminée sur le champ de la nouvelle convention collective en cours de négociation, en incluant les salariés et les entreprises non couverts par le champ des trois conventions collectives regroupées.

2.2. DES CHAMPS PROFESSIONNELS DÉFINIS SANS RÉFÉRENCE PRÉEXISTANTE

- **Une délimitation rendue difficile par l'absence de codes APE (activité principale exercée) spécifiques**

L'intégration dans le champ de la nouvelle convention collective de secteurs en situation de vide conventionnel a rendu nécessaire de consacrer une partie importante des travaux à la définition précise des champs professionnels. La méthode habituellement utilisée est celle consistant à s'appuyer sur la nomenclature d'activités française (NAF) de l'Insee et le découpage des codes APE. Toutefois, dans le cas des agences événementielles et des festivals de cinéma et d'audiovisuel, le code APE ne constituait pas un indicateur fiable : ces activités ne sont pas clairement référencées dans la nomenclature NAF ; de plus, les entreprises de ces secteurs sont rattachées à des codes APE distincts dont la définition est souvent très éloignée de leur réalité. Le travail des partenaires sociaux a donc consisté à élaborer une définition paritaire fiable et suffisamment précise pour permettre aux entreprises concernées de s'identifier aux champs professionnels en dépit de l'absence de mention de code APE comme indice de rattachement.

- **L'articulation avec les conventions collectives voisines reste à préciser**

Les partenaires sociaux ont pris soin d'éviter tout risque de chevauchement de champs en essayant de ne couvrir dans la nouvelle convention collective que ce qui n'était pas couvert par les conventions collectives voisines préexistantes. Cela n'a pourtant pas empêché l'émergence de tensions, après la signature et l'extension de la convention collective, avec les organisations d'employeurs de

2) Pour rappel, une entreprise dont l'activité principale est l'organisation de foires, de salons ou le strict conseil en relations publiques et communication ne saurait être qualifiée d'agence événementielle.

NLDR : à ce titre l'arrêté du 13 mars 2025 portant extension de la convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement (n° 3252) précise que « le champ d'application de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement doit être entendu comme ne couvrant pas les entreprises dont l'activité principale relève de la convention collective étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486), lesquelles sont exclues du champ d'application de la convention collective susvisée, et notamment les agences événementielles lorsque celles-ci exercent à titre principal des activités de conseil en relations publiques et communication et des activités d'organisation de foires, salons professionnels et congrès. »

branches voisines, notamment la branche des *bureaux d'études*, d'une part, et celle de *l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation* (ÉCLAT), d'autre part. Si les différends avec la branche ÉCLAT au sujet de la définition des festivals de cinéma étaient mineurs et ont rapidement pu être levés, ceux avec la branche des *bureaux d'études* vis-à-vis du champ retenu pour les agences événementielles persistent. La difficulté tient notamment au fait que la convention collective des *bureaux d'études* définit son champ professionnel de façon très large, en renvoyant principalement à des codes APE. Or, bien qu'elles ne s'identifient pas à la définition qui en est donnée par l'Insee, une partie des agences événementielles est rattachée à l'un d'entre eux. Notre volonté a toujours été d'être constructifs et de régler les difficultés par le dialogue. Nous appelons de nos vœux des travaux paritaires interbranches de clarification des champs d'application, qui se traduiraient par l'ajout de clauses miroirs précises permettant de délimiter la frontière de nos conventions collectives.

2.3. L'IMPACT DISPROPORTIONNÉ DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SUR LES NÉGOCIATIONS, DANS UN CHAMP TRÈS HÉTÉROGÈNE

La convention collective des *entreprises techniques* (IDCC 2717), en tant que convention d'accueil, a servi de base de négociation. Toutefois, la forte hétérogénéité des secteurs agrégés a rapidement posé difficulté. Dès l'origine, la convention collective n° 2717 distinguait déjà deux sous-ensembles (spectacle vivant/événementiel, d'une part et cinéma/audiovisuel, d'autre part), mais les écarts se sont accentués avec l'arrivée de secteurs aux modèles économiques très différents.

Il a été convenu que les règles applicables aux prestataires du spectacle vivant et de l'événementiel – secteur majoritairement composé de très petites entreprises (TPE) – constitueraient le socle commun. Malgré cela, certaines dispositions (indemnités de départ à la retraite, de licenciement, de temps de trajet) continuaient de représenter une marche trop haute pour les nouveaux entrants, surtout pour les entreprises qui, jusque-là, étaient uniquement régies par le code du travail.

Pour tenir compte de cette situation et éviter le risque de blocage d'un côté ou de l'autre de la table des négociations, il était initialement envisagé de reprendre l'ensemble des acquis sociaux de la convention collective n° 2717 dans le tronc commun de la nouvelle convention collective, tout en prévoyant des dérogations sectorielles ciblées pour les secteurs entrants les plus fragiles économiquement. De cette façon, les acquis de la convention collective n° 2717 auraient pu être préservés dans son champ historique et même être étendus aux secteurs entrants pour lesquels ils étaient soutenables. Mais les premiers échanges avec la Direction générale du travail ont mis en lumière une lecture stricte du principe d'égalité de traitement, excluant toute différenciation sans spécificité métier⁽³⁾. Sur ces trois

3) NDLR : concernant l'évolution de la position de la Direction générale du travail au sujet de l'égalité de traitement dans les contextes de fusion, voir le bilan 2024 du chantier de restructuration des branches professionnelles (partie 2, chapitre 2, p. 170).

points durs de négociation, cette doctrine a rendu nécessaire l'uniformisation des règles par les partenaires sociaux.

Pour limiter cet effet, une clause d'antériorité permet aux anciens salariés qui bénéficiaient de la convention collective n° 2717 de conserver leurs droits antérieurs. Par ailleurs, un engagement a été pris pour rouvrir les discussions sur les indemnités de départ à la retraite une fois les impacts économiques mieux mesurés dans les secteurs entrants. Des améliorations ont aussi été apportées sur d'autres thèmes : meilleure prise en charge des frais professionnels, meilleur encadrement des fortes amplitudes de travail, amélioration des règles de maintien de salaire des salariés en arrêt de travail, création de nouvelles garanties de protection sociale complémentaire et ouverture de l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux activités sociales et culturelles.

Même si un effort important a été fourni pour fixer des règles uniques sur l'essentiel des thèmes de négociation, la structuration sous forme de tronc commun complété d'annexes sectorielles a été inévitable. Les partenaires sociaux ont toutefois limité les stipulations sectorielles aux strictes règles nécessitant une adaptation pour des raisons métier et aux grilles de fonctions spécifiques à chaque secteur d'activité.

Même si nous comprenons l'enjeu d'éviter les restructurations de façade, il est regrettable qu'aucune souplesse n'ait été admise pour tenir compte des écarts de modèle économique⁴⁾. Une stricte égalité entre secteurs structurellement différents revient à nier des réalités pourtant objectives, tout en ayant un impact sur la négociation disproportionné par rapport à l'objectif d'égalité de traitement.

2.4. CHANGEMENT D'IDCC : UNE CONTINUITÉ DE BRANCHE ASSURÉE JURIDIQUEMENT MAIS MISE EN ÉCHEC EN PRATIQUE PAR LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Malgré la demande formulée d'étendre l'IDCC 2717 à l'ensemble des secteurs agrégés, la convention collective des *entreprises au service de la création et de l'événement* a été considérée comme une nouvelle convention collective à part entière. L'IDCC 3252 lui a donc été attribué, ce qui a mis la branche face à de nouveaux défis compte tenu de tous les effets de bord que cela induit. Outre les difficultés classiques liées au changement de code IDCC (blocage des premières DSN [déclarations sociales nominatives] le temps de la prise en compte du nouveau code, problèmes de mise à jour des sites institutionnels notamment pour les ruptures conventionnelles, etc.), d'autres difficultés plus problématiques (non encore résolues) ont émergé dans la prise en charge des techniciens intermittents par France Travail et dans les demandes d'attribution d'aides à l'embauche spécifiques au secteur du spectacle. L'automatisation et l'informatisation des *process* administratifs et institutionnels génèrent une appréciation strictement formelle

4) NDLR : sur ce sujet, voir le bilan 2024 du chantier de restructuration des branches professionnelles partie 2, chapitre 2, p. 170).

et bloquante des codes IDCC, ce qui a empêché la reconnaissance automatique de la continuité réelle entre l'ancienne et la nouvelle convention et accentué mécaniquement les effets de bord liés au changement de code.

2.5. L'ABSENCE DE RÉPERCUSSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LES RÈGLES D'ASSURANCE CHÔMAGE

La négociation de la nouvelle convention collective a été l'occasion de reconnaître des fonctions dans les domaines émergents que sont les drones (utilisés pour le spectacle ou pour la captation) et l'éco-régie chez les prestataires techniques au service de la création et de l'événement. Leur inscription dans la convention visait notamment à mettre le texte en cohérence avec l'évolution réelle des métiers et à permettre leur reconnaissance dans l'annexe VIII du règlement d'assurance chômage applicable aux techniciens intermittents du spectacle.

Dans le même esprit, l'intégration des festivals de cinéma à la branche s'est accompagnée de la création d'une grille de fonctions détaillant celles pouvant relever du CDD d'usage, avec un objectif clair : permettre aux salariés concernés d'accéder au régime d'indemnisation des intermittents du spectacle.

Malgré un consensus de branche et un travail rigoureux de définition des fonctions et de limitation des fonctions éligibles au CDD d'usage, le bureau de l'Unédic n'a, à ce jour⁽⁵⁾, validé ni l'ajout des nouvelles fonctions dans les secteurs déjà couverts par l'annexe VIII, ni l'ouverture du régime aux salariés des festivals. La branche fait face à un verrou politique au niveau interprofessionnel qui échappe à son contrôle et qui nuit à l'équilibre des effets produits par la convention collective.

3. LES EFFETS ATTENDUS ET DÉJÀ MESURABLES DE LA RESTRUCTURATION

Ce long chantier de restructuration a su arriver à son terme en dépit des difficultés rencontrées qui auraient pu décourager les parties prenantes, voire les faire renoncer au projet. Au lieu de cela, les partenaires sociaux sont parvenus à la signature unanime d'un texte équilibré auquel aussi bien les salariés que les entreprises peuvent s'identifier. Il a permis de poser les bases d'une branche plus forte, mieux équipée que jamais pour répondre pleinement à ses missions et aux enjeux sociaux qui l'attendent. Ses effets sont déjà visibles :

- **Réduction du nombre de conventions et amélioration de la couverture conventionnelle.** L'une des forces de la restructuration réalisée est d'avoir réussi à agréger de nombreux secteurs au sein d'une même branche régie quasi intégralement par des règles sociales communes et uniformes, sans que cela ait eu pour

5) NDLR : la contribution a été finalisée en septembre 2025.

effet de diluer les plus petits secteurs. Les partenaires sociaux sont attachés à ce que chaque secteur ait une voix et puisse contribuer à la co-construction du dialogue social de branche, quelle que soit sa taille. Par ailleurs, la naissance de la branche des *entreprises au service de la création et de l'événement* n'a pas eu que pour effet de réduire le nombre de conventions collectives applicables en regroupant trois textes préexistants : elle a permis, comme cela a été évoqué précédemment, d'améliorer la couverture conventionnelle en ouvrant des droits supplémentaires à des milliers de salariés couverts uniquement par le code du travail et en faisant bénéficier des centaines d'entreprises d'un texte parfaitement adapté à leurs spécificités et aux enjeux sociaux qui se présentent à elles. Cette restructuration n'a pas répondu à une logique administrative, elle a concrètement amélioré la situation de salariés et d'entreprises par des concessions réciproques. Elle ouvre également la voie à une meilleure structuration sectorielle, en particulier pour les agences événementielles.

- **Stimulation du dialogue social.** La restructuration a profondément renforcé la vitalité du dialogue social, y compris dans la branche d'accueil où il était pourtant déjà dynamique. Les partenaires sociaux ne considèrent pas la signature de la convention collective comme une fin, mais comme une étape. Un agenda social ambitieux a été construit pour les années à venir, autour de thématiques majeures liées à l'évolution du travail : lutte contre les violences et le harcèlement, impact de l'intelligence artificielle et des transformations numériques et climatiques sur les métiers, solidarité envers les salariés aidants, prévention de l'usure professionnelle, lutte contre le travail illégal, etc. Un agenda social spécifique a également été défini pour répondre aux enjeux propres aux salariés mannequins. Cette dynamique est soutenue par une intensification du dialogue paritaire : fréquence accrue des réunions, densité des travaux, diversification des thématiques, élévation du niveau d'expertise. Le nombre croissant de représentants – tant du côté des employeurs que des salariés – renforce encore cette dynamique en enrichissant les débats et en élargissant les points de vue représentés.
- **Meilleure mutualisation des risques et des financements.** La restructuration a renforcé la mutualisation au sein de la branche en élargissant son périmètre à un plus grand nombre d'entreprises et de salariés. Ce changement d'échelle crée un effet vertueux : les dispositifs collectifs – notamment les régimes santé et prévoyance labellisés, ou encore les dispositifs d'épargne salariale interentreprises – deviennent mécaniquement plus attractifs, mieux financés et plus stables dans la durée.
- **Refonte profonde des stipulations conventionnelles.** Le chantier de restructuration a été l'occasion de prendre du recul et de la hauteur sur les textes manipulés quotidiennement par les organisations d'employeurs de la branche d'accueil. La création de la nouvelle convention collective a ainsi été l'occasion d'opérer une refonte en profondeur des textes conventionnels préexistants. L'ensemble des règles sociales applicables a été réuni dans un texte unique, avec pour objectif de faire de la convention collective le référentiel exclusif de la branche. Toute négociation future devra passer par un avenant intégré au texte, afin d'éviter

l'éparpillement des stipulations par la multiplication d'accords de branche autonomes. Par ailleurs, de nombreux dispositifs ont été mis en conformité, précisés, clarifiés, modernisés et restructurés pour améliorer leur lisibilité. Un soin particulier a été apporté à la rédaction, à la structuration et à la pédagogie du texte afin d'en faciliter l'accès, y compris pour les très petites entreprises qui ne disposent pas de services RH ou juridiques, avec une approche aussi opérationnelle que possible.

- **Rapprochement des organisations d'employeurs.** Enfin, la restructuration a opéré un rapprochement entre les organisations d'employeurs de la branche qui ont saisi cette opportunité pour se renforcer mutuellement. Chaque organisation a trouvé sa place dans un ensemble plus vaste, qu'elle contribue à faire vivre. Cela a permis de faire émerger une culture de travail collectif fondée sur la complémentarité des expertises et le respect de la souveraineté de chacun dans son champ professionnel. Ce rapprochement a donné lieu à une amélioration significative de la communication entre les différents secteurs, à une meilleure connaissance réciproque des organisations et à des mutualisations de moyens qui renforcent *in fine* la capacité d'action de l'ensemble de la branche. Cette cohésion patronale constitue aujourd'hui un socle politique solide, au service d'un dialogue social ambitieux, apaisé et constructif.

Dossier 6

Le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie au sein du groupe Airbus

Dossier réalisé par Airbus

Dossier 6

Le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie au sein du groupe Airbus

Signée le 7 février 2022 par l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), la Fédération des cadres, de la maîtrise, et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC, la Fédération FO de la métallurgie et la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la nouvelle convention collective nationale de la *métallurgie* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

La contribution d'Airbus, rédigée par Catherine Delmotte, directrice des ressources humaines France, et quatre des cinq organisations syndicales représentatives du groupe (CFE-CGC, CFDT, CFTC et FO), expose la manière dont direction et syndicats ont négocié pour déployer ce cadre conventionnel inédit, en particulier pour répondre aux enjeux posés par les nouvelles stipulations relatives à la classification des emplois.

1. LA NOUVELLE CONVENTION DE BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE PORTÉE PAR L'UIMM

1.1. POURQUOI UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE ?

Après l'échec des trois lois précédentes relatives aux conventions collectives (1919, 1936 et 1946), la loi du 11 février 1950 pose les bases du droit moderne français des conventions collectives. Cette loi a, en outre, abrogé les classifications Parodi de 1946 et rétabli la liberté de négociation des salaires. Le décret du 23 août 1950 institue quant à lui le salaire minimum interprofessionnel garanti, le Smig, qui deviendra le Smic, salaire minimum interprofessionnel de croissance, en 1970. Dans la branche de la métallurgie, qui comptait alors plus de 2,5 millions de salariés, des négociations collectives se sont immédiatement engagées, lesquelles ont abouti à près de 90 conventions collectives territoriales de la métallurgie. À l'époque, en effet, dans cette branche, pour tenir compte des réalités

industrielles et économiques très différentes d'une région à l'autre, les négociations collectives de branche étaient exclusivement territoriales. S'agissant de leurs contenus respectifs, ces conventions collectives étaient sensiblement différentes les unes des autres. En revanche, elles étaient généralement construites sur le même plan en quatre parties :

- des dispositions générales,
- un avenant « ouvriers »,
- un avenant « ETAM⁽¹⁾ »,
- un avenant « ingénieurs et cadres ».

Par ailleurs, il est essentiel de rappeler ici que l'abrogation des classifications Parodi par la loi de 1950 a en fait pris de court les partenaires sociaux : certes, la loi leur rendait le pouvoir de négocier les salaires, mais le temps leur manquait pour construire de nouvelles classifications. C'est ainsi que, après 1950, la plupart des conventions collectives de branche – dont celles de la *métallurgie* – ont continué à utiliser les classifications Parodi pour définir leurs catégories professionnelles, et pour fixer leurs salaires minimaux conventionnels. À cet égard, il faut également rappeler que, lors des événements de mai 1968, l'une des revendications majeures des organisations syndicales de la métallurgie était, précisément, la construction d'une nouvelle classification, en remplacement des classifications Parodi, de plus en plus obsolètes et « bricolées ».

La *métallurgie* a été la première branche à abandonner les classifications Parodi, au profit, pour la première fois en France, d'une classification fondée sur des « critères classants » : l'accord national de 1975, conclu par l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), à la demande des chambres syndicales territoriales, visait ainsi la catégorie des non-cadres. Entre-temps, l'UIMM, à la demande de ces mêmes chambres syndicales, avait conclu en 1972 une classification spécifique applicable à la catégorie des ingénieurs et cadres.

Enfin, un accord national de branche du 29 janvier 2000 stipulait que des négociations seraient engagées en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche (non-cadres et cadres). C'est en 2013 qu'ont été organisées les premières rencontres entre l'UIMM et les organisations syndicales, en vue d'examiner les conditions de l'éventuelle mise en chantier de cette nouvelle classification nationale unique. Ces rencontres exploratoires, informelles mais régulières, ont fait apparaître les défauts des classifications alors en vigueur dans la métallurgie. Cependant, si ces défauts justifiaient le projet de construction d'une nouvelle classification, chacun voyait bien que celle-ci ne serait guère compatible avec la plupart des clauses des conventions et accords collectifs, territoriaux ou nationaux, en vigueur dans la branche. Au demeurant, le constat était également fait que, avec le temps, beaucoup de ces clauses étaient devenues obsolètes, voire non conformes au droit positif. En outre, les entreprises à établissements multiples se plaignaient d'avoir à appliquer des règles conventionnelles différentes, en fonction de leurs implantations géographiques.

1) Employés, techniciens et agents de maîtrise.

C'est dans ces conditions que, de 2013 à 2015, l'UIMM et les organisations syndicales ont poursuivi leurs rencontres techniques régulières, en vue de l'examen d'une possible refonte, non plus seulement de la classification, mais de la totalité du dispositif conventionnel de branche de la *métallurgie*.

Lors de ces rencontres, le volume très important du dispositif conventionnel de branche de la *métallurgie* a en effet été constaté : quatre classifications différentes ; 78 conventions collectives territoriales ; de nombreux accords nationaux, dont la convention collective nationale des ingénieurs et cadres ; etc. Fruit de six décennies de négociations collectives, cet empilement de textes conventionnels présentait les inévitables défauts de sa construction au long cours, conditionnée elle-même bien souvent, par les nécessités du lieu et du moment. Ces défauts pouvaient être des difficultés de compréhension, des concours de normes⁽²⁾ des vides juridiques, des obsolescences, voire des clauses n'étant plus conformes aux textes en vigueur. À ces constats s'ajoutèrent deux préoccupations essentielles : d'une part, une fragilisation de l'industrie française, accélérée par les nouveaux défis liés à la mondialisation, à l'intensification de la concurrence internationale, aux nouvelles technologies et aux effets des transformations environnementales, d'autre part, la nécessité de mieux accompagner l'indispensable montée en compétences des salariés, accélérée par le développement des nouvelles technologies et du numérique dans les processus de production. L'industrie devait être capable d'attirer et de fidéliser les talents dont elle avait, et a toujours, besoin.

Telles ont été les raisons qui, au terme de ces 3 années de réflexion en commun, ont conduit les partenaires sociaux à confirmer leur volonté d'entreprendre une refonte complète du dispositif conventionnel de branche de la *métallurgie*.

1.2. LA MÉTHODE ET LE CONTENU

Le 27 juin 2016, l'UIMM et la totalité des organisations syndicales ont conclu un accord national de méthode, qui comprenait quatre parties : il définissait, tout d'abord, l'architecture du futur dispositif conventionnel ; il énumérait, ensuite, les neuf thèmes sur lesquels porterait la négociation ; en troisième lieu, il fixait le calendrier et le rythme des négociations ; enfin, il attribuait aux organisations syndicales des moyens supplémentaires, financiers et informatiques notamment, pour les accompagner dans cette opération.

Le principe cardinal adopté pour mener à bien ce chantier ambitieux a été celui de la co-construction, c'est-à-dire de la concertation permanente avec les territoires, les entreprises et les organisations syndicales. La pérennité des entreprises et de leurs emplois a été constamment au centre de ces négociations.

