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

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
du travail

Édition 2022

La négociation collective en 2021

BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2021
Édition 2022

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

Pour connaître toutes les publications du ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion, vous pouvez consulter son site internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Parimage

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

© Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Paris 2022

Avant-propos 11

Partie 1 - **Aperçu de la négociation collective en 2021** 15

Les niveaux et thèmes de la négociation 17

1. L'activité conventionnelle de branche et d'entreprise reste dynamique malgré le contexte sanitaire 17

2. La hiérarchie des thèmes les plus abordés reste relativement inchangée 20

La négociation collective vue par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs 25

Les organisations de salariés 27

CFDT 29

CFE-CGC 39

CFTC 49

CGT 57

FO 67

Les organisations d'employeurs 77

CPME 79

MEDEF 85

U2P 93

Partie 2 - **Le contexte de la négociation collective** 103

Chapitre 1 - **Le contexte normatif** 105

1. La loi renforçant la prévention en santé au travail 107

1.1. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020 transposé dans une proposition de loi du 2 août 2021 107

1.2. Une réforme axée sur le renforcement de la prévention primaire et un meilleur pilotage des acteurs de la santé au travail 108

1.3. La loi consacre la place centrale de la négociation collective et du dialogue social sur les sujets de santé et sécurité au travail 109

2. La construction d'un cadre de représentation collective des travailleurs indépendants des plateformes de la mobilité 112

3. L'environnement : objet du dialogue social 113

3.1. La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) enrichit par la loi « climat et résilience » 113

3.2. La loi « climat et résilience » : les nouvelles compétences environnementales du comité social et économique (CSE) 113

4. La formation professionnelle : le dispositif Transitions collectives (Transco) 114

4.1. Le dispositif Transco facilite les reconversions professionnelles pour les entreprises et les salariés 115

4.2. Le dispositif Transco s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels de l'entreprise 115

5. Le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises 118

5.1. Les mesures d'application de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique en matière d'épargne salariale 118

5.2. La reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 120

6. Renforcer la protection sociale complémentaire 122

6.1. La poursuite du maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle 123

6.2. Définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective 125

6.3. Publication de la fiche protection sociale complémentaire du bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) 126

7. Le cycle de la représentativité des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs 127

7.1. La représentativité des organisations syndicales de salariés 127

7.2. La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs 133

Chapitre 2 - **L'action de l'État** **139**

1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social 141

1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social 141

1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social 147

1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail 154

2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords 160

2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires en 2021 160

2.2. L'extension des accords en 2021 167

2.3. L'accompagnement de l'état dans la restructuration des branches 172

Chapitre 3 - **Le dialogue social en Europe et au niveau international** **175**

1. Le dialogue social au niveau européen 177

1.1. Le dialogue social interinstitutionnel et les initiatives dans le domaine social 177

1.2. Les processus, acteurs et instances du dialogue social européen 184

1.3. Un dialogue social européen à renouveler 189

2. Le dialogue social au niveau international 191

2.1. La 109e session de la Conférence internationale du travail (CIT) de l'Organisation internationale du travail (OIT) 191

2.2. La ratification de la convention n°190 sur la violence et le harcèlement 192

2.3. L'alliance 8.7 193

2.4. Le point de contact national (PCN) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) 194

Partie 3 - **La négociation collective en 2021** 195

Chapitre 1 - **Les données générales** 197

1. La négociation interprofessionnelle et de branche 199

1.1. L'activité conventionnelle interprofessionnelle 199
1.2. L'activité conventionnelle de branche progresse 201
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés 214

2. La négociation d'entreprise 215

2.1. La méthodologie 215
2.2. Retour sur les données consolidées relatives aux années antérieures 216
2.3. Nombre et types de textes en 2021 217
2.4. L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés 220
2.5. La négociation d'entreprise par thème 227
2.6. Les syndicats signataires d'accords 238
2.7. L'activité conventionnelle par secteur d'activité 239
2.8. Focus : les accords d'entreprises suscités par la crise sanitaire 242
2.9. Focus : les accords d'entreprises portant sur le télétravail 249

Chapitre 2 - **L'activité selon les thèmes de négociation** 259

1. La négociation sur le dialogue social 261

1.1. Les accords collectifs sur le comité social et économique (CSE) : des pratiques innovantes ? 261
1.2. Stabilité du nombre d'accords relatifs à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 272

2. La négociation dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles 274

2.1. Les branches qui se sont engagées dans un travail de fusion en 2021 274
2.2. Les négociations en cours dans les champs déjà fusionnés 275

3. La négociation sur l'articulation des temps de vie 277

3.1. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 277
3.2. La négociation relative aux congés pour raisons familiales 290

4. La négociation sur les salaires 293

4.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation 295
4.2. Une mobilisation autour des salaires marquée par la revalorisation automatique 311

5. La négociation sur les classifications professionnelles 325

5.1. Six branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification susbtantielle de leur grille de classification en 2021 327
5.2. Huit créations ou transposition de grilles de classification sont enregistrées, principalement dans des contextes de restructuration 330
5.3. Des ajustements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés 334
5.4. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications 336

Sommaire

6. La négociation sur l'épargne salariale 337

6.1. Le développement des accords de branche d'intéressement dans le cadre de l'obligation posée par la loi Asap 338

6.2. Les textes actualisant ou instituant un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percoi) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (Perecoi) 342

7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail 344

7.1. Les congés payés 344

7.2. Le temps de travail effectif 346

7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements 349

7.4. Le travail à temps partiel 355

8. La négociation sur le contrat de travail 362

8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai et au transfert du contrat 362

8.2. La rupture du contrat de travail : formalisme de la démission, durée du préavis, indemnités de licenciement et les documents de fin de contrat 364

8.3. Les contrats particuliers 368

9. La négociation sur les conditions de travail 378

9.1. La négociation relative à la prévention du risque de la Covid-19 378

9.2. La négociation relative au télétravail 379

10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi 387

10.1. L'ANI du 14 octobre 2021 388

10.2. Les accords Pro-A 392

10.3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche et la GEPP d'entreprise : stabilité du nombre d'accords en 2021 393

11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD) 399

11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité 399

11.2. Un bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des branches et des entreprises 400

12. La négociation sur l'emploi 405

12.1. Les accords portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), un dialogue social renforcé en 2021 405

12.2. Les accords portant rupture conventionnelle collective (RCC), un dispositif en baisse en 2021 405

12.3. Les accords de performance collective (APC) en nette progression 406

12.4. La négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés 410

13. La négociation sur la protection sociale complémentaire (PSC) 415

13.1. Actualité de la négociation collective en matière de PSC 415

13.2. Caractéristiques des accords examinés par la Sous-Commission PSC (SC PSC) 415

Notice explicative des données issues de la base de données des conventions collectives (BD3C) 419

Collecte des informations 419

Annexes 420

Partie 4 - **Les dossiers** **423**

Dossier 1 - **La jurisprudence en matière de dialogue social en 2021** **427**

Dossier 2 - **Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2020** **439**

Dossier 3 - **Étude statistique sur les grèves en 2020 : recul des arrêts de travail dans un contexte de crise sanitaire** **461**

Dossier 4 - **Europe : quelle implication des partenaires sociaux pendant la crise et pour relancer l'économie ?** **475**

Dossier 5 - **Interview d'Anousheh Karvar, déléguée du Gouvernement auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT), présidente de l'Alliance 8.7, membre du Comité de la liberté syndicale** **485**

Dossier 6 - **Retour d'expérience de coordination des Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS)** **493**

« 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

© Dicom/Tristan Reynaud/Spa Press

Pierre Ramain
Directeur général du travail

Après une année de recul lié à l'épidémie de la Covid-19 pendant laquelle l'agenda social a été perturbé et s'est concentré sur la négociation d'accords visant à faire face aux conséquences de la crise sanitaire, l'année 2021 est marquée par une reprise des négociations.

Le bilan de la négociation collective de 2021 revient en détail sur cette reprise. Le nombre d'accords collectifs de branche est repassé au-dessus de la barre symbolique du millier, avec 1 063 accords conclus en 2021, dont six nouvelles conventions collectives nationales. Le volume d'accords d'entreprise connait, quant à lui, un léger regain, qui devrait être confirmé en données consolidées, mais demeure en-dessous du record de 2019, signe que les effets de la crise sanitaire continuent à se faire sentir. En 2021, comme en 2020, le dialogue social a été un levier essentiel pour permettre aux partenaires sociaux de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques, sociales et organisationnelles.

La vitalité de la négociation collective a été encouragée et accompagnée par les pouvoirs publics. On pense évidemment à l'accompagnement des négociations salariales de branche au second semestre 2021, mais également à l'accompagnement de la transposition de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui consacre d'ailleurs une place centrale de la négociation collective sur les sujets de santé et sécurité au travail.

L'État a encouragé cette dynamique en élargissant le champ de la négociation collective à de nouveaux sujets comme l'environnement ou en confortant des politiques de soutien aux entreprises et aux salariés par le biais d'accords collectifs comme le dispositif Transitions collectives pour la formation professionnelle ou en matière d'épargne salariale.

Il l'a également fait en faisant reposer la régulation des relations entre les plateformes et les travailleurs qui y recourent sur le dialogue social. Cette confiance a motivé la construction d'un cadre de représentation collective des travailleurs indépendants des plateformes de la mobilité permettant d'associer ces travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail et des garanties dont ils bénéficient dans l'exercice de leur activité professionnelle.

L'État est resté mobilisé pour encourager la conclusion d'accords collectifs :

- En poursuivant le travail d'appropriation des dispositions législatives en matière de droit conventionnel par les acteurs locaux et nationaux, avec l'appui des services déconcentrés du ministère, des observatoires départementaux du dialogue social, de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ou de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp).
- En accompagnant, lorsque cela s'avérait nécessaire, les partenaires sociaux dans le cadre des commissions mixtes paritaires de branche, qui ont été particulièrement sollicitées en 2021 sur la négociation salariale.
- En accentuant encore ses efforts dans l'instruction des demandes d'extension des accords de branche pour en sécuriser juridiquement la mise en œuvre, tout en poursuivant avec succès les efforts engagés au second semestre 2020 pour réduire les délais d'extension.

Au-delà de la dynamique quantitative, l'analyse qualitative du contenu des accords qui figure dans ce bilan confirme également que la négociation collective est un levier essentiel pour permettre aux entreprises, employeurs et salariés de s'adapter face aux grands défis auxquels nous sommes confrontés : crise conjoncturelle, mutations économiques et démographiques, transition écologique, transformation des métiers, etc.

Nous constatons ainsi, en 2021, un regain de l'activité conventionnelle en matière de salaires dans l'ensemble des branches professionnelles : après avoir accusé un fort ralentissement en 2020, cette thématique de négociation, la plus abordée par les partenaires sociaux, est repartie à la hausse du fait de la reprise économique, avec 377 accords et avenants conclus. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au second rang des

thématiques les plus abordées, progresse également. Au niveau des accords d'entreprise, c'est la percée significative de la thématique des conditions de travail, y compris dans les plus petites d'entre elles, liée au développement du télétravail, qui témoigne de cette réactivité de la négociation. Et l'année 2021 reste évidemment marquée par la poursuite des négociations de branche et d'entreprise liées à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales.

Suspendu du fait de la crise sanitaire, le chantier de la restructuration des branches a été relancé en 2021 pour achever notamment la fusion des branches couvrant moins de 5 000 salariés inscrite à l'agenda de la sous-commission de la restructuration des branches de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Les travaux conventionnels de rapprochement et d'harmonisation des conventions collectives fusionnées se sont également poursuivis, avec la conclusion d'un accord de fusion et de trois nouvelles conventions collectives couvrant chacune plusieurs branches existantes.

Enfin, pour l'ensemble des branches professionnelles, ainsi que pour le secteur national interprofessionnel, des organisations syndicales et professionnelles candidates et pour les services de la direction générale du travail mobilisés dans l'instruction de ces candidatures, l'année 2021 a vu l'aboutissement du précédent cycle de représentativité et l'ouverture du cycle 2021-2024 avec l'édiction des arrêtés de représentativité syndicale et patronale. Ils fonderont, pendant les 4 années qui viennent, la légitimité des accords collectifs négociés.

Avant de vous laisser vous plonger dans ce bilan, une fois de plus particulièrement riche, et vous permettre de mesurer directement le dynamisme du dialogue social dans notre pays, je souhaite remercier toutes celles et ceux qui, par leur mobilisation au quotidien et leur énergie, y ont contribué.

PARTIE 1
APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2021

Les niveaux et thèmes de la négociation

1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE RESTE DYNAMIQUE MALGRÉ LE CONTEXTE SANITAIRE

1.1. UNE REPRISE GÉNÉRALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL ET DE BRANCHE, AVEC 1 070 ACCORDS CONCLUS EN 2021

Après un fort ralentissement lié à la crise sanitaire, l'activité conventionnelle de branche repart à la hausse (+ 5 %) tandis que la négociation collective interprofessionnelle est en retrait par rapport à 2020.

Au niveau interprofessionnel, sept accords et avenants ont été conclus en 2021, pour 14 en 2020. Ainsi, un accord interprofessionnel infranational a été signé, pour trois en 2020 et quatre en 2019. Le nombre d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) recule également par rapport à l'année précédente avec six accords et avenants conclus, contre 11 en 2020. L'année 2021 a cependant été marquée par la signature de l'ANI du 14 octobre 2021 relatif à la formation professionnelle « pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Au niveau de la branche, après un net recul en 2020 suite à la pandémie de la Covid-19, le volume d'accords conclus est en hausse, avec 1 063 accords en 2021 contre 1 013 en 2020. Il retrouve ainsi un niveau proche des années 2015 et 2016, respectivement de 1 098 et de 1 033 accords, malgré le contexte de crise sanitaire qui s'est poursuivi en 2021. Parmi ces accords de branche, le nombre de nouvelles conventions collectives nationales (CCN)[1] signées est le plus élevé de ces 4 dernières années avec six CCN signées en 2021, contre deux en 2020, une en 2019 et quatre en 2018. Par ailleurs, trois avenants de mise à jour d'une convention collective ont été conclus, contre deux en 2020.

1) Cf. partie 3, chapitre 1 - Les données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2021 (données provisoires) et 2020 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans le *Bilan de la négociation collective 2020*)

	2021 (données provisoires)			2020 (données définitives)	2020 (données provisoires)
	Textes de base	Accords et avenants	Total	Total	Total
Accords interprofessionnels	1	5	6	11	6
Accords professionnels	11	31	42	60	57
Conventions collectives	6	746	752	742	691
Textes nationaux	**18**	**782**	**800**	**813**	**754**
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0
Accords professionnels	0	0	0	2	2
Conventions collectives	0	153	153	117	113
Textes régionaux	**0**	**153**	**153**	**119**	**115**
Accords interprofessionnels	0	1	1	3	3
Accords professionnels	2	5	7	12	12
Conventions collectives	0	108	109	80	75
Textes départementaux/locaux	**2**	**114**	**117**	**95**	**90**
Total	**20**	**1 049**	**1 070**	**1 027**	**959**
dont : niveau interprofessionnel	1	6	7	14	9
niveau branche	19	1 043	1 063	1 013	950

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

1.2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EST STABLE AVEC 76 820 ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS EN 2021

Le nombre de textes conclus et enregistrés en 2021 augmente légèrement de 0,9 % par rapport à 2020 (97 420 en 2021 pour 96 520 en 2020). Parmi ces textes, 76 820 accords collectifs ont été signés et enregistrés, soit un résultat stable par rapport à 2020 (76 650 accords), en données provisoires à concept constant[2]. Cette activité reste néanmoins inférieure à celle de 2019, avant la crise sanitaire, où 80 700 accords avaient été enregistrés.

2) Chiffres fournis par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La stabilité constatée est issue d'une comparaison entre les données provisoires des années 2020 et celles de 2021.

La nature des textes signés en 2021 se répartit comme suit :

- 74 % sont des accords ou avenants conclus par des délégués syndicaux, des élus ou des salariés mandatés – la part de ces textes progresse de près de trois points par rapport à 2020 ;
- 26 % ont été approuvés par consultation des salariés, cette proportion recule de trois points.

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

Total des entreprises	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de textes négociés avec délégués syndicaux, élus et salariés mandatés	36 624	42 231	37 990	48 610	61 340	55 700	59 140
Nombre de textes approuvés par consultation directe des salariés*	11 322	15 431	12 880	15 780	22 370	23 240	20 390

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

Le nombre d'accords et d'avenants déposés par les entreprises de **moins de 50 salariés** en 2021 est en retrait de 6 % par rapport à 2020, après une hausse continue depuis 2017. Ce sont 28 260 accords et avenants qui ont été conclus en 2021 pour 30 200 accords et avenants en 2020. Ils portent principalement sur l'épargne salariale (65 %) et, comme en 2020, concernent pour près de la moitié d'entre eux les secteurs du commerce, du transport, de l'hébergement-restauration et des activités de services aux entreprises. L'approbation à la majorité des deux tiers (46 %) et la signature par l'employeur seul (26 %) constituent les modes de conclusion dominants. Si les délégués syndicaux sont plus représentés que l'année précédente avec une augmentation de trois points (9 % des textes signés), ils restent un mode de conclusion minoritaire.

Le nombre d'accords et avenants dans les **entreprises de 11 à 20 salariés** est en légère progression avec 5 670 accords et avenants conclus en 2021 (contre 5 370 en 2020) dont 2 060 accords et avenants hors épargne salariale (contre 1 990 en 2020). Parmi ces 2 060 accords et avenants, 40 % ont été ratifiés par référendum.

Concernant les **entreprises de moins de 11 salariés**, ce sont 13 410 accords et avenants qui ont été déposés en 2021, soit une baisse de 18 % sur un an et 4 % sur 2 ans. Hors épargne salariale, le volume d'accords et avenants signés est relativement stable (3 530 accords et avenants en 2021 pour 3 920 en 2020). 83 % d'entre eux ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers, un taux en forte hausse depuis 5 ans : + 78 points.

2. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE RELATIVEMENT INCHANGÉE

Au niveau des branches, la hiérarchie des thèmes les plus abordés dans les accords est, dans son ensemble, similaire aux années précédentes.

L'année 2021 est notamment marquée par un regain de l'activité conventionnelle en matière de salaires dans l'ensemble des branches. En effet, après avoir accusé un fort ralentissement en 2020 suite à la crise sanitaire (290 avenants), le thème des **salaires** repart à la hausse avec 377 avenants conclus en 2021, restant le thème le plus abordé par les partenaires sociaux. Cette progression de 30 % par rapport à 2020 s'explique par un contexte spécifique : confinements et ralentissement de la croissance économique en 2020 liés à la crise sanitaire, hausse de l'inflation en 2021.

Le thème de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** progresse d'une place, passant devant celui de la formation professionnelle, le nombre d'accords conclus dans ce domaine étant en légère augmentation avec 231 textes signés en 2021 contre 204 en 2020. Le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – a lui aussi progressé, passant de 11 en 2020 à 15 en 2021.

La thématique de la **formation professionnelle et de l'apprentissage** recule, quant à elle, d'une place avec 185 accords de branche conclus en 2021 contre 201 en 2020. Toutefois, comme l'année dernière, cette thématique de négociation reste plus souvent abordée qu'en 2017 (153 accords), du fait notamment de la prise en compte par les partenaires sociaux des diverses évolutions intervenues suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et aux mesures règlementaires qui l'ont accompagnée. Dans la continuité de 2020, outre les accords portant sur les différents dispositifs et outils de formation professionnelle, une grande partie des accords portent sur l'activité réduite, l'activité partielle de longue durée (APLD) et sur le dispositif Pro-A en 2021.

Par rapport à l'année dernière, l'activité de la négociation collective en matière de **protection sociale complémentaire** est, elle aussi, en retrait puisqu'elle enregistre une baisse de 31 % par rapport à 2020, passant de 139 à 96 textes. Cette diminution du nombre d'accords s'explique notamment par l'aboutissement de la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100 % santé » (sept accords examinés en 2021 contre 62 accords en 2020).

Pour la troisième année consécutive, le thème des **conditions de conclusion** est moins abordé, avec 140 mentions en 2021, contre 179 en 2020 et 345 en 2019. Cette baisse significative résulte de l'appropriation progressive par les partenaires sociaux des nouvelles obligations introduites par les ordonnances de 2017 en matière de prise en compte des spécificités liées aux entreprises de moins de 50 salariés (dites « clauses TPE »). De nombreux avenants avaient, en effet, été

signés en 2019 afin de compléter les accords conclus sans cette clause obligatoire. Ces derniers sont aujourd'hui moins nombreux, entrainant une baisse globale du thème des conditions de conclusion des accords.

Si elles étaient en progression en 2020, les thématiques du **contrat de travail** et du **temps de travail** reculent en 2021, passant de 77 textes en 2020 à 53 en 2021 pour la première et de 113 textes à 78 pour la seconde. S'agissant du temps de travail, le nombre de textes conclus reste toutefois supérieur à celui de 2019 (39 accords) et 2018 (50 accords).

Le thème des **conditions de travail** reste, quant à lui, stable par rapport à l'année précédente avec 26 textes en 2021 contre 25 en 2020.

Enfin, l'année 2021 marque aussi la fin de la baisse continue de la thématique des **classifications** observée depuis 2016. Avec 27 accords ou avenants conclus sur ce thème, il retrouve un niveau supérieur à 2020 (neuf accords) et 2019 (20 accords).

Thèmes principaux des accords de branches et avenants signés en 2021 (données provisoires) et 2020 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans *le Bilan de la négociation collective 2020*)

Rang 2021	Thèmes	2021 (données provisoires)	2020 (données définitives)	2020 (données provisoires)
1	Salaires	377	290	279
2	Condition d'application des accords	329	246	227
3	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	231	204	174
4	Formations professionnelle / apprentissage	185	201	180
5	Système et relèvement de primes	151	106	103
6	Condition de négociation / conclusion des accords	140	179	140
7	Retraite complémentaire et prévoyance	96	139	128
8	Temps de travail	78	113	108
9	Système et relèvement des salaires	73	23	23
10	Contrat de travail	53	77	76

Note : ce tableau présente les fréquences des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est supérieure au total des textes signés par année.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Au **niveau de l'entreprise**, parmi les 76 820 accords et avenants conclus en 2020, plus de 44 % sont relatifs à l'épargne salariale, 22 % à la durée du temps de travail, 20 % aux salaires et 8 % aux conditions de travail.

L'**épargne salariale** reste le premier thème abordé dans les accords conclus avec 34 120 textes : ce volume est stable par rapport à 2020 (- 1 point), légèrement au-dessus de celui de 2019 (+ 3 points).

Comme en 2020, le **temps de travail** est en seconde position devant les salaires en 2021 avec 16 800 accords enregistrés (18 140 en 2020). Même si sa part diminue de deux points par rapport à 2020, l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place pendant la crise sanitaire suscite un surcroît d'accords sur ces thématiques. La proportion d'accords portant sur la fixation des congés est, elle, en recul (- 15 points) après un pic en 2020, dû à la mesure exceptionnelle de crise permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés, de les fractionner ou de les suspendre temporairement[3].
À l'inverse, l'année 2021 est marquée par une part croissante des conventions de forfaits avec 2 570 accords conclus, soit 740 de plus par rapport à 2020 (+ 40 %).

Si la thématique des **salaires et primes** est stable en 2021 avec 15 320 accords enregistrés (contre 15 240 en 2020), elle diminue sur deux ans (- 2 points). Cette tendance à la baisse s'explique notamment par le conditionnement du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat[4] à la conclusion d'accords d'intéressement.

Avec 6 070 accords conclus en 2021, le thème des **conditions de travail** passe devant celui du droit syndical et des instances représentatives du personnel (IRP), 3 810 accords en 2020.
Impulsés par les conséquences de la crise sanitaire, deux tiers de ces accords (67 %) portent sur le **télétravail** avec 4 070 accords, contre 2 760 accords en 2020.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le thème de l'**épargne salariale** reste également le plus abordé, dans 65 % des textes. Hors épargne salariale, les mentions les plus fréquentes sont le **temps de travail** (57 %) et les **salaires et primes** (plus de 23 %). Si la thématique du temps de travail est pratiquement stable (- 0,5 point) par rapport à l'année précédente, celle des salaires et primes est en retrait de près de trois points.

Enfin, le thème des **conditions de travail** enregistre une percée significative en 2021 en augmentant de six points par rapport à 2020. Cela s'explique par une croissance continue du nombre d'accords **télétravail** signés dans les entreprises de moins de 50 salariés avec 850 accords conclus en 2021 contre 530 en 2020 (230 en 2019, 140 en 2018 et 30 en 2017).

3) L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur, sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise, d'imposer la prise de jours de congés payés sans être tenu de respecter les règles d'ordre public qui régissent normalement la prise des congés.