²⁾ On parle de concours de normes lorsque plusieurs règles juridiques s'appliquent simultanément à un même objet (par exemple, celles d'une convention collective nationale et d'une loi, ou bien celles d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise).

Après plus de 5 années d'intenses négociations, la nouvelle convention collective nationale de la *métallurgie* a été signée, le 7 février 2022, entre l'UIMM et trois organisations syndicales (cf. *supra* : la CFE-CGC, FO et la CFDT).

Non sans quelques regrets de la part de certains protagonistes, les signataires ont abandonné au profit de cette convention collective nationale unique, la pratique qui faisait l'originalité de la branche de la *métallurgie*, des conventions collectives exclusivement territoriales.

La convention collective nationale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Toutefois, le nouveau régime de protection sociale qu'elle a créé est entré en application une année plus tôt, soit le 1^{er} janvier 2023. Pour la première fois, la branche de la *métallurgie* s'est dotée d'un socle minimum de garanties en matière de protection sociale, commun à l'ensemble des entreprises de la branche. Ce dispositif conventionnel institue un bon niveau de prise en charge en matière de frais de santé et de prévoyance lourde, pour l'ensemble des salariés, non-cadres et cadres.

Par ailleurs, la convention collective a mis en place une nouvelle classification nationale unique, applicable également à l'ensemble des salariés de la branche. Fondée sur six critères classants, cette classification prend exclusivement en considération le contenu de l'emploi. Objective et équitable, elle simplifiera en outre les progressions de carrière. Enfin, la nouvelle convention collective offre aux entreprises une boîte à outils juridique, grâce aux nouveaux dispositifs de branche d'accès direct³⁾, qui facilitent l'application des dispositions légales dans les petites entreprises.

Un changement complet de convention collective ne constitue jamais une opération anodine, ni pour les salariés, ni pour les employeurs. Alors que la convention collective nationale a été signée le 7 février 2022, les signataires ont convenu qu'elle n'entrerait en vigueur que le 1^{er} janvier 2024 (à l'exception des dispositions relatives à la protection sociale, appliquées dès le 1^{er} janvier 2023) afin de laisser les employeurs et les salariés se familiariser avec les nouvelles clauses, et s'organiser pour qu'elles puissent s'appliquer à la date prévue.

Les stipulations de la nouvelle convention collective, dont l'entrée en vigueur était le plus susceptible de perturber salariés et employeurs, étaient certainement celles relatives à la classification. Afin de les aider dans cette démarche délicate, les signataires ont mis au point un guide pédagogique.

3) Dispositifs prévus dans la convention collective de branche, ils ne nécessitent pas de négociation au niveau de l'entreprise pour pouvoir y être appliqués.

2. L'IMPACT DE CE CHANGEMENT CONVENTIONNEL TOURNÉ EN OPPORTUNITÉ PAR AIRBUS

La nouvelle classification allait s'imposer à tous, salariés et entreprises, à compter du 1^{er} janvier 2024 sous réserve de la finalisation des négociations au niveau de la branche en décembre 2021. Elle allait avoir des impacts majeurs sur l'emploi et la gestion de carrière des salariés.

Ainsi, au sein d'Airbus, afin de déployer dans les meilleures conditions cette nouvelle classification, une concertation puis une négociation ont été engagées dès septembre 2021 avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, pour définir un accord de méthode afin d'encadrer l'ensemble du dispositif et de se doter des moyens nécessaires et d'un calendrier de négociations. Un accord a été conclu avec trois organisations syndicales représentatives, la CFE-CGC, la CFTC et FO. Dans un premier temps, les réunions de concertation ont permis à la Direction et aux organisations syndicales d'appréhender le texte négocié par la branche, d'échanger dessus puis d'envisager les modalités de déploiement de cette nouvelle classification dans l'environnement Airbus.

Visant à faire de cette négociation un véhicule de la transformation du contrat social du Groupe en France, nous avons fixé neuf thèmes de négociation nous permettant de réviser l'ensemble de la réglementation sociale Airbus pour non seulement la rendre compatible avec les nouvelles dispositions conventionnelles mais également harmoniser, simplifier et moderniser nos règles de vie au travail. Nous sommes ainsi passés de plus de 150 accords collectifs dans nos différentes sociétés à 15 accords de groupe représentant quelque 800 pages.

Nos négociations se sont déroulées pendant 3 ans et demi (2021-2024) pour se terminer fin 2024. Plusieurs accords regroupés sous le projet dit « Reload » ont ainsi été conclus : accord sur la protection sociale et la prévoyance, sur le statut des salariés Airbus en France, sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et la responsabilité sociale environnementale, ainsi qu'un accord de groupe sur le dialogue social. Nous avons engagé dès la fin 2021 les réunions de concertation avec nos partenaires sociaux sur les principes de la nouvelle classification, afin de la rendre compatible avec la gestion d'un groupe de plus de 55 000 salariés en France.

Au total, ce sont plus de 200 réunions de négociation qui se sont tenues pendant cette période. L'objectif était de réviser l'ensemble de nos règles sociales, de les mettre en conformité avec la nouvelle convention collective et de moderniser celles qui n'avaient pas été revues depuis quelques années voire des décennies.

Au regard de l'importance et de la complexité des négociations sur le projet, il a été décidé d'accorder aux organisations syndicales des moyens supplémentaires

allant au-delà du cadre conventionnel classique afin qu'elles puissent assurer leur rôle dans le cadre d'un dialogue social constructif et de négociations concrètes.

Nous avons ainsi octroyé des moyens spécifiques portant sur :

- le périmètre des négociations,
- la composition des délégations,
- les modalités pratiques de la négociation et du fonctionnement des réunions,
- les informations remises pour chaque réunion,
- les moyens humains et financiers additionnels,
- le planning des réunions avec une visibilité sur un semestre.

Chaque délégation syndicale pouvait être composée de cinq membres maximum ; elle était conduite par le coordinateur syndical, un coordinateur adjoint ou tout autre délégué syndical central désigné par le coordinateur.

Afin d'assurer une représentation équilibrée de l'ensemble des salariés, il a été demandé à chaque délégation syndicale de s'efforcer de représenter au moins trois sociétés du Groupe et de conserver les mêmes représentants sur un même thème de négociation pour garantir une continuité dans les échanges.

Les personnels mandatés à temps partagé, membres des délégations syndicales participant à la négociation, ont été considérés en tant que de besoin comme étant à temps plein, pendant la durée de la négociation sur le thème sur lequel ils intervenaient.

Les membres des délégations syndicales sans mandat ont bénéficié d'un crédit de 2 heures dédiées à la préparation des réunions de négociation dans la limite de 12 heures pendant la durée de la négociation sur le thème sur lequel ils intervenaient (un par thème maximum et sur un seul thème chacun). Ce crédit d'heures s'entend au-delà des heures consacrées aux réunions de négociations elles-mêmes ainsi qu'aux déplacements.

Les représentants de la vie sociale (RVS)⁽⁴⁾ des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe et participant à la négociation dans le cadre du projet, ont disposé d'un crédit d'heures global au niveau du Groupe, de 2 000 heures par mois, non reportables, étant entendu que la répartition dudit crédit entre les organisations syndicales a été faite en fonction de leur représentativité au niveau du Groupe, telle que définie dans l'accord de groupe relatif au périmètre social du Groupe Airbus du 12 octobre 2018.

Les membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) concernés ont également bénéficié d'un crédit d'heures supplémentaires global de 1 000 heures par mois au niveau du Groupe, non reportables, avec la même répartition.

Lors de la négociation de l'accord de méthode, il a été convenu d'augmenter le nombre des réunions inter-sociétés pour le porter à 18 réunions annuelles au lieu de 11, les 7 réunions supplémentaires devant être dédiées au projet.

4) Il s'agit de représentants locaux investis d'un mandat propre à Airbus.

Afin d'accompagner au mieux les participants à la négociation, un budget d'un montant de 100 000 euros, centralisé au niveau du Groupe, a été dédié à la prise en charge des coûts liés à l'organisation des sessions de formation et aux frais de déplacement des formations réalisées dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) des personnels mandatés des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, parties à la négociation, lorsque l'objet de la formation était directement en rapport avec l'un des thèmes du projet.

En 2024, pour conclure l'ensemble de cette longue période de négociation, et dans le prolongement de la nouvelle convention collective, nous avons négocié un accord de groupe sur le dialogue social et sur l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes.

Nous avons ainsi intégré des mesures spécifiques sur l'organisation des instances représentatives du personnel et des moyens syndicaux, allant bien au-delà des dispositions légales et conventionnelles. Nous avons également renforcé les processus de gestion des carrières et de développement des compétences des salariés mandatés en définissant des parcours syndicaux afin de professionnaliser nos élus et mandatés.

Le dialogue autour du sujet de la classification et des fiches emplois va bien entendu être poursuivi afin de continuer à s'adapter au mieux à l'évolution de notre Groupe et à la nécessaire gestion du développement de carrière de nos salariés.

3. LE REGARD DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES D'AIRBUS

3.1. CFE-CGC

Les enjeux de la réussite de la transition vers la nouvelle grille de classification, dans un groupe comme Airbus, ont reposé sur :

- Une phase de concertation avec les partenaires sociaux débutée très tôt, dès septembre 2021. Six réunions se sont tenues jusqu'en février 2022.
- La négociation d'un accord de déploiement décrivant les différentes étapes et processus. La CFE-CGC a signé cet accord le 1^{er} avril 2022.
- La transparence sur la mise en œuvre à travers la création d'une commission paritaire de suivi et les informations déclinées en CSE C et/ou CSE E⁽⁵⁾. Huit réunions se sont tenues d'avril 2022 à décembre 2023.
- Le volume de fiches emplois en adéquation avec la taille des effectifs. Plus de 2 500 fiches emplois ont été créées.

5) CSE C : comité social et économique central / CSE E : comité social et économique d'établissement.

- La qualité de la fiche descriptive des emplois afin qu'elle ne puisse être contestable. Un glossaire spécifique Airbus a été créé pour compléter celui fourni par la branche *métallurgie*.
- La formation des équipes (RH, managers, etc.) chargées de déployer la nouvelle classification.
- La communication aux salariés, dès mars 2023, de leur fiche emploi (pour un déploiement au 1^{er} janvier 2024), ce qui a permis la remontée de réclamations individuelles. Au 13 juin 2023, 95 % des fiches emplois étaient communiquées aux salariés.

La CFE-CGC considère que le déploiement des classifications s'est tenu dans une bonne qualité d'échanges avec la direction, caractéristique du dialogue social au sein du Groupe Airbus.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la CFE-CGC considère qu'il reste encore quelques réclamations individuelles et collectives à solder sur des filières/responsabilités particulières (experts, délégations de signature), sur des spécificités métier, etc. Les fiches emplois sont accessibles à l'ensemble des salariés *via* un lien vers le catalogue des fiches.

Un espace spécifique est réservé aux managers afin de leur donner toute la visibilité sur la structure des emplois au sein de leur équipe et faciliter la gestion de la mobilité. Les commissions paritaires de suivi telle que prévues dans l'accord étant arrivées à échéance, ce sont les commissions gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) de chaque société du Groupe qui doivent prendre le relais pour identifier et acter les besoins d'évolutions : création/évolution de fiches emplois.

À ce jour, aucune information sur les évolutions n'a été relayée *via* ces commissions GEPP.

Point de vigilance !! Dans un dispositif qui se veut dynamique, il faut garder la traçabilité des évolutions du catalogue emploi *via* les comités de classification fonction (il en existe 12), les commissions GEPP locales et le comité de classification Groupe pour assurer la cohérence globale.

Le 9 octobre 2024 a eu lieu la première réunion annuelle de suivi du déploiement des classifications.

Faisant les constats suivants :

- les mobilités entraînent des promotions dans les deux tiers des cas ;
- le passage automatique au salaire minimum hiérarchique (SMH) se traduit par un dépassement de budget ;
- la quasi absence de candidatures à iso classe d'emploi ;
- le besoin d'accompagnement au changement culturel induit par la nouvelle gestion des carrières ;

la direction a considéré que le système n'était pas assez mature pour respecter et assurer l'une des dispositions des classifications, à savoir : une évolution de la classification, pour un même poste, à la suite d'un changement significatif des activités. Ceci ne serait mis en œuvre qu'à partir de 2026...

Pour la CFE-CGC, ce report est un risque majeur. En effet, tout changement pérenne et significatif d'activités doit donner lieu à la réévaluation de la fiche emploi et donc de la classification. Il est par conséquent essentiel d'accélérer la maturation du système pour éviter de voir les managers et leurs collaborateurs remettre en question la philosophie de la nouvelle classification.

Au-delà de la cotation pure de l'emploi occupé par le salarié, il est important de parvenir à une reconnaissance de l'individu, en prenant en considération l'expérience acquise tout au long de la carrière, la polycompétence, etc. Il en va de la pérennité dans de bonnes conditions, voire de la survie, des classifications de la convention collective.

3.2. CFDT

Points positifs :

La nouvelle classification est entrée en application, comme prévu, au 1^{er} janvier 2024. Les salariés ont eu communication de leur nouvelle classification dès le premier semestre 2023, et ont eu la possibilité de la contester, ce qui a entraîné un nombre non négligeable de corrections.

Globalement, cette nouvelle classification ne s'est pas traduite par un « déclassement » généralisé des salariés. Pour autant que l'on puisse comparer l'ancienne et la nouvelle classification, la distribution selon la nouvelle classification est cohérente avec l'ancienne. Ainsi, il y a eu un nombre important de passages en cadre, et en retour, très peu de cadres ont perdu leur statut du fait d'une classification E10⁽⁶⁾ ou en dessous.

Tous les salariés dont les salaires étaient inférieurs au SMH (salaire minimum hiérarchique) Airbus de leur catégorie ont obtenu une augmentation en 2024 pour atteindre ce minimum (rappelons que le SMH Airbus est plus élevé que celui de la convention collective).

Points négatifs :

La Direction a procédé par la mise en place d'un catalogue d'emplois génériques, ce qui n'est pas l'esprit de la convention collective, pensée pour individualiser au maximum les fiches d'emploi. On a mis les salariés dans des cases, au lieu de décrire la réalité de chaque emploi. Il faut noter cependant que le nombre de fiches d'emploi est plus élevé que dans beaucoup de grands groupes comparables, ce qui permet tout de même de se rapprocher un peu plus de l'individualisation souhaitée par la CFDT.

Conséquence de cette méthode, les salariés n'ont pas du tout été impliqués dans la définition de leur fiche d'emploi, ce qui a créé pas mal de frustration, les salariés ne se reconnaissant pas dans la fiche d'emploi qu'on leur a attribuée. De plus,

6) Correspond à l'une des classifications de non-cadres.

certain salariés se désengagent d'une partie de leurs activités dès lors que ces dernières ne sont pas décrites dans leur fiche d'emploi.

Certains métiers sont désormais cantonnés à une partie seulement de l'échelle de classification : maximum six pour les ouvriers, dix pour les assistantes. Les salariés de ces catégories se sont sentis dévalorisés parce qu'il leur devenait impossible de progresser au-delà d'un certain seuil sans changer de métier.

Il semble désormais impossible d'obtenir une promotion sans changer de poste alors que, selon la convention collective, le contenu des postes doit être revu régulièrement pour qu'un élargissement des responsabilités sur un même poste puisse être pris en compte au sein de la classification.

Un salarié qui souhaite changer de spécialité (mobilité horizontale), ayant à apprendre dans le nouveau métier, doit accepter une baisse de sa classification, ce qui freine la mobilité et la polyvalence lorsque le salarié n'accepte pas ce « déclassement ».

3.3. CFTC

Chez Airbus, la culture du dialogue social est très implantée et c'est tout naturellement que les négociations se sont faites au niveau du groupe pour l'ensemble des divisions. Nous avons des accords différents, un statut social différent, que vous travailliez aux hélicoptères, aux avions ou dans le spatial. L'ancienne convention collective et nos différents accords d'entreprise avaient plus de 50 ans... Opportunité pour les parties de simplifier, harmoniser et moderniser notre statut social. Nous avons commencé par un accord de méthode qui définissait l'intention de la négociation, le périmètre et les moyens associés. Nous allions négocier pour plus de 50 000 salariés sur l'ensemble des sujets qui composent le champ de la négociation : santé/prévoyance, congés, épargne salariale, rémunération, durée du travail, qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), mobilité entre domicile et lieu de travail, GEPP, dialogue social, compte épargne-temps (CET) et accompagnement de fin de carrière, égalité, mixité et diversité, etc. L'ensemble du statut social des salariés allait être redéfini.

Une intention commune nous a animés, avec la Direction et les syndicats réformistes. D'autres syndicats se sont amusés à tout faire pour nuire à cette bonne mise en œuvre.

Le sujet le plus complexe a été la nouvelle classification. Nous changions de paradigme : avant, c'était l'ancienneté et l'expérience qui définissaient le statut du salarié. Aujourd'hui, c'est le poste qui définit votre classe d'emploi. La CFTC pense sincèrement que l'entreprise s'est donné les moyens de cartographier et coter les différents emplois. La tâche était gigantesque. Si on écoute les salariés, nous sommes tous uniques dans ce que nous faisons, il aurait fallu 50 000 fiches emplois. Beaucoup de spécificités existent cependant d'un secteur à l'autre et nous ne pouvions pas mettre tout le monde dans le même panier. La granularité trouvée (de mémoire plus de 3 000 fiches emplois) a permis d'aboutir. Nous avons négocié

un accord de méthode spécifique sur le déploiement de la classification qui a permis de définir la méthode et le calendrier de mise en œuvre.

Le catalogue des emplois a été réalisé entre octobre 2021 et août 2022 par les spécialistes métiers, les managers et les RH pour chacune des fonctions. Les managers ont ensuite cartographié les collaborateurs de leurs équipes entre septembre 2022 et décembre 2022. Les salariés ont été informés de leur nouvelle classe d'emploi courant premier trimestre 2023. L'idée de base était que les salariés aient le temps d'assimiler les changements qui allaient intervenir sur leur grade, qu'ils puissent poser des questions et faire des réclamations si nécessaire. Tout n'a pas été parfait du premier coup, des frustrations et déceptions sont encore présentes ; il n'est pas facile de changer le seul système de classification qu'ait connu l'ensemble des salariés.

De 2022 à 2024, nous avons négocié sur tout le reste. Nous avons saisi l'opportunité de négocier des mesures sociales en accord avec notre temps, telles que le forfait d'absences pour raisons familiales, porté par la CFTC : aidant familial, enfant malade ou même parent malade, un forfait de 12 jours par an d'absence pour chaque salarié (15 dans le cas d'un enfant handicapé). Du côté positif : la sixième semaine de congés pour tous, la prime d'ancienneté revalorisée, le forfait mobilité durable, une meilleure couverture santé. En contrepartie, nous avons travaillé sur la compétitivité avec, entre autres, la révision du temps de travail ou l'arrêt du préavis payé non travaillé.

Plus de 2 ans de négociations, pour aboutir à un statut social unique pour l'ensemble des salariés du groupe. Pour les négociateurs, de part et d'autre de la table, cette période a été éprouvante, impactante, parfois frustrante et, d'autres fois, satisfaisante... Les mandats syndicaux de terrain ont également été fortement sollicités : explications, réclamations, sensibilisation – l'accompagnement au changement passe par le contact direct avec les salariés.

Nous sommes fiers d'avoir été un acteur de ce qui sera sûrement l'un des changements majeurs des décennies à venir pour l'ensemble des salariés du Groupe Airbus en France.

3.4. CGT

La CGT n'a pas souhaité apporter de contribution à ce bilan « en raison du cadre imposé portant sur les enjeux qu'a impliqués la mise en œuvre de la nouvelle CCN à Airbus. La CGT n'a pas signé la nouvelle CCN qui contient de nombreux reculs pour les salariés. Quels peuvent être dès lors les enjeux de mise en œuvre pour nous, si ce n'est tenter d'en atténuer les impacts pour les salariés ? Or, n'étant pas signataire de l'accord de mise en œuvre de la classification issue de la CCN, nous avons été exclus des commissions paritaires de suivi, nous privant de cette possibilité ».

3.5. FO

Mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la *métallurgie* chez Airbus : un dialogue social exigeant au service des salariés et de la modernisation.

La mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la *métallurgie* (CCN), déployée en 2024 au sein d'Airbus, s'est inscrite dans une longue tradition du dialogue social et de la politique contractuelle dans le groupe Airbus. Pour notre organisation, FO, attachée à un syndicalisme réformiste exigeant et constructif, ce chantier a été l'occasion de défendre les intérêts des salariés en accompagnant l'adaptation du cadre social à leurs attentes ainsi qu'aux réalités industrielles modernes.

Airbus a saisi l'opportunité de cette évolution conventionnelle pour engager une renégociation en profondeur du statut social des plus de 55 000 salariés du Groupe Airbus en France, au travers du projet « Reload ». Ce projet ambitieux visait à repenser un cadre social hérité il y a plus de 50 ans, afin de le rendre plus simple, plus lisible, plus moderne, et en adéquation avec les nouvelles attentes des salariés et de l'entreprise. FO a été l'un des acteurs majeurs de cette négociation, s'engageant pleinement dans un dialogue rigoureux et exigeant, au service d'un équilibre « gagnant-gagnant ».

La méthode mise en œuvre reposait sur des négociations soutenues, un dialogue structuré autour de longues phases de concertation, notamment sur le catalogue emploi, permettant d'aboutir à des accords sur les classifications, les parcours professionnels, la reconnaissance des compétences et les garanties d'accompagnement des mobilités, entre autres. FO s'est attachée à préserver les droits acquis, à garantir l'équité entre toutes les catégories socio-professionnelles de l'entreprise des nouvelles grilles de classification, à renforcer la transparence des dispositifs de reconnaissance, et à garantir le maintien des salaires tout au long de la carrière.

Ce processus a illustré le dialogue social porté par FO depuis plus de 50 ans au sein d'Airbus : exigeant, respectueux et toujours orienté vers des solutions concrètes au bénéfice de l'emploi, du pouvoir d'achat et du progrès social.