4) Instaurée par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Principaux thèmes de négociation dans les accords et avenants d'entreprise signés en 2021*

Total	**76 820**
Participation, intéressement, épargne salariale	34 120
Temps de travail	16 800
Salaires et primes	15 320
Conditions de travail	6 070
Égalité professionnelle	5 710
Emploi	3 580
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 620
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 130
Formation professionnelle	680
Classification	440

*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares.

Une année 2021 marquée par la poursuite des négociations sur les dispositions pour s'adapter à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales

Les partenaires sociaux ont poursuivi, dans une moindre mesure, la négociation relative à la pandémie de la Covid-19.

Ainsi, au niveau de la branche, ce sont 13 accords et avenants ayant pour objet de faire face à la crise sanitaire qui ont été conclus (69 en 2020). Ils portent principalement sur le fonctionnement et l'organisation du dialogue social et la prévoyance. En outre, 29 accords et avenants sont relatifs à l'APLD.

Pour ce qui concerne l'entreprise, 12 910 textes relatifs à la Covid-19 ont été signés en 2021, représentant 7 % des 185 990 textes déposés et enregistrés entre mars 2020 et décembre 2021[5]. Comme en 2020, les thèmes abordés dans ces accords ont principalement trait au temps de travail (55,7 % des accords et avenants) et aux salaires (21 % des accords).

5) Chiffres fournis par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), cf. Partie 3, chapitre 1 – Les données générales de la négociation d'entreprise en 2020.

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

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

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

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

Les organisations de salariés

CFDT 29
CFE-CGC 39
CFTC 49
CGT 57
FO 67

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANCAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

Après le caractère particulièrement inédit de l'année 2020, l'année 2021 aura également bouleversé la vie au travail de millions de travailleurs. En effet, les premiers mois de l'année ont été marqués par un deuxième confinement, puis par de nouvelles périodes de télétravail contraint pour un certain nombre de salariés, mais la CFDT a continué son engagement auprès de tous les travailleurs, qu'ils soient sur leurs lieux de travail ou en télétravail, en les informant, les défendant et obtenant des avancées concrètes tant au niveau national que dans les branches professionnelles ou encore dans les entreprises.

1. LE DIALOGUE AVEC LE GOUVERNEMENT

Depuis la mise en place des conférences sociales organisées par le Gouvernement en 2020, la CFDT a porté des revendications concrètes telle que la reconnaissance des travailleurs de la « deuxième ligne » ou encore un meilleur partage de la valeur ajoutée. Lors de la conférence de mars 2021, **la CFDT a proposé un plan concret de sortie de crise pour soutenir l'économie et l'emploi**. Pour elle, ce plan avait pour objectif de limiter les stigmates de la crise, de ne laisser personne au bord du chemin et de préparer les mutations structurelles à venir. En effet, la CFDT a proposé de faire **le choix collectif de l'emploi** en :

- continuant de soutenir les entreprises pour réussir la transition écologique, à condition qu'un contrôle démocratique, *via* un réel dialogue économique, soit mis en place ;
- identifiant les fragilités territoriales pour construire des politiques publiques spécifiques et adaptées aux réalités locales ;
- assurant un emploi pour tous, car une reprise économique n'entraîne pas mécaniquement le rebond de l'emploi. La sortie, même progressive, de la mise sous perfusion de l'économie risque de s'accompagner d'une accélération des suppressions d'emploi et d'un recours accru aux contrats courts. La CFDT a donc proposé un bouquet de solutions afin de sécuriser l'emploi tout en accélérant la transition écologique.

En complément de ce plan, **la CFDT a également revendiqué un grand plan d'investissement et de solidarité à destination de la jeunesse**.

Durant l'été, les partenaires sociaux ont de nouveau été réunis pour une concertation sur le projet de loi relatif à la gestion de crise, entérinant l'entrée en vigueur du pass sanitaire et la vaccination obligatoire pour certains travailleurs. Lors de celle-ci, **la CFDT a pu faire entendre ses positions et propositions : favorable à la vaccination obligatoire pour certaines professions, elle a demandé et obtenu la suppression de la qualification de la non-présentation du pass sanitaire comme motif de licenciement**. Elle a également **demandé la mise en place d'un véritable dialogue social de qualité pour répondre concrètement aux difficultés que pourrait engendrer dans l'organisation du travail des salariés la mise en place de ce pass sanitaire, tout en préservant le secret médical**.

L'assurance chômage est l'autre thème que la CFDT aura régulièrement abordé lors de ces différentes rencontres avec le Gouvernement. En effet, ce dernier considérant que la campagne de vaccination allait permettre une reprise économique avant l'été, a opté pour une mise en œuvre de la réforme au 1er juillet 2021. **Si la CFDT a toujours souhaité une reprise la plus rapide possible, le pari fait par le Gouvernement était extrêmement risqué pour les demandeurs d'emploi. La réforme de 2021 est une adaptation de la réforme de 2019, donc sa philosophie demeurait la même et la CFDT y est restée fermement opposée, malgré l'introduction de « mesures adaptées » pour atténuer certains effets de la réforme 2019. Pour la CFDT, cette réforme aura des impacts importants sur plus de 840 000 demandeurs d'emploi avec la seule modification du salaire journalier de référence (SJR)**.

C'est pourquoi, la CFDT et les autres organisations syndicales ont introduit un recours devant le Conseil d'État en juin 2021. Celui-ci a reconnu que le contexte économique ne permettait pas l'entrée en vigueur au 1er juillet et a suspendu le décret. Mais en septembre, le Gouvernement a fait le choix de prendre le même décret malgré un nouveau recours des organisations syndicales. Le décret entrera finalement en vigueur le 1er octobre 2021 car le Conseil d'État rejettera le second référé. **Si la CFDT a pris acte de la décision de celui-ci, elle continue de combattre cette réforme en donnant la parole aux demandeurs d'emploi et en mettant en lumière les impacts concrets de cette réforme sur la situation des personnes concernées. Le « livre noir d'une réforme injuste » a été publié en juillet 2021**.

Le dialogue avec le Gouvernement n'aura pas été le seul levier efficace pour faire avancer les droits des travailleurs en 2021, celui-ci a été complété par un agenda social autonome et deux accords nationaux interprofessionnels (ANI).

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

2.1. L'AGENDA SOCIAL AUTONOME

En mars 2021, les partenaires sociaux se sont réunis pour convenir de leur propre agenda social pour les 18 mois à venir. Cet agenda autonome prévoyait d'engager des négociations sur les thèmes ci-dessous, et selon le calendrier prévisionnel suivant :

- Au 1er semestre 2021 :
  - formation professionnelle ;
  - modernisation du paritarisme : évaluation et amélioration du précédent ANI de février 2012 ;
  - améliorer et renforcer la justice prud'hommale par l'évaluation de son fonctionnement.
- Au 2e semestre 2021 :
  - comment promouvoir la mobilité sociale dans le monde professionnel, en particulier pour les salariés de la « deuxième ligne » ;
  - modernisation du paritarisme : gouvernance des groupes paritaires de protection sociale (ANI de juillet 2009) ;
  - comment faire entrer dans le marché du travail les personnes les plus éloignées de l'emploi ;
  - transition climatique et énergétique dans l'entreprise.
- Au 1er semestre 2022 :
  - améliorer et renforcer la justice prud'hommale par la formulation de propositions ;
  - intelligence artificielle et emploi ;
  - réflexion sur la mise en place d'un organisme paritaire de gestion de la branche *accidents du travail et maladies professionnelles*.

2.2. L'ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ACNI) SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En octobre 2021, **le premier point de l'agenda social autonome s'est traduit par la signature** de la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et des organisations patronales d'**un Acni sur la formation professionnelle**. Ce dernier est le résultat d'un travail paritaire débuté en mars et qui a porté sur le bilan de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, mais aussi sur les défis à relever au sortir de la crise. L'accord cadre n'avait pas pour but une refonte du système de formation professionnelle et d'apprentissage, mais visait trois objectifs de temporalités et de portées différentes :

1. **inviter le Gouvernement à se saisir rapidement des sujets appelant une réponse urgente (compte personnel de formation [CPF] et alternance) ;**

2. **engager les partenaires sociaux à trouver des solutions sur les sujets qui les concernent (dialogue social et certification professionnelle) ;**
3. **peser sur la prochaine réforme de la formation professionnelle qui devrait intervenir en 2023 (soutenabilité durable, gouvernance, transitions professionnelles).**

En effet, sur chacun des enjeux qu'il a permis d'identifier, l'Acni a ouvert sept chantiers au travers de ses 22 articles pour montrer la capacité des partenaires sociaux à se saisir de tous les débats visant à améliorer le système et les axes de politique publique en faveur de l'émergence d'une société à la compétence. Voici, les thématiques stratégiques majeures de ces chantiers :

1. **encourager durablement le recours à l'alternance ;**
2. **professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours des salariés ;**
3. **faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises grâce au dialogue social ;**
4. **simplifier et améliorer le système de certification au bénéfice des utilisateurs ;**
5. **créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;**
6. **financement : disposer de l'ensemble des moyens disponibles ;**
7. **poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).**

Mais, en parallèle de cet agenda et de cet Acni, les partenaires sociaux ont signé deux autres accords : sur le contrat de sécurisation professionnelle et sur la trajectoire financière du régime Agirc-Arrco[1].

2.3. L'ACCORD SUR LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

En juin 2021, les partenaires sociaux se sont réunis pour ouvrir une négociation sur le renouvellement du CSP, l'ANI de 2015 arrivant à échéance le 30 juin. Pour rappel, le CSP est à la fois un dispositif d'accompagnement personnalisé/renforcé et d'indemnisation chômage spécifique. Il est proposé aux salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1 000 salariés. **L'accord qui a été signé, par l'intégralité des partenaires sociaux, a introduit les dispositions suivantes jusqu'au 31 décembre 2022** :

- **maintien de l'allocation à 75 % du SJR** ;
- **maintien de la condition minimale d'affiliation à 4 mois pour bénéficier du CSP** ;
- **deux modalités de calcul du SJR** dans la mesure où le Conseil d'État n'avait pas rendu sa décision au fond suite au recours porté notamment par la CFDT contre la réforme de l'assurance chômage ;
- **exclusion de l'application de la dégressivité pendant le CSP** ;
- **prolongation de la durée du CSP**, dans certaines limites, et dans de nouveaux cas : congés maladie, congés maternité, paternité, et d'adoption, également congé proche-aidant (demande CFDT) pendant les 12 mois du CSP.

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

Il est à noter que les partenaires sociaux ont également signé le CSP spécifique à Mayotte.

2.4. L'AVENANT RELATIF À LA TRAJECTOIRE FINANCIÈRE DU RÉGIME AGIRC-ARRCO

En octobre 2020, **le conseil d'administration (CA) de l'Agirc-Arrco a alerté les partenaires sociaux sur la situation financière du régime**. En effet, la crise sanitaire a eu un impact sur les projections de trajectoire financière de l'Agirc-Arrco pouvant conduire le régime à ne plus respecter une des règles de l'ANI de 2019 qui est de maintenir sur 15 ans ses réserves à un niveau minimal au moins égal à 50 % d'une année de prestation.

Pour donner suite à cette alerte du CA, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir des négociations pour garantir la viabilité du régime. **Lors de cette négociation, la CFDT a porté et obtenu** :

- **l'extension du pouvoir du CA sur la fixation de la valeur de service** (de plus ou moins 0,2 point l'inflation, plus ou moins 0,5 point) afin de donner au régime les moyens de tenir la trajectoire financière en fonction de la conjoncture économique ;
- **le maintien du budget d'action sociale** pour mieux accompagner les personnes en sortie de crise ;
- **la fixation de la valeur d'achat pour 2021** sur le même niveau qu'en 2020, et pour 2022 sur l'évolution moyenne du salaire annuel moyen sur la période 2021-2022.

Ainsi, **la CFDT et la CFTC ont signé cet avenant** avec les organisations patronales. La CFE-CGC a fait valoir son droit d'opposition. La CGT et FO ne s'y sont pas associées, mais elles ont saisi **le tribunal judiciaire de Paris pour qu'il statue sur la fixation de la valeur d'achat. Celui-ci les a déboutées de l'ensemble de leurs demandes le 15 mars 2022**. La sous-commission de la protection complémentaire de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) devra prochainement statuer sur l'avis d'extension de l'accord.

3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES SALAIRES DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La CFDT fait le choix de centrer son propos sur la négociation salariale dans les branches qui est devenue la préoccupation première des salariés en 2021.

Les négociations collectives annuelles sur les salaires se sont déroulées une nouvelle fois dans un contexte particulier. En effet, **l'année 2021 a été marquée, d'une part, par l'incertitude provoquée par la situation sanitaire, et d'autre part, par la revalorisation automatique du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au 1er octobre 2021, due à la forte augmentation du taux d'inflation (+2,8 %), et la hausse des prix de l'énergie. Cette hausse a conduit une majorité de branches à se trouver en non-conformité au regard du Smic, en raison d'un manque d'anticipation et de volonté des organisations patronales à vouloir négocier**. Les chiffres enregistrés par la direction générale du travail (DGT) illustrent ce manque de volonté à négocier les salaires. En effet, si la négociation sur les salaires reste le premier thème des négociations collectives en 2021, le nombre d'accord reste toujours en dessous de celui enregistré en 2019.

Par ailleurs, **la CFDT constate que sur les 171 branches professionnelles couvrant plus de 5 000 salariés suivis par la sous-commission des salaires, 108 branches, représentant plus de 6 millions de salariés, avaient au moins un niveau inférieur au Smic.** La CFDT, regrette que, trop souvent, **les revalorisations salariales dans les branches ne se traduisent que par une mise en conformité des premiers coefficients des grilles de salaires au regard du Smic**. Cela provoque, encore en 2021, un tassement des grilles salariales pour les premiers coefficients.

C'est pour ces raisons que la CFDT revendique que les branches rattrapées par la hausse du Smic soient contraintes à une obligation d'ouverture de négociations dans un délai de 3 mois pour continuer à bénéficier des exonérations de charges sociales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic. La CFDT, observe également que, dans les entreprises, la situation des négociations salariales est similaire à celle d'un certain nombre de branches. En effet, nous avons observé une montée des mouvements sociaux fin 2021, les salariés dénonçant des politiques salariales inacceptables malgré les bons, voire les très bons résultats obtenus dans certaines entreprises.

La CFDT déplore un réel manque de reconnaissance des travailleurs et revendique un meilleur partage de la valeur produite par les salariés dans les entreprises.

De plus, lorsque le dialogue social arrive à produire les conditions d'une convergence de points de vue entre employeurs et salariées, comme dans la branche de l'*aide à domicile*, il est fondamental que le Gouvernement agrée les fruits des accords comme l'avenant 43 de cette branche.

Depuis le début de la crise sanitaire, des métiers indispensables ont été mis en évidence pour assurer le fonctionnement de l'économie. Ces travailleurs dit « essentiels » sont insuffisamment reconnus. D'ailleurs en 2021, le Gouvernement a reconduit le versement d'une prime exceptionnelle pouvant aller jusqu'à 2 000 euros, exonérés d'impôts et de prélèvements sociaux, afin que les entreprises reconnaissent l'engagement de ces travailleurs. Malheureusement pour les salariés concernés, nous sommes encore loin de ce montant. En effet, la CFDT constate que pour l'année 2021, 4 millions de salariés n'ont perçu que le montant moyen de 506 euros. À ce titre, **la CFDT déplore que seules des promesses n'aient été faites et que la situation de ces travailleurs « essentiels » ne se soit pas améliorée. C'est pourquoi, la CFDT continuera d'exiger un partage équitable des richesses créées dans les entreprises**.

Enfin, dans les secteurs particuliers du soin et de l'accompagnement, la période a produit un dialogue social intense dans les suites du Ségur de la santé (mission Laforcade, conférence sociale). Les revalorisations s'inscrivent dans des évolutions de long terme qui restructurent à terme les branches, les classifications, etc. (convention collective unique du sanitaire et social, médico-social, etc.). La CFDT souligne, comme une innovation notable, la capacité de penser désormais ces secteurs et leurs évolutions dans le cadre de comités de filière articulant public et privé (comme celui de la filière de la petite enfance ou des métiers du social, etc.).

4. L'ÉVALUATION DES ORDONNANCES DE 2017 PAR LA CFDT

Depuis la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), **la CFDT constate que les objectifs visant à simplifier et renforcer le dialogue économique et social n'ont pas été atteints.** En effet, la mise en place des CSE a eu pour **conséquence principale de redéfinir les périmètres des instances et pour nombres d'entreprises et de groupes, le choix a été de concentrer et centraliser le dialogue social.** Cela s'est donc **traduit par un net recul de la proximité entre les élus et les salariés**, avec la perte, pour bon nombre d'entre eux, d'une instance de représentation dans leurs établissements.

Autres conséquences induites par les ordonnances : **des réunions du CSE avec des ordres du jour pléthoriques, une moins bonne prise en charge des questions de santé au travail, une baisse des moyens pour les élus ou encore un problème d'attractivité des mandats de représentation du personnel.** D'ailleurs, un certain nombre de ces constats sont partagés par les auteurs du rapport du comité d'évaluation des ordonnances.

C'est pourquoi, tout début janvier 2022, **la CFDT a fait connaître ses dix propositions pour améliorer le dialogue social en entreprise :**

1. **Redonner les moyens aux élus d'assurer leur mission de proximité et mener à bien leur mandat en réhaussant le crédit d'heures de délégation.**
2. **Ouvrir la possibilité pour les suppléants de suivre les réunions plénières par visioconférence. À défaut, leur permettre de participer à deux plénières par an.**
3. **Créer dans les entreprises multisites, une obligation de mise en place de représentants de proximité dotés de réelles prérogatives comme le recueil des demandes individuelles et collectives, des moyens pour fonctionner ainsi que 2 jours de formation santé, sécurité et conditions de travail.**
4. **Ouvrir le droit aux représentants des salariés de communiquer par courriel (boîtes e-mail professionnelles) auprès de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.**
5. **Renforcer les missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail par la mise en place obligatoire d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dès 50 salariés.**
6. **Allonger, à défaut d'accord, les délais de consultation de droit commun de 1 mois, à la demande de la majorité des membres élus du CSE dans les cas suivants : consultation sur la politique sociale axée sur les conditions de travail, consultation sur les orientations stratégiques, projet ayant des effets importants sur les conditions de travail et expertise faisant suite à l'identification d'un risque grave.**
7. **Faire de la valorisation et de la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel un thème réservé de négociation de la branche (celui où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise), avec une clause spécifique obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.**
8. **Donner les moyens d'un véritable dialogue social, économique et environnemental afin que la dimension environnementale devienne un vrai axe du dialogue social, et conférer aux représentants du personnel des moyens : formation et un quota annuel d'heures de délégation à disposition des membres du CSE réparti selon la représentativité relative.**
9. **Modifier les règles de négociation des accords de performance collective afin que ces derniers, qui sont destinés à adapter les conditions sociales à une problématique particulière de l'entreprise, doivent être négociés en toute transparence et conclus pour une durée déterminée.**
10. **Prendre en compte les conséquences d'un accord de ruptures conventionnelles collectives sur les conditions et l'organisation du travail. En effet le CSE doit être consulté sur ces thématiques, pour analyser cet impact, et il peut pour cela bénéficier d'un recours à l'expertise financé à 100 % par l'employeur.**

L'année 2021 aura également été marquée par la confirmation du choix des salariés pour un syndicalisme concret et porteur de progrès social. En effet, la troisième mesure d'audience syndicale a conforté la première place de la CFDT comme organisation syndicale. Consciente de sa responsabilité, la CFDT continuera en 2022 de porter un syndicalisme utile pour tous les travailleurs. D'ailleurs, elle a commencé en signant notamment l'accord salaires dans la branche *hôtels-cafés-restaurants* ou encore la nouvelle convention collective nationale dans la *métallurgie*.

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

En 2020, la négociation collective a connu un changement de prisme avec l'arrivée de la Covid-19 et le confinement strict et total. Les partenaires sociaux se sont concentrés sur des sujets de gestion de crise, délaissant contraints et forcés les sujets plus « classiques ».

L'année 2021 a connu des confinements progressifs et d'intensités différentes, l'activité économique se relance dans certains secteurs et l'activité normale de négociation collective a peu à peu repris.

L'année 2021 est aussi l'année de la mesure d'audience de la représentativité syndicale pour le cycle 2017-2021. Comme tous les 4 ans, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Ainsi, de nouveaux arrêtés de représentativité définissant les acteurs autour de la table des négociations à ces niveaux ont été publiés en 2021.

Le chantier a débuté par la publication de l'arrêté des organisations syndicales (OS) au niveau national interprofessionnel le 28 juillet 2021.

En obtenant 20,71 % dans son champ statutaire de l'encadrement, et 11,92 % tous collèges confondus, la CFE-CGC conforte sa représentativité au niveau national interprofessionnel et est la seule des cinq grandes OS représentatives à voir son nombre de saisine par voie électronique augmenter.

Au niveau des branches, le travail est plus long avec près de 330 arrêtés à publier. Nous tenons à cette occasion remercier la direction générale du travail (DGT) pour son important travail.

La contribution de la
CFE-CGC

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL

1.1. UN RÉSULTAT EN DEMI-TEINTE AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

A. La formation, un thème toujours moteur

Après une année 2020 à mettre en place des dispositifs d'urgence en matière notamment de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont lancé de nouvelles discussions.

Les différentes confédérations ont travaillé en 2021 et dans le cadre de l'agenda autonome, sur le bilan de la loi de 2018 et les évolutions qui pourraient advenir. Après un bilan d'étape à l'été et ses 49 propositions, un accord-cadre a été conclu le 14 octobre 2021, signé par l'ensemble des organisations patronales, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

Celui-ci prévoit trois thèmes (l'alternance, le développement des compétences et les transitions professionnelles) et sept groupes de travail thématiques, pouvant déboucher sur un ou plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI). L'une des originalités de l'accord est de conditionner la validité de l'accord à la finalisation des travaux avant la fin du premier semestre 2022.

La CFE-CGC se satisfait de ce travail pour deux raisons principales. D'une part, il invite les partenaires sociaux à reprendre l'initiative en matière de formation professionnelle, là où les années précédentes ils étaient particulièrement contraints par le Gouvernement. D'autre part, l'accord-cadre a mis au cœur de ses préoccupations la question de la transition professionnelle, que notre organisation professionnelle porte depuis longtemps et qui était insuffisamment traitée précédemment.

Dans l'ensemble, la CFE-CGC est satisfaite de l'année 2021 sur le sujet de la formation professionnelle. Après une année 2020 où l'État avait pris la main sur la formation, *via* notamment le fond national de l'emploi, le retour à un fonctionnement plus normal est apprécié.

B. La crise sanitaire : un alibi pour une réforme déséquilibrée des retraites complémentaires

En raison de la crise sanitaire, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco[1] a dû puiser en partie dans ses réserves pour financer les pensions en 2020. Cet effort exceptionnel a fait dévier temporairement la trajectoire financière du régime. Le conseil d'administration a dû exercer son devoir d'alerte auprès des OS.

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

Le Medef a interprété ce signalement comme une nécessité à négocier, dans l'urgence, afin de modifier les paramètres financiers du régime Agirc-Arrco.

La négociation a dû être expédiée : *départ : le 21 juin ; conclusion : avant le 30 juillet 2021, sans raison objective*. En effet, sur le fond, les projections financières fournies par les services de l'Agirc-Arrco n'obligeaient pas à s'enfermer dans un schéma au-delà du pessimisme, schéma construit et mené par le Medef.

Ce dernier, avec deux OS, s'est évertué à imposer sa vision de l'avenir financier du régime, et son choix de vouloir sous-indexer les retraites comme étant la seule mesure possible et souhaitable.

La CFE-CGC et d'autres OS (CGT, FO) ont manifesté leur volonté de se montrer plus prudente : en se donnant du temps afin d'avoir une meilleure visibilité sur l'évolution de la crise et prendre, si besoin, une décision résonnée et raisonnable ou, *a minima*, en décidant d'une mesure à l'impact réparti équitablement entre les différents acteurs (entreprises, actifs et retraités).

Pour la CFE-CGC, il était hors de question de faire peser l'effort uniquement sur les retraités.

Sans même disposer d'un constat de départ commun, nous étions sensés, à marche forcée, aboutir à la conclusion d'un accord dont la portée politique et pratique restait significative et ce, en 1 mois seulement. Des conditions inacceptables !

Le résultat de cette négociation est injuste et déséquilibré au regard des efforts que les retraités ont déjà supportés. La CFE-CGC n'a donc pas signé l'avenant et a exercé son droit d'opposition.

C. Une architecture de santé à deux étages à conserver, au risque de tomber de haut…

Dès janvier 2021, un document de travail s'appuyant sur un état des lieux de notre système de santé, énonçait déjà les démarches d'évolution possibles de cette articulation entre l'assurance maladie obligatoire (AMO) et l'assurance maladie complémentaire (AMC). Comme on a pu lire dans ce document, « il s'agit de la première étape d'un travail qui débouchera sur un avis et un rapport du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM) à l'été 2021 ».

Suite à une saisine du ministère des Solidarités et de la Santé, les possibilités d'évolutions esquissées dans le document de travail sont devenues quatre scénarios dits « polaires », suscitant beaucoup de débat et de désaccords, si bien que le rapport final, ne fait pas consensus au sein même du HCAAM[2].

La CFE-CGC regrette par la même occasion de n'avoir pu annexer une contribution, détaillant sa position et reprenant ses propositions concrètes, au rapport final publié par le HCAAM duquel elle est pourtant membre.

2) « Le rapport n'engage pas les membres du Haut Conseil qui, à aucun moment, n'ont eu à se prononcer collectivement sur l'un ou l'autre des scénarios. » (Extrait du rapport HCAAM publié en janvier 2022).

À noter toutefois, une proposition transversale qui a le mérite de traiter enfin la problématique fondamentale de la prévoyance.

Du point de vue de la CFE-CGC, les travaux menés mettent en lumière des failles indéniables du système actuel, mais n'apportent pas de solutions satisfaisantes. Si les préconisations en matière de prévoyance constituent une réelle avancée pour les salariés, les scénarios de refonte du système de santé n'augurent en revanche rien de bon. À l'évidence, ces travaux conduits essentiellement sous l'angle économique mènent tout droit vers un système de santé au rabais, ne répondant pas aux besoins des assurés. C'est le cas en particulier du scénario « Tout sécurité sociale » qui efface du tableau, l'AMC et ses avantages.

1.2. AU NIVEAU NATIONAL MULTIPROFESSIONNEL, UNE NÉGOCIATION MODÈLE SUR LE NUMÉRIQUE…

Afin d'accompagner les partenaires branches et les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans leur transition numérique, les cinq confédérations syndicales représentatives et l'union des employeurs de l'ESS ont engagé un travail de maturation sur les enjeux et les impacts du numérique dans les domaines des conditions de travail et d'emploi. Après 2 ans de travaux, un accord unanime a été signé le 6 octobre 2021.

La CFE-CGC a signé cet accord, pas tant pour sa force juridique que pour la dynamique de dialogue social qu'il sous-tend, grâce à son contenu sur un sujet peu abordé ainsi qu'à son mode d'élaboration et de déclinaison.

La CFE-CGC s'est inscrite dans la démarche dès le début car nous avons pu partager la conviction que le dialogue social et la négociation collective sont des leviers essentiels pour appréhender, anticiper et prendre en compte l'impact du numérique sur les conditions de travail et d'emploi. Le numérique n'est pas un sujet d'experts en informatique ou technologie, il est un outil de travail qui doit être présenté, compris et approprié par l'ensemble du collectif de travail, chacun dans son périmètre.

Après un relevé de discussions au niveau national interprofessionnel en 2017 dans le cadre du dialogue économique, l'accord du 6 octobre 2021 permet de passer une étape avec la formalisation de cette sensibilisation dans un accord collectif dont le contenu est très qualitatif. Les principales dimensions du numérique pour bien appréhender les impacts sur les réalités professionnelles sont abordées :

- la conduite du changement induite par la transition numérique : démarche inclusive à l'endroit des parties prenantes concernées, des employeurs aux salariés, en passant par la considération du rôle des manageurs ;
- l'accès à tous à la transition numérique : sensibilisation, information et formation ;
- les pratiques et la régulation de l'usage des outils numériques : respect de la vie personnelle, droit à la déconnexion, protection des données personnelles, contrôle de l'activité, prévention des risques professionnels, etc.

Dans un contexte d'un agenda social paritaire national interprofessionnel 2021 qui prévoit des discussions paritaires au niveau national interprofessionnel sur la meilleure façon d'élaborer et de faire vivre les accords nationaux interprofessionnels, cet accord est inspirant.

En effet, dans cette négociation, le dialogue paritaire a été mobilisé à chaque étape : une décision commune sur un recours à une expertise dont les travaux permettront un diagnostic partagé ; une mobilisation d'un organisme paritaire (opérateurs de compétences [Opco]), une déclaration commune engageant l'ouverture de la négociation d'un accord multiprofessionnel relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'ESS, autour des points précis ; un temps de négociation utile pour aboutir à un accord unanime. Des conditions à surtout reproduire !

L'accord a également prévu les modalités de sa déclinaison. Sans force juridique directe, l'exigence de faire vivre le contenu est plus forte, ce qui oblige les négociateurs à élaborer des outils d'aide à l'application.

En signant cet accord, la CFE-CGC soutient le pari que le contenu suffisamment qualitatif, les moyens prévus pour sa déclinaison auprès des branches et des entreprises, et la culture du suivi par le groupe paritaire stimuleront la négociation et la conclusion d'accords de branche et d'entreprise.

1.3. LE PARITARISME : UN JOYAU À CONSERVER !

A. Le paritarisme mis à mal avec la réforme de l'assurance chômage et l'Association pour la gestion des créances des salariés (AGS)-Unédic

La lettre de cadrage du Gouvernement sur la réforme de l'assurance chômage imposait des économies pour pallier le déficit de 40 milliards d'euros des caisses de l'Unédic, ce qui n'a pas permis de trouver un accord. Outre la CFDT, tous les partenaires sociaux ont fait front commun à cette nouvelle réforme instaurée de force par décret, et qui a fait l'objet de nombreuses corrections après les divers recours devant le Conseil d'État.

Le climat n'était pas au paritarisme le 17 novembre 2021 lorsque les organisations syndicales et patronales ont été convoquées au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour constater le « retour à meilleure fortune » : critères déterminés unilatéralement par le Gouvernement qui, une fois atteints, ont permis la mise en application de la réforme dans son intégralité sans que nous n'ayons notre mot à dire.

Le nouveau projet de convention entre l'AGS et l'Unédic consistant notamment au transfert de la DUA (délégation Unédic-AGS) fait l'objet de désaccord.

Aucun consensus n'a été trouvé sur le projet de convention AGS-Unédic : projets de convention renvoyant à des annexes établies postérieurement et imprécision sur l'avenir paritaire de la gestion de l'Unédic… sont autant d'éléments qui nous ont dissuadé de signer cette convention.

Les organisations patronales refusent par ailleurs de revoir leur copie. En le fixant à l'ordre du jour des derniers conseil d'administration de l'Unédic, le Medef tente d'imposer de force cette nouvelle convention au mépris de toute négociation paritaire. Le seul frein qu'ont pu actionner les OS est celui d'empêcher l'atteinte du quorum en refusant de participer au conseil d'administration et ainsi d'empêcher l'adoption de ce nouveau projet à la majorité. C'est malheureusement à ça qu'en est réduit le paritarisme…

Dans ce contexte où le paritarisme est de plus en plus remis en question, la CFE-CGC œuvre pour sa « survie » et se félicite de l'ouverture d'une négociation sur le sujet.

B. La nécessaire négociation sur la modernisation du paritarisme

Presque 10 ans après l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme, les partenaires sociaux ont décidé de mener un travail d'évaluation de la mise en œuvre de cet ANI et de rechercher des évolutions pour renforcer le paritarisme.

La CFE-CGC se félicite de cette ouverture de négociation, mais trouve fort dommageable qu'il ait fallu attendre qu'elle soit attaquée de toute part et notamment par le Gouvernement pour que cette thématique soit réouverte.

La CFE-CGC s'est engagée dans cette négociation convaincue de la pertinence d'un modèle paritaire de gouvernance d'organismes créés par accord, pour gérer des droits également créés par accord collectif. La CFE-CGC est consciente que ce modèle est perfectible. Il a eu des hauts et des bas, mais a réussi jusqu'à aujourd'hui à s'adapter pour continuer ses missions, les partenaires sociaux défendant encore cet « intérêt professionnel général supérieur » aux intérêts de chacun.

L'évaluation de l'ANI est une occasion majeure que chacun se repositionne sur une telle vision.

Cette négociation a commencé par un diagnostic des pratiques actuelles des différents organismes paritaires. L'ANI de 2012 y est respecté, notamment dans les organismes les plus anciens, avec encore des marges de progrès sur certains points, notamment la diffusion des principes du paritarisme à toutes les structures de l'organisme.

La CFE-CGC espère que cette négociation aboutira en 2022 sur un accord jetant les bases d'un paritarisme rénové.

2. LA NÉGOCIATION SUR LE TERRAIN

2.1. FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL : SUJET PHARE EN 2021

La crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 a marqué un tournant décisif dans la pratique du télétravail en lui donnant une nouvelle dimension. De nombreux salariés ont été contraints de télétravailler pour circonstances exceptionnelles, souvent sur des périodes prolongées.

Le caractère obligatoire de ce télétravail a eu des conséquences directes sur l'application des accords collectifs fixant le cadre du télétravail. En effet, certains employeurs ont considéré qu'ils n'étaient pas tenus de verser l'indemnité journalière aux salariés, alors même qu'ils se trouvaient dans une situation de télétravail les conduisant à engager des frais dans le cadre de leur activité. D'autres employeurs ont uniquement indemnisé les salariés qui avaient auparavant conclu un avenant télétravail.

Pour la CFE-CGC, l'apparition de circonstances exceptionnelles permettant un télétravail contraint ne sauraient constituer une raison objective et pertinente justifiant une telle inégalité de traitement. En effet, si une indemnisation est prévue pour les télétravailleurs qui consentent au télétravail, elle devrait *a fortiori* être étendue à ceux qui le subissent du fait de circonstances exceptionnelles.

Ce mode d'organisation du travail a suscité un réel engouement pour les salariés et nous constatons que les négociations sur le télétravail se sont multipliées en 2021.

Même si les limites du télétravail ont été confortées, de nombreux salariés le vivent comme une liberté d'organisation supplémentaire et souhaitent donc le pratiquer davantage.

Pour la CFE-CGC, ce changement d'échelle du télétravail nécessite de passer d'une approche individuelle à une approche collective, ce qui doit nécessairement être pris en compte dans la négociation des accords sur le télétravail.

2.2. L'ÉTAT GÉNÉRAL DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

L'année 2021 a été une année de transition pour les branches : poursuite des négociations à distance, réunion à distance ou réunion en mode mixte (présentiel et distance) ou dans d'autres cas, reprise des négociations en présentiel.

L'utilisation des outils numériques n'a pas, quantitativement, freiné la négociation collective : en 2021, 1 063 accords conclus au niveau de la branche contre 1 013 accords conclus en 2020.

Toutefois, qualitativement, les conditions concrètes de négociation ont été majoritairement dégradées (problèmes de connexion, problèmes liés à la fluidité des échanges lors de réunions en visioconférence, frein aux discussions syndicales,

manque de moyen technique fournis par la branche (par exemple : casque micro, etc.), pas de définition de règles de prise de décisions, méthode de vote, etc.

La négociation n'a pas été particulièrement impactée par cette « année Covid de transition », les négociateurs ont su s'adapter et négocier tant bien que mal des dispositions pour les salariés. L'agenda social de chaque branche, quand il est défini, a globalement été suivi.

Fort de cette expérience « imposée » par la situation sanitaire, nos négociateurs de branche attendent un retour à des conditions « normales » de négociation, mais sans pour autant réfuter/contester l'intérêt du distanciel pour des réunions « intermédiaires », plus courtes et moins impactantes : une utilisation des outils numériques de communication *a minima* !

Encore et toujours, les thèmes du salaire, de la formation professionnelle et de l'épargne salariale ont mobilisé les négociateurs.

Dans ce cadre, nous tenons à rappeler que même si le « timing » s'est amélioré, les délais d'extension restent parfois très longs (plus de 1 an).

Ceci n'est pas sans conséquence puisque certains accords ne s'appliquent qu'à partir de l'extension, l'opposabilité des garanties conventionnelles aux salariés est ainsi largement retardée. Et ce d'autant plus que les accords de branche, depuis les ordonnances, doivent prévoir, pour pouvoir être étendus, des dispositions spécifiques pour les TPE-PME[3]. Pour les salariés de ces entreprises, retarder l'application des dispositions n'est pas anodin !

3. LES SUJETS DE NÉGOCIATION COMME THÈMES DE CONTENTIEUX

Si les partenaires sociaux s'impliquent activement dans la négociation d'accords collectifs pour qu'ils soient les plus favorables et protecteurs pour les salariés, la CFE-CGC s'est également fortement mobilisée en 2021 devant les tribunaux pour notamment clarifier des dispositions opaques en matière de négociation collective… tout en obtenant gain de cause !

3) L'acronyme TPE désigne les très petites entreprises. L'acronyme PME désigne les petites et moyennes entreprises.

3.1. LA LIBERTÉ RETROUVÉE DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR LA NÉGOCIATION DU SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SMH)

La CFE-CGC a toujours considéré la branche professionnelle comme un niveau de négociation collective utile, pertinent et protecteur des droits des salariés. C'est par ailleurs à ce titre que la branche professionnelle s'est vu assigner la mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ avec la loi du 8 août 2016.

Pour cette raison, la définition du SMH au niveau de la branche permet de sécuriser les salariés qui bénéficient alors d'une rémunération minimale garantie, et confère à la branche le rôle d'anti-dumping social dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Nous sommes donc pleinement satisfaits de la décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 qui censure une définition trop restrictive du SMH donnée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et qui redonne enfin la main aux négociateurs de branche pour définir les éléments de rémunération devant entrer dans la définition du SMH.

3.2. LE FORFAIT JOUR : SUJET RECURRENT DE CONTENTIEUX…

A. L'accès garanti au dispositif légal de retraite progressive pour les salariés en forfait-jours réduit

Dans sa décision en date du 26 février 2021, le Conseil constitutionnel a reconnu très clairement que les salariés en forfait-jours réduit étaient privés de toute possibilité d'accès à la retraite progressive, et que cela constituait une atteinte au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

C'est désormais rectifié dans la loi puisque l'article 55 du projet de loi de financement de la sécurité sociale ouvre le dispositif de retraite progressive aux salariés bénéficiaires d'une convention de forfait en jours ou en heures réduit.

Néanmoins, pour la CFE-CGC, il faut aller plus loin et proposer une réforme traitant le problème à la racine : accorder aux salariés en forfait-jours réduit la qualification de salariés à temps partiel et rendre opposable à l'employeur le passage à temps partiel (ou temps réduit) en vue d'un accès à la retraite progressive.

B. La loi Travail de 2016 viole le droit à une durée raisonnable de travail et le droit à une rémunération équitable, garantis par la charte sociale européenne !

La CFE-CGC avait introduit en 2017, conjointement avec la CGT, une réclamation collective[4] auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour non-respect par la loi Travail de 2016 de la charte sociale européenne.

Dans sa décision, le CEDS a notamment reconnu que :

- les dispositions de la loi Travail sur le forfait-jours autorisent des durées de travail manifestement excessives portant atteinte au droit à une durée raisonnable de travail, quotidienne et hebdomadaire ;
- le fait pour les salariés soumis au forfait-jours de ne pas pouvoir prétendre à la rémunération d'heures supplémentaires constitue une violation du droit à la rémunération équitable.

La CFE-CGC se félicite de cette décision rendue par le CEDS qui protège et préserve la santé des salariés en forfait-jours.

La CFE-CGC veillera au respect par la France de cette décision du Comité quant aux mesures qui devront être prises pour se mettre en conformité.

4) N° 149/2017.

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

La négociation collective en 2021 a encore été marquée par les conséquences de la crise sanitaire, nécessitant adaptation et réactivité des partenaires sociaux. La grande majorité des secteurs d'activité reste touchée avec des conséquences économiques et sociales bien présentes tant pour les salariés que pour les entreprises. L'impact sur le dialogue social est bien visible dans les thématiques de négociation abordées qui restent fortement liées aux conséquences de la crise : pouvoir d'achat, télétravail, organisation du travail, formation, etc. Concernant le nombre d'accords conclus au niveau des branches et des entreprises, il conserve un niveau comparable par rapport à celui de l'an passé, démontrant ainsi que le dialogue social a gardé toute sa force et sa pertinence dans ce contexte de crise sanitaire qui perdure.

1. LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

1.1. BILAN DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 17 FÉVRIER 2012 RELATIF À LA MODERNISATION ET AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

Inscrit dans le cadre de l'agenda économique social paritaire autonome défini par les partenaires sociaux en mars 2021, le chantier « Modernisation du paritarisme » a été ouvert en début d'été. Les signataires de l'ANI du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme ont décidé d'entamer une évaluation de sa mise en œuvre. Dès la première séance, la CFTC a défendu l'idée que le cycle de discussions ne devait pas se contenter d'un bilan de l'application de l'ANI de 2012, les conclusions devant au contraire donner lieu à une amélioration du texte.

Elle a convaincu de ne pas se contenter d'aborder le paritarisme de gestion, mais de travailler aussi sur le paritarisme de négociation collective au niveau interprofessionnel. Notre conviction est qu'il est nécessaire d'organiser, de structurer davantage les négociations interprofessionnelles pour redonner du sens et de la visibilité à l'action des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux ont échangé sur les effets de l'ANI du 17 février 2012 mais aussi sur ceux de la loi « Larcher » de janvier 2007. Ces échanges ont abouti à un diagnostic partagé et mis en évidence la nécessité d'ouvrir une négociation interprofessionnelle, pour entamer des discussions dès le 5 janvier 2022 sur le paritarisme de gestion et de négociation, ainsi que son articulation avec les réformes initiées par les pouvoirs publics. Alors que les discussions sont toujours en cours à l'heure de ce bilan, la CFTC entend réaffirmer la nécessité de structurer le dialogue social avec plus de méthode pour faire vivre un agenda social autonome des partenaires sociaux, et d'améliorer les règles de gestion du paritarisme pour plus d'efficience.

1.2. ACCORD-CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ACNI) DU 14 OCTOBRE 2021 SUR LA FORMATION POUR ADAPTER LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » DU 5 SEPTEMBRE 2018

La CFTC a fait le choix de signer l'Acni du 14 octobre 2021 qui permet de repositionner clairement les partenaires sociaux au centre de l'échiquier politique de la formation professionnelle. Il reprend les dispositions issues des concertations qui ont permis d'arrêter 49 propositions présentées le 19 juillet à la ministre en charge du Travail. La CFTC se félicite que l'accord retienne la mesure qu'elle a présentée et défendue sur la nécessité de développer une co-construction et un co-investissement afin d'élaborer pour chaque salarié son parcours professionnel. Ce parcours peut être abordé lors des entretiens professionnels. Cet accord précise que le recours au compte personnel de formation (CPF), attaché à chaque personne, doit s'orienter vers des formations professionnalisantes et ceci afin de replacer le CPF comme dispositif essentiel de formation. Pour remplir cet objectif, l'Acni prévoit que chaque personne puisse se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle (CEP). En effet, les entreprises doivent appréhender l'entretien professionnel comme un échange permettant de réfléchir sur un parcours de formation interne pour évoluer dans l'entreprise, ou externe pour se réaliser *via* d'autres aspirations professionnelles.

1.3. NÉGOCIATION RETRAITE COMPLÉMENTAIRE SUR LES PARAMÈTRES DU REGIME AGIRC-ARRCO[1]

Le 22 juillet 2021 s'est achevée la négociation interprofessionnelle sur les paramètres du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco. En trois séances, s'est dessiné un projet d'avenant à l'ANI de 2019 qui définit les orientations stratégiques de l'Agirc-Arrco pour 2019-2022. La CFTC a décidé de signer l'avenant car il donne plus de souplesse au conseil d'administration pour décider d'une revalorisation des pensions, en prenant en compte le contexte que nous vivons, pour sécuriser la pérennité financière du régime. En pleine responsabilité, la CFTC a privilégié ce choix plutôt que tout autre qui aurait pénalisé les actifs déjà lourdement touchés par la crise. Elle n'a ainsi pas souhaité augmenter les cotisations et elle a écarté toute mesure d'âge.

Ce choix a permis de garantir à la fois :

- une revalorisation des pensions à un niveau de 1 % dans un contexte économique dégradé et incertain ;
- le maintien d'un niveau de réserves financières pouvant permettre le versement d'au moins 6 mois de prestations, ce qui est une sécurité que nous devons à tous les participants au régime (actifs et retraités).

La CFTC a par ailleurs obtenu que les recettes du fonds d'action sociale, qui devaient diminuer de 2 % pendant 2 ans, soient maintenues. Ces recettes doivent permettre aux retraités rencontrant des difficultés d'y avoir recours.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES

2.1. LES DIFFICULTÉS D'INTERPRÉTATION DU CADRE LÉGAL : ENTRE PRIMAUTÉ DE LA BRANCHE ET PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Du côté des branches, la négociation est restée stable. Force est de constater que chaque branche a conservé ses habitudes de négociation et sa pratique du dialogue social ancrées bien avant les ordonnances Travail de 2017. Les thématiques de négociation des branches restent les sujets traditionnels tels que les salaires, l'égalité professionnelle, la formation expliquant donc le faible engouement des partenaires sociaux pour la négociation portant sur de nouveaux sujets : modalités de recours aux contrats de travail à durée déterminée, les accords de méthode notamment qui restent peu utilisés aujourd'hui encore.

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

La distinction faite par les ordonnances entre le bloc impératif de la branche et celui sur laquelle l'accord d'entreprise a la primauté, rencontre aujourd'hui encore des difficultés d'interprétation et d'application notamment sur la notion de garanties équivalentes et la notion de salaires minima hiérarchiques (SMH). La décision du Conseil d'État intervenue en octobre 2021 sur les SMH est une illustration de ces problématiques d'interprétation omniprésentes.

2.2. LES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES : LE CONSEIL D'ÉTAT RÉAFFIRME LES PRÉROGATIVES DE LA BRANCHE

La CFTC a toujours revendiqué le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche, afin que cette dernière conserve son rôle de régulateur économique pour les entreprises et de protecteur des garanties sociales pour les salariés, concernant notamment les rémunérations minimales. Soucieuse de la maintenir dans ce rôle pivot, nous avons toujours rappelé l'importance de laisser à la branche la possibilité de déterminer la structuration de la rémunération minimale. Cette dernière incluant les salaires mais aussi des compléments de salaires, tels que les primes, qui font la politique salariale de chaque branche. Aucune définition, ni de contenu de ces SMH ne figure dans la loi, ce qui est logique puisque chaque branche a ses propres usages et pratiques en la matière. La décision rendue par le Conseil d'État en date du 6 octobre 2021 nous a confortés dans notre vision de la branche puisque les juges ont décidé qu'en l'absence d'une définition des SMH par le code du travail, il ne revenait pas au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion ou à ses services d'apporter une définition, limitant le SMH au salaire de base. Le législateur a, en effet, choisi de laisser cette prérogative aux partenaires sociaux des branches. Cette décision apporte un éclairage sur une divergence d'interprétation qui existait entre les partenaires sociaux et la direction générale du travail (DGT) sur la notion de SMH introduite par les ordonnances.

2.3. TRAVAILLEURS DE LA « DEUXIÈME LIGNE » : LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHES À LA PEINE

Le rapport sur la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs de la « deuxième ligne » a été publié le 19 décembre 2021. Ce rapport montre bien la réalité difficile de ces travailleurs sur les conditions d'exercice de leur métier, le rapport fait aussi le constat des difficultés rencontrées par certaines branches professionnelles pour améliorer la situation de ces travailleurs. Il rend compte de l'état d'avancée des concertations initiées dans les 15 branches qui avaient été invitées par le Gouvernement à négocier sur ces questions. Dans l'ensemble, les démarches engagées dans les branches sont souvent limitées, tant en nombre qu'en ambition. La plupart d'entre elles sont restées dans la continuité de leur agenda social prédéfini antérieurement sans approche particulière concernant les travailleurs de la « deuxième ligne ».

Certaines branches ont même été rattrapées par la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au 1er octobre 2021 ainsi qu'au 1er janvier 2022. La CFTC entend faire bouger les lignes par le dialogue social dans les branches. Les questions salariales, de formation, d'égalité professionnelle et de conditions de travail ne sauraient attendre plus longtemps alors même que ces branches se plaignent de difficultés de recrutement et du manque d'attractivité des métiers.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

3.1. NÉCESSITÉ DE NÉGOCIER DES ACCORDS DE MISE EN PLACE DE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) AVEC DES MOYENS RENFORCÉS

Concernant le déploiement des CSE, la crise sanitaire a mis en avant de manière flagrante les faiblesses des ordonnances, faiblesses qui avaient déjà été relevées avant la crise.

Cette réforme visait pourtant à améliorer le dialogue social de proximité en faisant la part belle à la négociation d'entreprise pour aller au plus près des salariés. Ce qui s'est passé est, en réalité, tout l'inverse pour la mise en place des CSE où la centralisation des instances de représentation du personnel au détriment du dialogue social de proximité est le constat le plus marqué. Les CSE d'établissement (quand ils existent, la plupart des entreprises ont choisi de mettre en place un CSE unique) se sont retrouvés affaiblis par rapport au CSE central de l'entreprise, notamment avec la remontée vers le siège des compétences économiques et stratégiques.