Dossier 7

Dialogue professionnel sur la qualité du travail : avancer ensemble ?

*Dossier réalisé par Yves Clot, professeur émérite, Centre de
recherche sur le travail et le développement (CRTD),
Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)*

Dossier 7

Dialogue professionnel sur la qualité du travail : avancer ensemble ?

Trois séances d'un séminaire ouvert se sont tenues au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) à Paris à l'automne 2024. L'argument en était le suivant : alors que de profondes transformations des mondes professionnels sont en cours, les graves problèmes actuels du travail tiennent au retard pris à faire de la qualité du travail le trait d'union entre la santé de celles et ceux qui travaillent et l'efficacité des organisations. À tel point que maintenant, la santé publique est atteinte par les conséquences d'un travail de plus en plus « ni fait ni à faire » (dégradation des produits et des services, menaces sur le vivant lui-même). L'ainsi nommé « dialogue social » fait l'objet d'un diagnostic d'affaiblissement pour de multiples et profondes raisons⁽¹⁾. Mais des expériences maintenant bien documentées ont montré qu'on peut chercher à le régénérer dans un « dialogue professionnel » centré sur la qualité du travail quotidien, dans des organisations du travail modifiées.

Ce séminaire a pris acte de la réflexion collective existante en confrontant des points de vue institutionnels, syndicaux et universitaires sur la question du « dialogue professionnel » en rapport avec le « dialogue social » aujourd'hui. Il était destiné à organiser les échanges nécessaires sur cette thématique émergente. La première journée – *Dialoguer pour diriger ?* – a organisé l'échange autour de Sophie Thiéry du Conseil économique, social et environnemental (Cese), co-garante avec Jean-Dominique Sénart des assises du travail d'avril 2023, Mathilde Icard de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et de Stéphanie Gentil et Mathieu Detchessahar de l'université de Nantes. La deuxième journée a tourné autour du *Syndicalisme et des relations professionnelles en France* en présence de Michel Sailly pour la CFDT, de Jean-François Naton pour la CGT, de Frédéric Rey du Cnam et d'Arnaud Mias de l'université Paris-Dauphine. Enfin, la troisième journée, portant sur les rapports entre *Pouvoir d'agir* et *Droit du travail* a rassemblé les juristes Frédéric Géa et Cyril Wolmark des universités de Lorraine et de Nanterre, Jérôme Pélisse de Sciences Po et Bénédicte Zimmermann de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS).

La méthode de travail utilisée lors de ces trois journées était inhabituelle : j'ai ouvert chaque séance en commentant un ou deux textes récents de chaque invité(e). Chacune et chacun a eu le temps de réagir à ce commentaire initial puis une discussion générale soutenue avec la salle a pu avoir lieu malgré l'inscription inattendue – mais significative – de plus de 200 participants. Cette discussion a

1) Jérôme Pélisse, Cyril Wolmark, « La représentation de proximité après l'entrée en vigueur de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 », *Droit social*, 2022, halshs-03640272.

été entretenue grâce à la contribution de l'ensemble des invités à toutes les séances qui ont été autant de répliques dans un seul dialogue. Cet ensemble dialogique nourri de controverses effectives a fait l'objet d'un montage vidéo original mis en ligne sur le site de mon laboratoire, le Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD) du Cnam⁽²⁾.

L'originalité de ce séminaire aura été d'être à l'interface du dialogue scientifique, social et politique au sens fort de ce dernier terme. Il n'est pas possible dans le cadre de cet article d'en rendre pleinement compte. Mais le dialogue ouvert entre des responsables syndicaux ayant exercé d'importantes responsabilités dans le domaine, des responsables institutionnels engagés dans des politiques publiques, et des universitaires spécialisés dans ce champ a pris l'allure d'une longue « conversation » à visée pratique.

1. MANQUER LES RENDEZ-VOUS ?

Dans son texte mis à la discussion⁽³⁾, A. Mias évoque une partie de l'histoire de la négociation sociale et collective dans le domaine des conditions de travail et de la santé au travail en rappelant le destin de l'accord-cadre interprofessionnel sur l'amélioration des « conditions de travail » de mars 1975. Il parle de « rendez-vous manqué⁽⁴⁾ » entre les syndicats et l'organisation du travail et, alors que d'autres loupés⁽⁵⁾ ont eu lieu par le passé, il mentionne qu'un tel risque demeure réel aujourd'hui. Il y a bien depuis 2017 une progression relative des accords d'entreprise sur les conditions de travail. Mais en 2022, près des deux tiers de ces accords portent sur le télétravail (63,3 %) et un quart traitent du droit à la déconnexion (24,7 %). La probabilité qu'une négociation sociale sur les conditions de travail et la santé au travail aboutisse à un accord est plus faible que sur la plupart des autres thèmes de négociation sociale, tels que les salaires et les primes en particulier ou l'épargne salariale (43,5 % contre 65,5 % et 75,3 %). Et ce, alors même que la montée en puissance des préoccupations de santé au travail est nette. Selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), la moitié des conflits collectifs concerne les conditions de travail en 2017, contre environ un tiers en 2005⁽⁶⁾. C'est le principal thème de conflit en hausse continue.

2) <https://crtcd.cnam.fr/production-scientifique/multimedia/seminaire-qualite-du-travail-dialogue-professionnel-et-dialogue-social-1530314.kjsp>. Les textes commentés lors du séminaire sont également disponibles sur ce site.

3) Arnaud Mias, « La négociation sociale à l'épreuve des conditions de travail et de la santé au travail : vers un nouveau rendez-vous manqué ? », in B. Dugué, *Dialogue social : l'enjeu du travail réel*, à paraître, 2025.

4) Danièle Linhart, Robert Linhart, Anna Malan, « Syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, p. 175-188, 1998.

5) Cf. les lois Auroux ou l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT), selon le bilan dressé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

6) Cité par Arnaud Mias, « La négociation sociale à l'épreuve des conditions de travail et de la santé au travail : vers un nouveau rendez-vous manqué ? », in B. Dugué, *Dialogue social : l'enjeu du travail réel*, à paraître, 2025.

C'est qu'en fait, pour que de telles négociations aboutissent, il faut que les protagonistes du rapport social travaillent en commun sur les moyens de se rapprocher du travail réel pour en faire un objet de dialogue et de transformations. Or, de nombreux dirigeants voient dans une discussion sur le contenu de l'activité une remise en cause de leur autorité. Et, côté syndical, A. Mias cite les propos suivants : « Chicaner sur une augmentation de salaires est à la portée de n'importe quel dirigeant syndical. Mais un niveau bien plus élevé d'expertise technique est exigé pour proposer à l'employeur et au pouvoir législatif les "règles spécifiques" calculées de façon à assurer aux ouvriers le confort maximal et à limiter les coûts et désagréments pour l'activité industrielle »⁽⁷⁾.

Les négociations sociales peinent à se saisir de la santé au travail comme d'un objet, alors même qu'elle devient un sujet de préoccupation majeur dans les relations professionnelles. Il y a pourtant une réalité qui pourrait bien être « l'angle mort » de ce rapport social. La Dares l'éclaire en 2021, confirmant nos interventions en clinique de l'activité : 54 % des actifs occupés estiment « ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité ». Dans l'enquête précédente, 4 ans avant, 35 % des salariés de l'industrie et 37 % de ceux de la fonction publique territoriale et hospitalière déclaraient déjà ne pas ressentir « la fierté du travail bien fait⁽⁸⁾ ». C'est ce qui a donné son centre de gravité, à tous les sens du terme, à notre séminaire.

Bien sûr, bien que de façon indirecte, il est question ici de démocratie. John Dewey disait qu'elle serait pervertie tant que le monopole de la conception des tâches laisserait les travailleurs à une place d'instruments dociles, quoique gênants, de leur exécution. Dans le texte commenté de M. Detchessahar et S. Gentil⁽⁹⁾, la bureaucratie est définie comme une production immunitaire, le moyen d'une action collective à grande échelle fondée sur des rencontres scénarisées et neutralisées par la force protectrice des règles de la division du travail. Le dialogue suppose que cette immunité bureaucratique soit entamée, autrement dit que les directions reconnaissent un droit d'organiser aux équipes opérationnelles et écorcent le monopole politique du pouvoir d'organisation. On comprend, par conséquent, que S. Thiéry, dans le texte qu'elle a proposé, synthèse du rapport issu des assises du travail d'avril 2023⁽¹⁰⁾, réhabilitant le travail comme levier d'émancipation, entende mener l'ainsi nommée « bataille contre la défiance chronique » dans l'entreprise. Elle a insisté sur la quatorzième recommandation, emblématique d'un rapport qui propose d'ajouter un dixième principe de prévention à l'article L. 4121- 2 du code du travail : écouter les travailleurs sur la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail et les relations sociales.

7) P. 18 de Beatrice Webb, Sydney Webb, « Syndicalisme et démocratie (traduction d'Élodie Béthoux, Isabel da Costa, Claude Didry, Marie Meixner et Arnaud Mias) » *Terrains & travaux*, n° 14, p. 9-47, 2008 [1897].

8) Thomas Coutrot et Emma Davie, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares analyses*, n° 102, 2014 ; Maryline Becque, « Conflits de valeur au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ? », *Dares analyses*, n° 27, 2021.

9) Mathieu Detchessahar, Stéphanie Gentil, « Ouvrir le dialogue sur le travail, renoncer à l'immunité bureaucratique ? Réflexions à partir d'une recherche-intervention en milieu hospitalier », *Revue française de gestion*, n° 318, 2024.

10) Sophie Thiéry, *Re-considérons le travail*, Institut Diderot, *Les carnets de l'Institut Diderot*, 2023.

2. ÉCOUTER

Ce principe d'écoute devenu principe de prévention, avec modification du code du travail, vise le retour de la confiance dans le rapport social. Toutefois, comme l'a souligné A. Mias, la prévention n'est peut-être plus le modèle prévalent aujourd'hui chez les acteurs publics de la santé au travail. Il cohabite de plus en plus avec un modèle émergent dans l'histoire de l'action publique et sociale en la matière. Après la réparation qui domina le champ au tournant du XX^e siècle, la protection la supplanta jusqu'au 1970. Puis la prévention a remplacé cette logique de moyen par une logique de résultat à atteindre. Mais c'est un quatrième modèle de « promotion de la santé » qui se mêle aujourd'hui à la prévention des risques. Il est moins fondé sur la réglementation – S. Thiéry mentionne d'ailleurs l'échec du document unique d'évaluation des risques professionnels pourtant obligatoire – que sur une approche organisationnelle du développement de l'activité et du pouvoir d'agir. Il « donne lieu à des expérimentations encore locales et circonscrites et propose donc un nouvel horizon, une piste et une promesse nouvelle, mais ne s'appuie pas à ce jour sur une doctrine et une méthodologie stabilisée dans le champ de la santé au travail⁽¹¹⁾ ». On peut considérer que le principe d'écoute promu par les assises du travail ouvre donc la prévention sur ce qui la dépasse : l'organisation du travail négociée et les questions politiques de l'intervention soulevées par M. Detchessahar et S. Gentil⁽¹²⁾.

Mais cette politique de l'écoute – l'une des formes de la régénération du dialogue social par le dialogue professionnel – n'est, pour moi, qu'un moyen. Quand la conscience professionnelle est en cause à ce point dans l'activité du plus grand nombre, il ne peut être seulement question d'une révolution dans les pratiques managériales. Elle est souhaitable, jusque dans la gouvernance. Mais l'essentiel, pour ceux qui travaillent est de pouvoir se reconnaître dans le travail qu'ils font, individuellement et collectivement. On sait que c'est le ressort principal de la santé au travail, physique et mentale⁽¹³⁾. La qualité de vie au travail se trouve alors réindexée sur la qualité du travail *tout court*, ce qui est également vrai de la qualité des produits fabriqués, des services rendus ou encore des soins prodigués. La promotion de la santé au travail effectivement expérimentée aujourd'hui dans l'action⁽¹⁴⁾, a donc besoin de plus : d'être soutenue par une réforme institutionnelle de l'entreprise – privée ou publique – afin que la qualité du travail concret en retouche les finalités sociales. Les multinationales elles-mêmes sont sous le choc de jeunes diplômés, cadres potentiels, qui ne veulent plus être des exécutants sans âme de décisions contraires à un travail profitable à tous. Mais c'est aussi un défi vital, comme M. Icard l'a souligné dans le séminaire, pour l'attractivité des

11) Hervé Lanouzière, Emmanuelle Wurtz, *La santé au travail. Droit et pratique*, Paris, Economica, 2023.

12) Article cité ci-dessus. Voir aussi Mathieu Detchessahar (coord.), *L'entreprise délibérée. Refonder le management par le dialogue*, Bruyères-le-Châtel, Nouvelle cité, 2019.

13) Yves Clot, Michel Gollac, *Le travail peut-il devenir supportable ?*, 2^e éd., Malakoff, Armand Colin, 2017.

14) Voir par exemple, de Justine Arnoud, Flore Barcellini, Marianne Cerf, Maria-Sol Perez Toralla, *Dynamiques développementales dans les interventions sur le travail : entre héritages et perspectives*, Toulouse, Octarès, 2022. Également, Jean-Yves Bonnefond, *Agir sur la qualité du travail. L'expérience de Renault Flins*, Toulouse, Érès, 2019.

métiers de la fonction publique territoriale, et bien au-delà⁽¹⁵⁾. Et elle a soutenu qu'il est bien plus facile d'engager de telles actions à partir d'objets ordinaires du travail réel que des questions de management.

Le recul effectif du « travail ni fait ni à faire », de la qualité empêchée, au bénéfice d'un professionnalisme délibéré ne peut rester « l'angle mort » de la négociation collective d'entreprise. Car c'est ce qui pourrait rendre celle-ci défendable, surtout aux yeux des salariés les plus jeunes qui se sentent responsables de l'impact de leur travail sur la nature, comptables d'une économie de la qualité.

3. CONSCIENCE PROFESSIONNELLE ?

En effet, le sacrifice de la conscience professionnelle relie maintenant santé publique et santé au travail. Travailler est, de plus en plus, vivre dans l'univers morbide de la faute. Les exemples s'accumulent qui montrent que les contrôles réglementaires ponctuels ne peuvent pas tout⁽¹⁶⁾. On garde notamment en tête celui de Buitoni en 2022 : la crise sanitaire provoquée par la consommation de pizzas à pâte crue a touché, entre autres, 48 enfants, faisant deux morts en raison de leur contamination à la bactérie *E. coli*. À la suite de la multiplication des cas de contamination, un arrêté préfectoral, mettant fin à la production de l'usine incriminée et conditionnant sa reprise au respect des obligations en matière d'hygiène et à la maîtrise des risques microbiologiques, mentionnait bien un état inacceptable des équipements, des conditions de stockage et de manipulation des denrées dans les ateliers mais, surtout, les salariés ont signalé que tout le monde savait dans l'usine que la farine qu'on venait de changer était thermisée, qu'elle avait subi « juste un petit coup de chaud », qu'elle n'était donc pas pasteurisée comme d'habitude et qu'il fallait éviter d'y toucher. Chez Lactalis aussi, après une contamination du lait pour nourrissons aux salmonelles en 2017, le rapport d'information sénatoriale *Après l'affaire Lactalis : mieux contrôler, informer et sanctionner* de 2018 a signalé que, depuis 2005, des alertes auraient dû conduire à prendre plus de précautions. Mais d'anciens salariés intérimaires de l'entreprise ont cru pouvoir mettre en cause la qualité du travail autour des tours de séchage et de conditionnement sans que la question puisse être vraiment tranchée puisque l'entreprise a démenti sans attendre leurs déclarations.

Face à ces embarras inévitables du terrain, seule l'expérience sollicitée et partagée du travail réel est une force de rappel, seule une conscience professionnelle élargie au souci du vivant peut donc servir de trait d'union entre santé au travail et santé publique.

15) Philippe Laurent, Corinne Desforges, Mathilde Icard, *L'attractivité de la fonction publique territoriale*, Paris, Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, janvier 2022.

16) Y. Clot, « Pourquoi la controverse sur "le travail bien fait" protège aussi la santé publique », *Santé & Travail*, n° 27, 2025 ou encore Y. Clot, J.-Y. Bonnefond, A. Bonnemain & M. Zittoun, *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*, Paris, La Découverte, 2024.

C'est l'une des originalités de ce séminaire que d'avoir donné au dialogue professionnel, sinon cet horizon, du moins ce lest : l'entrée des consommateurs dans la boucle de contrôle de la qualité des produits, des services ou des soins est plus que bienvenue. Mais cette même qualité mérite d'être d'abord regardée avec l'œil de celles et ceux qui la produisent ou la voient s'abîmer, même à leur corps défendant. Les alertes de santé publique ne seraient pas moins efficaces si elles pouvaient être lancées dès le début des dérives constatées par celles et ceux qui sont concernés au premier chef dans leur travail. Dans tous les cas d'accidents sanitaires évoqués dans le séminaire, les décideurs se sont privés de cette puissance d'action refoulée, d'une force de prévention avertie, ils se sont coupés de ce que, dans un autre cadre, on désigne comme des « sentinelles⁽¹⁷⁾ ». Des sentinelles potentielles de la qualité du travail peuvent aussi être un recours institutionnel autorisé. F. Géa a montré comment les évolutions du droit du travail pourraient servir d'appui à une telle perspective⁽¹⁸⁾.

4. TENTATIVES

C'est donc d'institutions nouvelles qu'il s'agit : d'un droit et d'un pouvoir d'agir en fonction de critères à inventorier et hiérarchiser, propres à une situation réelle ; à exercer à partir d'un périmètre local, engageant la responsabilité d'un collectif représenté par un professionnel reconnu dans son équipe. Référent expérimenté dans la tâche, ce dernier fait d'autant plus autorité qu'il peut soutenir le dialogue avec sa ligne hiérarchique dans une coopération conflictuelle assumée de part et d'autre. Les conflits de critères légitimes, découverts et analysés, y sont vus comme une méthode de coopération pour se rapprocher du réel de l'activité. Dans ce cadre, un droit d'expression n'est plus séparable d'un droit d'intervention partagé. L'effort contre la dégradation de la qualité du travail débouche, dans des expériences maintenant bien connues⁽¹⁹⁾, sur des arbitrages réversibles. Leur évaluation dans l'action sollicite en retour le travail collectif.

La fonction de ce « référent-métier », tentative de faire vivre un dialogue professionnel pérenne, a soulevé des objections dont le séminaire s'est fait l'écho. Elles méritent d'être évoquées pour la dynamique qu'elles ont autorisée. Cette fonction tire sa légitimité d'une analyse des limites rencontrées par les lois Auroux qui ont, de fait, confié l'animation des groupes d'expression directe aux managers de proximité. Le référent-métier, lui, anime le travail collectif autonome entre collègues, affranchi au moins *dans un premier temps* de la présence du supérieur hiérarchique. Et ce, pour favoriser le libre examen des problèmes au sein du collectif de travail. M. Detchessahar et S. Gentil y ont vu une délégitimation risquée

17) Des sentinelles à distinguer des lanceurs d'alertes : voir, Frédéric Keck, *Les sentinelles des pandémies. Chasseurs de virus et observateurs d'oiseaux aux frontières de la Chine*, Bruxelles, Zones sensibles, 2020.

18) Frédéric Géa, « Droit du travail et écologie », *Revue de droit du travail*, n° 1, p. 1-13, 2024.

19) Une analyse comparée de trois expérimentations, dont l'une avait comme initiatrice Mathilde Icard, est consultable dans Yves Clot, Jean-Yves Bonnefond, Antoine Bonnemain, Mylène Zittoun, *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*, op. cit.

des managers de proximité dans l'animation de leurs équipes et, finalement, un empêchement supplémentaire pour leur propre activité. Le développement du pouvoir d'agir propre du collectif pourrait faire perdre le bénéfice d'un encadrement hiérarchique du dialogue à même de peser sur les décisions à prendre. Pour eux, la délibération collective doit avoir lieu en présence de l'autorité managériale. Certes l'animation hiérarchique peut compliquer la discussion dans les espaces dédiés. L'inhibition de la parole des subordonnés est un risque. Mais l'inverse est vrai. Les managers peuvent aussi être la cible d'une parole intempes- tive qui doit être maîtrisée. Pour ne blesser personne, la solution, proposée dans le texte de M. Detchessahar et S. Gentil – une ingénierie du dialogue susceptible de dissoudre ce risque dans l'expression apaisée des opinions⁽²⁰⁾ – a fait discuter.

Même si je partage l'idée que l'action n'est efficace qu'en lien avec la ligne hiérarchique, la tentative de dompter les passions dans la confrontation directe ne vaut pas, selon moi, la sagesse qui peut se construire dans un collectif disposant des moyens de se préparer au dialogue à venir avec son encadrement. On découvre entre collègues ce à quoi on n'aurait pas pensé seul. Se développent alors la curiosité et l'attention aux choses et aux autres. En prenant des libertés avec ses habitudes, on gagne en clarté et en force pour s'exprimer, en trouvant le ton et le mot justes, on renonce plus facilement à la morgue professionnelle avec laquelle on se défend spontanément au contact de la hiérarchie. La controverse entre collègues, entre « connaisseurs », pour y voir plus clair sur les dilemmes de l'activité, développe la maturité collective, le métier lui-même. À ce titre, elle est bien indirectement une ressource pour l'activité managériale. Dans cette perspective, le conflit de critères légitimé par la présence d'un référent-métier, assurant une mission d'animation professionnelle du collectif, relève davantage de l'exercice d'un droit que de l'innovation managériale, au demeurant indispensable⁽²¹⁾. La discussion s'est avantageusement poursuivie pour emprunter des voies nouvelles⁽²²⁾.