En réduisant le nombre d'instances et de mandats, le dialogue social de proximité a été fortement affaibli. Si l'objectif de la réforme était la rationalisation, elle poursuivait aussi un objectif d'efficience du dialogue social qui, aujourd'hui, n'est pas rempli.

Il faut ajouter à cela, le fait qu'en termes de moyens des instances, les entreprises ont, là aussi, opté, pour le minimum légal. Le dialogue social est, dans la vision d'une grande majorité d'entre elles, un coût à rationaliser. Peu de représentants de proximité ont été mis en place et la disparition des CHSCT a eu des conséquences sur la manière dont les sujets de santé et sécurité au travail sont abordés dans le CSE, faute d'une instance dédiée.

Sur le premier cycle de mise en place des CSE, seuls 25 % des accords de mise en place prévoient la création des représentants de proximité dont les trois quart concernent les entreprises de plus de 300 salariés. Nos élus se demandent comment remplir correctement toutes leurs missions sans moyens suffisants. Les ordonnances Travail offraient une belle opportunité de créer un dialogue social sur mesure, adapté aux besoins de chaque entreprise.

C'est, au final, un rendez-vous manqué tant pour les représentants des salariés que pour les directions d'entreprise, faute d'avoir pu mettre en place un CSE sur mesure dans chaque entreprise. Nous devrons tirer les enseignements de cette première mise en place des CSE, à la lumière des insuffisances accentuées par la crise, pour procéder aux ajustements indispensables lors de leur renouvellement qui a déjà commencé avec des accords de mise en place des CSE qui renforcent les moyens de cette instance.

3.2. LA NÉGOCIATION SANS PRÉSENCE SYNDICALE : UN RISQUE ACCRU DE DÉRÉGULATION SOCIALE

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. À ce titre, nous avons donc été très favorables à l'insertion des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés comme condition préalable à l'extension des accords de branche.

La production de normes en entreprise doit relever d'acteurs formés au dialogue social tels que les délégués syndicaux ou, à tout le moins, les représentants du personnel. Les risques de dérives sont importants, il est donc nécessaire de s'assurer de la qualité des accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le nombre d'accords conclus dans ces entreprises ne cesse de progresser. Cela permet certes la mise en place d'un dialogue social plus formel dans ces entreprises, mais avec un risque de dérégulation sociale important.

3.3. NÉCESSITÉ DE RÉÉQUILIBRER LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

Le nombre d'APC a nettement augmenté depuis le début de la crise sanitaire. Ainsi, depuis la mise en place du dispositif, ce ne sont plus de 900 accords APC qui ont été conclus, dont la moitié depuis le début de la crise sanitaire. Il est aussi avéré que les petites entreprises se saisissent de ce dispositif. Plus d'un tiers des accords conclus le sont dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces accords permettent de déroger à la fois à la branche, au contrat de travail, mais aussi à toutes les clauses contraires présentes dans les autres accords en vigueur dans l'entreprise. Ces accords peuvent donc être un outil de dérégulation massive, si aucun garde-fou – telles que la clause de retour à meilleure fortune ou

la garantie d'emploi – n'est apporté. Or ces dernières font défaut en l'état actuel des textes, elles ne sont que facultatives alors même que le recours aux APC s'est accéléré depuis la crise de la Covid-19. Il est donc nécessaire de sécuriser les droits des salariés dans ce dispositif, en faisant évoluer le cadre légal afin qu'il soit plus protecteur.

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

L'année 2021 a été marquée comme l'année précédente par la pandémie. Celle-ci a bien évidemment, eu des conséquences sur la nature et le niveau de la négociation collective. Elle a également servi de prétexte à des négociations portant notamment sur la réorganisation et le temps de travail, et qui dégradent les conditions de travail des salariés, sur fond de chantage à l'emploi.

Ces accords écartent les dispositions plus favorables de la branche et de la loi à chaque fois que cela est possible. La situation est particulièrement préoccupante dans les très petites entreprises (TPE) de certaines branches, dans lesquelles les employeurs utilisent des « accords types » transmis notamment par leurs fédérations patronales. Leur contenu est parfois illégal (cf. *rapport Dialaura* publié par France Stratégie). Les employeurs les font valider par un ou des salariés isolés.

C'est l'année de la flambée de l'inflation conjuguée à des niveaux de bénéfices record pour les entreprises du CAC 40. Cette année a également été celle d'une mobilisation importante des salariés, dans le cadre notamment des négociations annuelles obligatoires, pour obtenir des augmentations de salaires dans de nombreuses branches et entreprises.

1. LES SALAIRES

Plus particulièrement en fin d'année, les revendications liées aux salaires se sont cristallisées dans de nombreuses luttes sociales et grèves dans les entreprises et ce, quel que soit le secteur d'activité. L'inflation galopante révèle l'insuffisance des salaires dans notre pays particulièrement pour les salariés payés au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ou dont le salaire en est proche. C'est là tout le problème de la répartition des richesses créées par le travail qui se fait, depuis des dizaines d'années, largement en faveur du capital et des actionnaires (par exemple : 70 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires du CAC 40 en 2021).

Alors que le syndicalisme européen mène une campagne pour un salaire minimum européen, que nos plus proches voisins européens ont augmenté leur salaire minimum et malgré la situation économique difficile pour de très nombreux travailleurs, le Gouvernement a de nouveau, et par 2 fois cette année, décidé de suivre l'avis du groupe « d'experts » en se contentant de la revalorisation automatique minimale pour le Smic. En effet pour la 13e fois consécutive, sans surprise, ces « experts » ont encore considéré que le moment n'était pas à l'augmentation du Smic ! Une hérésie au regard de l'explosion des dépenses contraintes des ménages ! La CGT réaffirme la nécessité de faire évoluer la composition de ce groupe en y intégrant les organisations syndicales représentatives afin que soit réellement portée la voix des salariés payés au Smic.

Par ailleurs, ce mauvais choix gouvernemental incite les organisations patronales à limiter considérablement l'augmentation des salaires minima de branche, souvent maintenus à un niveau inférieur au Smic (130 branches concernées au 1er janvier 2022). Aucun salaire minimum ne devrait être inférieur au Smic. La CGT propose donc qu'à chaque revalorisation de ce dernier, il y ait :

- l'augmentation automatique de l'ensemble des minima de branches pour maintenir une vraie échelle salariale ;
- l'ouverture immédiate des négociations dans toutes les branches pour créer très vite une dynamique salariale particulièrement absente ces dernières années.

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Un simulacre de négociation pour favoriser la mainmise du patronat sur les droits à formation des salariés

Trois ans après la mise en place de la loi mal nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le ministère chargé du Travail a lancé un agenda social, à l'été 2021, dans lequel la formation professionnelle avait une place importante. Parallèlement, le Medef a lancé son projet d'agenda autonome, dont la formation professionnelle faisait partie et avait pour objectif – sans poser la question des moyens et des contributions des entreprises – d'engager une analyse de l'impact de cette réforme afin d'être en mesure de faire des propositions d'ajustements au Gouvernement.

Nos propositions d'évolution de l'ordre du jour n'ayant pas été acceptées, la CGT a décliné l'invitation à cet agenda autonome. Les sept autres organisations syndicales et patronales ont abouti à 49 propositions ayant essentiellement pour objectif, non pas de proposer une réforme, mais des aménagements du système. La CGT n'est pas restée l'arme au pied, et a travaillé à des propositions pour une meilleure gouvernance de la formation professionnelle, pour améliorer son financement et pour la sortir de la marchandisation. Ces propositions ont été présentées à la ministre en charge du Travail en juillet 2021.

De son côté, le patronat a ouvert la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) en octobre, à partir d'un texte s'appuyant essentiellement sur les 49 propositions préconçues.

La délégation patronale a refusé de prendre en compte toute proposition faite en dehors de ces 49 propositions, et la « négociation éclair » s'est conclue après une unique séance par un accord-cadre non contraignant que la CGT n'a pas signé.

Pour la CGT, la formation est un élément majeur de l'éducation permanente pour se réaliser en tant que citoyen et, ensuite, s'insérer durablement dans un emploi. Elle ne doit pas être uniquement au service de l'entreprise, comme c'est le cas de plus en plus. La négociation porte de moins en moins sur l'émancipation et de plus en plus sur une formation exclusivement au service de l'entreprise, insuffisamment qualifiante.

3. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE FEMMES-HOMMES

3.1. L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

L'index a légèrement évolué et désormais les entreprises devront publier le score obtenu pour chacun des cinq indicateurs qui le composent. Néanmoins, le patronat en limite la portée et masque les écarts de rémunérations : pas de transparence sur le détail de calcul de ces écarts.

Les inégalités de salaire sont « invisibilisées », notamment par le « seuil de tolérance » de 5 % pour le calcul des écarts et par le barème de notation trop progressif. Les indicateurs comparent le nombre de femmes et d'hommes augmenté.e.s, sans prendre en compte le montant des augmentations. L'essentiel des facteurs structurels d'écarts n'est pas pris en compte (temps partiels, inégal déroulement de carrière et dévalorisation des métiers à prédominance féminine).

Les résultats des index posent d'ailleurs question : où sont passés les écarts salariaux qui sont toujours d'un quart en moins ? Les résultats de l'index sont en moyenne assez « bons » et ne semblent pas refléter la réalité. Seules 56 entreprises ont obtenu moins de 75/100 sur 3 ans (soit approximativement 0,1 % des entreprises). Cet exercice n'a pas permis de détecter les écarts salariaux ; au contraire, des entreprises qui avaient un budget de rattrapage sont en train de le remettre en cause puisque leur index est bon.

La CGT réaffirme ses revendications et son attachement aux indicateurs « Clerc » mentionnés dans le rapport de M. Jean-Christophe Sciberras pour que l'index puisse devenir un outil plus simple qui met en évidence les discriminations femmes-hommes, au lieu de les masquer.

3.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Malgré l'obligation d'accord ou de plan d'action en matière d'égalité professionnelle, sous peine de sanction, depuis 2015, le pourcentage d'entreprises couvertes et le pourcentage 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, son décret d'application n'est d'ailleurs toujours pas sorti.

3.3. LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA NÉGOCIATION

La CGT a interpellé le Gouvernement pour qu'il ratifie la norme OIT 190 et sa recommandation 206, contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail et renforce la législation pour que la France rejoigne enfin les pays de référence au niveau international. Néanmoins, le Gouvernement a réalisé une ratification « sèche » se contentant de transposer le minimum légal de la convention sans les dispositions de la recommandation, ce qui n'entraine aucune amélioration du droit français.

3.4. LA SUPPRESSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (CSEP) ET REFONTE DANS LE HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ (HCE)

La CGT s'est alarmée de la suppression de cet indispensable cadre permanent consacré à l'égalité professionnelle et associant les acteurs sociaux. C'est désormais une formation « égalité professionnelle » au sein du HCE qui doit rendre des avis sur « les projets de loi et de décret ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle ainsi que sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe » mais le CSEP ou cette nouvelle instance, ne se sont pas réunis depuis 2019. En outre, la nouvelle délégation pour la représentation des syndicats n'était pas paritaire au global. Le ministère a donc organisé un tirage au sort pour déterminer les organisations syndicales qui devront désigner plus d'hommes que de femmes. Cette situation ubuesque et injuste aboutie à une moindre représentation des femmes au HCE pour certaines organisations syndicales dont la CGT.

3.5. L'ALLONGEMENT DU CONGÉ PATERNITÉ ACCUEIL DE L'ENFANT

C'est une première étape à une revendication portée de longue date par la CGT : un congé paternité et d'accueil de l'enfant plus long, obligatoire et rémunéré à 100 %. Il s'agit donc d'une première avancée, mais pour la CGT, il faut gagner une réforme plus vaste des modes d'accueil de la petite enfance et des congés parentaux.

3.6. LA DIRECTIVE TRANSPARENCE SALARIALE

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

Pour faire progresser l'égalité, la nouvelle directive européenne pour garantir l'égalité salariale, qui entre dans sa phase conclusive de négociation, doit évoluer sur trois points clés :

- éliminer les seuils fixés aux entreprises de plus de 250 salariés (autrement deux-tiers des travailleurs en Europe en seront exclus) ;
- appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (et ne pas limiter les obligations de comparaison et de transparence aux métiers identiques) ;
- respecter les droits syndicaux des salarié·e·s et les prérogatives des organisations syndicales (la question de la transparence salariale ne doit pas être déléguée à des « conseils de l'égalité » mis en place par les employeurs).

4. L'ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES (AGIRC)-ASSOCIATION DES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES (ARRCO)

Alors qu'il n'y avait aucune urgence, le régime disposant de réserves solides (61 milliards), le Medef a imposé à l'été 2021 un avenant à l'ANI du 10 mai 2019 (avenant et ANI que la CGT n'a pas signés). Cet avenant impose une sous-indexation de la valeur de service du point pendant 2 ans, faisant supporter aux actifs et retraités les conséquences de la crise sanitaire.

Cette négociation fut un marché de dupe puisque seule la trajectoire d'une sous indexation de 0,50 % pour maintenir les réserves du régime à 6 mois de prestations jusqu'en 2033, était étudiée.

La CGT avait porté la proposition d'une contribution patronale d'équilibre technique temporaire (CETT) en faveur de l'égalité femmes-hommes, afin d'accroître les ressources du régime. Celle-ci permettrait d'améliorer notablement le résultat technique de plus de 4 milliards d'euros et de faire croître considérablement les réserves. Ainsi, le régime deviendrait excédentaire dès la mise en place de la mesure (en 2023).

Cette proposition a été balayée d'un revers de main par les organisations patronales. Elles refusent toute discussion sur de nouvelles ressources.

La dénomination de négociation est d'ailleurs mal à propos tant les échanges ont été déséquilibrés par une organisation de ceux-ci sous l'égide du Medef (calendrier contraint, présentation par les services de l'Agirc-Arrco des seuls études et documents produits à la demande de la délégation patronale), aux antipodes d'une négociation loyale.

5. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Dans le contexte de la crise de la Covid-19, la CGT a rencontré à plusieurs reprises le Gouvernement, par l'intermédiaire du Premier ministre et/ou de la ministre en charge du Travail pour obtenir des mesures adaptées.

Concernant l'assurance chômage, le Gouvernement a accepté de prendre deux décrets pour « neutraliser » les effets des deux confinements empêchant nombre de travailleurs précaires de trouver des contrats de travail, particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie café restauration, de l'événementiel et de la culture.

Ces neutralisations n'ont été que partielles puisqu'elles ont consisté en un report de la fin de droits mais pas en une prolongation des droits au-delà des confinements.

La confédération, à travers sa fédération du spectacle, a obtenu la prolongation des droits à assurance chômage pour les artistes et techniciens relevant des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage, en deux étapes jusqu'au 31 août 2021 (acquis en 2020) puis jusqu'au 31 décembre. Le Gouvernement a dû procéder à ces annonces par les voix des ministres de la Culture et chargé du Travail le 11 mai, dans un contexte de fermeture totale des lieux culturels et de mouvement d'occupation de plus de 110 de ces lieux, et suite à la mission confiée à M. André Gauron.

Toutefois, tout en concédant d'une main de faibles aménagements pour les privés d'emploi, notamment les travailleurs précaires empêchés de travailler, le Gouvernement a poursuivi sur sa volonté d'imposer une violente réforme de l'assurant chômage. Et cela malgré l'opposition totale de l'ensemble des organisations syndicales.

En plus des mobilisations pour exiger l'arrêt de la réforme et l'amélioration des conditions d'indemnisation du chômage, la CGT, ainsi que toutes les organisations syndicales, ont continué les recours contre le décret instituant ces baisses d'allocations, que ce soit par le durcissement du seuil d'accès (suspendu pendant la pandémie de la Covid-19), la dégressivité pour les cadres ou le changement de mode de calcul du salaire journalier de référence. Ces durcissements jamais vus constituent une suppression ou une baisse drastique des allocations pour 1,5 millions d'allocataires, parmi lesquels les jeunes de moins de 26 ans sont surreprésentés.

Le 22 juin, le Conseil d'État a suspendu à notre demande en référé le décret du 31 mars.

Il semble que tout l'été, le Gouvernement ait travaillé à faire changer d'avis le Conseil d'État, qui a rendu un jugement contraire en ne suspendant pas le nouveau décret du 30 septembre, et qui a opéré un retournement à 180 degrés pour avaliser les arguments du Gouvernement lors du jugement au fond du 15 décembre.

Pour autant les analyses produites par l'Unédic, au contraire du Gouvernement et du Parlement qui n'ont fourni aucune étude d'impact, restent valables : aucune baisse d'allocation n'a jamais permis à un privé d'emploi de retrouver du travail. La communication même de Pôle emploi démontre que les privés d'emploi sont soumis à un double impératif contraire et paradoxal : d'une part ils continuent d'être incités à accepter n'importe quel contrat, y compris contrat à durée déterminée (CDD) très court ou temps partiel, de l'autre la discontinuité de ces contrats courts les pénalise fortement sur leur niveau d'indemnisation potentiel à chaque réexamen des droits.

L'analyse de la CGT maintient que contrairement aux objectifs affichés par le Gouvernement, il ne s'agit aucunement d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver des emplois stables, mais de les fragiliser pour les mettre à disposition du patronat sur des contrats encore plus précaires, déjà favorisés par les réformes fragilisant le code du travail de 2016 et 2017, notamment le recours accru aux CDD.

6. LA NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES AGROALIMENTAIRE

Cette année reste fortement marquée par la pandémie. D'une part, les conditions et organisations du travail se dégradent encore fortement du fait de la recrudescence des absences liées au virus, et d'autre part les patrons ont opportunément fait tourner les usines « à bloc » comme en 2020, générant des résultats record.

Dans les entreprises les conflits sociaux sur les salaires éclatent partout. Les profits ont explosé et les piètres augmentations de salaire octroyées ne compensent la perte du pouvoir d'achat. Pourtant, les femmes et hommes de nos professions ont travaillé comme des forçats pendant les périodes de confinement au cours desquelles ils ont assuré 95 % de la production avec 43 % d'absentéisme. En 2021, le taux de marge des entreprises a atteint 36 %, selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Un record depuis 70 ans ! Les richesses créées par le travail doivent être utilisées pour des augmentations généralisées des salaires.

Dans les branches, la négociation collective n'a rien apporté pour les salariés de nos secteurs. Pire, au 1er octobre, à la suite de la revalorisation automatique du Smic, 35 des 44 grilles conventionnelles de l'industrie alimentaire comportaient de 1 à 14 niveaux de salaire inférieurs au Smic. La CGT et les autres organisations syndicales ont, souvent à l'unanimité, exigé que ce sujet crucial soit porté en priorité, à l'ordre du jour. Dans de nombreuses commissions paritaires face à l'autoritarisme patronal, les organisations syndicales ont, ensemble, quitté la séance.

Par ailleurs, à travers les thèmes abordés telle la qualité de vie au travail, aucun engagement n'est pris par le patronat qui ne tient pas compte des revendications des salariés.

Dans les établissements, les négociations disparaissent au profit de négociations d'entreprise mais surtout des négociations de groupe. La gestion des emplois et des parcours professionnels est le sujet privilégié par le patronat. Loin de réfléchir aux évolutions des emplois et des besoins en formation, cela aboutit très souvent à des plans de restructuration déguisés.

Dans le cadre des fusions des conventions collectives nationales (CCN), les velléités patronales sont clairement affichées, à savoir réduire au maximum les garanties collectives. Par la mobilisation de la CGT souvent dans l'unité syndicale, aucune de ces négociations n'a abouti. L'une d'entre elle a même été remise en cause par la Chambre patronale des pâtes alimentaires qui a refusé la fusion avec la CCN *sucre*.

7. LES BRANCHES DU SPECTACLE, DU CINÉMA, DE L'AUDIOVISUEL ET DE L'ACTION CULTURELLE

Le mouvement de restructuration des branches professionnelles, bien qu'interrompu par le Gouvernement, continue à produire des effets. La fusion administrative des branches de l'*édition*, de l'*édition musicale* et de l'*édition phonographique* n'a pas interrompu la dynamique de négociation collective. La négociation du corpus commun de la convention collective peine à se mettre en place, en revanche des négociations se poursuivent dans les champs correspondant aux anciennes CCN.

La mutualisation des moyens (prévoyance, formation professionnelle, etc.) devra pourtant être rapidement posée car les dispositions de la branche de rattachement ne répondent nécessairement pas aux spécificités des branches rattachées. Une nouvelle CCN conclue le 2 juillet 2021 dans le champ de la télédiffusion, suscite des inquiétudes notamment sur la pérennité des accords existant dans les entreprises qui jusqu'alors, n'avaient pas de convention collective.

La directive (UE) n° 2019/790 du 17 avril 2019 inscrit le droit pour les artistes interprètes de percevoir une rémunération appropriée et proportionnelle lorsqu'ils octroient une sous licence ou transfèrent leurs droits exclusifs pour l'exploitation de leurs interprétations. Ces droits commencent à être évoqués dans les négociations de branches du *spectacle* et vont occuper une place particulière dans toutes les CCN qui couvrent les artistes du spectacle. Malgré cette actualité, les artistes, et plus largement les salariés intermittents du spectacle, continuent d'être privés de droits syndicaux au regard des critères existants dans le code du travail.

Les ordonnances Travail, comme dans d'autres secteurs d'activité, se sont confrontées à la réalité des branches professionnelles, notamment dans celles qui couvrent dans leur grande majorité des TPE. Comme nous l'avions prévu, les accords et conventions de branche continuent à jouer un rôle très important de structuration des secteurs du spectacle. La négociation dans l'entreprise restant très marginale dans les TPE malgré les fortes incitations du Gouvernement. En conséquence, il est important de renforcer le rôle des branches et d'améliorer le délai de publication des arrêtés d'extension.

Dans les branches du *spectacle*, la négociation de l'activité partielle de longue durée (APLD) a eu lieu dans presque tous les secteurs. La loi n'opérait aucune distinction entre les catégories de CDD quant à l'accès à l'APLD. Or, la quasi-totalité des accords APLD a exclu les CDD d'usage de son champ d'application, l'appréciation de la législation par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion nous semble donc partisane.

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

En 2021, la crise sanitaire s'est poursuivie avec notamment un troisième confinement en avril et un recours massif au télétravail. Cela n'a pas empêché les négociations de se poursuivre à tous les niveaux. Les salaires restent le premier thème de négociation, notamment après une année 2020 marquée par la modération salariale. En fin d'année, de multiples conflits sociaux ont émergé sur ce sujet dans les entreprises, à l'heure où le pouvoir d'achat était particulièrement impacté par la hausse des prix de l'énergie aggravée ce début d'année 2022 par la guerre en Ukraine. Les deux revalorisations automatiques du salaire minimum de croissance (Smic) liées à l'inflation, mais sans coup de pouce, n'ont pas permis d'accroître le pouvoir d'achat des ménages les plus modestes.

1. « REPORT-SURSIS » DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME D'ASSURANCE CHÔMAGE PENDANT LE PLUS FORT DE LA CRISE

Dans le cadre des réunions de suivi de crise en 2021 avec le ministère chargé du Travail, FO a alerté sur les effets délétères de la réforme de l'assurance chômage sur les demandeurs d'emploi. À plusieurs reprises, FO a « réussi à obtenir » l'ajournement de la réforme au plus fort de la crise.

2. LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Début 2021, FO ainsi que les autres organisations syndicales ont souhaité renégocier la prolongation de la convention du 26 janvier 2015 du contrat de sécurisation professionnelle car d'une part, le dernier avenant arrivait à terme le 30 juin 2021 et d'autre part, il fallait sécuriser le calcul du salaire journalier de référence (SJR) contenu dans la convention du 14 avril 2017.

En effet, compte tenu de la décision du Conseil d'État du 22 juin 2021 de suspendre la réforme de l'assurance chômage et d'ajourner le « nouveau » calcul du SJR, qui avait pour effet de diminuer l'allocation chômage des plus précaires puisqu'il prend en compte également les jours non travaillés dans la période de référence, FO voulait faire inscrire officiellement le calcul du SJR plus favorable aux bénéficiaires du dispositif dans cet avenant de prolongation, afin que si demain le Gouvernement revenait à la charge avec une nouvelle formule de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, ces derniers en soient épargnés.

Après trois séances de renégociation, un accord entre les interlocuteurs sociaux a été trouvé le 28 juin 2021, puis reçu l'agrément le 24 septembre ; le terme de ses effets étant prévu pour le 31 décembre 2022.

3. LA MOBILISATION EN FAVEUR DES SAISONNIERS

Depuis la fin 2020, FO a initié des discussions avec le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion afin d'alerter sur la situation extrêmement précaire des saisonniers liée à la réforme de l'assurance chômage et aux impacts de la crise sanitaire. En effet, une grande partie de ces salariés est issue de l'hôtellerie-restauration ainsi que du secteur du tourisme, secteurs très impactés par la crise tandis que leur contrat de travail ne leur permettait pas de bénéficier de l'activité partielle.