5. SYNDICALISME

D'autant que cette discussion n'a pas impliqué seulement les sciences de l'action fondées sur les interventions en gestion, en ergonomie ou en psychologie du travail⁽²³⁾. Le syndicalisme, acteur clé du dialogue social, ne pourra pas être un

20) Mathieu Detchessahar, Stéphanie Gentil, « Ouvrir le dialogue sur le travail, renoncer à l'immunité bureaucratique ? Réflexions à partir d'une recherche-intervention en milieu hospitalier », *Revue française de gestion*, n° 318, 2024.

21) Comme le montrent les comparaisons internationales du récent rapport de l'Igas : Fabienne Bartoli, Thierry Dieuleveux, Mikael Hautchamp, Frédéric Laloue, *Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en Europe : les enseignements d'une comparaison internationale (Allemagne, Irlande, Italie, Suède) et de la recherche*, Paris, Igas, juin 2024 ou encore Suszy Canivenc, *Les nouveaux modes de management et d'organisation. Innovation ou effet de mode ?*, 2^e éd., Paris, Presses des Mines, 2025.

22) Dont le référentiel mentionné à la fin de cet article porte la trace.

23) Dont un article récent montre la complémentarité : Arnaud Stimec, Amaury Grimand, Stéphanie Gentil, Paula Cucharero Atienza, Benoît Journée, « Replacer le travail au cœur de la QVCT : retour sur 20 ans de recherches francophones en sciences de gestion », *RIMHE*, vol. 13, n° 54, p. 4-27, 2024.

spectateur passif de l'extension éventuelle du dialogue professionnel. L'échec des lois Auroux s'explique en partie par la rivalité qu'elles ont installée, de fait, entre expression directe et indirecte des travailleurs, entre groupes d'expression et institutions représentatives du personnel. Ni M. Sailly de la CFDT, ni J.-F. Naton de la CGT ne pouvaient donc, dans les textes commentés lors du séminaire, nous laisser courir le risque d'un contournement du dialogue social par le dialogue professionnel. Il ne peut pas s'y substituer sans risquer d'éroder encore plus la représentation syndicale. Selon eux, les ordonnances de 2017 ont trop affaibli – j'y reviendrai – les institutions représentatives du personnel pour laisser penser à des syndicalistes qu'on peut continuer sur cette voie. Pourtant M. Sailly ou J.-F. Naton assument le tournant d'un syndicalisme du travail cherchant à agir sur l'activité concrète plutôt qu'en compensation de la subordination juridique du contrat de travail.

Pour M. Sailly, directions et organisations syndicales doivent faire confiance à la capacité des professionnels à prendre des initiatives, à proposer des solutions innovantes. Il faut absolument passer à autre chose que la seule écoute des salariés. Ils peuvent tout à fait être parties prenantes de la politique de l'entreprise. Le syndicalisme doit en tirer les conséquences. Les directions peuvent en effet reculer devant le risque de voir leur pouvoir de décision contourné mais les organisations syndicales ont, selon lui, symétriquement, le même problème à résoudre. Elles peuvent défendre en façade le pouvoir d'agir des salariés, mais craignent avant tout d'être contournées par les directions d'entreprise. Et les exemples ne manquent pas où les équipes syndicales adhèrent à la mise en place d'espaces de discussion sur le terrain pour permettre au syndicat d'accéder à la liste des problèmes soulevés. Le dialogue sur la qualité du travail est alors seulement un outil de revendication et non un moyen de « démocratiser le travail ». Selon M. Sailly, articulé au dialogue social institutionnel, le dialogue professionnel doit plutôt rester sous pilotage managérial pour être efficace.

Jean-François Naton et surtout Tony Fraquelli, au nom de la CGT à l'époque de leur entretien dans la *Revue des conditions du travail* (*infra*), avaient, eux, pris leurs distances avec la pratique des référents-métiers pour des raisons presque inverses : le risque, entre autres, d'éloigner encore les syndicalistes du travail en les spécialisant sur les questions plus générales, dites politiques⁽²⁴⁾. Regardons la complexité en face : les échanges du séminaire ont permis de ne pas se « fixer » sur des points de vue arrêtés. Alain Alphon-Layre a rappelé que lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT), pour revisiter les lois Auroux, la délégation de la CGT avait proposé, sans être suivie, l'organisation de réunions autour de la qualité du travail entre pairs d'abord puis avec les représentants syndicaux et la hiérarchie pour prendre des décisions⁽²⁵⁾. Dans un ouvrage comparatif avec des collègues suédois et néerlandais, M. Sailly a d'ailleurs enrichi cette controverse à sa manière en

24) P. 26 de Béatrice Sarazin, « Rendons effective la centralité du travail dans les entreprises et le dialogue social. Entretien avec Jean-François Naton et Tony Fraquelli », *Revue des conditions de travail*, n° 4, p. 22-28, 2016.

25) Alain Alphon-Layre, *Et si on écoutait les experts du travail, ceux qui le font ?*, Paris, L'Harmattan, 2023.

proposant de réserver la préparation autonome du collectif aux situations dégradées et de faire prévaloir l'animation régulière par le manager de proximité dans les autres cas⁽²⁶⁾. Si l'on ajoute que, sur le plan confédéral, la CFDT a considéré récemment que « l'absence – au moins partielle – des managers lors d'espaces de discussion sur le travail contribue à préserver la liberté d'expression des participants⁽²⁷⁾ », on mesure l'importance de la poursuite des échanges et des expériences. Car le développement du pouvoir d'agir appelle nécessairement des progrès du droit d'agir.

6. PROXIMITÉ SACRIFIÉE ?

Ce travail sur les institutions possibles du dialogue professionnel s'avère d'ailleurs indispensable au regard de l'affaiblissement diagnostiqué du dialogue social. Ici, les textes commentés de J. Pélisse et C. Wolmark d'un côté, et de F. Rey de l'autre, ne laissent guère de doute. Les ordonnances de 2017, en fusionnant les instances représentatives du personnel dans le comité social et économique (CSE), poussent, selon eux, à un « dialogue social de surface » qui a pu éloigner davantage les élus du travail réel. Pourtant J. Pélisse et C. Wolmark ont mentionné le « tempérament⁽²⁸⁾ » juridique prévu qui permet la mise en place d'un représentant de proximité de façon facultative et par voie d'accord collectif. Très rares, selon eux, sont les entreprises qui l'ont fait. Les délégués du personnel n'ont donc pas été remplacés par des représentants de proximité. Ce « mandat non institué » n'a pas conjuré l'éloignement des nouvelles instances des soucis quotidiens de qualité du travail. L'exemple étudié des négociations qui se sont tenues sur le sujet à la SNCF au moment de la mise en place des CSE⁽²⁹⁾, particulièrement significatif de la défiance dans le dialogue social « à la française », atteste de cette « proximité sacrifiée ». Et ce, alors même qu'en 2013, pour ne prendre que cet exemple, l'accident de Brétigny, mettant en cause la qualité du travail de maintenance en raison de la rupture d'une éclisse, aurait pu, regardé vraiment comme un cas d'école, pousser l'entreprise dans une direction opposée.

C'est cette défiance que le texte de B. Zimmermann compare avec la confiance institutionnelle générée de l'extérieur de l'entreprise par les instances publiques allemandes. Grâce à un exemple, son texte commenté met en exergue ce qui, en Allemagne, confère aux salariés une capacité juridique d'action collective reconnue dans une « communauté de travail ». Elle n'a pas, en France, d'existence légale et encore moins de représentant⁽³⁰⁾. Pour autant, B. Zimmermann n'idéalise pas

26) Michel Sailly, Aslaug Johansen, Per Tengblad, Maarten van Klaveren, *Dialogue social et professionnel : comment les articuler ?*, Paris, Presses des Mines, 2022, p. 73.

27) CFDT, *Le travail que nous voulons. Le dialogue professionnel*, Document confédéral, Fiche revendicative V, janvier 2025, p. 2.

28) En droit, désigne l'atténuation ou l'assouplissement d'une loi ou d'une norme.

29) Jérôme Pélisse, Elsa Peskine, « Proximité et nouvelles règles de représentation du personnel à la SNCF : chronique d'un bouleversement », *Droit social*, n° 3, p. 232-238, 2022.

30) Bénédicte Zimmermann, « Agie ou latente ? Médiation tierce et production de la confiance en entreprise », *Revue française de sociologie*, vol. 62, n° 1, p. 7-32, 2021.

ce qu'elle nomme un « devoir de confiance mutuelle » entre l'employeur et la communauté de travail. Et surtout, pour elle, une capacité politique reconnue aux travailleurs de juger de la qualité de leur travail, c'est-à-dire aussi de la qualité des produits et des techniques de production soutenables pour la planète, convoquerait, pour parler comme Amartya Sen, une « capacité » nouvelle : celle qui met à l'épreuve, entre employeurs et salariés, en France comme en Allemagne, la nature juridique subordonnée du travail qui fait abdiquer au salarié sa liberté en contrepartie du salaire et de la protection sociale.

7. UN RÉFÉRENTIEL

Finalement, le séminaire n'a pas pu ignorer les obstacles qui se présentent dans la régénération potentielle du dialogue social par le dialogue professionnel. Ils sont régulièrement catalogués⁽³¹⁾ Mais on ne peut pas d'emblée refuser d'agir sur l'inédit, de crainte qu'il n'explode.

L'inédit, attisé par la révolution numérique, a aussi été repéré dans les textes commentés de F. Géa, sur l'évolution du droit du travail. Le dialogue professionnel vient à l'ordre du jour dans deux ANI : celui du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre du télétravail et celui du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social où les intérêts des salariés sont élargis aux mobiles écologiques. Mais surtout, l'inédit est présent dans la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 qui pousse l'examen de la qualité du travail jusqu'à celui de la qualité des produits. L'avis rendu par le Conseil économique, social et environnemental (Cese) en avril 2023 sur « Travail et santé-environnement : quels défis relever face aux dérèglements climatiques ? », dont J.-F. Naton était le rapporteur, complète ce tableau. Et les assises du travail en ont fait leur centre de gravité.

Aux prises avec cet inédit, notre séminaire a poursuivi sa tâche. Grâce au travail commun sur les points de vue recensés ci-dessus, un **Référentiel de dialogue professionnel sur la qualité du travail**⁽³²⁾ a vu le jour, qui leur donne un développement et un destin dans l'usage même qui sera fait de ce référentiel. Il devrait être une ressource méthodologique nouvelle au service d'une action collective réfléchie. Et ce, au moment où beaucoup s'accordent à souligner l'importance du dialogue professionnel pour moderniser l'organisation du travail en France.

31) Camille Dupuy, Alexis Louvion, Jules Simha, « Une démocratie au travail est-elle possible ? Le droit d'expression directe et collective en pratique », *Connaissance de l'emploi*, n° 206, CEET, 2025.

32) Pour consulter le référentiel, voir : <https://crt.d.cnam.fr/formation-a-la-recherche/seminaires-de-recherche/referentiel-de-dialogue-professionnel-sur-la-qualite-du-travail-1574447.kjsp>.

Dossier 8

La transition écologique explorée par la négociation collective d'entreprise

*Dossier réalisé par Arnaud Mias, professeur des universités,
Université Paris Dauphine - PSL, IRISSO**

* Ce dossier se fonde sur un travail collectif d'étudiantes et étudiants en première année du master Politiques publiques de l'université Paris Dauphine – PSL. Coordonné par Arnaud Mias, ce travail a consisté à explorer un corpus d'accords collectifs d'entreprise extraits et sélectionnés par le Bureau de la négociation d'entreprise de la Direction générale du travail (DGT). L'objectif était d'analyser la façon dont les négociateurs abordent les enjeux environnementaux et de transition écologique, en étant attentifs à la diversité des points d'entrée et des canaux à partir desquels ils s'emparent de ces enjeux, ainsi qu'aux potentiels effets de cadrage de la négociation par ces points d'entrée. Ce dossier bénéficie donc des contributions de : Sacha Balavoine-Fisch, Zoé Brun, Sihame Chaudoit, Laura David, Diane de Quelen, Pierre Escotte, Joachim Fernandes, Alice Galinier, Pauline Garbe, Thaïs Georges-Picot, Mallé Kanouté, Gwendal Lebel-Rudel, Mathias Ouriachi, Léonore Perez, Sithida Phandanouvong, Pauline Piana, Matthieu Rakotoarisoa, Marceau Rimetz et Capucine Thévenin.

Dossier 8

La transition écologique explorée par la négociation collective d'entreprise

La transition écologique représente un défi social et managérial de premier plan⁽¹⁾. Elle porte des enjeux stratégiques majeurs pour les entreprises et est au cœur d'évolutions réglementaires fondamentales. À bien des égards, cette « transition » apparaît comme une véritable rupture, de nature tout à la fois économique, sociale, technologique et culturelle. Ses conséquences sur le travail, la santé au travail, les organisations du travail, la structure des emplois, la transformation des métiers, très qualifiés comme peu qualifiés, et la relation salariale sont à ce point multiformes qu'elles en paraissent systémiques.

La négociation collective d'entreprise est appelée à jouer un rôle décisif dans la transition écologique. L'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social⁽²⁾ vise précisément à encourager les acteurs du dialogue social à s'emparer de ces enjeux, au niveau des branches comme au niveau des entreprises. Structuré autour de repères juridiques et pratiques pour nourrir et approfondir le dialogue social, il pose un cadre facilitant l'appropriation de ces thématiques, identifie des pistes de discussions et vise à favoriser l'intégration des enjeux environnementaux dans les négociations collectives en particulier. Premier accord de branche dédié à ces enjeux, l'accord du 17 octobre 2023 relatif à la transition écologique et à la mobilité durable⁽³⁾ dans la branche de l'industrie pharmaceutique résulte, lui aussi, d'une « volonté de pédagogie à l'égard des entreprises du secteur, en leur apportant les informations et bonnes pratiques leur permettant de repenser leur organisation en prenant en compte les problématiques environnementales et en y associant les représentants du personnel ainsi que les salariés eux-mêmes ». Il invite notamment les entreprises de la branche à « examiner la question de la transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise ». Une part importante de l'accord propose un « guide » présentant l'ensemble des dispositifs mobilisables par les entreprises du secteur en matière de transition écologique.

Le présent dossier analyse le contenu d'accords d'entreprise qui abordent le thème de la transition écologique. Le corpus étudié ici (voir *tableau 1*) est composé de 116 accords qui abordent la transition écologique moins comme l'objet même de la négociation (11 cas), que comme un élément à prendre en compte dans le

1) L'auteur souhaite remercier, pour sa relecture d'une première version de ce texte, Soazig Sarazain, avec qui il dirige le Cercle Travail en transitions, porté par la Fondation Dauphine.

2) Signé par la CFTD, la CFTC, la CPME, le Medef et l'U2P.

3) Signé par une organisation d'employeurs (LEEM) et quatre organisations syndicales de salariés (FCE CFTD, FNP FO, CMTE CFTC et UFIC UNSA).

cadre d’une négociation collective portant sur un objet spécifique : la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les salaires, ou encore les déplacements domicile-travail⁽⁴⁾. Le corpus analysé rassemble donc l’ensemble des accords qui mentionnent le thème de la transition écologique, signés entre 2020 et 2024, sauf pour les accords BDESE et mobilités durables dont la sélection est ciblée sur la fin d’année 2024⁽⁵⁾ ; leur faible nombre montre que le thème reste aujourd’hui marginal dans les pratiques de négociation collective d’entreprise.

Tableau 1 - Composition du corpus d’accords analysé

Objet de l'accord	Nombre d'accords par année de signature					Nombre total d'accords
	2020	2021	2022	2023	2024	
BDESE	0	2	16	10	6	34
Mobilités durables	1	0	3	5	52	61
GEPP	0	0	6	4	4	14
Sobriété énergétique	0	0	2	0	1	3
Transition écologique	0	0	0	0	4	4
Tous thèmes confondus	1	2	27	19	67	116

Il s’agit de rendre compte des diverses façons d’aborder les enjeux de transition écologique, selon, par exemple, qu’on les traite en tant qu’objet même de la négociation (transition écologique ou sobriété énergétique) ou dans le cadre de négociations plus larges (sur les outils du dialogue social, sur les salaires ou sur l’emploi).

4) Nous remercions vivement Sébastien Dumas, du Bureau de la négociation d’entreprise à la DGT, qui a réalisé la composition de ce corpus d’accords collectifs.
5) Sur la période, 174 accords BDESE et 119 accords traitant de mobilités durables sont dénombrés. Notons également que le corpus ne comporte pas les accords d’intéressement susceptibles d’intégrer des critères environnementaux dans la politique de rémunération.

1. LES ACCORDS RELATIFS AU VOLET ENVIRONNEMENTAL DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) met à disposition des membres du comité social et économique (CSE) et des délégués syndicaux des informations utiles à leur participation au dialogue social dans l'entreprise. La loi Climat et résilience d'août 2021⁽⁶⁾ prévoit qu'une rubrique soit consacrée aux informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ; son contenu a été précisé par le décret du 26 avril 2022⁽⁷⁾. Ces données doivent permettre de nourrir un dialogue social en matière environnementale dans l'entreprise.

La rubrique « Environnement » de la BDESE doit s'organiser autour de trois grands thèmes :

- la politique générale en matière environnementale, incluant les éventuelles démarches d'évaluation ou de certification qui y sont associées ;
- l'économie circulaire avec, notamment, la prévention et la gestion de la production de déchets, ainsi que l'utilisation durable des ressources (consommation d'eau et consommation d'énergie) ;
- le changement climatique ; sa prise en compte passe par l'identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise et, pour les entreprises concernées, le bilan des émissions de gaz à effet de serre.

Les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail précisent le contenu de chacune de ces sous-rubriques, qui varie selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés) et selon la situation de l'entreprise au regard de l'obligation de publier la déclaration de performance extra-financière.

À condition de respecter les rubriques obligatoires fixées par le code du travail, un accord d'entreprise peut adapter le contenu de la BDESE et déterminer les informations précises qui doivent y figurer.

Il ressort de notre analyse que, lorsqu'une négociation collective vise à adapter le contenu de la BDESE, la rubrique « Environnement » fait rarement l'objet d'un ajustement.

Dans la très grande majorité des 34 accords BDESE analysés, la rubrique « Environnement » procède d'une simple retranscription du contenu des deux articles précités du code du travail ou d'un renvoi à ces articles. Les indicateurs

6) Loi n° 2021-1104 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

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

restent synthétiques et peu approfondis. Dans certains cas, les entreprises concernées peuvent par ailleurs déployer une politique environnementale relativement ambitieuse, rendue publique *via* des documents tels qu'un rapport Environnement, social et gouvernance (critères ESG), mais sans que cela conduise à une adaptation ou à un enrichissement des indicateurs environnementaux de la BDESE. Certains accords prévoient de façon laconique de communiquer aux représentants du personnel les indicateurs produits dans le cadre d'une certification ou d'un reporting réglementaire (du type rapport de durabilité, ou bien en suivant les préconisations de la directive *Corporate Sustainability Reporting Directive* [CSRD], etc.).

Dans l'ensemble de ces cas, l'adaptation négociée de la BDESE porte sur d'autres rubriques, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les investissements ou la rémunération.

Certains accords d'entreprise se distinguent toutefois. Ainsi, une entreprise du secteur des télécommunications a signé en 2022 un avenant à son accord BDESE afin de préciser les indicateurs environnementaux communiqués aux représentants du personnel. 13 indicateurs sont prévus, rassemblés en 6 catégories : bilans carbone en valeur absolue ; bilans carbone en intensité (par client, par gigaoctet, par euro de chiffre d'affaires) ; consommation d'électricité ; réparation, reconditionnement et recyclage ; formation et sensibilisation des salariés aux enjeux environnementaux ; sensibilisation des clients à la sobriété numérique. Autre exemple, un groupe de sociétés dans le secteur de l'énergie a lui aussi signé en 2022 un avenant à son accord BDESE – lequel incluait déjà depuis 2019 deux indicateurs environnementaux – pour intégrer les nouvelles dispositions réglementaires issues de la loi Climat et résilience. L'avenant prévoit la communication régulière de 19 indicateurs, répartis dans les 3 sous-rubriques prévues par la loi, dont 9 relèvent de l'économie circulaire, la gestion des déchets étant un enjeu particulièrement prégnant dans les activités du groupe.

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES MOBILITÉS DURABLES

La problématique de la durabilité des modes de transport est au cœur de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019. Un de ses volets majeurs concerne directement les entreprises, en faisant de la mobilité un sujet obligatoire de la négociation sociale. Pour les entreprises dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site, la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie et des conditions de travail doit désormais inclure les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage de modes de transport vertueux, y compris *via* la prise en charge de frais liés à ceux-ci. L'employeur peut mobiliser à

cette fin le « forfait mobilités durables » (FMD), dont les modalités doivent être déterminées par un accord collectif ou, à défaut d'un tel accord, par une décision unilatérale, après consultation du CSE.

Cette loi est à l'origine d'un nombre relativement important d'accords d'entreprise. La mobilité durable peut alors, ou bien constituer l'objet premier de la négociation collective, ou bien être abordée dans le cadre plus large de négociations portant sur les rémunérations.

2.1. LES ACCORDS RELATIFS À LA MOBILITÉ DURABLE

La majorité des 43 accords spécifiquement dédiés à la mobilité durable ou au FMD sont à durée déterminée : 30 % expirent après une année d'exercice financier, 36 % sont prévus pour s'appliquer pendant 2 à 4 ans.

Une forte homogénéité s'observe dans les actions mises en place pour encourager l'utilisation de modes de transport alternatifs à la voiture thermique individuelle. Hormis quelques modalités singulières, les dispositifs mis en place consistent essentiellement en une contribution financière, *via* le FMD.

La structure-type d'un accord mobilité durable inclut les types de transports concernés, les critères d'attribution et d'éligibilité, et les modalités de calcul du montant versé.