C'est ainsi qu'a été créée la prime exceptionnelle pour les « permittents » destinée aux salariés précaires qui enchaînaient contrats courts et périodes de chômage, tout particulièrement affectés par la crise sanitaire. Ils ont pu ainsi bénéficier d'une aide exceptionnelle leur garantissant un revenu minimum de 900 euros mensuels pour les mois de novembre 2020 jusqu'à août 2021. L'accès des saisonniers à l'activité partielle ainsi que l'activité partielle de longue durée (APLD) a été également ouvert au plus fort de la crise.

4. L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET L'APLD

FO a assuré un suivi de la négociation des accords APLD au niveau de la branche. Elle assure également un soutien technique aux syndicats dans le cadre de la signature de ces accords. FO a soutenu la nécessité de maintenir un dispositif d'activité partielle permettant de préserver les emplois dans un contexte de reprise de l'activité économique progressif et partiel.

De plus, les interlocuteurs sociaux ont été régulièrement sollicités par le ministère du Travail dans le cadre de réunions en visioconférence de suivi de la crise. Le mode opératoire de consultation a ensuite quelque peu changé, le ministère a procédé par voie de décret sur le dispositif d'activité partielle soumis à la consultation préalable électronique des interlocuteurs sociaux dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). FO a transmis systématiquement par voie électronique à toutes les commissions ses avis motivés afin de continuer à revendiquer le maintien des droits des salariés en activité partielle.

5. LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

Une consultation a été menée en vue de créer un dialogue social pour les travailleurs de plateformes.

Dès le départ a été affichée la volonté politique de ne pas remettre en cause le statut d'indépendant des travailleurs de plateformes. La mission *Mettling* dont les conclusions ont été rendues en mars 2021 s'est bornée à trouver un dispositif permettant de mettre en place un dialogue social entre les plateformes et ses travailleurs pour remplacer à terme les chartes unilatérales.

FO a toujours été opposée à la création d'un tiers statut et regrette l'orientation prise par la France, alors même que chez certains de nos voisins européens, des décisions de justice ont reconnu le statut de salariés à ces travailleurs. D'ailleurs l'Union européenne a dévoilé, le 9 décembre 2021, une série de mesures visant à renforcer les droits des travailleurs des plateformes en fixant notamment des critères permettant de déterminer s'ils doivent ou non être considérés comme des salariés et bénéficier des droits inhérents à ce statut.

S'agissant du volet représentation, FO a été heurtée par l'ouverture du processus électoral, visant à élire les représentants de ces travailleurs, aux collectifs et associations en tout genre, FO demandant le monopole des organisations syndicales en la matière.

S'agissant du volet dialogue social, le projet de loi d'habilitation s'est avéré être une coquille vide. FO a été à l'origine d'une intersyndicale qui s'est soldée par un courrier adressé à la ministre en charge du Travail, signé à la quasi-unanimité des organisations syndicales représentatives aux niveaux national et interprofessionnel. FO a fait connaître ses deux principales revendications : que soit fixée dans la loi la rémunération ou tarification minimale de ces travailleurs et que soit inscrit dans ce même texte le bénéfice d'une protection sociale.

6. L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 12 % des entreprises ont une note inférieure à 75/100. Dit autrement, 88 % des entreprises sont exonérées de l'obligation de prendre des mesures correctives. Pourtant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 23 % dont 36 % de l'écart est dû au temps partiel, 14 % à l'inégale répartition des genres par métiers et 50 % aux écarts aux sein de chaque métier.

Pour FO, l'index égalité passe à côté de son objet. Avant, la situation était déjà très perfectible puisqu'en 2016, malgré l'obligation légale de négociation sous peine de sanctions, seulement 38,6 % des entreprises avaient un accord ou à défaut un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Du fait d'une méthode de calcul masquant une partie des écarts de rémunération (seuil de pertinence, pondération, calcul de taux et non de montants, non prise en compte de tous les salariés ni de toute la rémunération, etc.), les indicateurs de l'index égalité ne peuvent informer réellement. En cas de révision et de correction de l'index permettant de correspondre à la réalité des inégalités, la logique du « *name and shame* » devra être complémentaire à des mesures de contrôle et de sanction pour faire appliquer la loi. En aucun cas, elle ne devra s'y substituer. Mais déjà, il faut déplorer le peu de sanctions financières prononcées. Ainsi, en plus d'une correction et d'une révision de l'index égalité, la priorité doit aller dans le renforcement des moyens humains et financiers de l'inspection du travail ainsi qu'à l'application réelle des sanctions financières.

S'agissant de la révision de l'index égalité, FO considère qu'il faut renforcer les obligations de transparence de l'employeur. Ainsi, FO revendique de rendre obligatoire l'analyse détaillée de l'indicateur 1 en comité social et économique (CSE) afin d'identifier les réels écarts pouvant exister même avec une bonne note. En outre, il doit être explicitement précisé que le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle aux informations des représentants du personnel et organisations syndicales.

7. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les interlocuteurs sociaux ont dès la fin de l'année 2020 programmé dans un cadre autonome, des travaux relatifs à l'évaluation et au suivi de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Treize réunions de travail en groupe paritaire professionnel se sont tenues, complétées par des rencontres bilatérales pour enrichir, consolider et rapprocher les avis. Le 9 juillet 2021, un document de synthèse a été finalisé dans lequel 49 propositions ont été établies, validées depuis par la ministre en charge du Travail.

FO a obtenu que la synthèse de ces travaux soit considérée comme un accord-cadre préalable de toute négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI). FO, très attachée à la défense du paritarisme, a considéré que ces travaux ont revisité la loi du 5 septembre 2018, qui n'a à aucun moment tenu compte de l'ANI du 22 février 2018, au grand dam des signataires.

FO a remis sur la table des discussions, une de ses propositions de négociation du plan de formation transformé aujourd'hui en un plan de développement des compétences. FO a également plaidé pour un meilleur encadrement de la problématique de co-construction dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation pour en faire un des leviers d'acquisition de qualifications et un gage de maintien d'une capacité à occuper un emploi. Enfin, FO a fortement critiqué et dénoncé le mode de gouvernance actuel au sein de France compétences et appelé à revoir ses modalités pour permettre au paritarisme de retrouver sa place dans la gestion des questions de la formation professionnelle et pour y être entendue.

Toutefois, FO, insatisfaite de la réelle portée de ce document, s'est finalement abstenue de signer cet accord-cadre national interprofessionnel (Acni) qu'elle n'a pas estimé en mesure de répondre à ses attentes en matière de financement du système et dans sa capacité de permettre aux salariés et demandeurs d'emploi d'acquérir des qualifications professionnelles qui leur permettent de progresser et s'épanouir dans leurs parcours professionnels.

FO entend cependant faire valoir ses revendications dans le cadre des chantiers faisant l'objet de négociations paritaires.

8. LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

La négociation Agirc-Arrco[1] concernant l'indexation des pensions sur l'inflation a eu lieu en réaction à la baisse du niveau des réserves du régime pendant la crise de la Covid-19, dans un climat d'urgence créé par le patronat, que FO a considéré comme injustifié. FO a proposé des alternatives à la baisse des pensions, qui n'ont à aucun moment été prises en compte dans le débat pour être discutées. Seules les propositions du patronat et de la CFDT ont été étudiées pendant les séances. Au final, FO a refusé de signer l'accord, et l'a également attaqué en justice.

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

9. LE PARITARISME

Sur la modernisation du paritarisme, FO regrette que seul le patronat décide du déroulé de ces négociations dans le fond comme dans la forme : calendrier, lieux, ordre du jour, textes à étudier, etc. Les propositions des différentes parties ne sont pas considérées de manière égale, et les projets de textes envoyés par les organisations syndicales sont ignorés. Le recours au mode distanciel complique également le dialogue et la participation, les délégations des syndicats ne pouvant être entièrement en présentiel dans les locaux du Medef. Là aussi, FO a proposé des alternatives dans l'organisation qui n'ont pour le moment pas été entendues.

10. LA LOI « CLIMAT ET RÉSILIENCE »

Cette loi trouve son origine au sortir de la « convention citoyenne pour le climat » composée de 150 citoyens tirés au sort censés représenter tous les âges, toutes les classes sociales, tous les secteurs d'activités et toutes les régions de France. La loi « climat et résilience » du 22 août 2021 traduit une partie des 146 propositions issues des travaux de cette convention, menés d'octobre 2019 à juin 2020, dont l'objectif principal était de définir des mesures visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030 dans un « esprit de justice sociale ».

FO a toujours fait part de ses réserves quant au principe même de conventions citoyennes, y voyant la mise en cause de la démocratie représentative, qui questionne à la fois la réalité d'une représentation en connaissance de cause de chaque individu et la responsabilité quant aux décisions prises et à leurs conséquences.

La ligne principale que FO a défendue est celle d'une cohérence des politiques économiques avec les objectifs – qui doivent primer – de la justice sociale et de la protection de l'environnement et des conditions de vie des populations. C'est dans cet esprit que FO a contribué aux travaux sur l'avis du Conseil national de la transition écologique sur la loi portant « lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets ».

FO a également participé à plusieurs auditions sur le projet de loi. S'agissant de l'intégration du sujet de la transition écologique parmi les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, FO a rappelé que le rôle premier d'une organisation syndicale et des représentants du personnel est la défense des intérêts matériels et moraux des salariés. Intégrer les enjeux de la transition écologique ne doit donc pas les amener à co-décider des mesures qui ne relèvent pas de leur responsabilité. FO a par ailleurs dénoncé l'absence de moyens pour cette nouvelle mission.

11. L'ACCORD SUR « L'IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE »

Débutée en février 2020, cette négociation, à laquelle FO a largement porté ses revendications, s'est achevée le 6 octobre 2021, avec la signature d'un accord-cadre sur l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, entre l'Union des employeurs de l'économie sociale (Udes) et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. La transformation numérique impacte fortement l'organisation du travail mais aussi les conditions de travail des salariés. L'utilisation des outils numériques professionnels (smartphones, tablettes, intranet, systèmes d'information, réseaux sociaux, plateformes numériques, etc.) en est la première manifestation. Pour FO, il est indispensable de pouvoir accompagner les salariés devant faire face à une exigence d'adaptation et d'évolution des compétences au regard de leur croissante et rapide évolution ainsi qu'au développement de leurs usages.

FO en tant que membre du groupe de dialogue social (GDS), qui réunit les cinq confédérations interprofessionnelles et l'Udes, a souhaité s'inscrire dans un processus de réflexion quant à la façon d'encourager les branches et les structures à s'emparer des enjeux liés à la mise en œuvre des transformations numériques. Cet accord a vocation à mettre en place au niveau de l'Udes des moyens, des appuis et des échanges d'information avec les branches.

12. LA CONCERTATION SUR LA « JUSTICE PRUD'HOMALE »

Cette concertation était inscrite dans le cadre de l'agenda paritaire autonome entre les confédérations syndicales et les organisations patronales établi au printemps 2021.

Le texte a été signé par FO. Il ne s'agit pas d'un ANI mais d'une communication intitulée « propositions paritaires pour une justice du travail renforcée ». Elle repose sur les objectifs suivants :

- réaffirmer l'attachement des partenaires sociaux à la juridiction prud'homale et ses spécificités ;
- insister sur la nécessité de renforcer nos prud'hommes par l'octroi de moyens supplémentaires tant humains que matériels.

Ce texte a été transmis aux ministères chargé du Travail et de la Justice, mais aussi à M. Jean-Denis Combrexelle (conseiller d'État et ex-directeur général du travail en charge des États généraux de la justice). Nous n'avons pas eu de retour sur le sujet.

La finalité de cette concertation est de démontrer aux pouvoirs publics qu'un consensus peut être trouvé entre interlocuteurs sociaux sur les solutions à apporter pour améliorer l'efficacité de la justice prud'homale (notamment en termes d'augmentation des moyens financiers et humains).

13. LA CONCERTATION SUR LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Un groupe de travail intitulé « répartition des effectifs » – pour le prochain renouvellement général (2023-2025) – s'est ouvert en 2020 dans le cadre du Conseil supérieur de la prud'homie (CPH), afin de procéder à une meilleure répartition des effectifs de conseillers prud'hommes au plus proche de la réalité de l'activité contentieuse.

Les multiples interventions de FO – tant au niveau local (dans le cadre de la consultation des chefs de cour d'appel et des présidents et vice-présidents de CPH) qu'au niveau confédéral – ont permis de supprimer du texte la fusion des sections tant de l'encadrement que de l'agriculture ainsi que la diminution du nombre « au global » des conseillers prud'hommes de 336.

Ce groupe de travail a conduit au décret n° 2021-1102 du 19 août 2021 qui prévoit le maintien de l'effectif au global à 14 512 conseillers prud'hommes.

Ce texte a fait l'objet d'un avis défavorable de FO dans le cadre du CPH car la problématique des moyens n'est aucunement prise en considération. FO conteste notamment la réduction drastique des effectifs en section industrie, menaçant sa pérennité, ainsi que la méthode du groupe de travail, raisonnant exclusivement en termes de saisine.

14. LE HANDICAP

Sur la question du handicap, il n'y a pas eu en 2021 de négociation spécifique au niveau interprofessionnel. Il s'est plutôt agi de points d'échanges multi acteurs autour de la situation sanitaire, et des réponses à apporter et adapter, notamment à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et au sein du Conseil national consultatif des personnes handicapées. FO reste dans l'attente de reprendre certains chantiers, non traités ou non aboutis dans le cadre de la révision de l'obligation d'emploi opérée en 2018, et qui pourraient trouver leur concrétisation par une négociation interprofessionnelle, notamment la question des « aménagements raisonnables » ou l'accès à la retraite anticipée pour les salariés handicapés.

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

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

15. LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD NATIONAL SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ET SA DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

La fin de l'année 2020 a permis d'aboutir à la signature d'un ANI sur la santé au travail que FO revendiquait de longue date. Pour FO, la signature d'un tel accord ne pouvait être une fin en soi. FO a obtenu la mise en place d'un comité de suivi de l'accord, qui avait notamment pour objectif de décliner l'ANI de manière opérationnelle au sein des branches professionnelles. FO a encouragé l'ouverture de négociations au sein de l'ensemble des branches.

L'ANI du 9 décembre 2020 a trouvé sa déclinaison législative dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, donnant ainsi compétence aux interlocuteurs sociaux pour définir le référentiel de certification et l'offre socle des services de santé au travail. À travers le comité de suivi, des négociations ont démarré pour définir cette offre socle ainsi que les éléments essentiels devant apparaître dans le cadre de la certification des services. Ces négociations devraient aboutir dans le 1er semestre de l'année 2022. Pour FO, ces éléments doivent permettre une véritable amélioration des conditions de travail des salariés sur tout le territoire.

La contribution de
FO

16. DES AVANCÉES SUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS FACE AUX POUSSIÈRES TOTALES ET ALVÉOLAIRES DANS LES LOCAUX À POLLUTIONS SPÉCIFIQUES

Depuis plus de 20 ans les organisations syndicales revendiquaient une baisse des valeurs limites d'exposition aux poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollutions spécifiques. La France faisait partie des pays européens avec les valeurs limites les plus élevées. Un premier projet de décret proposé au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) a fait l'objet d'une vive opposition de la part des organisations syndicales dont FO. Il ne prévoyait de baisser les valeurs limites d'expositions professionnelles que de 20 % alors même que les préconisations de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) recommandaient une baisse de plus de deux pour la fraction inhalable et de près de dix pour la fraction alvéolaire. Les concertations au sein du Coct ont permis d'aboutir à un décret mettant en place une baisse de 30 % dès le 1er janvier 2022 et l'application des recommandations de l'Anses dès le 1er juillet 2023.

Les organisations d'employeurs

CPME 79
MEDEF 85
U2P 93

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

Tout comme l'année 2020, l'année 2021 a induit un dialogue social particulier dans les entreprises encore fortement impactées par la crise sanitaire, notamment celles fermées sur décision administrative, établies dans des territoires soumis à des restrictions spécifiques ou relevant des secteurs les plus touchés.

Ainsi, malgré les variants Delta et Omicron, entreprises et partenaires sociaux ont dû continuer à s'adapter et à œuvrer conjointement à la préservation de la santé économique de l'entreprise.

Cela s'est traduit par la continuelle adoption des mesures présentées par le Gouvernement, notamment la conclusion d'accords sur l'activité partielle de longue durée (APLD), permettant aux entreprises de faire face à une baisse durable d'activité, mais également d'accords collectifs relatifs à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « Pepa » exonérée de charges et de cotisations sociales permettant aux entreprises de soutenir le pouvoir d'achat de leurs salariés.

D'un point de vue organisationnel, cela s'est traduit par un recours massif au télétravail. Recours davantage encadré et réfléchi par rapport à l'année 2020, avec pour cadre l'accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail étendu par un arrêté du 2 avril 2021, comportant de nombreuses indications relatives aux modalités d'accès au télétravail et à son organisation permettant une réelle continuité de l'activité de l'entreprise.

Néanmoins et malgré les efforts conséquents des très petites entreprises-petites et moyennes entreprises (TPE-PME) à se saisir de l'ensemble de ces sujets, il en ressort leur grande difficulté d'appréhender les règles de négociation collective, trop complexes pour ces entreprises, pour la plupart, dépourvues de service des relations sociales.

La contribution de la

CPME

Outre l'échelle de l'entreprise, la CPME a participé à trois négociations cette année, la plupart toujours en cours de discussion : une relative à la formation professionnelle, conclue par un accord cadre national interprofessionnel (Acni) signé le 14 octobre 2021 (1), une autre relative à la justice prud'homale (2) et enfin, une concertation sur la refonte du paritarisme (3).

1. L'ACNI POUR ADAPTER À DE NOUVEAUX ENJEUX LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Les partenaires sociaux (hormis la CGT) ont décidé, près de 3 ans après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, d'évaluer l'impact de ses dispositions sur les entreprises et les salariés. Ces travaux s'inscrivent à la fois dans le cadre de l'agenda social autonome, mais également dans le cadre du comité de suivi de la loi mis en place par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion sur les thèmes de la gouvernance et des financements.

En effet, la loi du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur le système de formation professionnelle et a nécessité une appropriation, toujours en cours, des différents acteurs. C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était nécessaire de procéder à une première évaluation de la réforme. Toutefois, au-delà des constats auxquels ils sont parvenus, les partenaires sociaux ont souhaité faire des propositions d'ajustements au Gouvernement.

Dans ce cadre, les trois organisations patronales, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont conclu le 14 octobre 2021 un Acni sur la formation. Cet accord identifie sept thématiques afin que le système de formation professionnel soit réellement mis au service du développement des compétences que les entreprises attendent et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Les sept thématiques que les signataires estiment être essentielles sont les suivantes :

- encourager durablement le recours à l'alternance ;
- professionnaliser l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et valoriser les nouvelles modalités de parcours ;
- faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises ;
- simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs ;
- créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;
- financement : disposer de l'ensemble des moyens disponibles ;
- poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).

Cet Acni a permis à la CPME d'inscrire la proposition qu'elle formule depuis longtemps, à savoir le renforcement de l'aide au développement des compétences et des qualifications dans les entreprises de moins de 50 salariés et, surtout, l'inscription d'une ligne budgétaire dédiée à l'accompagnement des entreprises de 50 à 299 salariés qui depuis la réforme ne bénéficient plus de financements mutualisés.

Enfin, dans le cadre de l'Acni, les signataires ont acté l'ouverture et la finalisation de travaux paritaires avant la fin du premier semestre 2022.

2. LES PROPOSITIONS PARITAIRES POUR UNE JUSTICE PRUD'HOMALE RENFORCÉE DU 16 NOVEMBRE 2021

Les partenaires sociaux ont inscrit le fonctionnement de la justice du travail à l'agenda social et économique paritaire autonome au niveau national et interprofessionnel pour la période 2021-2022. Cette justice a connu une réforme récente avec la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et son décret d'application du 20 mai 2016. Cette réforme avait notamment pour objectif de faciliter le recours à la conciliation et de diminuer les délais de procédure. Néanmoins, malgré les avancés législatives majeures, il en ressort un bilan mitigé. En effet, certaines mesures de la réforme peinent à être applicables et manquent d'applications concrètes sur le terrain.

De ce constat, les partenaires sociaux se sont saisis de ce sujet et ont lancé une concertation commune destinée à renforcer et réaffirmer la justice prud'homale au sein du paysage judiciaire français.

Dans ce cadre, les organisations paritaires ont examiné successivement les différents aspects de la justice prud'homale (désignation et formation des conseillers prud'hommes, procédures prud'homales, moyens de la justice du travail et fonctionnement du conseil supérieur de la prud'homie).

La CPME a travaillé sur des « propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée » issues de travaux paritaires menés tout au long de l'année. À noter, il ne s'agit pas d'un ANI, mais d'un diagnostic commun.

Un courrier commun signé par les trois organisations patronales (CPME, U2P, et Medef) et quatre organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC, et CFTC) a accompagné la diffusion de ces propositions.

Ce courrier, avec les propositions, a été adressé :

- à la ministre en charge du Travail ;
- au ministre de la Justice ;
- à M. Jean-Denis Combrexelle, président du Haut conseil du dialogue social.

Ces propositions sont aussi publiées sur la plateforme dédiée aux États généraux de la justice.

La CPME est très attachée au particularisme de la justice prud'homale. Si elle a bien évidemment évolué depuis sa création par Napoléon, les travaux paritaires ont permis de poser un diagnostic commun avec les organisations syndicales et les autres acteurs sur son fonctionnement.

Un véritable travail de terrain est entrepris au quotidien par nos près de 2 000 chefs d'entreprises, conseillers prud'homaux CPME. Leur retour a été essentiel pour ajuster au plus près les propositions de la CPME pour une amélioration de la justice prud'homale.

L'objectif de ce diagnostic a permis de formuler des propositions pour une justice prud'homale plus rapide, plus cohérente et mieux financée. Les moyens qui lui sont dévolus sont très hétérogènes selon les juridictions et imposent à certains chefs d'entreprise, conseillers prud'hommes, un véritable dévouement pour remplir au mieux leur mission. Il est ressorti aussi des difficultés de formation de ces juges. Enfin, une meilleure coordination entre magistrats professionnels et conseillers prud'homaux doit être mise en œuvre.

Certaines de ces propositions, pour être opérationnelles, doivent être déclinées par les pouvoirs publics. Les États généraux de la justice de la chancellerie qui viennent de s'ouvrir seront donc l'occasion de porter collectivement ces demandes. En parallèle, d'autres mesures, d'ores et déjà applicables, nécessitent un déploiement plus uniforme et renforcé au sein des conseils de prud'hommes.

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

La vitalité de la démocratie sociale suppose de fonder un dialogue social avec des partenaires sociaux forts et légitimes, et la CPME est attachée à poursuivre la réforme du paritarisme autour de trois grands principes : transparence, responsabilité et indépendance.

Inscrit à l'agenda social autonome, les discussions sur le paritarisme ont débuté en 2021 par un diagnostic commun de l'ensemble des partenaires sociaux, à l'exception de la CGT qui n'a pas souhaité participer aux échanges.

Le 17 décembre 2021, les partenaires sociaux ont finalisé cette première étape de diagnostic qui leur a permis :

- de procéder à un bilan de l'application de la loi dite « Larcher » (article L.1, L.2 et L.3 du code du travail), en examinant la question de la transposition dans la loi des accords ;
- de s'interroger sur la place des partenaires sociaux dans la vie économique et sociale du pays en organisant leur prise de parole, au travers de discussions et négociations paritaires, sur des sujets à forts enjeux économiques et sociaux ;
- d'évaluer la mise en œuvre de l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation et le fonctionnement du paritarisme, afin d'ouvrir la possibilité d'une négociation pour parfaire et compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion prévues par cet accord.

Au regard de ce diagnostic et de l'ambition des partenaires sociaux sur ce sujet, ils ont convenu de poursuivre leurs discussions en 2022 en négociant autour de deux pans : un premier, relatif à la refonte du paritarisme de négociation, visant à accroître l'ancrage et la prise en compte des partenaires sociaux dans le débat public, et un second, relatif à la refonte du paritarisme de gestion, permettant une réelle indépendance des organisations syndicales et patronales vis-à-vis de l'État.

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Depuis 2020, les partenaires sociaux ont décidé, sous l'impulsion du Medef, de réaffirmer, la nécessité d'un dialogue social national interprofessionnel constructif, ambitieux et novateur, centré sur des réponses concrètes aux besoins et aux aspirations des travailleurs et des entreprises. Cette décision les a conduits à définir conjointement, à l'initiative du Medef, un programme de travail dans le cadre d'un agenda social et économique autonome.