A. Les types de transports concernés

Dans un accord de mobilité durable, les entreprises listent le ou les types de transports concernés. Certaines n'encouragent qu'un seul moyen de transport, d'autres une dizaine. Le vélo – mécanique ou électrique – est le mode de déplacement le plus souvent proposé. Il est inclus dans la quasi-totalité des accords relatifs à la mobilité durable. Quatre accords dédient strictement le FMD à la pratique du vélo. Le deuxième type de transport le plus souvent encouragé (dans près de 4 accords sur 5) est le covoiturage, autant pour les passagers que pour le conducteur, mais à l'exclusion des salariés disposant d'une voiture de fonction. Viennent ensuite les trottinettes électriques (dont l'utilisation est encouragée dans plus de la moitié des cas), la motocyclette ou le scooter électrique (44 % des cas)⁽⁸⁾, ainsi que les véhicules électriques et hybrides (respectivement 50 % et 42,8 % des accords)⁽⁹⁾. Deux accords d'entreprise valorisent enfin la marche à pied.

B. Les critères d'attribution et d'éligibilité

Dans la majorité des cas, le forfait s'applique à tous les employés ayant un contrat avec l'organisation. Certains accords excluent explicitement du dispositif les stagiaires, les alternants, les intérimaires, les personnes en contrat à durée déterminée de moins de 6 mois, les salariés à l'étranger, ceux disposant d'un véhicule de

8) D'autres véhicules monoplaces tels que les gyropodes, *hoverboards*, mono-roues ou *skateboards* sont également évoqués dans quelques accords.

9) Très souvent, le forfait n'est alloué que dans le cas d'un usage de ces véhicules en autopartage.

fonction, ceux bénéficiant d'un contrat de travail leur permettant de travailler de manière permanente depuis leur domicile, ou encore les salariés à temps partiel, travaillant moins de 17,5 heures par semaine.

Moins de la moitié des accords permet aux employés de cumuler le dispositif de mobilité durable avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics. Lorsque le remboursement des frais d'abonnement aux transports publics et le FMD ne sont pas cumulables, le second vient étendre le premier dispositif à de nouvelles catégories de transports. Par exemple, un accord prévoit le versement du montant exact du remboursement des frais de transports publics aux salariés qui se déplacent à vélo. Lorsque l'entreprise permet à ses salariés de cumuler les deux dispositifs, c'est parfois pour encourager l'usage d'un véhicule non-polluant permettant de rejoindre un moyen de transport en commun, comme l'utilisation d'un vélo pour se rendre à la gare.

C. Les modalités de calcul du montant versé

La définition des modalités de calcul du montant versé aux salariés varie de façon importante. Ces modalités peuvent être très simples (un montant unique accordé à tous les bénéficiaires) ou plus complexes (variant en fonction du type de transport emprunté, de la fréquence d'utilisation et, plus rarement, de la distance parcourue). Le montant est versé annuellement ou tous les mois.

Tous les accords établissent un montant maximum annuel par salarié, qui s'élève à 403 € en moyenne dans les accords analysés, mais qui peut varier d'un versement unique de 50 € jusqu'à 1 500 €.

D. Au-delà du forfait mobilités durables

Si la très grande majorité des accords se focalise sur le paramétrage du FMD, certains accords vont au-delà, donnant alors à voir une politique d'entreprise plus large en matière de mobilité. Deux accords se distinguent ainsi nettement de l'ensemble, en incluant notamment :

- un bilan et/ou une enquête auprès des salariés concernant les déplacements domicile-travail, interrogeant leurs besoins et attentes et évaluant les changements de comportement ;
- des actions de sensibilisation à la mobilité durable ;
- une prise en charge plus généreuse que l'obligation légale de l'abonnement aux transports en commun, jusqu'à prévoir le remboursement intégral sans conditions ;
- un aménagement des sites de l'entreprise avec, par exemple, l'installation de bornes électriques, la création de places de stationnement réservées aux vélos, l'aménagement d'un local sécurisé pour vélos, l'installation de casiers et de douches.

Ces deux mêmes accords élargissent le champ des mobilités concernées par l'accord aux déplacements professionnels avec, par exemple, l'engagement à se doter d'une flotte de véhicules 100 % électriques d'ici 2030 ou l'obligation de recourir au train pour les trajets inférieurs à une certaine durée.

Un troisième accord atypique se focalise sur les déplacements professionnels, dans le cas très spécifique d'une entreprise de distribution spécialisée dans la presse papier. Outre accorder des aides financières pour l'acquisition de véhicules moins polluants par les salariés, l'accord passe en revue le dispositif d'indemnisation kilométrique et prévoit des primes pour les « tournées » réalisées en vélo, en tricycle ou à pied.

2.2. L'INCITATION FINANCIÈRE À LA MOBILITÉ DURABLE COMME PARAMÈTRE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Dans le corpus d'accords étudiés, 18 accords traitent également de mobilité durable, mais dans le cadre d'un accord plus large relevant de la négociation salariale. À une exception près, les entreprises concernées intègrent dans une seule procédure de négociation l'ensemble des thématiques relevant de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Dans un quart des cas, la référence aux mobilités durables se cantonne au préambule de l'accord, pour rappeler que la thématique relève du champ de la NAO, mais sans qu'aucune disposition négociée aborde effectivement le sujet.

Dans les autres cas, les enjeux de mobilité durable trouvent leur place dans des accords salariaux *via* des dispositions de compensation, de remboursement et d'indemnité financière. Le thème est alors traité dans un article dédié, souvent très court, au milieu d'autres articles portant sur la rémunération ou l'égalité femmes-hommes⁽¹⁰⁾. Certains accords prévoient la mise en place du FMD selon une logique analogue à celle des accords analysés ci-dessus (voir *supra*, section 2.1).

Le fait d'inclure les dispositions concernant les mobilités durables dans une négociation salariale plus large est facilité par la nature financière des mesures envisagées (primes, forfaits, remises, indemnités). Cela a réciproquement pour effet de renforcer la tendance, observée plus haut, à focaliser les enjeux de mobilité durable sur des compléments de rémunération visant à encourager une modification des comportements individuels en matière de déplacement.

10) Dans l'un des accords, la question des mobilités est abordée dans un volet « décision unilatérale » qui fait suite à un volet « salarial » effectivement signé par les organisations syndicales et qui est introduit par un constat de désaccord.

3. LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LES ACCORDS RELATIFS À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, peut être un cadre facilitant la prise en compte des enjeux de transition écologique, notamment pour accompagner les évolutions d'emplois et les recompositions des métiers engendrées par celle-ci. La loi Climat et résilience précédemment citée encourage d'ailleurs à intégrer les enjeux de transition écologique dans ce type de négociation tourné vers l'anticipation des mutations, l'adaptation et l'évolution des métiers et des compétences. L'article L. 2242-20 du code du travail prévoit désormais qu'une telle négociation porte sur « la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Dans les 14 accords GEPP analysés, la prise en compte des enjeux de transition écologique se traduit par l'ajout d'un article ou d'un chapitre dédié, le plus souvent juste avant les dispositions conclusives de l'accord. La transition écologique est également évoquée en préambule des accords, le plus souvent au sein d'une liste de défis ou d'enjeux dont doit tenir compte la politique de formation et de GEPP de l'entreprise.

Le chapitre dédié à la transition écologique dans les accords GEPP⁽¹¹⁾ prend le plus souvent la forme d'une présentation des engagements et plans d'action déjà en vigueur avant la négociation de l'accord. On traite alors des « enjeux de la transition écologique » (l'expression, employée dans le code du travail, est très souvent reprise), tels qu'ils sont appréhendés par l'entreprise dans le cadre de sa politique développement durable et/ou responsabilité sociale de l'entreprise. Si certains de ces chapitres ne ménagent aucun lien avec les autres thématiques traitées dans l'accord GEPP⁽¹²⁾, ces développements mettent le plus souvent en avant les actions de sensibilisation et de formation dans le domaine.

Les accords des entreprises du secteur du BTP (4 accords sur les 14 analysés) se distinguent par l'importance donnée au volet « Environnement » du plan de formation. Ces accords se font plus précis quant aux actions de formation en matière de développement durable et à leurs contenus : méthodes de rénovation et de construction décarbonées, optimisation de l'isolation des bâtiments, éco-matériaux, énergies renouvelables, achats responsables, etc.

11) La taille de ce chapitre varie fortement d'une entreprise à l'autre, entre deux phrases et trois pages.

12) On y traite alors d'impact environnemental des activités de l'entreprise, de tri des déchets, de « modes alternatifs de locomotion », ou encore de promotion du télétravail et de la visioconférence pour minimiser l'impact environnemental des déplacements.

Un autre accord se distingue par le fait d'être strictement dédié aux enjeux de la transition écologique. Dans cette entreprise de l'industrie agro-alimentaire, le choix a été fait de négocier en 2023 un nouvel accord GEPP qui, dans son article 1, reprend l'intégralité des dispositions de l'accord GEPP signé en 2020 et, dans son article 2, se consacre sur près de quatre pages à « la prise en compte des enjeux de la transition écologique ». Cet article 2 présente la stratégie de l'entreprise. L'objet de l'accord n'est alors pas tant le contenu de cette stratégie que d'en faire un objet de dialogue social, en prévoyant la création d'une commission qui, dédiée au suivi de l'accord, sera tenue informée d'éventuelles initiatives en matière de réduction de l'empreinte carbone, de réduction des emballages, d'écoconception et de recyclabilité, d'approvisionnement responsable, ou encore de formation et de sensibilisation des salariés à ces enjeux.

4. L'ACCOMPAGNEMENT NÉGOCIÉ DE LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Le corpus d'accords analysés comprend trois accords prévoyant des mesures de sobriété énergétique.

Deux de ces accords, signés en novembre et décembre 2022, s'inscrivent dans le contexte très particulier de la crise énergétique provoquée par l'invasion de l'Ukraine par la Russie au début de l'année 2022. Le 6 octobre 2022, le Gouvernement a présenté un plan de sobriété énergétique avec un objectif de réduction de 10 % de la consommation d'énergie par rapport à 2019, à atteindre d'ici 2024. Les entreprises sont alors fortement incitées à participer à cette « mobilisation générale ». Les deux accords d'entreprise reflètent le choix fait dans ces entreprises de ne pas adopter un plan d'actions unilatéral mais d'en faire l'objet d'un accord collectif volontaire. Dans un cas, l'essentiel de l'accord porte sur la modification des horaires de travail et la fermeture des sites pendant la période des fêtes de fin d'année. Dans l'autre, le plan de sobriété énergétique affecte directement les conditions de travail (luminosité, chauffage, etc.) de gardiens d'immeuble.

Un troisième accord, négocié à la toute fin de l'année 2023, inclut des mesures de sobriété énergétique dans un ensemble de dispositions dites « de sobriété » pour faire face à une situation financière très dégradée : gel des revalorisations salariales, politique de remboursement de frais plafonné, suppression de la prime d'intéressement, report imposé (plutôt que paiement) des heures supplémentaires. Les enjeux de transition écologique s'effacent quasiment au profit d'une logique de réduction des coûts : il y est question de « facture énergétique » à réduire.

5. DES ACCORDS MULTIDIMENSIONNELS RELATIFS À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Quatre accords d'entreprise, tous signés en 2024, se singularisent au sein du corpus analysé par une approche multidimensionnelle de la transition écologique et par l'objectif affiché de « contribuer, à [leur] niveau, aux évolutions conformes au bien commun de la société et au développement durable de [leur] territoire », pour citer les termes de l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 (cf. *supra*), repris dans le préambule de l'un de ces accords d'entreprise.

Un premier accord, signé en octobre 2024 dans une entreprise de l'industrie métallurgique, entend mettre en œuvre et appliquer à l'ensemble des salariés le plan de sobriété énergétique placé en annexe. À la différence des trois cas évoqués dans la section précédente, la démarche de sobriété énergétique est moins motivée par une conjoncture économique exceptionnelle que par une ambition de changement durable de l'organisation de la production. L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il articule 4 axes : optimisation de la consommation d'énergie ; amélioration de l'efficacité énergétique des infrastructures ; promotion des pratiques durables (incluant l'optimisation des flux logistiques, le tri et la valorisation des déchets, la définition et la mise en œuvre d'un système de management environnemental, etc.) ; sensibilisation des salariés aux enjeux environnementaux.

Un deuxième accord concerne une entreprise spécialisée dans les énergies renouvelables. Outre la promotion de modes de déplacements domicile/lieu de travail dits « vertueux » (incluant la mise en place du forfait mobilités durables), l'accord a pour objectif de « contribuer à l'engagement des salariés dans la sobriété énergétique et la transition écologique ». À cette fin, il prévoit la mise en place d'un groupe de travail interne chargé d'établir un état des lieux de la situation de l'entreprise en matière de transition écologique, de faire un bilan carbone sur l'année 2022 afin de figer une année de référence, et d'identifier les leviers d'actions prioritaires dans l'entreprise « pour mettre en œuvre la transition écologique de manière globale et progressive tout en assurant une viabilité économique durable », ces leviers d'actions débouchant sur l'adoption d'un plan d'actions en 2025. Organisé sur la base du volontariat, ce groupe de travail doit prendre la forme d'un « collectif d'un maximum de 40 salariés de l'entreprise, chargés de représenter la communauté salariée, et devant donc s'efforcer d'assurer une juste représentation des métiers, des catégories professionnelles et des différentes implantations de l'entreprise », incluant de droit un représentant des équipes RSE (responsabilité sociale de l'entreprise), un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et deux membres de la commission environnement du CSE. L'accord comprend des dispositions complémentaires visant à soutenir la participation des salariés de l'entreprise à la transition écologique, sous la supervision de la commission environnement du CSE : un forfait de 2 jours par an est par exemple accordé à 4 % des salariés pour

participer à des actions sociales et environnementales dans un contexte associatif, et un budget de 20 euros par an et par salarié est consacré à la réalisation d'actions en faveur de l'environnement et de la transition écologique.

Les deux derniers accords, élaborés dans des entreprises de l'industrie pharmaceutique, s'inscrivent dans le prolongement de l'accord de branche d'octobre 2023 (voir *supra*). L'un, signé en juin 2024, est principalement orienté vers la promotion de la « mobilité douce » (incluant le forfait mobilités durables), mais pose également le cadre des procédures d'information-consultation en matière environnementale (mise en place d'une commission environnementale du CSE et définition de la notion de « conséquences environnementales »). L'autre, signé en avril 2024, est plus résolument tourné vers l'intégration des enjeux de transition écologique dans le dialogue social : il liste les négociations régulières qui doivent intégrer ces enjeux ; il définit précisément les éléments à communiquer dans la rubrique « Transition écologique » de la BDESE ; il prévoit la mise en place et le mode de fonctionnement des commissions environnementales des CSE ; tout un article est consacré à la « Notion de "conséquences environnementales spécifiques éventuelles liées à des projets d'entreprise ou d'établissement" ».

CONCLUSION

Les accords traitant des enjeux de la transition écologique relèvent d'une pratique de négociation émergente, encore marginale et souvent de nature exploratoire. Si des dispositions réglementaires peuvent soutenir l'appropriation, par la voie de la négociation collective, de certains enjeux (la mobilité durable en particulier), la négociation collective d'entreprise s'est encore assez peu emparée de ces enjeux. Les négociations « à froid » (du type GEPP) peinent à porter une anticipation partagée avec les organisations syndicales des mutations à venir. Apparaissent toutefois en 2024 des accords innovants, proposant une approche intégrée et multidimensionnelle de la transition écologique.

Dossier 9

Négociation collective et violences sexistes/sexuelles

Une photographie des accords conclus au niveau de l'entreprise

Dossier réalisé par Alexia Gardin, professeure à l'Université de Lorraine

Dossier 9

Négociation collective et violences sexistes/sexuelles

Une photographie des accords conclus au niveau de l'entreprise

Comment les partenaires sociaux de l'entreprise se saisissent-ils de la problématique sociale et sociétale des violences sexistes/sexuelles ? Telle est la question très générale qui a été confiée à un groupe de 13 étudiantes et étudiants⁽¹⁾ de deuxième année de Master Droit social dans le cadre d'un module pédagogique visant à les confronter aux contextes d'application du droit du travail et à matérialiser les liens entre l'Université et la Cité par des actions concrètes⁽²⁾. Pour la traiter, il leur a été proposé d'analyser, sous la supervision d'une universitaire, un corpus de 138 accords d'entreprise transmis par la Direction générale du travail⁽³⁾. Trois angles d'analyse ont été privilégiés suivant une approche complémentaire :

- **Une analyse du contexte** visant à identifier dans quel cadre se déploie la négociation sur les violences sexistes/sexuelles, éclairer le profil des entreprises qui se saisissent du sujet et interroger le lien avec la négociation de branche sur le sujet ;
- **Une analyse des discours** menée dans l'objectif de repérer les justifications avancées et les moteurs déclarés de l'action ;
- **Une analyse des mesures** qui entendait évaluer ce qui était négocié au niveau des entreprises (mais aussi ce qui ne l'était pas) et caractériser cette production.

Ce sont les principaux constats opérés sur ces trois volets qui sont ici synthétisés⁽⁴⁾.

1. CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

1.1 CADRE DE LA NÉGOCIATION

Constat 1 : sans grande surprise, la problématique des violences sexistes/sexuelles trouve très majoritairement sa place dans des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir graphique sur les thèmes de la

1) Ont contribué à l'étude : S. Akdogan, A.-V. Barbier, M. Berrichi, S. Cetin, F. Dalle-Nogare, M. Filali, L. Hoen, A. Ghlamallah-Touati, A. Laidboeur, A. Legrand, L. Marmousey, L. Ravéy, F. Renaux.

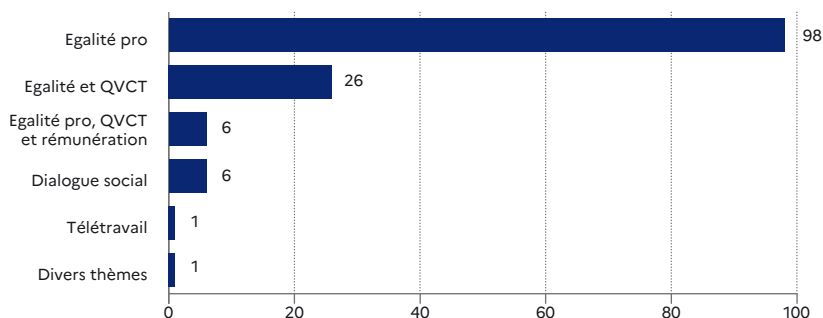
2) M2 DTSP, UFR Faculté de droit, sciences économiques et gestion, Université de Lorraine (Dir. F. Géa).

3) L'extraction concernait des accords ayant alimenté la base en 2024.

4) Synthèse rédigée par Alexia Gardin, professeure à l'Université de Lorraine, qui a supervisé les travaux.

négociation), le plus souvent conclus dans le cadre de la négociation périodique obligatoire. À la marge, la thématique est abordée dans des accords portant sur le dialogue social, via la figure du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, qu'il s'agit de doter de moyens pour qu'il assure sa fonction. Un accord se démarque en ce qu'il traite de la question des violences sexistes/sexuelles sous l'angle du télétravail qui est appréhendé non seulement comme une mesure permettant de faire cesser de tels faits lorsqu'ils sont commis sur le lieu de travail, mais aussi comme une situation à risque en cas de violences conjugales. Enfin, dans l'un des accords, la problématique a été abordée dans une négociation que l'on peut qualifier de globale parce qu'elle aborde tout à la fois des questions en rapport avec le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, l'exercice du droit syndical et la représentation du personnel. À noter que cet accord a été conclu selon une modalité alternative de négociation (signature par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique [CSE] voir *infra*) et donc en dehors du cadre des négociations périodiques obligatoires.

Thèmes de la négociation



Constat 2 : dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences sexistes/sexuelles est tantôt érigée en domaine d'action propre, tantôt rattachée à l'un des neuf domaines d'action légalement prévus⁽⁵⁾ dans le cadre de l'obligation faite aux entreprises d'être couvertes par un tel accord⁽⁶⁾. Deux domaines de rattachement ressortent de manière privilégiée : les conditions de travail et la santé et la sécurité au travail. À noter que les accords qui font de la lutte contre les violences sexistes/sexuelles un domaine d'action propre sont ceux qui retiennent la conception la plus large des violences sexistes/sexuelles contre lesquelles l'entreprise entend agir (voir *infra*).

5) C. trav. art. L. 2312-36, 2°.

6) C. trav. art. L. 2242-3.

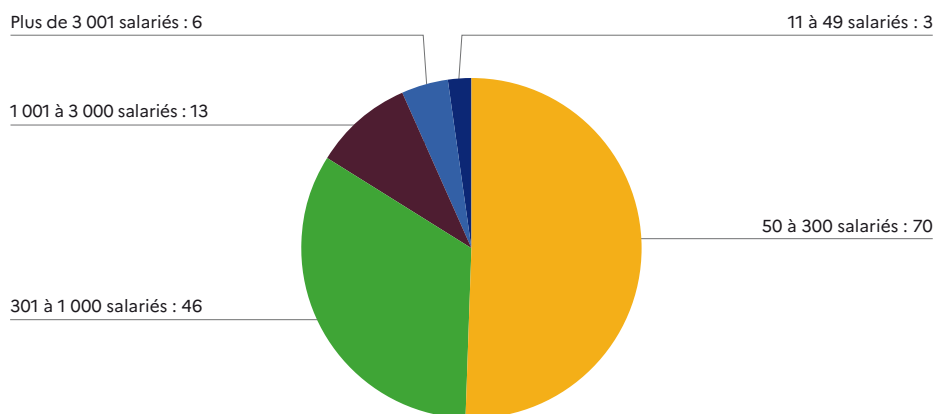
Constat 3 : les accords de l'échantillon sont, dans une très large mesure, conclus dans le cadre classique de la négociation avec un ou plusieurs délégués syndicaux (130 accords, soit 94 %). Les 8 accords conclus selon une modalité alternative (6 %) ont été signés par un ou plusieurs membres de la délégation du personnel au CSE. S'agissant de l'objet de ces accords, 6 sont relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 1 se rapporte au renouvellement du CSE (*accord TJP, 18 janvier 2024*) et 1 regroupe des dispositions très hétérogènes sur le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, l'exercice du droit syndical et la représentation du personnel (*accord CCNO, 14 mai 2024*). Ces 8 accords donnent à voir deux situations distinctes :

- Celui d'entreprises de 50 salariés et plus, sans délégué syndical, qui empruntent cette voie de négociation pour satisfaire l'obligation légale de couverture par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (5 accords, parmi lesquels l'*accord Tecnitel, 24 janvier 2024* et l'*accord Unartois, 9 avril 2024*).
- Celui d'entreprises de plus petite taille (entre 11 et 31 salariés) qui entendent se doter d'un accord « organisationnel » en remplacement de pratiques ayant cours dans l'entreprise. Ces accords se rapportent à l'organisation du travail (1 accord : *accord CCNO, précité*) ou à l'exercice du mandat de représentant du personnel au CSE (2 accords : *accords CCNO et TJP, précités*).

1.2. PROFIL DES ENTREPRISES

Constat 1 : la répartition des accords selon l'effectif de l'entreprise (voir schéma « Répartition des accords selon l'effectif de l'entreprise ») donne à voir une représentation plus forte des entreprises de 50 à 300 salariés (70 accords, soit plus de 50 % de l'échantillon) que celle des entreprises de 301 à 1 000 salariés (46 accords, soit presque 34 % de l'échantillon). Sans grande surprise, les entreprises de moins de 11 salariés sont totalement absentes de l'échantillon, tandis que les entreprises de 11 à 49 salariés demeurent peu représentées (2 %).

Répartition des accords selon l'effectif de l'entreprise



Constat 2 : les entreprises de l'échantillon proviennent de secteurs très variés avec une forte représentation des secteurs très féminisés du médico-social (hébergement médico-social et action sociale sans hébergement) qui totalisent 34 accords, soit 24 % de l'échantillon. Pour autant, l'hypothèse d'un rapport entre la mobilisation des entreprises et la féminisation de leur effectif n'est pas étayée par les chiffres qui se rapportent à d'autres secteurs d'activité marqués par une surreprésentation de la main-d'œuvre féminine. À titre d'exemple, l'échantillon ne compte que deux accords conclus dans le secteur de l'aide à domicile et quatre dans celui de la santé.

1.3. LIEN AVEC LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Constat 1 : les accords de l'échantillon ne comportent que très rarement des références explicites à l'action de la branche, ce qui n'autorise toutefois pas à conclure à l'absence de lien entre la négociation d'entreprise et la négociation de branche. Les clés explicatives de ce silence peuvent être multiples : absence de dispositions négociées au niveau de la branche, méconnaissance des dispositions négociées au niveau de la branche, reprise des dispositions sans indication de la source, etc.

Investigation complémentaire : afin d'avancer dans l'analyse du lien avec la négociation de branche, un état des lieux des prévisions conventionnelles des branches en matière de lutte contre les violences sexistes/sexuelles a été dressé sur la base des informations disponibles sur le portail Légifrance. Cette investigation a permis d'identifier une quarantaine de branches ayant traité du sujet dans le cadre d'accords dédiés à la thématique (par exemple, les branches de l'édition, des entreprises artistiques et culturelles, des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, de l'horlogerie-bijouterie) ou au champ élargi de l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes (par exemple, les branches des *organismes de sécurité sociale*, de la *publicité*, de l'*aide à domicile*, des *industries électriques et gazières*). Toutes n'étaient pas représentées dans notre échantillon, mais l'opération de croisement des données a permis d'identifier 14 accords conclus dans des entreprises appliquant la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale et les textes qui lui sont attachés au rang desquels figure le protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui comporte un volet « Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ». Un travail de comparaison des contenus ciblé sur le secteur des organismes de sécurité sociale a dès lors été engagé.

Constat 2 : ce travail a permis d'établir une influence certaine de l'action de la branche des *organismes de sécurité sociale* avec la reprise dans les 14 accords d'entreprise des dispositions et mesures définies dans le protocole d'accord du 22 février 2022 (voir par exemple *accord CAF du Lot-et-Garonne, 16 janvier 2024 ; accord CPAM du Lot-et-Garonne, 29 mars 2024 ; accord CAF des Pyrénées orientales, 26 février 2024 ; accord CAF du Morbihan, 15 février 2024 ; accord CAF de Seine-et-Marne, 4 juin 2024 ; accord CPAM des Deux-Sèvres, 19 juin 2024 ; accord CPAM de l'Indre, 25 juin 2024 ; CPAM d'Ille-et-Vilaine, 25 octobre 2024*). Ainsi, l'engagement pris par les partenaires sociaux de la branche selon lequel, au niveau local, les organismes étudient tout signalement de harcèlement moral ou sexuel porté à leur connaissance et mettent en œuvre, si la situation l'exige, des mesures de protection du salarié victime de ces agissements, est systématiquement repris dans une formulation identique ou très proche. De même, la prise en compte des violences intra-familiales est une constante et se traduit par l'engagement des directions à traiter avec attention toute demande de mutation visant à accompagner professionnellement les mesures d'éloignement géographique. Enfin, et pour s'en tenir à trois illustrations significatives, l'engagement à communiquer sur les services offerts par la plateforme « Pros-consulte », visée par la branche, est présent dans les 14 accords. À noter qu'aucun de ces 14 accords ne se réfère expressément à la production conventionnelle de la branche sur le sujet des violences sexistes/sexuelles, alors que des références à d'autres protocoles d'accord conclus à ce niveau sont observées dans certains accords.

2. DISCOURS DE JUSTIFICATION

Constat 1 : la grande majorité des accords qui traitent de la problématique des violences sexistes/sexuelles dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes consacrent des développements plus ou moins substantiels pour contextualiser et expliquer le traitement du sujet⁷⁾. Les propos visent tout particulièrement la définition du périmètre plus ou moins étendu donné à l'action, avec des précisions sur les types de violences sexistes/sexuelles contre lesquels les acteurs de l'entreprise entendent lutter et les raisons de leur engagement dans cette lutte.

7) Les constats qui suivent ne valent que pour les 130 accords relevant de cette catégorie.

2.1. PÉRIMÈTRE DE L'ACTION

Constat 2 : la plupart des accords de l'échantillon font précéder la définition des mesures de développement visant à délimiter les comportements entrant dans le périmètre de l'action. Trois types de positionnement peuvent être repérés.

Le premier, de type formel, réunit des accords qui s'en tiennent au rappel, plus ou moins précis et détaillé, des notions légales que sont les harcèlements moral et sexuel et les agissements sexistes au travail (par exemple, *accord Europorte*, 27 septembre 2024 ; *accord CAF de l'Aube*, 16 septembre 2024 ; *accord Eureden Group*, 30 septembre 2024 ; *accord Association « Les Papillons blancs du Finistère »*, 14 juin 2024). Il y est question des définitions légales logées dans le code du travail ou le code pénal⁸⁾, ainsi que de certaines des lois qui ont jalonné la construction du droit de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans que le choix de ces références soit explicité.

Le deuxième rassemble des accords qui entendent lutter contre « tout type de violence, sexiste et sexuelle, pouvant intervenir au travail » (*accord UES Gersycoop*, 30 juillet 2024) en adoptant un positionnement concret par un ciblage des situations (voir également *accord Maximo*, 25 novembre 2024 ; *accord CIS Bio International*, 8 octobre 2024 ; *accord Transdev Services Réunion*, 26 avril 2024 ; *accord Yabon Verneuil*, 15 octobre 2024 ; *accord Valloire Habitat*, 23 juillet 2024 ; *accord Unartois*, précité). Ce ciblage donne à voir deux conceptions des violences au travail avec des accords qui visent exclusivement les violences entre collaborateurs et d'autres, qui partent du constat que la situation de travail peut placer le salarié au contact de différentes personnes tant internes qu'externes à l'entreprise, ce qui conduit à un élargissement de la liste des auteurs potentiels de violences, qui inclut donc non seulement les autres salariés (quel que soit leur rang dans la hiérarchie), mais aussi les clients et usagers, les intervenants extérieurs, les fournisseurs, etc.

Enfin, un troisième positionnement consiste à ne pas s'en tenir aux violences au travail, mais à inclure dans le périmètre de l'action de l'entreprise les violences conjugales et/ou intra-familiales en faisant de cette dernière un espace d'écoute et d'appui dans la résolution d'un problème privé. 34 accords de l'échantillon ont retenu cette approche élargie des violences sexistes/sexuelles (par exemple, *accord Transdev Services Réunion*, précité ; *accord IBM services Center France*, 3 avril 2024 ; *accord Silbert La Bresse*, 7 novembre 2024 ; *accord Tecnitel*, précité ; *accord Yabon Verneuil*, précité). Ils ont en commun de fournir un argumentaire plutôt riche, en particulier lorsqu'il s'agit de préciser les raisons de l'action (voir *infra*).

8) Reviennent régulièrement les articles L. 1152-1, L. 1153-1 et L. 1142-2 du code du travail et l'article 222-33 du code pénal.

2.2. MOTEURS DÉCLARÉS DE L'ACTION

Constat 3 : lorsque les partenaires sociaux de l'entreprise expliquent les raisons qui les conduisent à se saisir de la problématique des violences sexistes/sexuelles, leurs discours se situent sur deux registres différents qui sont très souvent combinés.

Le premier situe l'action dans le cadre d'une démarche volontaire liée à l'engagement social ou sociétal de l'entreprise. C'est au titre de sa « politique de RSE⁽⁹⁾ » (*accord CPAM des Alpes-Maritimes, 5 novembre 2024*), de sa « politique RH et RSE » (*accord Planète Pain, 1^{er} février 2024*), de sa « démarche RSE » (*accord CCNO, précité*), de sa « [promotion] d'un management bienveillant et participatif » (*accord CAF du Haut-Rhin, 1^{er} août 2024*) que l'entreprise agit. À noter que ce registre est systématiquement mobilisé lorsque le périmètre de l'action inclut les violences conjugales et/ou intra-familiales. En pareil cas, il n'est pas rare de trouver deux justifications distinctes : l'une pour la prise en compte des violences conjugales qui souligne la démarche volontaire et engagée de l'entreprise ; l'autre pour la prise en compte des violences au travail fondée sur l'obligation légale de sécurité mise à la charge de l'employeur⁽¹⁰⁾.

Cette dernière référence, qui met en jeu les obligations juridiques de l'entreprise et le registre du droit, est la plus représentée dans l'échantillon (par exemple, *accord Transdev Services Réunion, précité* ; *accord SIC/Atlantic, 27 juillet 2024* ; *accord Tecnitol précité*). Les formulations sont plus ou moins développées selon que le fondement textuel de l'obligation est ou non rappelé ou que des précisions sur l'action à mener pour assurer la sécurité des salariés concernés par ces violences sont ou non données. Suivant la même logique, mais de manière plus singulière, un accord conclu dans le secteur du spectacle vivant place son action dans le sillage d'une circulaire de la ministre de la Culture ayant conditionné, à partir de janvier 2022, toutes les aides et subventions versées par le ministère au respect d'un certain nombre de critères de prévention et de traitement de ces violences (*accord CCNO, précité*). L'action étatique est ici clairement désignée comme moteur de l'action.

3. CONTENU DES MESURES

3.1. TENDANCES OBSERVÉES

Constat 1 : les accords, qui font de la lutte contre les violences sexistes/sexuelles un objectif, ménagent une large place aux dispositions légales traitant du sujet et aux actions étatiques menées. Deux types de positionnement peuvent être identifiés.

9) Responsabilité sociale ou sociétale des entreprises.

10) C. trav. art. L. 4121-1.

Le premier consiste à mobiliser les dispositifs légaux au titre d'un engagement à respecter et à faire respecter la loi (par exemple, *accord UES Publihebdos*, 8 avril 2024 ; *accord Association Œuvre Universitaire du Loiret*, 10 septembre 2024 ; *accord Moy Park*, 16 décembre 2024 ; *accord UES Harmonie Mutuelle*, 12 janvier 2024 ; *accord Allier Habitat*, 18 novembre 2024). Les accords qui relèvent de cette catégorie procèdent à un simple rappel de ce qui est interdit (aux salariés) ou attendu (des entreprises) sans définir de mesure prolongeant l'action du législateur. À titre d'exemple, l'accord va se limiter à prévoir qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné au sein du CSE⁽¹¹⁾, qu'il bénéficie d'une formation prise en charge par l'employeur⁽¹²⁾, que le règlement intérieur de l'entreprise doit mentionner l'interdiction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes⁽¹³⁾, qu'aucun agissement sexiste ne sera toléré⁽¹⁴⁾ ou encore qu'en cas de harcèlement sexuel, l'employeur mettra tout en œuvre pour que les faits cessent immédiatement⁽¹⁵⁾. Ces dispositions, qui n'ajoutent rien au contenu légal, s'accompagnent très souvent de la reproduction *in extenso* de certains articles du code du travail et/ou du code pénal⁽¹⁶⁾. Elles donnent à voir une connaissance des dispositifs légaux (ou de certains d'entre eux), mais pas d'appropriation afin de prolonger ou de décliner l'action du législateur.

Le second positionnement consiste à prendre le dispositif légal comme un point d'entrée pour le traitement du sujet. Dans cette situation, les dispositifs légaux sont rappelés avant que les partenaires sociaux ne s'attachent à définir des mesures complémentaires (par exemple, *accord Transdev Services Réunion*, précité ; *accord Europorte*, précité ; *accord Malteries Soufflet*, 27 juin 2024 ; *accord Constellium Extrusions France*, 23 septembre 2024 ; *accord Valloire Habitat*, précité ; *accord Association départementale des pupilles de l'enseignement public des Pyrénées-Atlantiques*, 20 novembre 2024). Ainsi, pour citer quelques exemples, le contenu de l'article L. 1153-5 du code du travail a été reproduit par plusieurs accords avant que ne soient définis un dispositif de signalement de faits et la procédure d'enquête à appliquer. Dans un autre accord, c'est l'obligation faite aux entreprises de 250 salariés et plus de désigner un référent chargé d'accompagner les salariés qui est rappelée avant que ne soit précisée la formation dont il bénéficiera. Ont également été prévus par certains accords des référents du CSE en nombre supérieur aux exigences légales, des droits à formation complémentaires ou encore des actions de rappel de la loi dépassant les affichages et diffusions obligatoires ou, encore, la création d'un comité harcèlement dont la composition et la fréquence des réunions ont été précisées. Le point commun à tous ces exemples est un ancrage dans un dispositif légal que les partenaires viennent compléter par la définition de mesures opérationnelles de mise en œuvre ou l'octroi de droits ou d'obligations supplémentaires. À noter que ce

11) Comparé à C. trav. art. L. 2314-1.

12) Comp. C. trav. art. L. 2315-18.

13) Comp. C. trav. art. L. 1321-2.

14) Comp. C. trav. art. L. 1142-2-1.

15) Comp. C. trav. art. L. 1153-5.

16) Les articles L. 1153-1, L. 1153-5, et l'article 222-33 du code pénal sont particulièrement présents dans l'échantillon.

positionnement est tout particulièrement visible dans les accords qui se saisissent de la problématique des violences conjugales et/ou intra-familiales avec des références récurrentes aux actions étatiques (mise en place du numéro national 3919, Grenelle des violences conjugales, etc.) que les partenaires sociaux entendent faire connaître en interne, voire prolonger par des actions propres à l'entreprise qui peuvent être schématiquement classées en trois ensembles en fonction de l'objectif poursuivi :

- Objectif 1 : informer les salariés, former l'encadrement et orienter les victimes
 - Exemples de mesures négociées : organisation de campagnes de sensibilisation de tous les salariés à la mécanique de ce type de violence, ou d'information sur les voies permettant la prise en charge des victimes, d'actions de formation en direction des managers, en particulier au recueil de la parole ; désignation en interne d'une personne référente en matière de violences conjugales, etc.
 - Voir, pour des illustrations, accord Association Enfance et Handicap en Côte-d'Or, 14 novembre 2024 ; accord UES Rocher, 10 septembre 2024 ; accord Tellis Téléphone Limousin services, 25 avril 2024 ; accord Cegid, 6 décembre 2024 ; accord Carrefour Chalon Nord, 6 décembre 2024 ; accord Eureden Group, précité.
- Objectif 2 : aménager les conditions de travail des victimes
 - Exemples de mesures négociées : droit à la réversibilité du télétravail, autorisations d'absences rémunérées, aménagement provisoire des horaires de travail, passage provisoire à temps partiel, droit à la mobilité géographique ou examen prioritaire d'une telle demande, etc.
 - Voir par exemple, accord Diagnostica Stago, 5 septembre 2024 ; accord Transdev Services Réunion, précité ; accord UES COS, 10 juin 2024 et les 14 accords conclus dans des organismes de sécurité sociale de l'échantillon.
- Objectif 3 : accompagner les victimes dans leurs démarches
 - Exemples de mesures négociées : mise à disposition ou aide dans la recherche d'un logement d'urgence, aide juridique ou psychologique financée par l'entreprise, octroi d'un prêt à taux zéro ou d'avances sur salaire, etc.
 - Voir par exemple, accord Apec, 27 juin 2024 ; accord CIS Bio International, précité.

Constat 2 : les accords de l'échantillon donnent à voir des mesures de prévention des violences sexistes/sexuelles au travail qui se concentrent sur la prévention secondaire et tertiaire, tandis que la prévention primaire demeure peu investie⁽¹⁷⁾.

Ainsi, seuls quatre accords évoquent la nécessité de définir une organisation du travail ou des conditions de travail permettant de diminuer les risques, en renvoyant pour ce faire à la démarche mise en œuvre dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (accord UES Distribution Industrie,

17) La prévention primaire désigne les actions qui s'appuient sur l'évaluation des facteurs de risques de violences sexistes/sexuelles liés à l'organisation des activités, aux conditions d'emploi et de travail, aux relations et collectifs et aux contraintes d'articulation des temps. La prévention secondaire consiste, pour l'essentiel, à informer et à sensibiliser le personnel et à former les référents et les managers. Enfin, la prévention tertiaire, qui a vocation à intervenir une fois le risque réalisé, se traduit par la mise en place d'une procédure de signalement et de traitement des situations, afin de qualifier les faits et d'accompagner victimes, personnes mises en cause et équipes.

29 février 2024 ; accord GRT gaz, 29 novembre 2024 ; accord Martin Brower France, 18 juin 2024 ; accord Exaprint, 1^{er} août 2024). De même, lorsqu'il est question de la formation des managers, c'est de leur rôle dans la gestion des comportements prohibés et de leurs conséquences dont il est surtout question (par exemple, accord Transdev Services Réunion, précité ; accord Planète Pain, précité), même si certains accords présentent une approche plus complète avec un manager positionné en acteur de la prévention, mais aussi en facteur de risque (par exemple, accord SIC/Atlantique, précité), ce qui conduit à mettre en œuvre d'autres types de formation (formation à un management non sexiste, à la compréhension de ce que sont les violences sexistes/sexuelles au travail, etc.). À noter qu'un seul accord de l'échantillon relie la prévention des violences sexistes/sexuelles au travail à la problématique de non-mixité du personnel d'encadrement (accord UES Distribution Industrie, précité).

La présence de mesures de prévention secondaire et tertiaire s'observe plus fréquemment avec des leviers d'action qui sont récurrents : formation de tous les salariés à la détection des signaux faibles de violence, mise à disposition d'outils managériaux pour mieux gérer les situations, mise en place d'une procédure de signalement et d'enquête, etc. Le degré de précision des mesures définies demeure toutefois variable avec des accords qui se limitent à acter leur mise en place et d'autres qui livrent des détails sur leur contenu (durée et contenu des formations proposées, types d'outils proposés, forme du signalement, déroulé et acteurs de l'enquête, etc.).

3.2. ACTEURS MOBILISÉS

Constat 3 : les accords de l'échantillon mobilisent de multiples acteurs tant internes qu'externes avec deux tendances qui se dessinent.

La première, qui se rapporte aux acteurs internes, fait des équipes managériales et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes les acteurs principaux de la lutte contre les violences sexistes/sexuelles au travail, ce qui se traduit par une attention particulière apportée à leurs besoins de formation.

La seconde concerne les mesures d'accompagnement des victimes qui donnent une visibilité forte à certains acteurs externes du secteur associatif (par exemple le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles [CIDFF]) ou du secteur marchand proposant un service d'écoute et d'accompagnement psychologique *via* des plateformes privées (type Pros-consulte, Stimulus care, Psycom, etc.).

Dossier 10

Télétravail : entre encadrement strict et outil de gestion des plus vulnérables Les paradoxes d'un modèle normé

Dossier réalisé par Michèle Forté, maître de conférences en économie, et Tiphaine Garat, juriste en droit social, Institut du travail, Université de Strasbourg

Dossier 10

Télétravail : entre encadrement strict et outil de gestion des plus vulnérables

Les paradoxes d'un modèle normé

Le télétravail, longtemps marginal dans les pratiques professionnelles, a connu une expansion sans précédent lors de la crise sanitaire de 2020. Ce mode d'organisation du travail, auparavant réservé à certaines fonctions et catégories socioprofessionnelles, s'est imposé dans l'urgence comme une solution de continuité d'activité face aux mesures de confinement généralisé. Entre 2019 et 2021, la part des salariés en télétravail est ainsi passée de 9 % à 31 %, soit le début du télétravail pour près de 5 millions de personnes⁽¹⁾. L'année 2020 a ainsi marqué un tournant majeur, tant par la rapidité que par l'ampleur de cette transformation du travail.

En quelques semaines, des millions de salariés ont basculé dans le télétravail, souvent sans préparation, ce qui a bouleversé leurs repères organisationnels et leurs habitudes professionnelles. Ce phénomène a agi comme un révélateur des possibilités offertes par les technologies numériques, mais aussi comme un accélérateur de mutations déjà à l'œuvre dans le monde du travail. Il a mis en lumière des enjeux majeurs : l'autonomie des salariés, la redéfinition du contrôle managérial et de l'encadrement des travailleurs, la porosité des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, ou encore les inégalités d'accès à ce mode d'organisation.