Les partenaires sociaux revendiquent ainsi leur responsabilité dans le premier champ du paritarisme, celui de la négociation. À cet égard, leur connaissance intime du monde du travail et de ses évolutions leurs confère une légitimité indéniable. Si les pouvoirs publics sont fondés à émettre des orientations stratégiques, le monde du travail doit être par principe régulé par ses acteurs, salariés et employeurs, et leurs représentants.

En 2021, ces derniers ont poursuivi les travaux engagés en 2020 conformément à cet agenda social autonome, périodiquement mis à jour et enrichi, dans le cadre de plusieurs chantiers qui ont pris des formes très diverses en 2021 pour adopter, *in fine* :

- l'accord cadre national interprofessionnel (ANI) signé le 14 octobre 2021 pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) ;
- un document de propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée signé le 16 novembre 2021 (2) ;
- un diagnostic paritaire sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement comportant notamment une évaluation de l'ANI du 17 février 2012, finalisé le 17 décembre 2021, qui a permis d'engager la négociation d'un ANI (3).

Par ailleurs, les partenaires sociaux sont intervenus en 2021, dans le second champ du paritarisme qui est la gestion des organismes paritaires.

Dans ce champ, les partenaires sociaux sont amenés, à négocier des accords de gestion. Ce fût le cas en 2021, avec l'avenant n° 1 du 15 septembre 2021 à l'ANI du 10 mai 2019 sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco[1] (4). Ce fût également le cas pour des conventions de gestion relative au contrat de sécurisation professionnel (5).

1. ACCORD CADRE INTERPROFESSIONNEL DU 14 OCTOBRE 2021 POUR ADAPTER À DE NOUVEAUX ENJEUX LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Les partenaires sociaux ont décidé d'effectuer, dès le printemps 2021, un état des lieux critique de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Près de 3 ans après son adoption, il est apparu en effet opportun de dresser, du point de vue des entreprises et des salariés, un premier bilan de la mise en œuvre des dispositions de cette loi, qui a profondément réformé le système, la gouvernance et le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Seule la CGT a refusé de participer aux discussions paritaires qui ont été organisées en deux phases et autour de plusieurs blocs de thématiques jugées prioritaires :

1. le plan de développement des compétences, les actions de formation et le compte personnel de formation (CPF) ;
2. les transitions professionnelles et l'accompagnement des salariés ;
3. l'alternance ;
4. l'observation des métiers et des compétences, la collecte et le partage des données et la certification professionnelle ;
5. la gouvernance et le financement du système.

La première phase, au cours de laquelle les partenaires sociaux ont pu auditionner plusieurs acteurs (France compétences, Caisse des dépôts et consignations, etc.), a permis d'aboutir à la fin du printemps 2021 sur des constats partagés. Puis une seconde phase, au début de l'été, s'est achevée par la remise de 49 propositions communes à la ministre en charge du Travail. Des propositions qui, sans remettre en cause les fondements de la réforme de 2018, constituaient des réponses concrètes et pragmatiques aux manques et angles morts identifiés.

1) L'Association générale des institutions de retraite des cadres - l'Association des régimes de retraites complémentaires.

C'est sur la base de ces discussions et propositions que les partenaires sociaux, la CGT comprise, ont été invités le 14 octobre 2021 par le Medef à une séance officielle de négociations à l'issue de laquelle six organisations (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CPME, le Medef et l'U2P) ont conclu un accord cadre national interprofessionnel (Acni) visant à adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. En cohérence avec les constats partagés et les propositions formulées, ce document s'articule autour de sept parties, qui sont autant d'objectifs prioritaires :

1. encourager durablement le recours à l'alternance ;
2. professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours ;
3. faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises ;
4. simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs ;
5. créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;
6. financer le système en disposant de l'ensemble des moyens disponibles ;
7. poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).

Cet accord-cadre constitue un véritable marqueur de la vivacité et de l'utilité du dialogue social. Il démontre que les organisations syndicales et patronales sont capables de s'affranchir de la tutelle du Gouvernement pour évaluer et analyser de manière critique les thématiques du champ social qu'elles jugent prioritaires.

Les échanges ont toujours été constructifs et les travaux ont été menés à leur terme dans un laps de temps relativement court, les partenaires sociaux tenant à ce que l'enjeu des compétences soit placé au cœur de la campagne présidentielle. Le nouveau Gouvernement pourra ainsi s'appuyer sur leurs constats et propositions pour définir avec eux et les autres parties prenantes (les régions notamment) une véritable stratégie emploi-formation pluriannuelle et une trajectoire financière viable.

Signe que la conclusion de cet accord-cadre ne constitue pas une fin en soi, les partenaires sociaux ont décidé en fin d'année 2021 d'approfondir leurs discussions en menant de front plusieurs chantiers, dont la conclusion conditionne la validité dudit accord. Signe également de la qualité du bilan critique produit par les partenaires sociaux, le cabinet de Mme Élisabeth Borne les a conviés à participer au premier trimestre 2022 à plusieurs groupes de travail techniques, dont le périmètre recouvre en partie celui de certains chantiers paritaires et qui visent à ajuster ce qui peut l'être d'ici la fin quinquennat actuel et à se projeter au-delà.

2. PROPOSITIONS PARITAIRES POUR UNE JUSTICE PRUD'HOMALE RENFORCÉE DU 16 NOVEMBRE 2021

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire la question du fonctionnement de la justice prud'homale à l'agenda social et économique paritaire autonome qu'ils se sont fixés au niveau national interprofessionnel pour la période 2021-2022.

Les discussions paritaires organisées conformément à cet agenda ont permis d'examiner tous les aspects de la justice prud'homale depuis la désignation des conseillers prud'hommes, aux questions relatives à la formation de ces derniers, en passant par la procédure prud'homale elle-même.

Au terme de cet examen, les partenaires sociaux ont pu confirmer leur attachement à la justice prud'homale dont la force repose sur la connaissance par les conseillers prud'hommes du monde de l'entreprise, des réalités des professions et des secteurs d'activité, et sur une réelle proximité avec les justiciables, avant d'envisager des pistes de consolidation de cette justice.

Le fruit de ces discussions est donc un document paritaire comportant des propositions dont l'objet est de renforcer la justice prud'homale sans remettre en cause les grands principes de la justice du travail très spécifique à la France.

La discussion paritaire sur la justice prud'homale s'est donc terminée avec succès le 16 novembre 2021. La position commune « pour une justice prud'homale renforcée » adoptée par les trois organisations patronales représentatives nationales interprofessionnelles (le Medef, la CPME et l'U2P) et quatre des cinq organisations syndicales représentatives des salariés (la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC) a été transmise aux ministres concernés par les États généraux de la Justice ouverts en 2021.

Les propositions paritaires sont articulées autour de trois grandes parties :

- ancrer / consolider les conseillers prud'hommes dans leurs fonctions ;
- accroître les moyens de la justice prud'homale ;
- optimiser les procédures prud'homales.

Le texte prévoit de nombreuses propositions de consolidation et renforcement de la justice prud'homale dont les principales sont les suivantes :

- Mieux adapter la répartition et la désignation des conseillers prud'hommes aux réalités du terrain, et renforcer l'attractivité du rôle de conseiller prud'hommes.
- Garantir la professionnalisation des conseillers prud'hommes en renforçant leur formation. D'une part, en rendant obligatoire les formations continues, et d'autre part, en actualisant les formations initiales et continues aux besoins des conseillers prud'hommes.
- Renforcer les moyens humains et matériels de la justice prud'homale afin de la moderniser et de lui permettre de jouer pleinement son rôle : cela doit notamment se traduire par le recrutement de personnel pour les conseils de prud'hommes (greffiers, assistants de justice, etc.), l'amélioration des locaux mis à disposition

des conseillers prud'hommes, le développement des moyens informatiques et des outils numériques permettant aux conseillers prud'hommes de travailler à distance.
- Lancer, en mobilisant des moyens exceptionnels, une grande campagne nationale permettant de réduire les stocks des affaires en cours pour assainir la situation et améliorer les délais de traitement des dossiers.
- Mettre en place un observatoire national de la justice prud'homale pour mieux évaluer l'efficacité des procédures, la bonne allocation des moyens, et mieux valoriser le travail des conseillers.

Au-delà des états généraux de la justice, les partenaires sociaux considèrent que cette contribution doit s'inscrire dans une démarche à plus long terme d'examen et d'évaluation du fonctionnement de la justice prud'homale.

3. DIAGNOSTIC PARITAIRE SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME ET DE SON FONCTIONNEMENT NOTAMMENT À TRAVERS L'ÉVALUATION DE L'ANI DU 17 FÉVRIER 2012 FINALISÉ LE 17 DÉCEMBRE 2021

Des discussions paritaires ont été conduites du 6 juillet au 17 décembre 2021 avec les partenaires sociaux, avec pour objectif d'effectuer un diagnostic partagé sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement qui visait notamment à revisiter les règles de l'ANI du 17 février 2012 et plus globalement à poser les bases d'un dialogue national interprofessionnel renouvelé. Ce diagnostic a abouti sur des conclusions des discussions paritaires en date du 17 décembre 2021.

Cette discussion s'est déroulée dans un climat de dialogue ouvert permettant d'envisager un nouvel ANI revisitant celui de 2012 et réaffirmant des objectifs plus politiques quant à la place et au rôle de la négociation interprofessionnelle.

En ouvrant cette réflexion et ce diagnostic sur la modernisation du paritarisme, les partenaires sociaux avaient un triple objectif :
- Paritarisme de gestion : évaluer la mise en œuvre de l'ANI du 17 février 2012 sur la modernisation et le fonctionnement du paritarisme afin d'ouvrir la possibilité d'une négociation pour parfaire et compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion prévues par cet accord.
- Paritarisme de négociation : renforcer la place des partenaires sociaux dans la vie économique et sociale du pays en organisant leur prise de parole, au travers de discussions et négociations paritaires, sur des sujets à forts enjeux économiques et sociaux.

- L'article L. 1 du code du travail : procéder à un bilan de l'application de la loi dite « Larcher » (article L. 1, L. 2 et L. 3 du code du travail), examiner la question de la transposition dans la loi des accords et proposer des évolutions destinées à renforcer l'application effective des accords signés dans ce cadre.

Plusieurs constats sont à retenir à l'issue de ce diagnostic paritaire :

- Les sept organismes paritaires dans le champ des présents travaux exercent des missions d'intérêt général majeures.
- Le paritarisme de gestion est bousculé par l'intervention croissante de l'État dans la gestion de certains organismes.
- Cette évolution ne se traduit pas forcément par un recul du pouvoir d'impulsion des partenaires sociaux.
- Les règles de gestion définies par l'ANI du 17 février 2012 ont été globalement mises en œuvre dans l'ensemble des organismes paritaires identifiés. Cependant, ces règles ne semblent pas être diffusées auprès des administrateurs à chaque renouvellement de mandature et notamment pour les organismes paritaires nouvellement créés.
- La France a engagé la mutation en profondeur de son modèle social depuis une quinzaine d'années sous l'impulsion des partenaires sociaux et de la négociation interprofessionnelle.
- L'organisation des négociations nationales interprofessionnelles ne répond à aucun systématisme.
- Le dialogue social interprofessionnel s'est poursuivi dans le contexte issu des ordonnances de 2017. Les ordonnances de 2017 n'ont pas mis fin au dialogue social de branche, ni au dialogue social national interprofessionnel.
- L'encadrement excessif des négociations nationales interprofessionnelles par le Gouvernement nuit à la qualité de la négociation.
- La transposition des accords par la loi concilie difficilement souveraineté du législateur et respect de la volonté des signataires.

Le diagnostic paritaire partagé du 17 décembre 2021 sur les trois volets a permis d'ouvrir une négociation sur ces bases le 5 janvier dernier.

4. AVENANT N° 1 DU 15 SEPTEMBRE 2021 À L'ANI DU 10 MAI 2019 SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

Cet accord, signé par les trois organisations patronales (le Medef, la CPME et l'U2P) et deux des cinq organisations de salariés (la CFDT et la CFTC), vient apporter des modifications à l'ANI du 10 mai 2019 qui fixe les orientations stratégiques du régime unifié Agirc-Arrco pour la période quadriennale (2019-2022) afin de tenir compte des effets de la crise sanitaire survenue en 2020 sur la situation financière du régime.

Constatant que les nouvelles projections financières faisaient état d'un niveau de réserves se situant en deçà du ratio de sécurité prévu par les textes – selon lesquels le régime doit disposer à tout moment d'une réserve équivalant à 6 mois de prestations appréciées sur une durée de 15 ans – les organisations signataires ont convenu de prendre les mesures suivantes :

- L'accord renvoie au conseil d'administration de la Fédération Agirc-Arrco le soin de fixer en 2021 et 2022 une évolution de la valeur de service du point (le niveau des pensions) permettant de respecter la trajectoire, dans la limite de +/- 0,5 % autour de l'inflation pour les deux années.
- Il règle également la question de la valeur d'achat du point (par les actifs) en 2021, laissée en suspens dans l'attente de la négociation, et 2022 :
  - en 2021, la valeur d'achat est maintenue à son niveau de 2020 ;
  - en 2022, un « lissage » des évolutions contrastées du salaire moyen par tête en 2020 et 2021 sera effectué.
- Enfin, alors que le contexte de crise rend particulièrement nécessaire la poursuite des efforts en matière d'accompagnement des personnes fragilisées, il a été décidé de maintenir les moyens alloués à l'action sociale de l'Agirc-Arrco pour 2021 et 2022 et donc d'annuler la baisse de dotation de 2 % prévue dans l'accord de 2019 susvisé.

5. NÉGOCIATION RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Pour mémoire, à la suite de la signature par l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel de l'avenant n° 5 du 28 juin 2021 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et l'avenant n° 2 du 28 juin 2021 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du CSP à Mayotte agréé par arrêté du Premier ministre du 24 septembre 2021, la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2022.

Renégociés au début de l'été 2021, l'avenant n° 5 du 28 juin et l'avenant n° 2 du 28 juin 2021 visent principalement à sécuriser et prolonger le dispositif existant jusqu'à fin 2022.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas prendre en compte les nouvelles règles de calcul de l'allocation actées par le Gouvernement dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage pleinement effective depuis le 1er décembre 2021.

Par ailleurs, certaines nouveautés ont été instaurées par ces avenants, notamment la prolongation de la durée du CSP en cas de congé paternité, congé d'adoption et congé proche aidant.

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

L'U2P[1] constate qu'en 2021, le dialogue social aux niveaux professionnel et interprofessionnel a été riche et ce malgré la reconduite de certaines mesures sanitaires visant à endiguer l'épidémie liée à la Covid-19.

L'U2P regrette de ne pouvoir apprécier, à cette occasion, l'évolution qualitative et quantitative de la production d'accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) du fait de la non communication de ces statistiques.

1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE AU NIVEAU PROFESSIONNEL

En 2021, l'activité conventionnelle au niveau des branches professionnelles révèle le fait que l'épidémie de la Covid-19 était encore prégnante.

Cependant, le dynamisme du dialogue social a permis de mener des travaux avec des objectifs à plus long terme.

1.1. LES SUJETS DE NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE

En lien avec l'épidémie de la Covid-19 qui planait encore, plusieurs branches professionnelles ont conclu des accords relatifs à l'activité partielle de longue durée (APLD), pour permettre aux entreprises de bénéficier de taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle plus favorables que ceux appliqués dans le cadre

1) L'U2P est composée de la Capeb (métiers du bâtiment), de la CGAD (métiers de l'alimentation en détail), de la Cnams (artisanat des métiers de service et de fabrication), de l'UNAPL (professionnels libéraux) et de la CNATP (métiers des travaux publics et du paysage).

de l'activité partielle de droit commun. Certains accords prévoient un accord type sur lequel l'employeur peut s'appuyer pour élaborer son document unilatéral.

Ainsi, ont été enrichies d'un tel accord, les conventions collectives de :

- la *charcuterie de détail,* de la *confiserie-biscuiterie-chocolaterie;*
- des *hôtels, cafés, restaurants;*
- des *commerces et services de l'audiovisuel;*
- de l'*électronique* et de l'*équipement ménager;*
- du *commerce et de la réparation des tracteurs et matériels agricoles;*
- des *professions de la photographie;*
- des *taxis;*
- des *cabinets d'avocats;*
- des *avocats salariés.*

Parallèlement, des avenants aux accords relatifs à l'APLD négociés l'an passé, ont été conclus dans certaines branches professionnelles afin d'adapter l'accord à l'évolution du contexte ou pour préciser un sujet particulier dans l'accord APLD existant tel que la formation professionnelle, le droit syndical, les engagements en matière d'emploi, etc. Sont notamment concernées les conventions collectives nationales :

- des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile;*
- des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires.*

Enfin, les mesures d'urgence prises pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 en matière de prévoyance et santé négociées dans la branche professionnelle de la *pharmacie d'officine* et celle de l'*enseignement privé indépendant* ont été révisées par avenant.

1.2. LES SUJETS AYANT UN OBJECTIF À PLUS LONG TERME

Les branches professionnelles ont aussi avancé sur des thèmes qui visent à structurer l'activité des entreprises à plus long terme.

A. La restructuration des branches professionnelles

Les travaux relatifs à la restructuration des branches professionnelles ont mobilisé les partenaires sociaux d'un certain nombre de branches qui ont conclu un accord de méthode aux fins de rapprochement avec une autre branche professionnelle comme ce fut le cas entre les branches professionnelles de la *fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois,* ou entre les branches professionnelles des *cabinets d'avocats* et des *avocats salariés.*

Le rapprochement entre les branches professionnelles génèrent d'autres sujets de négociation tels que la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et de l'observatoire des

métiers et des qualifications comme ce fut le cas à l'occasion de la fusion de la convention collective de la *poissonnerie* et de la convention collective de la *boucherie, boucherie-charcuterie-triperie*.

À noter également que dans le cadre de l'accord de fusion des branches professionnelles des *cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers* et des *entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs* des stipulations spécifiques ont été prévues en 2021 concernant les règles applicables aux mandats afin de permettre une meilleure qualité de représentation des partenaires sociaux.

Le rapprochement peut également impliquer une transposition notamment en matière de classification professionnelle à l'instar de l'accord de fusion entre la convention collective des *bureaux d'études techniques,* des *cabinets d'ingénieurs-conseils* et des *sociétés de conseils et celle des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.*

Par ailleurs, le processus de rapprochement des branches professionnelles peut conduire, à l'occasion des réflexions à des synergies notamment en matière de métiers, à la création d'une convention collective.

Ce fut le cas dans la branche professionnelle du *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers* dont la scission a donné naissance à la convention collective des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.* Celle-ci vise à réunir l'ensemble des métiers du commerce alimentaire spécialisé de proximité dans une branche unique des *métiers du goût*.

De son côté, la convention collective dont le champ d'application a été restreint est devenue la convention collective nationale du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*.

L'avancée des travaux de restructuration de certaines branches professionnelles ne freine pas les organisations membres de l'U2P dans leurs réflexions en faveur d'une convention collective de l'*artisanat des métiers de service et de fabrication* (pour les branches relevant du champ de la Cnams) et d'une convention collective nationale des *professions libérales*.

La crise sanitaire a fait passer la restructuration des branches professionnelles au second plan des chantiers paritaires à mener. Il est cependant important que les pouvoirs publics précisent quelles suites ils comptent donner au processus enclenché afin de permettre aux partenaires sociaux d'avoir de la visibilité et de s'inscrire dans une démarche prospective.

Par ailleurs, l'U2P constate que le travail fourni en la matière n'est pas systématiquement reconnu par les services de l'État. Elle regrette que des accords conclus entre des organisations syndicales de salariés et des organisations syndicales d'employeurs ne soient pas étendus, sans qu'aucun fondement juridique ne le justifie.

C'est le cas, par exemple, de deux accords signés en 2021 entre la Capeb et la CNATP d'une part et trois organisations de salariés majoritaires d'autre part qui visent à mettre en place deux nouvelles conventions collectives dans le *bâtiment* : la première pour les entreprises employant jusqu'à 10 salariés et la seconde pour les entreprises employant plus de 10 salariés.

À cet égard, il convient de souligner les effets contre-productifs de la restructuration des branches compte tenu de certaines règles relatives à la négociation collective.

Pour être étendus, les accords de branche doivent préciser les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, en justifier l'absence. Or, il apparaît que les représentants des très petites-petites et moyennes entreprises (TPE-PME), dans un trop grand nombre de cas, ne disposent pas du droit d'opposition car il est uniquement réservé à une ou plusieurs organisations d'employeurs qui représentent plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes. Cette règle donne évidemment un avantage aux représentants des grandes entreprises et ce sont, *in fine*, ces derniers qui décident pour le compte des plus petites entreprises.

Or, par souci d'équité, il ne devrait pas être possible, dans une branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel, qu'une minorité d'entreprises, quand bien même comprenant plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes, puisse imposer à la majorité des entreprises ses choix ou sa vision stratégique.

Aussi, par symétrie avec la règle des 8 % – soit du nombre d'entreprises adhérentes, soit du nombre de salariés de ces entreprises – pour être reconnue représentative, l'U2P propose que le droit d'opposition soit également ouvert à la ou aux organisations professionnelles représentant plus de 50 % des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré (branche professionnelle ou interprofessionnelle).

En outre, le seuil de 50 salariés ne permet pas d'appréhender réellement la situation des plus petites entreprises. En effet, c'est dans les entreprises de moins de 20 salariés et surtout dans celles de moins de 11 salariés qu'il n'existe pas de service dédié à la gestion du personnel.

C'est pourquoi, il semble opportun que le seuil en deçà duquel des dispositions spécifiques doivent être prises soit fixé à 11 salariés.

B. La qualité des emplois et la qualité de vie au travail

Compte tenu des variations importantes de l'activité (dépendante de la fréquentation des établissements et du contexte économique évolutif), les partenaires sociaux de certaines branches professionnelles, telles que celles du *commerce de détail alimentaire spécialisé et non spécialisé*, ont conclu un accord relatif à l'aménagement du temps de travail de manière à privilégier l'emploi permanent.

Par ailleurs, la branche professionnelle des *bureaux d'études techniques,* des *cabinets d'ingénieurs-conseils* et des *sociétés de conseils* s'est dotée d'un accord-cadre relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises, convaincue que la « diversification des recrutements, le partage de la valeur, la santé et la prise en compte des situations de vie particulières sont vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité » favorisant l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap et de l'égalité entre les femmes et les hommes sont souvent abordées de manière transverse à l'occasion des accords en matière de formation professionnelle, de rémunération, etc. Néanmoins, la branche professionnelle de la *couture parisienne* a conclu deux accords spécifiques sur ces sujets.

C. Le recrutement et le développement des compétences

La formation professionnelle, notamment la promotion ou la reconversion par l'alternance est développée dans bon nombre d'accords, laissant ainsi transparaître les préoccupations des partenaires sociaux sur le recrutement et sur l'évolution des métiers et la préservation des compétences dans leurs entreprises.

Ces sujets sont notamment traités dans les secteurs du *bâtiment et des travaux publics*, avec l'organisation territoriale de l'opérateur de compétences de la construction, mais aussi dans les branches professionnelles des *métiers de l'alimentation en détail (commerce de détail alimentaire spécialisé et non spécialisé, boulangerie, boucherie-poissonnerie),* dans les branches professionnelles de l'*artisanat des métiers de service et de fabrication (services de l'automobile, optique-lunetterie, photographie, imprimeries de labeur)* et dans les branches des *professions libérales (cabinets médicaux, cabinets dentaires, pharmacie d'officine, entreprises d'architecture, cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, agences générales d'assurances, huissiers de justice).*

D. Les thèmes récurrents

Les partenaires sociaux ont également négocié sur les thèmes de la rémunération – salaires et indemnités – à l'instar du secteur du bâtiment et des branches professionnelles de la *charcuterie de détail,* de la *bijouterie-joaillerie,* des *prothésistes dentaires* et de nombreuses branches des *professions libérales (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes , cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs,* etc.).

Les frais de santé et la prévoyance ont été aussi très largement évoqués comme dans les branches professionnelles de la *confiserie, chocolaterie, biscuiterie, de la coiffure et des professions libérales (laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, huissiers de justice, cabinets vétérinaires, vétérinaires praticiens salariés, entreprises d'architecture, enseignement privé indépendant,* etc.).

De plus, les partenaires sociaux ont conclu en matière d'épargne salariale des accords d'intéressement notamment dans les branches du *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles* et des *agences générales d'assurance*, mais aussi des accords relatifs aux plans d'épargne à l'instar du sixième avenant à l'accord « épargne salariale – professions libérales » du 27 novembre 2002 qui met en place de nouveaux fonds communs de placement d'entreprise.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

L'U2P souligne le dynamisme du dialogue social au niveau interprofessionnel. Les partenaires sociaux ont mené à bien deux négociations, ont ouvert des discussions paritaires et ont poursuivi, en groupe de travail paritaire, la mise en œuvre de la réforme de la santé au travail.