Le télétravail a connu un reflux net après le pic de 2021, mais il concernait encore, au premier trimestre 2024, plus d'un salarié du secteur privé sur cinq⁽²⁾, et se situait bien au-delà de son niveau d'avant pandémie. Sa diffusion s'est traduite par une augmentation importante du nombre d'accords d'entreprise signés sur ce thème⁽³⁾.

1) Mikael Beatriz, Louis-Alexandre Erb, « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? », *Dares analyses*, n° 64, 2024a.

2) Philippe Askénazy, Ugo Di Nallo, Ismaël Ramajo, Conrad Thiounn, « Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises », *Insee analyses*, n° 105, 2025.

3) Antonin Favaro, Conrad Thiounn, « Les accords d'entreprise sur le télétravail : quels changements à la suite de la crise sanitaire ? », *Dares focus*, n° 15, 2025.

Toutes les études publiées récemment sur ce thème, notamment par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), s'accordent pour considérer que le télétravail paraît aujourd'hui bien ancré⁽⁴⁾ et s'est imposé comme une pratique durable dans les entreprises⁽⁵⁾. Elles mettent également en évidence non seulement l'impact de ce dispositif sur les conditions de travail et de vie des salariés en télétravail⁽⁶⁾, mais aussi les risques psychosociaux associés au télétravail⁽⁷⁾.

Elles s'attachent somme toute à comprendre les enjeux de cette transition accélérée, tant pour les individus que pour les entreprises, les collectifs de travail, les dynamiques organisationnelles et les politiques publiques.

L'étude⁽⁸⁾ sur laquelle s'appuie principalement cet article, menée par l'Institut du travail de Strasbourg (IDT) dans le cadre d'un partenariat avec la Direction générale du travail (DGT) poursuit le même objectif : comprendre cette pratique et l'impact induit par son installation durable dans les organisations. Fondée sur l'analyse qualitative de 20 accords collectifs sur le télétravail signés en entreprise en 2023 et 2024, elle vise à mettre en lumière, de manière concrète, des dynamiques et des pratiques observées sur le terrain, au plus près de la réalité des négociations collectives.

Deux grandes tendances se dégagent de l'analyse de ces accords, tendances que nous allons détailler et illustrer dans cet article : d'une part, la mise en place d'une standardisation rigoureuse du télétravail, éloignée des promesses de flexibilité et de nomadisme (I) ; d'autre part, une utilisation ciblée du télétravail à des fins de maintien en emploi de publics dits « fragiles », en lien direct avec les enjeux de santé au travail (II).

4) Cf. *supra* note 2.

5) Cf. *supra* note 1.

6) Mikael Beatriz, Louis-Alexandre Erb, « Le télétravail améliore-il les conditions de travail et de vie des salariés ? », *Dares analyses*, n° 65, 2024b.

7) Louis-Alexandre Erb, « Les risques psychosociaux associés au développement du télétravail », *Recherche en bref*, n° 1, Dares, 2025.

8) Michèle Forté, Tiphaine Garat, Maria-Edvokia Liakopoulou, *Analyse transversale d'accords sur le télétravail. La fin du télétravail exceptionnel*, Étude réalisée par l'Institut du travail de Strasbourg pour la DGT, décembre, 2024 ; en ligne sur dialogue-social.fr, <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/analyse-transversale-daccords-sur-le-teletravail>.

Contexte et méthodologie

L'étude réalisée en 2024 par l'Institut du travail de l'université de Strasbourg⁽⁹⁾ (IDT) à la demande de la DGT porte sur **l'analyse qualitative de 20 accords d'entreprise relatifs au télétravail signés en 2023 et 2024**⁽¹⁰⁾.

Choisis de manière aléatoire sur le site Légifrance, ils ont d'abord été présentés sous la forme de tableaux synthétiques sur le site <https://www.dialogue-social.fr>, une base de données dédiée au dialogue social alimentée par l'IDT dans le cadre d'un partenariat avec la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) Grand Est et la DGT. L'objectif était de proposer un outil pratique et facilement exploitable à destination des acteurs du monde socioéconomique, notamment les acteurs du dialogue social.

En 2024, une attention particulière a été portée aux thèmes du télétravail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'IDT a ainsi rédigé, avec le soutien de la DGT, deux études sur le contenu des accords mis en ligne sur le site [dialogue-social.fr](https://www.dialogue-social.fr) afin d'en dégager une tendance sur l'année⁽¹¹⁾.

La synthèse ne prétend donc ni à la représentativité ni à l'exhaustivité. Ces accords sont tous issus d'une renégociation intervenue à la suite de l'arrivée à échéance de l'accord précédent. Les entreprises dans lesquelles ils ont été signés relèvent pour la grande majorité du secteur des services, avec des domaines d'activité très variés. Le corpus d'accords ne comporte que quatre entreprises du secteur industriel. Tous les accords traitent exclusivement du thème du télétravail. Deux tiers d'entre eux ont été conclus pour une durée déterminée.

1. LE TÉLÉTRAVAIL, UNE PRATIQUE INSTALLÉE ET STRICTEMENT ENCADRÉE

Le déploiement de la pratique du télétravail par les accords collectifs d'entreprise s'inscrit dans un cadre réglementaire et managérial de plus en plus normé (1.1.). Même si les accords reflètent des situations et des réalités différentes, ils présentent un certain nombre de similitudes, en raison même d'un encadrement et d'une formalisation de sa pratique (1.2.).

9) L'Institut du travail de Strasbourg est une composante de l'université de Strasbourg. Il assure une mission de formation et de recherche en sciences sociales du travail. Il contribue dans ce cadre à la formation des membres des organisations syndicales.

10) Les lecteurs et lectrices intéressés par la liste complète des accords analysés peuvent la trouver dans les annexes de l'étude mise en ligne sur le site [dialogue-social.fr](https://www.dialogue-social.fr) : <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/analyse-transversale-daccords-sur-le-teletravail>.

11) Lien vers l'étude sur le télétravail : cf. *supra* note 8.

Lien vers l'étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Michèle Forté, Tiphaine Garat, Maria-Edvokia Liakopoulou, *Analyse transversale d'accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des domaines aux thématiques*, Étude réalisée par l'Institut du travail de Strasbourg pour la DGT, décembre, 2024 ; en ligne sur [dialogue-social.fr](https://www.dialogue-social.fr), <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-resultats-des-negociations-sur-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-etude-realisee-dans-le-cadre-dun-partenariat-avec-la-direction-generale-du-travail>.

1.1. UNE NÉGOCIATION ENCADRÉE, DES ACCORDS NORMÉS

A. Pas de modèle type d'accord télétravail, mais une structure identique

La négociation collective sur le télétravail n'est pas une « négociation administrée⁽¹²⁾ » et la loi n'impose donc pas un « modèle type » d'accord et des prescriptions strictes comme cela est le cas, par exemple, pour la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, les **dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail qui régissent le télétravail, guident la négociation** dans la mesure où elles fixent les clauses qui doivent figurer dans l'accord collectif (ou à défaut la charte) mettant en place le télétravail. L'accord doit ainsi préciser : les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour au travail en entreprise ; les modalités d'acceptation par les salariés de la mise en œuvre du télétravail ; les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail ; les modalités d'accès au télétravail des travailleurs handicapés ; les modalités d'accès au télétravail des salariées enceintes ; et les modalités d'accès au télétravail des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

Cela se traduit par le fait que les accords de télétravail étudiés, majoritairement conclus pour une durée de 1 à 3 ans⁽¹³⁾, présentent une structure identique :

- Préambule : contexte du télétravail, objectifs et raisons de sa mise en place ;
- Conditions d'accès au télétravail : définition, conditions de l'exercice du télétravail (volontaire ou non), critères d'éligibilité (liés à la nature du poste ou au contrat de travail) ;
- Conditions de mise en œuvre du télétravail : fréquence et durée, temps et lieu de travail ;
- Accompagnement : suivi et évaluation du travail à distance, équipement et outils (fourniture et entretien des équipements et modalités de remboursement ou d'indemnisation des frais), droit à la déconnexion, gestion des absences, santé et sécurité (garanties sur l'ergonomie et la sécurité du poste de travail à domicile, mesures prises pour protéger la santé des télétravailleurs) ;
- Fin du dispositif : modalités permettant de revenir au travail en présentiel ou de réévaluer la situation du télétravail en fonction de l'évolution des circonstances (réversibilité/suspension temporaire).

12) La « négociation administrée » désigne les dispositifs mis en place par l'État pour inciter les entreprises à négocier des accords ou des plans d'action sur des sujets particuliers. Il s'agit d'injonctions à négocier, avec des prescriptions spécifiques sur des thèmes obligatoires, sous peine de sanctions pécuniaires.

13) 4 accords ont été conclus pour une période de 1 an, 3 pour une durée de 2 ans et 6 pour 3 ans. 7 accords ont été conclus pour une durée indéterminée.

B. Une définition identique du télétravail, différentes formes mais un type unique de télétravail

Cette uniformisation se retrouve à propos de la définition du télétravail qui figure dans les accords. Tous reprennent la formulation de l'article L. 1222-9, à savoir : « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié volontaire, hors de ces locaux et en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

L'analyse des accords met en évidence que le télétravail est organisé de manière régulière, occasionnelle ou exceptionnelle dans les entreprises. Ces différentes formes répondent à des besoins variés des employeurs et des salariés, selon la nature du travail, les circonstances et les préférences des parties prenantes. Le télétravail régulier est structuré et intégré dans l'organisation du travail à long terme, tandis que le télétravail occasionnel répond à des besoins spécifiques et ponctuels, comme un problème de transport ou un besoin personnel temporaire. Enfin, le télétravail exceptionnel est une solution de dernier recours face à des situations imprévues ou extraordinaires et qui modifient temporairement la manière de travailler. Cette forme peut être mise en place en réponse à des événements imprévus ou des crises. Chaque forme offre des avantages spécifiques et doit être adaptée aux contraintes de chaque entreprise et de chaque salarié.

Pour ce qui concerne le type de télétravail, il s'agit uniquement du « télétravail à domicile ». Aucun accord ne mentionne les autres types de télétravail, télétravail en télé-centre ou télétravail nomade⁽¹⁴⁾, si ce n'est pour l'exclure comme dans l'accord Avigros.

C. Objectifs organisationnels et environnementaux du télétravail

Les négociateurs mettent en place le télétravail pour plusieurs raisons, qui peuvent varier en fonction des spécificités de chaque entreprise, de son secteur d'activité et de sa culture. Ces motivations vont être mises en avant dans les préambules des accords qui sont riches d'enseignement. La mise en place du télétravail est un outil négocié principalement dans le but de répondre à la demande de flexibilité des entreprises et des salariés, d'attirer des talents et d'améliorer la productivité tout en s'adaptant aux enjeux contemporains organisationnels. Un objectif de réduction de l'empreinte carbone (par la réduction des déplacements) est également mis en avant dans la moitié des accords. A contrario, la réduction des coûts opérationnels (économies sur des dépenses liées aux bureaux, comme les loyers, l'électricité, l'entretien, et d'autres coûts associés à la gestion d'un espace de travail physique) n'a jamais été évoquée.

¹⁴ Le travail dit « nomade », consistant à travailler lors de déplacements professionnels grâce aux moyens mobiles (PC portables, téléphones portables, etc.) et ce, quel que soit l'endroit, ne concerne que certaines catégories de salariés.

1.2. CRITÈRES HORAIRES, NOMBRE DE JOURS, LIEUX AUTORISÉS : UN TÉLÉTRAVAIL SOUS SURVEILLANCE

Tous les accords étudiés établissent des règles précises quant aux conditions d'éligibilité, aux lieux autorisés, aux nombres de jours télétravaillables et autorisés, à l'équipement fourni, aux modalités de contrôle ou encore aux plages horaires.

Les critères d'éligibilité à l'exercice du télétravail font partie des rubriques systématiquement présentes dans les accords. Ils sont à caractère technique, liés à la nature du poste ou au contrat de travail. Il est demandé au salarié de disposer d'un espace calme et isolé sur son lieu de télétravail ; les installations électriques doivent être aux normes et le débit internet suffisant. La compatibilité entre le poste occupé et le télétravail est rendue possible essentiellement lorsque tout ou partie du travail peut être réalisé à partir de supports informatiques et lorsque la capacité du salarié à être autonome dans la réalisation de ses tâches est avérée. Une compatibilité avec le travail en équipe peut également être requise.

Les critères se rapportant aux caractéristiques du contrat de travail varient d'avantage. L'ancienneté dans l'entreprise est un critère récurrent. La spécification de la quotité (temps plein ou temps partiel) est souvent abordée. Des précisions sur le type de contrat apparaissent également, distinguant durée indéterminée (CDI) et durée déterminée. La plupart des accords rendent le télétravail accessible aux seules personnes en CDI.

Le lieu de télétravail est partout limité au domicile principal, mais il existe des dérogations. Ainsi, plusieurs accords⁽¹⁵⁾ autorisent l'utilisation d'un second lieu ou d'un espace de coworking, mais toujours sous réserve de validation par la hiérarchie, d'une conformité technique (connexion Internet, électricité) et d'une attestation d'assurance. Seule l'entreprise Atos France envisage, dans des cas exceptionnels, un télétravail depuis l'étranger, avec accord préalable du responsable hiérarchique. Ce choix reflète une volonté de limiter les risques juridiques et d'assurer un environnement stable pour l'exercice professionnel. Il renvoie également à des enjeux liés à la cybersécurité et de protection des données personnelles.

Dans la grande majorité des cas, **le télétravail est limité à 2 jours par semaine**. Aucun accord n'ouvre droit à un télétravail à temps plein, sauf exception médicale. Cette moyenne, assez faible, est le résultat d'une préoccupation exprimée par certaines entreprises : elles souhaitent limiter le nombre de jours de télétravail « de manière à éviter l'isolement lié au télétravail et à favoriser la cohésion d'équipe⁽¹⁶⁾ ». La plupart des accords précisent le mode d'organisation du travail régulier et définissent ses modalités. Un certain nombre, comme celui d'ANCV notamment, détermine les jours précis de la semaine où le télétravail est autorisé ou proscrit, ainsi que les périodes où il peut être suspendu « dans le but d'assurer la continuité du service ».

15) Voir par exemple les accords Atos France, Boursorama, Laboratoire Nuxe et ZooParc Beauval.

16) Accord Gedinor.

Certaines entreprises peuvent aussi, de manière exceptionnelle, inclure des éléments spécifiques en fonction de leur secteur d'activité ou de la nature du travail. Par exemple, alors que la plupart des accords limitent voire réduisent le nombre de jours en télétravail, l'accord Boursorama, qui a été négocié dans le secteur du service en ligne, permet aux salariés de production de ne retourner sur site que 2 jours par mois. Dans celui d'Eurosport, un télétravail exceptionnel peut être imposé aux salariés travaillant dans le secteur de l'audiovisuel en cas d'événements sportifs majeurs couverts par la chaîne.

La notion de « **présence à distance** » s'impose. La quasi-totalité des accords impose des plages horaires de disponibilité, souvent calquées sur les horaires classiques de bureau. Dans l'accord ANCV par exemple, il est stipulé que le télétravailleur doit être joignable entre 9h30 et 12h, puis de 14h à 16h30. La plupart des accords ne prévoient pas de modalités spécifiques de surveillance du temps de travail. Il existe cependant des formes de contrôle indirect : relevé quotidien⁽¹⁷⁾, système de « badgeage » quotidien *via* des logiciels de gestion des temps installés sur les ordinateurs⁽¹⁸⁾ ou vérification par le manager⁽¹⁹⁾.

Le télétravail ne crée donc pas de rupture organisationnelle. Il s'inscrit dans la logique du salariat fondée sur la subordination juridique, l'encadrement et la régulation. Loin d'être une innovation managériale, il s'installe comme une adaptation contrôlée. La prise en compte de la santé au travail ne fait pas exception et il n'y a pas de mécanismes innovants de prise en compte des risques spécifiques tels que l'isolement ou l'hyper connexion. Ainsi, le droit à la déconnexion est certes mentionné dans les deux tiers des accords, mais seuls trois d'entre eux⁽²⁰⁾ prévoient des mécanismes de contrôle.

L'encadrement et la formalisation de la pratique du télétravail dans les accords contribuent ainsi à son installation dans les entreprises, mais ils limitent les potentialités de flexibilité. Son déploiement se révèle cependant être un levier stratégique de gestion des salariés dits fragiles... au risque de leur invisibilisation.

17) Par exemple, dans l'accord OGE : « Le salarié procédera à un relevé de ses horaires de travail pour chaque jour télétravaillé qu'il remettra chaque trimestre à son supérieur hiérarchique par le biais de son calendrier annuel réel. »

18) Accords Boursorama, IQERA et Panorient.

19) Dans les accords ANCV, Ensto, Eurosport et Gedinor, il est prévu que le salarié fasse des comptes rendus périodiques de son activité en télétravail et les transmette au manager.

20) Accords UES Cerfrance Nord-Pas-de-Calais, Ensto France et Steam Power France.

2. LE TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉS « EN SITUATION DE FRAGILITÉ », ENTRE PROTECTION ET RISQUE D'INVISIBILISATION

Le télétravail apparaît, dans certains cas, comme un outil de gestion du personnel, proposé, parfois même imposé à certains salariés dits « fragiles ». Il devient alors un levier de maintien dans l'emploi et un vecteur d'amélioration des conditions de vie et de travail (2.1.). Cette volonté de protection peut néanmoins accroître le sentiment de marginalisation voire d'invisibilisation de ce public. Se pose également la question de la prise en compte de la santé mentale des travailleurs concernés (2.2.).

2.1. LE TÉLÉTRAVAIL COMME LEVIER D'ADAPTATION POUR DES PUBLICS FRAGILISÉS

Les dispositions légales imposent à l'accord télétravail ou, à défaut, à la charte élaborée par l'employeur, de préciser « les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail ; les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ; et les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail⁽²¹⁾ ».

Presque la totalité des accords de notre échantillon prévoit des mesures en ce sens. Mais les partenaires sociaux vont souvent au-delà du cadre imposé par la loi puisqu'il existe, dans les accords, d'autres bénéficiaires, tels que les salariés-parents, les seniors ou les personnes faisant face à une maladie, temporaire ou chronique.

Le télétravail devient ainsi un **levier de maintien en emploi pour des salariés dits « fragiles »**. Les raisons avancées sont pragmatiques. Il s'agit d'assurer la continuité de l'activité en adaptant les conditions de travail à des besoins spécifiques : fatigabilité accrue, contraintes de mobilité, nécessité d'accompagnements médicaux ou familiaux. Ces dispositifs s'inscrivent dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle. Et le télétravail devient dans ces situations un outil de santé au travail au sens large, en alliant prise en compte de la santé et maintien au travail.

La quasi-totalité des accords mentionne des mesures spécifiques pour les travailleurs en situation de handicap. Sont prévues des dispositions qui élargissent les conditions d'accès au télétravail et le nombre de jours télétravaillés, ou des mesures spécifiques d'aménagement de poste et de mise à disposition de matériel et d'équipements de travail. Par exemple, l'accord d'Avigros offre la possibilité « de déroger aux conditions d'éligibilité ainsi qu'à la fréquence et la répartition des jours télétravaillés pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes,

21) C. trav., art. L. 1222-9.

dont le handicap ou l'état de santé le justifie », en réservant à l'employeur le droit de demander au médecin du travail un avis médical. L'accord Iquera Services prévoit, pour les salariés reconnus en situation de handicap, des « modalités d'aménagement au domicile (exemples : adaptation du mobilier, mise en place de logiciels particuliers, aménagement de l'environnement de travail...) » et indique « que des financements de l'Agefiph⁽²²⁾ peuvent être mobilisés ». L'accord de Groupe M6 accorde 8 jours de télétravail supplémentaires aux salariés handicapés et celui d'Allianz Banque prévoit, pour ces salariés, un nombre de jours de télétravail pouvant aller jusqu'à 3 jours par semaine.

Des dispositions particulières portant sur la mise en place et l'organisation du télétravail pour des salariées enceintes figurent dans la plupart des accords. Il s'agit d'une solution transitoire destinée au maintien dans l'emploi des femmes enceintes dont la situation nécessite des aménagements spécifiques. Elles ont pour objectif, comme le souligne l'accord Ensto France, « de concilier le souhait de ces salariées d'exercer leur activité professionnelle, tout en réduisant les contraintes physiques liées aux trajets pour se rendre sur le lieu de travail ».

Comme les dispositions susmentionnées sur le handicap, les mesures envisagées concernent l'allègement des conditions d'accès au télétravail et l'augmentation du nombre de jours en télétravail⁽²³⁾.

Les accords intègrent aussi des **usages différenciés du télétravail selon les situations de vie des salariés**. Il existe ainsi des dispositions spécifiques liées à la parentalité, la maladie et l'avancée en âge. Ainsi, l'accord M6, qui ne concerne que le travail flexible, prévoit un accès prioritaire au télétravail dès 57 ans et un volume de 4 jours de télétravail supplémentaires par an.

Les accords Ensto France et Steam Power intègrent par ailleurs la possibilité d'un télétravail thérapeutique, prescrit à titre temporaire, pour une période de 3 à 6 mois, renouvelable. Il est encadré par un avenant au contrat de travail et un suivi par le service ressources humaines (RH) et la médecine du travail. Cette modalité permet à un salarié en phase de convalescence ou en traitement de poursuivre son activité, tout en limitant la fatigue liée aux déplacements ou les risques d'exposition.