2.1. L'AVENANT N°5 DU 28 JUIN 2021 À LA CONVENTION DU 26 JANVIER 2015 RELATIVE AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Le dispositif CSP concerne les salariés licenciés pour motif économique par une entreprise de moins de 1 000 salariés ou par une entreprise en liquidation ou redressement judiciaire quel que soit l'effectif.

Compte tenu de cette spécificité, les partenaires sociaux ont souhaité, à l'unanimité, conserver certaines dispositions relatives aux modalités de calcul du salaire journalier de référence se fondant sur la convention d'assurance chômage de 2017 et ne pas appliquer à ce public la réforme gouvernementale.

2.2. L'ACCORD CADRE NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ACNI) DU 14 OCTOBRE 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Acni résulte des discussions paritaires auxquelles la CGT n'a pas souhaité participer. Il a été signé par les trois organisations patronales et par trois des cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC et CFTC).

Il vise à adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il présente les propositions qui s'articulent notamment autour du recours à l'alternance, à la valorisation des nouvelles modalités de parcours, au développement des compétences des salariés comme enjeu stratégique pour les entreprises et l'amélioration de la gestion de certains dispositifs de la formation professionnelle.

2.3. LES DISCUSSIONS PARITAIRES RÉSULTANT DE L'AGENDA SOCIAL ET ÉCONOMIQUE PARITAIRE

À l'occasion de l'agenda social et économique paritaire autonome, les partenaires sociaux, excepté la CGT qui n'a pas souhaité s'associer, ont abordé plusieurs sujets.

A. Les discussions paritaires portant sur la modernisation du paritarisme

Les partenaires sociaux ont eu pour ambition d'évaluer le paritarisme de gestion et de négociation mais aussi d'examiner la question de la transposition dans la loi des accords, et de proposer des évolutions destinées à renforcer l'application effective des accords signés dans ce cadre.

Ils ont notamment constaté que les organismes paritaires exercent des missions d'intérêt général majeures et que l'intervention croissante de l'État qui bouscule le paritarisme de gestion ne se traduit pas forcément par un recul du pouvoir d'impulsion des partenaires sociaux.

S'agissant du paritarisme de négociation, les partenaires sociaux ont conclu au fait qu'ils impulsent depuis 15 ans la mutation du modèle social français mais que l'encadrement excessif des négociations nationales interprofessionnelles par le Gouvernement nuit à la qualité de la négociation et que la transposition des accords par la loi concilie difficilement souveraineté du législateur et respect de la volonté des signataires.

Sur la base de ces constats, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, dès 2022, une négociation, sur le paritarisme de gestion et le paritarisme de négociation.

B. Les discussions paritaires portant sur la justice prud'homale

Ces discussions paritaires ont permis d'apprécier les différents paramètres contribuant au fonctionnement de la justice prud'homale : son organisation, la désignation des conseillers prud'hommes, leur formation, la procédure prud'homale, les moyens financiers et humains de la justice prud'homale et le fonctionnement du Conseil supérieur de la prud'homie.

Elles ont abouti à un recueil de propositions paritaires pour une justice prud'homale renforcée qui a notamment été adressé à la ministre en charge du Travail et au ministre de la Justice ainsi qu'à M. Jean-Denis Combrexelle dans le cadre des États généraux de la justice.

2.4. LA POURSUITE DES TRAVAUX PARITAIRES RELATIFS À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Après sa transcription législative et la parution des premiers textes réglementaires, les partenaires sociaux négociateurs de l'accord national interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » ont continué à se réunir dans le cadre d'un comité de suivi de l'accord.

Dans ce cadre, des groupes de travail paritaires préparent les travaux du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) sur la future « offre socle » des services de santé au travail et le futur « cahier des charges de la certification » de ces derniers.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU RÉGIONAL

Il est important de souligner les travaux menés au sein des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et tout particulièrement celle des CPRI de l'artisanat (CPRIA) et des professions libérales (CPR-PL).

Les CPRIA et les CPR-PL sont des instances de dialogue social au niveau territorial où salariés et employeurs des TPE partagent les informations, débattent et rendent des avis utiles en matière de conditions de travail et de santé au travail entre autres.

Certaines CPRIA ont poursuivi leurs missions d'accompagnement des entreprises confrontées aux effets de la crise sanitaire, et ont assuré le rôle d'interface entre les entreprises et les administrations pour pérenniser les emplois et veiller à la santé et la sécurité au sein des entreprises. D'aucunes ont publié des fiches synthétiques sur des sujets d'adaptation du temps de travail et de rédaction des accords collectifs dans les TPE.

Pour résoudre les difficultés de recrutement des entreprises, les CPRIA ont mis en place des dispositifs d'accompagnement des TPE proposant des services mutualisés en matière de gestion des ressources humaines, ou faisant de la promotion des métiers, des conditions de travail et des parcours professionnels des axes de travail pour favoriser les candidatures.

Ce travail a également été mené par les CPR-PL tout au long de l'année. Elles ont principalement travaillé sur les thématiques relevant du développement de la formation professionnelle, de l'attractivité des métiers des professions libérales et des modalités de communication envers les entreprises libérales et leurs salariés.

PARTIE 2
LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chapitre 1

Le contexte normatif

1. La loi renforçant la prévention en santé au travail 107

1.1. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020 transposé dans une proposition de loi du 2 août 2021 107

1.2. Une réforme axée sur le renforcement de la prévention primaire et un meilleur pilotage des acteurs de la santé au travail 108

1.3. La loi consacre la place centrale de la négociation collective et du dialogue social sur les sujets de santé et sécurité au travail 109

2. La construction d'un cadre de représentation collective des travailleurs indépendants des plateformes de la mobilité 112

3. L'environnement : objet du dialogue social 113

3.1. La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) enrichit par la loi « climat et résilience » 113

3.2. La loi « climat et résilience » : les nouvelles compétences environnementales du comité social et économique (CSE) 113

4. La formation professionnelle : le dispositif Transitions collectives (Transco) 114

4.1. Le dispositif Transco facilite les reconversions professionnelles pour les entreprises et les salariés 115

4.2. Le dispositif Transco s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels de l'entreprise 115

5. Le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises 118

5.1. Les mesures d'application de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique en matière d'épargne salariale 118

5.2. La reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 120

6. Renforcer la protection sociale complémentaire 122

6.1. La poursuite du maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle 123

6.2. Définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective 125

6.3. Publication de la fiche protection sociale complémentaire du bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) 126

7. Le cycle de la représentativité des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs 127

7.1. La représentativité des organisations syndicales de salariés 127

7.2. La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs 133

Chapitre 1

Le contexte normatif

1. LA LOI RENFORÇANT LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

1.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 10 DÉCEMBRE 2020 TRANSPOSÉ DANS UNE PROPOSITION DE LOI DU 2 AOÛT 2021

Dans le sillage de la remise de plusieurs rapports sur la santé au travail depuis 2018, et après plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux ont conclu dans la nuit du 9 au 10 décembre 2020 un accord intitulé « ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ». Il a été signé par la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC pour les organisations syndicales de salariés, et par le Medef, l'U2P et la CPME pour les organisations professionnelles d'employeurs.

L'ANI entend recentrer le système de santé au travail sur la prévention plutôt que sur la réparation et vise à améliorer les dispositifs existants, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME). Ce texte s'articule autour de quatre thématiques :

- promotion de la prévention primaire au plus proche des réalités du travail*;*
- promotion de la qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail*;*
- promotion d'une offre de services de santé au travail interentreprises répondant aux attentes des employeurs et salariés et d'une gouvernance rénovée accompagnée d'un financement maîtrisé.

À la suite de l'adoption de l'ANI, les députées Mme Charlotte Lecocq-Parmentier (Nord) et Mme Carole Grandjean (Meurthe-et-Moselle), issues de la majorité parlementaire, se sont saisies du contenu de cet ANI afin d'assurer sa transposition et sa mise en vigueur *via* une proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale le 23 décembre 2020.

L'examen de la proposition de loi – pour renforcer la prévention en santé au travail à l'Assemblée nationale en février 2021 puis au Sénat en juillet 2021 – a permis par la suite d'enrichir cette proposition de loi (notamment sur les sujets relatifs au rapprochement entre santé au travail et santé publique), tout en préservant l'équilibre du texte de l'ANI. Après une commission mixte paritaire conclusive, la loi n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail a finalement été promulguée le 2 août 2021. Le processus d'élaboration et d'adoption de ce texte est une démarche inédite de co-construction entre partenaires sociaux, parlementaires et État, et démontre la vitalité du dialogue social dans le champ de la santé et sécurité au travail.

1.2. UNE RÉFORME AXÉE SUR LE RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET UN MEILLEUR PILOTAGE DES ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août vise notamment à renforcer la culture de prévention primaire dans toutes les entreprises. Elle prévoit ainsi une amélioration des conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels et l'instauration, pour les entreprises de plus de 50 salariés, d'une programmation pluriannuelle des mesures de prévention à prendre pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques professionnels. Ce texte crée par ailleurs un nouveau dispositif, le « passeport formation », dans lequel seront renseignés les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La loi a également pour objectif de moderniser l'action des services de santé au travail. La définition d'une offre-socle et d'une procédure de certification pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit ainsi permettre une meilleure lisibilité et un meilleur contrôle de la qualité de l'offre de ces structures. Elle crée en outre de nouveaux moyens pour la réalisation des missions des SPSTI, à travers par exemple l'inscription dans le droit de la possibilité de recourir à des pratiques médicales à distance ou de faire appel au concours d'un médecin praticien correspondant, médecin généraliste disposant d'une formation en médecine du travail, afin de répondre à la pénurie de médecins du travail. Le champ d'intervention des services de prévention et de santé au travail (SPST) est étendu : la loi donne ainsi la possibilité, pour les travailleurs indépendants, de s'affilier au SPSTI de leur choix avec l'accès à une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le décloisonnement de la santé au travail avec la santé publique fait également partie des mesures phares de la loi du 2 août 2021 *via* plusieurs mesures : intégration des missions de promotion de la santé, de vaccination et de dépistage aux missions des SPST, intégration du médecin du travail dans les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) et les dispositifs d'appui à la coordination des parcours complexes (Dacp), possibilité donnée au médecin du travail d'accéder au dossier médical partagé (DMP).

Ce texte améliore en outre la prise en charge des salariés à risque de désinsertion professionnelle à travers plusieurs dispositifs : création d'une visite de mi-carrière à 45 ans, obligation d'avoir une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle dans les SPSTI, instauration d'un « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur, associant le SPST, pendant l'arrêt de travail.

Enfin, la loi du 2 août 2021 prévoit une réforme de la gouvernance de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de son réseau de 16 associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract). La définition des conditions du regroupement des missions et des moyens de l'Anact, et des Aract, sera précisée par décret.

1.3. LA LOI CONSACRE LA PLACE CENTRALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DU DIALOGUE SOCIAL SUR LES SUJETS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La loi encourage le dialogue social et modernise la gouvernance de la santé au travail, notamment par la création d'un Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct).

Le CNPST, composé de représentants des organisations syndicales et patronales, remplacera le groupe permanent d'orientation (GPO) du Coct et aura pour missions :

- de proposer des orientations pour l'élaboration tous les 5 ans du plan santé au travail ;
- de participer à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail et à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines ;
- de définir la liste et les modalités de mise en œuvre et d'évaluation des services obligatoires composant l'offre socle des SPSTI ;
- d'élaborer les référentiels et les principes du cahier des charges de la certification des SPSTI ;
- de déterminer les modalités de mise en œuvre et de mise à disposition du passeport de prévention.

Le CNSPT se voit donc confier par la loi un rôle important en matière d'élaboration des textes réglementaires visant à appliquer certaines des mesures phares de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

Le CNPST est décliné au niveau régional à travers le Comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST), composé de représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national, qui remplacera le groupe permanent régional d'orientation (GPRO) et aura pour missions :

- de formuler les orientations du plan régional santé au travail et de participer au suivi de sa mise en œuvre ;
- de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels ;
- de contribuer à la coordination des outils de prévention mis à la disposition des entreprises ainsi que de suivre l'évaluation de la qualité des SPST.

Dans la continuité de la réforme de 2017, la loi du 2 août 2021 prévoit par ailleurs un renforcement du dialogue social en entreprise sur le sujet des conditions de travail et de prévention des risques. Ainsi, le comité social et économique (CSE) et sa commission santé, sécurité et conditions de travail apporteront leur contribution à l'évaluation des risques. Celui-ci est également consulté à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels. Enfin, la formation des représentants du personnel en santé et sécurité au travail est sensiblement renforcée. Celle-ci sera en effet portée pour les membres de la délégation du personnel du CSE à 5 jours minimum.

L'ensemble de ces dispositions visent à renforcer la place du dialogue social et de la négociation collective dans la définition et la mise en œuvre des politiques de santé et sécurité au travail, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

La loi, qui prévoit plus de 50 mesures réglementaires d'application, est entrée en vigueur, sauf exceptions, au 31 mars 2022.

Conformément aux missions qui leur sont confiées par la loi, les membres du CNPST ont entamé en janvier 2022 une négociation pour définir la liste et les modalités de l'offre-socle des SPSTI. Le dialogue social a pu aboutir rapidement sur ce sujet majeur : le contenu de l'offre-socle a ainsi été adopté par les partenaires sociaux le 1er avril 2022. L'aboutissement de ce processus, inédit, démontre la forte implication des partenaires sociaux dans l'application de la loi du 2 août 2021, dans le sillage de la conclusion de l'ANI en 2020.

Le décret du 23 décembre 2021 fixe le cadre réglementaire du CNPST instauré par la loi du 2 août 2021

Le décret du 23 décembre fixe le cadre réglementaire du CNPST, instance paritaire voulue par les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI de décembre 2020 et instaurée par les articles 36 et 37 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Une mission essentielle pour le fonctionnement futur des SPSTI

Le CNPST remplace le GPO du Coct.

Les travaux de cette instance sont déterminants pour l'élaboration de plusieurs mesures d'application de la loi du 2 août :

- définition de la liste et des modalités de la mise en œuvre de l'ensemble du socle de services rendus par les SPSTI ;
- proposition des principes et référentiels guidant la certification des SPSTI ;
- détermination des modalités de mise en œuvre et de déploiement du passeport prévention.

Le CNPST a en outre pour missions de participer à l'élaboration du plan santé au travail, pour lequel il propose des orientations au ministère chargé du Travail, et de participer à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail et à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines.

Le texte prévoit également les modalités de délibérations du CNPST. Les positions du CNPST continueront à être adoptées par consensus comme dans le cadre du GPO. Cependant, ses positions seront adoptées par délibération pour les trois missions décisionnelles évoquées *supra*.

Ces délibérations seront adoptées par les seuls membres du collège des partenaires sociaux, dans les conditions cumulatives suivantes :

- le vote favorable d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant un poids d'au moins 30 % et l'absence d'opposition de membres représentant une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant un poids de plus de 50 % ;

- le vote favorable d'au moins une organisation professionnelle d'employeurs représentative et l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives pesant plus de 50 %.

Une désignation des membres du CNPST effective

Le décret précise la composition du collège des partenaires sociaux et les modalités de représentation des organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel qui en sont membres. Le CNPST est composé de deux collèges :

- Le collège des partenaires sociaux compte cinq représentants des salariés (un proposé par chaque syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel) et cinq représentants des employeurs (trois pour le Medef, un pour la CPME et un pour l'U2P). Pour chaque membre de ce collège, deux suppléants sont nommés.
- Comme dans le cadre du GPO, le collège des départements ministériels et des organismes nationaux de Sécurité sociale comprendra notamment le directeur général du travail (DGT) ou son représentant. Il intégrera en outre un nouveau membre, à savoir le directeur de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (MSA) ou son représentant.

Un arrêté paru au *Journal officiel* du 8 janvier 2022 est venu fixé la liste nominative des dix membres du CNPST.

Il s'est réuni pour la première fois le 11 janvier 2022 en présence de M. Laurent Pietraszewski, Secrétaire d'État chargé des Retraites et de la Santé au travail.

Évolutions de la composition et du fonctionnement du Coct

Le décret du 23 décembre 2021 fonde plus largement les missions des différentes commissions du Coct, qui, selon les sujets, sont appelées à émettre des avis. Le texte opère notamment la fusion des commissions spécialisées n° 1 et n° 5 et assure la représentation du secteur agricole au sein des différentes formations.

Le décret précise certaines règles de fonctionnement des différentes formations du Coct, notamment celles relatives à la durée des mandats et au quorum : « lorsque le quorum n'est pas atteint, [les formations du Coct] délibèrent valablement sans condition de quorum après une nouvelle convocation portant sur le même ordre du jour et spécifiant qu'aucun quorum ne sera exigé » (code du travail, article R. 4641-4).

Enfin, il détermine l'objet et le fonctionnement des comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPRP), dont le rôle est notamment de participer à l'élaboration du diagnostic territorial portant sur la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

2. LA CONSTRUCTION D'UN CADRE DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DES PLATEFORMES DE LA MOBILITÉ

Le Gouvernement porte la conviction que la structuration d'un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs indépendants qui y ont recours constitue un des principaux outils pour réguler et rééquilibrer les relations de travail entre les travailleurs et les plateformes numériques, en particulier les plateformes de la mobilité.

L'année a ainsi été marquée par la publication de l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant, pour leur activité, aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, qui pose les fondements d'un dialogue social entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes de la mobilité, au niveau de deux secteurs d'activité : celui des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC) et celui des activités de livraison de marchandises à vélo, scooter ou tricycle, qui représentent près de 100 000 travailleurs indépendants.

Pour chacun de ces secteurs d'activité, une élection nationale, à tour unique et par vote électronique, sera ainsi organisée avant le 31 décembre 2022 afin de permettre aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront. Les modalités d'organisation et de déroulement de ce scrutin ont été précisées par le décret n° 2021-1791 du 23 décembre 2021.

L'ordonnance prévoit par ailleurs la création de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Emploi et du ministère chargé des Transports, dédiée à la régulation des relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants qui recourent aux plateformes, à la diffusion d'informations et à la concertation.

L'Arpe est une instance d'information, de concertation et de régulation des relations entre personnes intéressées par les plateformes. Son organisation et son fonctionnement ont été précisés par le décret n° 2021-1461 du 8 novembre 2021.

Le financement des missions de l'Arpe est assuré par la taxe sur les exploitants de plateformes de mise en relation par voie électronique en vue de fournir certaines prestations de transport, instaurée par l'article 116 de la loi de finances pour 2022.

L'Arpe organisera l'élection nationale des représentants des travailleurs indépendants des plateformes, assurera le financement de leur formation et leur indemnisation, ainsi que leur protection contre les risques de discrimination. Elle jouera un rôle d'observatoire de l'activité des plateformes numériques d'emploi, assurera un rôle de promoteur du dialogue entre représentants des travailleurs des plateformes et plateformes, et centralisera à l'appui de la mission des représentants des statistiques relatives à l'activité des plateformes et de leurs travailleurs.

3. L'ENVIRONNEMENT : OBJET DU DIALOGUE SOCIAL

3.1. LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) ENRICHIT PAR LA LOI « CLIMAT ET RÉSILIENCE »

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, a modifié les dispositions supplétives relatives à la négociation sur la GEPP – anciennement gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – au niveau de la branche[1] et de l'entreprise[2].

Ainsi, depuis août 2021, la négociation périodique supplétive de branche comme d'entreprise sur la GEPP doit prendre en compte les enjeux de la transition écologique.

La loi intègre ainsi une dimension environnementale aux négociations récurrentes de branche et d'entreprise afin d'anticiper les conséquences de cette transition sur le déclin et la création de nouveaux métiers, mais également sur l'évolution des compétences associées. L'objectif poursuivi par cette mesure est d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins en formation pour les salariés.

Dans ce cadre, les branches et entreprises pourront être appuyées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, ainsi que par les opérateurs de compétences auxquels la loi a confié une nouvelle mission d'information des entreprises sur les enjeux liés au développement durable et d'accompagnement dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences[3].

3.2. LA LOI « CLIMAT ET RÉSILIENCE » : LES NOUVELLES COMPÉTENCES ENVIRONNEMENTALES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Les articles 40 et 41 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, prévoient que le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales dans le cadre de ces attributions générales ainsi que dans le cadre des consultations récurrentes. Le contenu des informations devant figurer dans la future base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), sur la thématique environnementale doit être précisé par un décret en Conseil d'État.

1) Article L. 2241-12 du code du travail.
2) Article L. 2242-20 du même code.
3) Article L. 6332-1 du code du travail.

A. Les incidences de la loi « climat et résilience » concernant les attributions générales du CSE

Dans le cadre de ses attributions « générales » sur le fondement de l'article L. 2312-8 du code du travail, depuis l'adoption de la « loi climat », le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

B. Les incidences de la loi « climat et résilience » concernant les consultations récurrentes du CSE et le projet de décret fixant les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE

Depuis l'adoption de la « loi climat et résilience », l'article L. 2312-17 du code du travail précise que **le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise** au cours des trois consultations récurrentes suivantes :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À cette fin, le code du travail dispose que l'employeur doit mettre à disposition du CSE des informations accessibles dans la BDESE, dont le contenu sera précisé par décret en Conseil d'État.

Il précisera en effet les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE **à défaut d'accord**, par une modification des articles R. 2312-8 et 9 du code du travail.

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LE DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES (TRANSCO)

Dans un contexte de fortes mutations économiques, l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux et acteurs institutionnels) s'accordent sur la nécessité, à l'échelle des territoires, de mieux sécuriser les transitions professionnelles et d'assurer le meilleur appariement possible entre l'offre et la demande

de travail. À cet effet, depuis janvier 2021, se déploie un nouveau dispositif de reconversion professionnelle dénommé « Transitions collectives ».

4.1. LE DISPOSITIF TRANSCO FACILITE LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Transco s'articule autour de deux volets distincts : « Transitions collectives-Transco » qui s'adosse à la réglementation juridique relative au projet de transition professionnelle (PTP) individuel et, depuis le 7 février 2022, un volet « Transco-Congé de mobilité » qui s'appuie sur la réglementation relative au congé de mobilité.

L'État accompagne financièrement les entreprises et les salariés entrant dans ce dispositif en prenant en charge tout ou partie des frais de formation et les rémunérations, selon la taille de l'entreprise et le volet choisi.

Transco poursuit ainsi un triple objectif :

- aider les entreprises qui font face à des mutations économiques ou technologiques à anticiper les conséquences de ces dernières sur l'emploi ;
- protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle d'une durée maximale de 24 mois de formation certifiante les préparant à des métiers « porteurs », tout en maintenant leur rémunération ;
- permettre aux entreprises du bassin d'emploi qui recrutent de disposer d'une main d'œuvre qualifiée.

S'agissant d'un dispositif impliquant à la fois l'entreprise et les salariés, il est essentiel que ces projets de reconversion s'inscrivent dans une démarche d'anticipation concertée, conférant au dialogue social un rôle important.

4.2. LE DISPOSITIF TRANSCO S'INSCRIT DANS LA DÉMARCHE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DE L'ENTREPRISE

Conçu en collaboration avec les partenaires sociaux, le dispositif Transco prévoit que sa mobilisation repose sur l'identification, par le dialogue social, des emplois fragilisés au sein de l'entreprise.

Ainsi, pour que les salariés d'une entreprise puissent bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de Transco, l'entreprise, quelle que soit sa taille, doit identifier les emplois fragilisés, soit dans un accord de type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, ex GPEC), possible pour les deux volets du dispositif, soit dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) pour les entreprises souhaitant mobiliser le second volet du dispositif, « Transco-Congé de mobilité ».

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent également établir cette liste par décision unilatérale de l'employeur, après information du CSE, lorsqu'il existe, uniquement dans le cadre du volet « Transitions collectives-Transco » et ce, afin de faciliter l'accès de ces entreprises au dispositif.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, l'accord de type GEPP peut consister en la simple formalisation de la liste des emplois fragilisés, sans nécessité de négocier sur l'ensemble des items prévus sur ce sujet par le code du travail. Lorsque l'entreprise dispose déjà d'un accord GEPP, celui-ci peut être pris en compte sans qu'il soit besoin d'engager une nouvelle négociation, à la condition qu'il comporte une liste des emplois fragilisés.

Concernant spécifiquement « Transco-Congé de mobilité », le mode d'entrée dans ce volet du dispositif se fait nécessairement par voie d'accord, avec la nécessité pour l'entreprise de conclure, soit un accord RCC, soit un accord de GEPP. Ces accords doivent prévoir spécifiquement la possibilité de mettre en place un congé de mobilité. L'accord doit préciser que ce congé de mobilité est articulé avec Transco, ouvrant ainsi la possibilité aux salariés de bénéficier d'une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois, dans la limite de la durée de congé de mobilité prévu par l'accord RCC ou GEPP, avec le maintien de la rémunération nette et la prise en charge des coûts de formation.