Si ces dispositifs favorisent une gestion inclusive et flexible, leur mise en place soulève un certain nombre de questions. Ce « droit au télétravail » reste relatif et conditionné, dans la quasi-totalité des cas, à un accord de la hiérarchie ou à la production de justificatifs médicaux. Il ne s'agit donc pas d'un droit opposable, mais d'une faculté encadrée. S'opposent alors un « télétravail choisi » et un « télétravail prescrit ». Cette gestion particulière de situations spécifiques peut également, paradoxalement, conduire à une fragilisation accrue des plus vulnérables.

22) Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

23) Par exemple, l'accord Steam Power prévoit 3 jours de télétravail hebdomadaires à partir du sixième mois de grossesse, et celui d'Ensto France jusqu'à 4 jours par semaine pour les deux parents, dans les 12 semaines précédant le congé maternité ou d'accueil.

2.2. UNE INVISIBILISATION DES FRAGILITÉS ET UN ISOLEMENT ACCENTUÉ PAR LE TÉLÉTRAVAIL ?

Cette stratégie de gestion individualisée peut soulever un certain nombre de questions, notamment en ce qui concerne la santé mentale et l'égalité de traitement. Le premier écueil tient au risque d'invisibilisation. En effet, le télétravail, en éloignant physiquement les salariés de l'espace collectif, tend à effacer leur présence, également sur le plan symbolique. Cela est d'autant plus marqué pour des populations déjà potentiellement marginalisées ou en difficulté (malades, aidants, seniors). Seule la moitié des accords intègre des dispositifs de prévention de l'isolement et ces derniers restent souvent limités à des recommandations générales ou à la programmation de réunions d'équipe.

Le rôle du manager de proximité, bien que central, semble insuffisamment encadré. Si plusieurs textes rappellent l'importance du maintien du lien social, rares sont ceux qui formalisent une fréquence minimale de contact ou prévoient des entretiens réguliers avec les salariés à distance. De même, les actions de formation et de sensibilisation aux risques psychosociaux liés au télétravail ne sont présentes que dans la moitié des accords. Cette relative invisibilisation des risques psychiques peut s'avérer problématique : la distance ne protège pas du stress, du surmenage ou du sentiment d'abandon... ; elle peut même les accentuer.

La charge mentale induite par le télétravail, notamment pour les salariés aidants ou les parents, n'est pas non plus prise en compte. Dans les faits, le télétravail peut renforcer la porosité entre sphères professionnelle et personnelle, au lieu de les concilier. Pourtant, peu d'accords évaluent les conséquences de cette surcharge ou prévoient des mécanismes de régulation individualisés. Si 18 accords mettent en place des modalités de contrôle du temps de travail, la régulation est souvent renvoyée à la responsabilité du salarié lui-même, comme l'indiquent les clauses sur le respect des temps de repos, la référence à une obligation de déconnexion et la gestion autonome des horaires.

Enfin, l'analyse des accords révèle que les mesures spécifiques en faveur des salariés fragiles s'inscrivent majoritairement dans une logique de gestion de cas individuels. Le risque est alors de faire du télétravail une solution par défaut, sans repenser collectivement l'organisation du travail ni créer de véritable politique de prévention des risques. Loin d'être un droit universel garanti, le télétravail devient un outil de gestion adaptative à géométrie variable, dont l'efficacité dépend largement de la bonne volonté de l'encadrement et de la capacité des salariés à faire valoir leur situation.

CONCLUSION

Le télétravail, tel qu'il ressort des accords collectifs les plus récents, ne constitue pas une transformation radicale des pratiques professionnelles. Il s'agit d'un outil d'organisation rationalisé, intégré aux normes juridiques et managériales, qui vise davantage la stabilité que la rupture. Minutieusement encadré, il ambitionne de répondre à un double objectif de performance pour l'entreprise et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour les salariés.

Son déploiement progressif comme outil RH de gestion des publics dits fragiles mérite d'être interrogé. Il participe en effet d'une approche de la prise en compte de la santé au travail, qui limite les arrêts de travail, favorise le maintien en activité tout en tenant compte des contraintes personnelles. Cette fonction sociale du télétravail, si elle se renforce et se structure, peut devenir un vecteur important d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Cette évolution suppose de dépasser la logique du sur-mesure conditionnel, de prendre en considération la dimension collective du télétravail et d'évoluer vers des droits opposables et équitables, fondés sur des garanties collectives⁽²⁴⁾. Cela implique de penser son articulation avec d'autres leviers : aménagement du temps de travail, accompagnement au retour en présentiel, valorisation du collectif, transparence des critères d'éligibilité. Il s'agirait ainsi de sécuriser sans figer, personnaliser sans discriminer, flexibiliser sans fragiliser.

24) Sabrina Mraouahi, « Télétravail et santé : pour un mariage réussi », *Le Droit ouvrier*, n° 875-876, p. 444-454, 2021.

Dossier 11

Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social

Synthèse du rapport de l'OIT sur le dialogue social 2024

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Dossier 11

Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social Synthèse du rapport de l'OIT sur le dialogue social 2024

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Cette deuxième édition du *Rapport sur le dialogue social*⁽¹⁾ de l'Organisation internationale du travail (OIT) met l'accent sur le dialogue social au plus haut niveau en sa qualité d'outil essentiel pour faire progresser le **travail décent**, œuvrer à une **répartition équitable des revenus du travail**, relever les défis des **transitions numérique et écologique**, et revitaliser un « **contrat social mis à rude épreuve** ».

Le **dialogue social au plus haut niveau** implique des processus réunissant des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et associations professionnelles, et des organisations de travailleurs aux niveaux national et sectoriel. Il comprend des **processus bipartites** – auxquels seuls les partenaires sociaux participent, notamment pour conclure des conventions collectives – **et tripartites**, auxquels prennent part également des représentants des gouvernements.

Le rapport s'appuie sur des études de cas, des données sur les relations individuelles et collectives de travail, un examen global des processus et des résultats du dialogue social au plus haut niveau et une enquête sur les perceptions de 71 organisations d'employeurs et de travailleurs dans 38 pays concernant l'efficacité et le caractère inclusif des institutions nationales de dialogue social (INDS). Il présente **plusieurs dispositifs français**, notamment :

1) https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/OIT_Rapport%20sur%20le%20dialogue%20social%202024.pdf.

- le rôle des partenaires sociaux dans la fixation du salaire minimum légal (groupe d'experts sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance [Smic]) et consultation de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) ;
- la mise en place de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi comme exemple d'organe de dialogue social au plus haut niveau pour améliorer les conditions de rémunération et de travail des travailleurs de plateformes ;
- l'accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social du 11 avril 2023 comme exemple de promotion de la transition verte à travers le dialogue social tenant compte de la dimension de genre⁽²⁾ (cf. *infra*).

2. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

2.1. LE DIALOGUE SOCIAL AU PLUS HAUT NIVEAU PERMET AUX PAYS D'ŒUVRER SIMULTANÉMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET DU PROGRÈS SOCIAL

Le **Programme de développement durable à l'horizon 2030** a adopté une approche à long terme et inclusive du développement économique et du progrès social, dont la mise en œuvre peut s'appuyer sur le dialogue social au plus haut niveau. Les différentes approches nationales en matière de développement peuvent avoir un impact significatif sur le fonctionnement des institutions de dialogue social au plus haut niveau. Dans le même temps, les effets positifs de ce dialogue social peuvent, quant à eux, influencer les stratégies nationales de développement économique et social. Cela permet d'instaurer une **relation bidirectionnelle où chaque aspect a un impact sur l'autre**.

Le rapport démontre qu'**investir dans le dialogue social au plus haut niveau s'avère particulièrement important en cette période de crises composites** (instabilité géopolitique, défiance envers les institutions de gouvernance, etc.) **et de transformation rapide et structurelle du monde du travail** (transitions numérique et écologique notamment).

²⁾ En effet, dans les pays en voie de développement en particulier, ce sont les femmes qui sont le plus affectées par les répercussions du changement climatique (p. 159 du rapport).

2.2. LES CONDITIONS PRÉALABLES ESSENTIELLES À UN DIALOGUE SOCIAL AU PLUS HAUT NIVEAU EFFICACE

Selon le rapport, il n'existe pas de modèle universel de dialogue social au plus haut niveau, mais certaines conditions préalables doivent être respectées pour garantir et pérenniser une pleine appropriation des processus de dialogue social par l'ensemble des parties concernées. Ces conditions préalables comprennent notamment :

- **Le respect des principes et droits fondamentaux au travail** : et notamment la reconnaissance effective de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, conformément aux conventions de l'OIT (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective. À noter que **le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective se sont détériorés de 7 % entre 2015 et 2022**. Ce déclin est dû à une augmentation des violations des libertés civiles fondamentales et des droits de négociation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations représentatives.
- **Un État engagé et un cadre juridique et réglementaire favorable**, y compris en matière de prévention et de règlement des différends. Cela implique que l'État alloue des ressources suffisantes au renforcement des capacités des partenaires sociaux et des systèmes d'administration du travail. Cela exige également l'intégration du dialogue social à tous les domaines stratégiques.
- **Le renforcement de la participation représentative** pour veiller à ce que les acteurs et les institutions du dialogue social au plus haut niveau répondent aux besoins et aux aspirations des différentes catégories de travailleurs et d'employeurs dans tous les secteurs du marché du travail, de l'économie et de la société. On constate toutefois que les procédures visant à établir ou à renforcer la représentativité des partenaires sociaux s'avèrent insuffisamment développées et nécessitent des améliorations significatives.
- **Un engagement institutionnel en faveur du pluralisme**, principe démocratique clé à même de garantir un espace d'expression à la diversité des points de vue et de protéger les droits des individus et des groupes de s'exprimer et d'influencer la prise de décisions par le biais de processus légitimes. Une approche pluraliste de la gouvernance socio-économique reconnaît la diversité des intérêts des employeurs, des travailleurs et des gouvernements. Le rapport mentionne les pactes sociaux comme exemples d'interactions fructueuses entre le dialogue social au plus haut niveau et les institutions démocratiques au sens large.

2.3. LA SITUATION ACTUELLE DU DIALOGUE SOCIAL AU PLUS HAUT NIVEAU : ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ ET DE L'INCLUSIVITÉ DES INSTITUTIONS NATIONALES DE DIALOGUE SOCIAL

Le rapport considère que les institutions nationales de dialogue social (INDS) sont très présentes, pertinentes, mais devraient être plus inclusives.

Le rapport révèle que les INDS sont présentes dans 87 % des États membres de l'OIT. Tandis que la plupart sont dotées d'une compétence générale, la moitié des INDS des membres de l'OIT peuvent également compter sur des organismes plus spécifiques traitant de problématiques telles que l'emploi, la sécurité sociale et la fixation des salaires. La plupart des INDS ont une composition tripartite, tandis que certaines incluent également des organisations de la société civile.

Trois quarts des travailleurs et deux tiers des employeurs considèrent les INDS comme efficaces, mais des inquiétudes subsistent quant à l'insuffisance du suivi des résultats du dialogue social par les gouvernements ou les autorités publiques. Un autre sujet de préoccupation est le caractère inclusif des INDS et les lacunes dans leur prise en compte des besoins des groupes sous-représentés, tels que les femmes, les jeunes, les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle.

2.4. LA NÉCESSITÉ D'UNE PLUS GRANDE IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS L'ÉLABORATION DES POLITIQUES

Dans de nombreux pays, l'importance de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à la conception et à la gouvernance des politiques de l'emploi ou des systèmes de protection sociale est reconnue. Le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre de normes favorisant les droits au travail, y compris en matière de santé et sécurité au travail (SST). **Environ 80 % des 187 États membres de l'OIT ont mis en place des organes tripartites de haut niveau pour la SST.**

2.5. RENFORCER LES INSTITUTIONS DE DIALOGUE SOCIAL AU PLUS HAUT NIVEAU POUR UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DES REVENUS DU TRAVAIL

Le rapport examine également le rôle de la **fixation du salaire minimum par les partenaires sociaux et de la négociation collective sectorielle** dans la lutte contre la crise du coût de la vie et la promotion de l'égalité salariale. Il observe que la participation directe, et sur un pied d'égalité, des partenaires sociaux à l'établissement, à la fixation et à la revalorisation des salaires minima légaux est essentielle

pour améliorer leur efficacité en matière de réduction de la pauvreté et des inégalités de revenus.

Le rapport met en évidence la **nécessité d'ajustements des salaires minima plus fréquents en période d'inflation** et appelle à une implication pleine et entière des partenaires sociaux, comme le préconisait déjà la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.

Le rapport souligne que lorsque les salaires minima nationaux fixés par les gouvernements après consultation des partenaires sociaux coexistent avec des salaires minima sectoriels déterminés par la négociation collective, le dialogue social au plus haut niveau est plus efficace pour lutter contre les fortes inégalités de revenus du travail.

Selon l'OIT, le dialogue social tripartite, les salaires minima et les négociations collectives sectorielles contribuent à **répartir plus équitablement les coûts de l'inflation** entre employeurs et travailleurs, protégeant ainsi les salaires et les revenus réels. Le rapport analyse le rôle des partenaires sociaux dans la fixation du salaire minimum légal. Il cite notamment **l'exemple de la France** où les salaires planchers sont actualisés sur la base d'indicateurs du coût de la vie et après consultation des partenaires sociaux via la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Il mentionne en particulier le rapport du groupe d'experts sur le Smic, qui sert de base au Gouvernement pour appliquer une règle d'indexation automatique comprenant une combinaison pondérée de l'inflation et de la croissance moyenne des salaires.

Par ailleurs, grâce au dialogue social au plus haut niveau, les partenaires sociaux peuvent également contribuer à la **réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. Les partenaires sociaux peuvent stimuler les progrès en la matière en adaptant les politiques relatives au salaire minimum et en élargissant les protections juridiques visant à réduire ces écarts de rémunération. Les femmes sont en effet représentées de manière disproportionnée parmi les bas salaires et dans les secteurs les moins protégés, comme le travail domestique.

2.6. FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL AU PLUS HAUT NIVEAU POUR DES TRANSITIONS NUMÉRIQUES ET ÉCOLOGIQUES JUSTES

Il est prouvé que le dialogue social au plus haut niveau favorise le consensus sociétal sur les politiques de transformation numérique et de décarbonation. On note que le recours au dialogue social au plus haut niveau pour gérer cette double transition est plus fréquent dans les pays dotés d'institutions de dialogue social bien établies et où la pénétration du numérique est plus intense.

Dans un certain nombre de pays, le dialogue social au plus haut niveau joue un rôle primordial dans l'amélioration des conditions de rémunération et de travail des travailleurs de l'économie des plateformes, ainsi que dans la clarification de

leur relation de travail. Sur ces questions, les données suggèrent une interaction positive entre le dialogue social au plus haut niveau et le dialogue social au niveau de l'entreprise. L'étude mentionne la mise en place de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) en France pour organiser les élections des représentants des travailleurs des plateformes de covoiturage et améliorer leurs conditions de travail par le biais du dialogue social. Elle explique qu'en 2023, les négociations au sein de l'ARPE ont abouti à plusieurs accords bipartites réglant les conditions de rémunération et de travail des travailleurs des plateformes de covoiturage.

Le dialogue social au plus haut niveau apparaît également comme un outil efficace de facilitation de la transformation numérique des entreprises traditionnelles et de mitigation des risques associés à la gestion algorithmique et aux grands modèles de langage de l'intelligence artificielle (IA).

Le dialogue social transfrontalier au sein de l'Union européenne est un cas repris par le rapport de l'OIT qui invite les États membres et les partenaires sociaux à utiliser le dialogue social pour réglementer ces transitions. Par exemple, l'accord-cadre de l'UE sur le télétravail a déclenché un dialogue social et des accords dans plusieurs cas depuis 2002 et reste un point de référence pour la réglementation du télétravail dans des pays tels que l'Autriche, le Danemark, l'Estonie et l'Espagne.

Concernant la transition écologique, l'accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social du 11 avril 2023 est cité dans le rapport comme exemple de promotion de la transition verte à travers le dialogue social tenant compte de la dimension de genre (p. 160 du rapport). Il présente le contenu de l'accord et explique qu'il engage les parties à faire de la sensibilisation à la transition écologique une priorité et appelle au dialogue social à cette fin. Le rapport présente également les thèmes des négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise en précisant que pour les entreprises d'au moins 50 salariés sur un même site, des négociations portent sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le rapport observe également que l'augmentation de la fréquence des vagues de chaleur pousse les gouvernements et les partenaires sociaux à lutter contre le stress thermique par le biais d'un dialogue social axé sur la SST. En effet, les consultations tripartites jouent un rôle essentiel dans la formulation de la législation en fournissant des orientations techniques et des outils visant à atténuer l'impact du stress thermique sur les travailleurs et sur la productivité, en particulier dans des secteurs à haut risque tels que l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la construction. Le rapport s'appuie notamment sur les négociations collectives sectorielles mettant l'accent sur la gestion du temps de travail pour atténuer les risques liés à la chaleur, comme dans le secteur de la construction en Allemagne, et sur l'indemnisation des travailleurs affectés, comme dans le secteur du bois et de l'ameublement en Italie.

Néanmoins, le rapport déplore que le dialogue social au plus haut niveau ne cible pas suffisamment les groupes les plus vulnérables, en particulier les femmes, les acteurs de l'économie informelle et les peuples autochtones et tribaux, affectés significativement par le changement climatique.

3. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

Les approches à court terme et non inclusives du développement économique et du progrès social peuvent compromettre l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau en matière de promotion du travail décent et de la justice sociale. Toutefois, le dialogue social au plus haut niveau peut jouer un rôle crucial dans l'élaboration d'un « nouveau contrat social ». Il s'agit ainsi de redéfinir la relation entre les gouvernements et les citoyens, ainsi qu'au sein même des sociétés, ce qui s'avère essentiel pour relever les défis contemporains. Le dialogue social au plus haut niveau permet également d'exploiter les opportunités offertes par les transitions numérique et écologique pour garantir un avenir équitable et durable pour tous.

Afin d'exploiter pleinement le caractère inclusif et l'efficacité du dialogue social au plus haut niveau, le rapport invite les pays à :

- **Respecter les principes et droits fondamentaux au travail**, en particulier la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;
- **Doter les administrations du travail et les partenaires sociaux des ressources et des capacités techniques nécessaires** à une participation efficace au dialogue social au plus haut niveau ;
- **Élargir la portée des institutions du dialogue social** au plus haut niveau et des partenaires sociaux aux groupes sous-représentés (travailleurs de l'économie informelle, travailleurs des nouvelles modalités d'emploi, migrants, jeunes, petites et moyennes entreprises [PME], etc.) ;
- **Procéder à des évaluations régulières**, fondées sur des données probantes, du rôle et de l'influence des institutions nationales de dialogue social dans la prise de décision socio-économique.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Théo ALBARRACIN ; Agathe ANDRIEUX ; Aurélie BAQUIÉ ; Marine BARBEAU ;
Dorothée BAREL-LE POUPON ; Marie BARRERE ; Julie BARROIS ; Victor BARRY ;
Laure BEAUJOT ; Julie BEAUSSIER ; Emmanuel BERGER ; Stève BILLAUD ;
Alexandre BIZEUL ; Grégory BONNET ; Sylvaine BOSSAVY ; Hédi
BRAHIMI ; Jordi CARBONELL ; Christelle CHAMBARLHAC ; Delphine
CHAUMEL ; Yves CLOT ; Nathan COLLIN ; Jérôme CORNIQUET ; Clément
DE PAMPELONNE ; Gilbert DE STEFANO ; Corinne DARMAILLACQ ;
Camille DOJKA ; Marie FAUGERON ; Antonin FAVARO ; Rachid
FEHRI ; Sophie FLEURANCE ; Louise FORNACCIARI ; Michèle FORTÉ ;
Olivier GABARDA ; Nicolas GANIER ; Tiphaine GARAT ; Alexia GARDIN ;
Ludivine GAUGUET ; Alexis GOUHIER ; Arnaud GRANGERET ; Cassandre
HARRE ; Axelle HOUDIER ; Pascal JEAN-CHARLES ; Lionel KANIEWSKI ;
Manal KHELIFI ; Stéphanie LE BLANC ; Madeleine LE CLÉZIO ; Eléonore
LAFFAY ; Chloé LAMBERT ; Florence LEFRANÇOIS ; Céline LEMARIÉ ;
Maxime LESCURIÉUX ; Nadine LHUILLIER ; Gaëtan LOR ; Geoffrey
LORRE ; Kathleen LUCIOTTO ; Clémence MALLET ; Caroline MÉCHIN ;
Arnaud MIAS ; Constance MOLLET ; Julien NARDEUX ; Cécile NAUDY ;
Nadège PARFITT ; Jean POITOU-DUPLESSY ; Corentin POIX ; Patrick
POMMIER ; Émilie PONTIER ; Hélène PRADAS-BILLAUD ; Maxime
PRADIER ; Benjamin REDT ; Jonathan REDT-GENSINGER ; Nathalie REY ;
Bernard ROURE ; Pierre-Hugues RICO ; Tiffany ROUSSEAU ; Alexandre
SALLE ; Fanny SAN JOSE ; Alina SAVCHUK ; Thomas SÉPULCHRE ; Coline
SERRE ; Emmanuel SOARES ; Laure SOFIANOS ; Mané TAROYAN ; Ophélie
TEYSSANDIER ; Sylvie THEROUANNE ; Alice THIBAUD ; Conrad THIOUNN ;
Fabrine THUILLIER ; Olivier TOFFOLETTI ; Patrick TROADEC ; Magali VILLA ;
Cécile ZARÉGRADSKY.

Équipe de coordination : Vincent JIMENEZ (DGT) ; Léa LOUBIER (DGT) ;
Magali MARCILLE (DGT) ; Alain ROCHEBLOINE (DGT) ; Élise TEXIER (DGT).

Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
Dépôt légal : décembre 2025



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 des Solidarités 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 2024 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 des Solidarités
Direction générale du travail
Bureau de la négociation de branche
14 avenue Duquesne – SP 07
75350 Paris