Dans les deux volets du dispositif, la négociation collective tient donc une place essentielle car elle constitue le moyen pour l'entreprise d'entrer dans le dispositif (conclusion d'un accord GEPP ou RCC) et permet d'identifier les besoins de l'entreprise de façon adaptée à sa situation. Lorsqu'une entreprise de moins de 300 salariés fait le choix de mobiliser le dispositif par décision unilatérale, le dialogue social reste un élément déterminant d'une mobilisation effective d'un dispositif reposant sur le volontariat des acteurs.

Évolution du financement conventionnel du paritarisme à la suite de l'ordonnance du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

L'état des lieux des contributions conventionnelles : un recouvrement encore majoritairement réalisé par les opérateurs de compétence (Opco)

L'article L. 2253-1 du code du travail prévoit que la mutualisation des fonds de financement du paritarisme relève du domaine conventionnel. Les partenaires sociaux peuvent ainsi conclure des accords prévoyant la mise en place d'un dispositif de financement du paritarisme en complément du financement légal.

Les partenaires sociaux peuvent en particulier prévoir la mise en place d'un budget spécifique à la négociation collective de branche. Ce budget spécifique est destiné à financer le fonctionnement des instances paritaires, les actions de valorisation menées par la branche, notamment en termes de formation des négociateurs, de communication des actions de la branche, au niveau territorial ou dans le cadre de négociations exceptionnelles. Des moyens peuvent également être mis directement à disposition des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

À ce jour, environ 90 branches disposent d'un accord sur le financement du paritarisme. L'examen des accords laisse apparaître que les partenaires sociaux se sont principalement attachés à mettre en place une contribution et à définir les règles applicables en termes de taux et de modalités de recouvrement. Concernant plus spécifiquement le recouvrement, plus de la moitié des branches prévoient un recouvrement par des Opco.

Tous les accords ont mis en place une association en tant qu'organisme gestionnaire de ces financements conventionnels.

L'ordonnance prévoyant le transfert du recouvrement des contributions conventionnelles de dialogue social aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et Mutualité sociale agricole (MSA)

L'article L. 6332-1-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit que l'Opco n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Cette interdiction transpose celle faite aux organismes collecteurs par la loi du 5 mars 2014, dont l'un des objectifs était de déconnecter le financement des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs de celui de la formation professionnelle dans un souci de transparence accrue.

Afin d'assurer une continuité de la collecte des contributions conventionnelles du dialogue social, l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018 a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi destinée à organiser le recouvrement de ces contributions par les Urssaf.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévoit que, sur le principe du volontariat et à partir du 1er janvier 2024, les branches pourront faire procéder au recouvrement de la contribution conventionnelle par les Urssaf, dans le respect d'un cahier des charges réalisé par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) et de la MSA, après signature d'une convention entre les parties.

L'Urssaf versera le fruit de la collecte à l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), qui assurera le reversement des crédits aux organisations syndicales et patronales de chaque branche. Le recouvrement par les Urssaf permettra de rendre effective, au 1er janvier 2024, l'interdiction de la collecte des contributions conventionnelles au dialogue social par les Opco. À compter de cette date, toute stipulation prévoyant un recouvrement par les Opco sera exclue lors de l'examen à l'extension des accords sur les contributions de dialogue social.

Afin d'assurer une continuité de la collecte des contributions conventionnelles du dialogue social, l'article 8 de l'ordonnance prévoit une dérogation permettant aux opérateurs de compétences de collecter ces contributions jusqu'au 31 décembre 2023.

L'élaboration d'un décret viendra préciser les modalités opérationnelles du recouvrement courant 2022.

À défaut de transfert, la branche pourra toujours confier la gestion de ce recouvrement à son association de gestion, comme c'est déjà le cas dans certaines branches.

5. LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS LES ENTREPRISES

5.1. LES MESURES D'APPLICATION DE LA LOI D'ACCÉLÉRATION ET DE SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE

Deux décrets ont été pris en application de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite loi Asap : le décret n° 2021-1122 du 27 août 2021, précisant les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale et actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement et à la participation, et le décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021, précisant les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'épargne salariale.

A. Le contrôle des accords d'épargne salariale

La loi Asap a instauré, pour les accords d'entreprise déposés à partir du 1er septembre 2021, un partage des responsabilités entre les directions départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les organismes de recouvrement des cotisations sociales (Urssaf et MSA) dans l'examen préalable des accords d'intéressement, de participation et de règlement de plans d'épargne salariale.

Le décret du 27 août 2021 précise la répartition du délai global de 4 mois pour l'examen préalable des accords et plans d'épargne salariale entre les DDETS et les organismes de recouvrement des cotisations sociales. Il attribue aux DDETS un délai maximum de 1 mois à compter du dépôt de l'accord pour, soit délivrer un récépissé de dépôt attestant du dépôt de l'accord et du contrôle de la validité de leurs modalités de conclusion (contrôle sur la forme), soit garder silence jusqu'au terme du délai qui leur est imparti – les accords étant alors réputés valablement conclus. L'accord ou le règlement est ensuite transmis aux organismes de recouvrement. Le décret leur attribue un délai maximum de 3 mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires (contrôle sur le fond).

En l'absence de demande de retrait ou de modification dans ce délai, les exonérations fiscales et sociales ne peuvent pas être remises en cause. En matière d'intéressement, la loi ouvre un délai supplémentaire de 2 mois à l'issue duquel, en l'absence d'observation, les exonérations sont sécurisées pour toute la durée de l'accord.

Le décret précise également que, lorsque l'employeur emploie des salariés qui relèvent pour partie du régime général et pour partie du régime agricole, l'organisme compétent est celui du régime auquel la majorité de ses salariés sont affiliés. Les effectifs relevant des différents régimes sont calculés selon les modalités prévues par l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Enfin, le décret modifie des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation afin de prendre acte de plusieurs réformes récentes : la possibilité de mettre en place des dispositifs d'épargne salariale par décision unilatérale, les nouvelles modalités de dépôt électronique et les nouvelles périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la répartition entre les salariés (période de mise en quarantaine, congé de deuil pour enfant de moins de 25 ans).

B. L'agrément des accords de branche d'épargne salariale

Le décret du 27 octobre 2021 précise les conditions et délais de la procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale. La loi Asap a en effet prévu que les entreprises peuvent directement adhérer à l'accord de branche qui aura été agréé, par voie d'accord d'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par décision unilatérale de l'employeur. Les exonérations sont alors sécurisées pour les entreprises dès le dépôt de leur adhésion, qui fait l'objet d'un contrôle allégé de la part des DDETS.

Ce décret précise tout d'abord le champ d'application de la procédure d'agrément, qui ne concerne que les accords de branche prévoyant une adhésion des entreprises, soit par accord, soit par décision unilatérale. En effet, certaines branches mettent en place des accords qui ne permettent pas d'adhésion car ils ne proposent pas un dispositif complet « clé en main » (notamment en matière d'intéressement, certains accords de branche ne proposant aucune formule de calcul, laissant les entreprises la définir à leur niveau). Dans ces cas, l'agrément préalable de l'accord de branche est sans objet.

La procédure d'agrément se déclenche dès le dépôt de l'accord ou de l'avenant à un accord de branche sans qu'il soit nécessaire pour les branches de faire une demande expresse d'agrément. Seuls les accords et les avenants de branche prévoyant la possibilité pour les entreprises d'y adhérer font donc automatiquement l'objet de la procédure d'agrément.

Le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion est l'autorité administrative compétente pour délivrer l'agrément.

Le décret fixe le délai de la procédure d'agrément à 6 mois, à compter du dépôt de l'accord ou de l'avenant, avec la possibilité de proroger le délai de 6 mois supplémentaires. La loi prévoit que l'absence de décision dans le délai prévu vaut agrément.

Les conditions de délivrance de l'agrément sont également précisées dans le décret. Les clauses présentes dans l'accord de branche doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires, notamment au respect du caractère aléatoire de l'intéressement et au caractère collectif, principes fondamentaux des dispositifs de partage de la valeur.

Le décret clarifie également les règles relatives à l'adhésion des entreprises à ces accords de branche :

- Lorsque cette adhésion s'effectue par accord (obligatoirement pour les entreprises d'au moins 50 salariés et, en-deçà de ce seuil, en l'absence d'accord-type), celui-ci indique l'option retenue par l'entreprise si l'accord de branche propose plusieurs options (choix fermés) ou le contenu des choix si l'accord de branche laisse cette possibilité à l'entreprise (choix ouverts).
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'adhésion peut se faire par décision unilatérale de l'employeur si l'accord de branche prévoit cette possibilité et propose, sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour ces entreprises. Le décret précise qu'un accord-type ne peut comporter que des options dont les paramètres sont fixés par l'accord de branche sans adaptation possible par l'employeur (choix fermés).

La nouvelle procédure ne concerne que les accords ou avenants de branche déposés à compter du 1er novembre 2021. Le décret prévoit que les accords de branches et avenant antérieurs à la création de la procédure d'agrément pour lesquels les adhésions des entreprises sont déjà possibles continuent à pouvoir accueillir des adhésions. Ils sont considérés comme agréés dès lors qu'ils ont été étendus et s'ils ouvrent droit aux adhésions des entreprises. L'accord considéré comme agréé correspond au texte résultant de l'arrêté d'extension tenant compte des réserves et des exclusions émises par l'administration. Pour permettre aux branches qui n'avaient pas demandé l'extension de leurs accords d'épargne salariale de pouvoir continuer à recevoir l'adhésion de nouvelles entreprises, le décret prévoit la possibilité de formuler une demande d'agrément.

Enfin, le décret modifie des dispositions relatives à l'intéressement et à la participation afin de prendre acte de la création d'une procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale.

5.2. LA RECONDUCTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Conformément aux annonces du Premier ministre lors de la conférence sociale qui s'est tenue le 15 mars 2021, la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 a reconduit la possibilité de verser une prime exceptionnelle exonérée de contributions et cotisations sociales et d'impôt sur le revenu versée entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.

Cette reconduction a pour objectif de favoriser le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés et d'encourager le partage de la valeur au sein de l'entreprise par la conclusion d'accords d'intéressement.

Le plafond d'exonération s'élève à 1 000 euros. Il peut être porté à 2 000 euros pour les entreprises employant moins de 50 salariés sans condition et, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, sous deux conditions alternatives :

- L'engagement formel de l'entreprise ou de la branche à mettre en place des actions de valorisation des salariés travaillant en « deuxième ligne » face à l'épidémie de la Covid-19. C'est-à-dire exerçant les métiers dans les activités de commerce ou de service qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée uniquement ou majoritairement sur site en 2020 ou 2021 pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire. Cet engagement peut prendre la forme d'un accord ou d'un accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens sur au moins deux des cinq thèmes fixés par la loi.
- La mise en œuvre par l'entreprise d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou la conclusion, avant cette même date, d'un accord prenant effet avant la date limite de versement prévue par la loi afin de favoriser le partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Décret n° 2021-768 du 16 juin 2021 relatif à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

Le 17 juin 2021 est paru au *Journal officiel* le décret n° 2021-768 du 16 juin 2021 relatif à la CNNCEFP. Ce décret précise et complète la composition et les attributions de la CNNCEFP pour tirer les conséquences de l'extension de ses missions aux conventions et accords de protection sociale complémentaire et aux dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale. En décembre 2020, la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'Asap a, en effet, supprimé la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep) et le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas) pour confier leurs attributions à la CNNCEFP.

La CNNCEFP comprend désormais le ministre chargé de la sécurité sociale, lorsqu'elle est consultée sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement.

Lorsqu'elle est consultée sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, elle comprend également le président de l'Autorité des marchés financiers (AMF) et six personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience.

Deux nouvelles sous-commissions sont créées :

- la sous-commission de la protection sociale complémentaire (SCPSC), compétente pour les sujets d'extension et d'élargissement des conventions et accords relatif à la prévoyance complémentaire ;
- la sous-commission de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale (SCPIES), compétente pour les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

Par ailleurs, afin d'améliorer le fonctionnement de la CNNCEFP, le décret a modifié les règles relatives à la désignation des suppléants et au quorum. Pour permettre un partage plus souple et adapté des missions entre les représentants des organisations d'employeurs et de salariés, l'obligation de nommer les membres titulaires et suppléants siégeant dans les sous-commissions parmi les titulaires et suppléants siégeant en plénière a été supprimée. En outre, deux suppléants, et non plus un seul, peuvent désormais être désignés pour chaque sous-commission. Enfin, compte-tenu de l'augmentation du nombre de ses membres, le quorum de la CNNCEFP en formation plénière a été réduit lorsqu'elle est consultée sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles : dans ce cas, doivent être présents plus du tiers des membres ayant voix délibérative présents, au lieu de plus de la moitié. Ce quorum a été réduit de la même manière pour la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles et la sous-commission de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

6. RENFORCER LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

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 unifié, depuis 2019, Agirc[4]-Arrco[5].
- 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

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

pensions de retraite servies par les régimes de retraite de base et complémentaire. Ces régimes peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise.

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

Par ailleurs, le respect du caractère collectif et obligatoire des garanties conditionne l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des contributions des employeurs au financement des garanties dont bénéficient les salariés.

6.1. LA POURSUITE DU MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE POUR LES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

En 2021, le législateur a poursuivi son action visant à préserver le bénéfice effectif des droits des salariés en matière de protection sociale complémentaire, dans un contexte toujours marqué par l'épidémie de la Covid-19, en particulier pour les salariés concernés par l'activité partielle.

A. Maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail : l'instruction du 17 juin 2021

L'article 12 de la loi d'urgence du 17 juin 2020[6] présenté dans le *Bilan de la négociation collective 2020* prévoyait le maintien obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, hors retraite supplémentaire, pour l'ensemble des salariés placés en activité partielle, à compter du 12 mars 2020, c'est-à-dire les garanties en matière de frais de santé (complémentaire santé d'entreprise) et la prévoyance. L'article 8 de la loi d'urgence du 14 novembre 2020[7] a ensuite prolongé la mesure du 31 décembre 2020 au 30 juin 2021.

L'instruction interministérielle[8] du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail précise les modalités d'appréciation du caractère collectif et obligatoire des garanties collectives mises en place dans l'entreprise, dans le cas spécifique de la suspension du contrat de travail. Cette instruction remplace la fiche n° 7 de la circulaire[9] du 30 janvier 2009 et intègre expressément aux cas de

6) 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 (EU).
7) Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire.
8) Instruction n° DSS/3C/5B/2021/127.
9) Circulaire n° DSS/5B/2009/32.

suspension du contrat de travail indemnisés, l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée (APLD), ainsi que d'autres revenus de remplacement comme le congé mobilité ou le congé de reclassement.

Le maintien obligatoire des garanties de prévoyance pour les salariés placés en position d'activité partielle ou d'APLD prévu initialement par l'article 12 de la loi d'urgence du 17 juin 2020, qui conditionne le respect du caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise et ainsi du régime social applicable, est pérennisé par cette instruction. L'instruction prend le relais d'une mesure d'ordre public. Par conséquent, les actes de droit du travail (conventions collectives, accords de branche et d'entreprise, accords référendaires, décisions unilatérales de l'employeur) et les contrats d'assurance contraires à l'instruction doivent être modifiés pour que les employeurs puissent continuer de bénéficier des exemptions de cotisations attachées au caractère collectif et obligatoire des garanties.

L'instruction prévoit des délais pour la mise en conformité des différents actes de droit du travail. Les contrats d'assurance devaient ainsi être mis à jour avant le 1er janvier 2022 ou avant le 1er juillet 2022 dans le cas précis des contrats ne pouvant être modifiés qu'après approbation par l'assemblée générale de l'organisme assureur.

B. La lettre à l'Acoss du 21 octobre instaurant une période de tolérance supplémentaire

Cette instruction ayant rendu nécessaire la modification de nombreux contrats, les employeurs pouvaient s'exposer à un risque de redressement Urssaf en cas d'impossibilité matérielle de leur organisme complémentaire à procéder à la mise en conformité des contrats collectifs dans les délais impartis. Ce constat a donc conduit à allonger la période de tolérance pour mise en conformité, initialement prévue jusqu'au 1er juillet 2022 au plus tard.

La tolérance supplémentaire accordée prend la forme d'une lettre-instruction qui a été adressée à l'Acoss et a également été partagée aux fédérations d'organismes complémentaires (le CTIP[10], la FFA[11] et la FNMF[12]). Elle permet aux organismes assureurs de réaliser la mise en conformité des contrats collectifs aux dispositions de l'instruction du 17 juillet 2021 selon un formalisme simplifié.

La lettre-instruction prévoit que les employeurs peuvent justifier, en cas de contrôle Urssaf, du caractère collectif et obligatoire des garanties dont bénéficient leurs salariés par la présentation d'une information écrite de leur organisme complémentaire attestant du respect effectif de l'instruction précitée dans l'attente de la modification du contrat (soit l'appel des cotisations et le versement des prestations, le cas échéant, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient d'un revenu de remplacement).

10) Centre technique des institutions de prévoyance.
11) Fédération française de l'assurance.
12) Fédération nationale de la mutualité française.

L'absence de mention de l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail indemnisée n'est pas de nature à priver le contrat de son caractère collectif si les conditions précitées sont respectées jusqu'au 31 décembre 2022. Au 1er janvier 2023, les contrats devront toutefois être en conformité dans les conditions prévues par l'instruction précitée pour que les contributions des employeurs bénéficient de l'exclusion d'assiette de cotisations sociales.

6.2. DÉFINITION DES CATÉGORIES DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE

Les dispositifs de protection sociale complémentaire collective bénéficient en principe 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[13] permettant à l'employeur de ne pas avoir à prouver le caractère objectif des catégories constituées.

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

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

Ce décret soumis à concertation, notamment des partenaires sociaux membres de la Comarep[14] – désormais sous-commission de la protection sociale complémentaire – actualise donc les textes à droit constant, sur demande des partenaires sociaux, afin que le périmètre des catégories cadres/non-cadres en vigueur depuis la CCN de retraite et de prévoyance des cadres de 1947 reste inchangé. Il convient de signaler que ce périmètre n'a pas été strictement repris au sein du nouvel ANI du 17 novembre 2017. L'article 36 de l'annexe I de la convention collective Agirc de 1947, qui permettait d'étendre la catégorie de cadres à certains employés,

13) Article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale.

14) Commission des accords de retraite et de prévoyance. Elle a été remplacée par la sous-commission de protection sociale complémentaire.

techniciens et agents de maîtrise (Etam), n'a pas été répercuté dans l'ANI prévoyance de 2017.

Le décret prévoit que les branches professionnelles qui souhaitent conserver la possibilité d'étendre les garanties dont bénéficient les cadres à certains autres salariés non-cadres doivent définir, par convention ou accord collectif professionnel ou interprofessionnel, les catégories de salariés qu'elles souhaitent intégrer à la catégorie des cadres. Cette convention ou cet accord devra être soumis(e) pour agrément à une commission paritaire de l'Apec[15]. L'obtention de l'agrément détermine le bénéfice de l'exclusion d'assiette de cotisations sociales.

Compte-tenu des délais inhérents à la négociation collective, l'entrée en vigueur du décret a été différée de 6 mois, soit au 1er janvier 2022, afin de ne pas mettre en difficulté les branches professionnelles et entreprises ayant conclu des conventions ou accords, ou pris des décisions unilatérales concomitamment à la publication du décret.

En outre, l'article 2 du décret prévoit une période de transition jusqu'au 31 décembre 2024. Jusqu'à cette date, les conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur du décret peuvent continuer de faire référence aux anciens textes conventionnels (CCN Agirc de 1947 et ANI Arrco de 1961), sans que l'exclusion de l'assiette de cotisations dont bénéficient les contributions des employeurs ne soient remises en cause. Toutefois, toute modification jusqu'à cette date des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur portant sur le champ des bénéficiaires des garanties, entraîne la nécessité de se conformer aux dispositions du décret.

6.3. PUBLICATION DE LA FICHE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DU BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (BOSS)

Le Boss est un outil accessible en ligne, qui a vocation à rassembler dans une base unique et consolidée la doctrine administrative applicable en matière de cotisations et contributions de sécurité sociale. Le Boss se substitue à l'ensemble des circulaires, instructions et sources de doctrine sociale actuelles existants sur les sujets qu'il traite. Cette substitution de plein droit a été actée par l'arrêté du 30 mars 2021, paru au *Journal officiel* du 31 mars 2021.

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

La rubrique *protection sociale complémentaire* du Boss sera publiée dans le courant du premier semestre 2022. Les partenaires sociaux et les différentes familles d'organismes complémentaires seront également été consultés. Le document sera mis à jour des nouvelles dispositions relatives aux catégories objectives introduites par le décret du 30 juillet 2021 et évoquées ci-dessus.

15) L'Association pour l'emploi des cadres.

7. LE CYCLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

La réforme de la représentativité syndicale, issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, et la réforme de la représentativité patronale, issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, poursuivent un objectif de rénovation du dialogue social et de renforcement de la légitimité des acteurs. Ces réformes fondent la représentativité des organisations syndicales et patronales sur un tronc commun de critères fiables et objectifs énoncés aux articles L. 2121-1 et L. 2151-1 du code du travail et examinés tous les 4 ans.

L'année 2021 a vu l'aboutissement du cycle de la représentativité 2017-2021. Elle a été marquée par la présentation des résultats de la représentativité syndicale et patronale au Haut conseil du dialogue social (HCDS) et l'édiction des arrêtés de représentativité syndicale et patronale.

7.1. LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

L'établissement de la représentativité syndicale est un processus qui se déroule en deux étapes :

- la mesure de l'audience et la présentation des résultats en HCDS auprès des partenaires sociaux ;
- l'examen et l'instruction par la DGT des autres critères de représentativité énoncés à l'article L. 2121-1 du code du travail.

L'audience des organisations syndicales a ainsi été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau de chaque branche professionnelle. Les résultats du troisième cycle de la représentativité depuis la réforme de 2008 ont été présentés aux partenaires sociaux réunis au sein du HCDS le 26 mai 2021.

Les chiffres de l'audience sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2017-2021 lors :

- des élections professionnelles du CSE organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2020 ;
- de l'élection syndicale dans les très petites entreprises (TPE), organisée auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile, qui s'est tenue du 22 mars au 6 avril 2021 (cf. encadré *infra* sur le scrutin TPE 2021) ;
- des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2019.

L'audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale et donc sa capacité à signer des accords collectifs. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour prétendre à la représentativité.

La procédure de mesure de l'audience des organisations syndicales est le fruit d'un processus continu de concertation avec les partenaires sociaux membres du HCDS, qui garantit sa transparence. Ainsi, entre le 1er janvier 2017 et le 26 mai 2021, le HCDS s'est réuni à 27 reprises et son groupe de suivi technique à 34 reprises. L'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure d'audience est par ailleurs consultable *via* le site internet dédié aux élections professionnelles.

Outre leur audience, les organisations syndicales doivent satisfaire aux autres critères énoncés à l'article L. 2121-1 du code du travail pour pouvoir être représentatives :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté de deux ans dans les champs professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'influence ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

L'instruction de ces critères a été faite par la DGT après le dépôt en ligne des pièces justificatives par les organisations syndicales sur une plateforme dédiée et sécurisée.

L'un des enjeux majeurs de la mesure de l'audience sur le cycle 2017-2021 a été l'impact de la transformation des institutions représentatives du personnel en un Comité social et économique (CSE) par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Elle a impliqué un effort de mise en conformité des procès-verbaux, rendu possible par plusieurs campagnes de relance auprès des entreprises.

A. Les résultats de la représentativité syndicale nationale interprofessionnelle

Lors de la mesure de l'audience, cinq organisations ont franchi le seuil de 8 % permettant de prétendre à la représentativité, avec les scores suivants :

- CFDT : 26,77 % ;
- CGT : 22,96 % ;
- FO : 15,24 % ;
- CFE-CGC : 11,92 % ;
- CFTC : 9,50 %.

En juillet 2021, à l'issue de la phase de contrôle des autres critères de représentativité par la DGT, le HCDS a rendu un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives, permettant l'édiction de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales au niveau national et interprofessionnel. Cet arrêté établit le poids de chacune des organisations au niveau national et interprofessionnel

Au niveau interprofessionnel, pour la négociation des accords collectifs en application de l'**article L. 2232-6 du code du travail**, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- CFDT : 31,01 % ;
- CGT : 26,59 % ;
- CGT-FO : 17,64 % ;
- CFE-CGC 13, 77 % ;
- CFTC : 11 %.

B. La représentativité syndicale au niveau des branches et périmètres conventionnels

À l'issue de la présentation de la mesure de l'audience en HCDS et de l'instruction des critères de représentativité au niveau de chaque branche professionnelle et des périmètres conventionnels (convention collectives territoriales, etc.), 339 arrêtés de représentativité ont été publiés en 2021.

Si les résultats obtenus au niveau national et interprofessionnel ont à nouveau permis de conforter la légitimité des cinq organisations syndicales historiques, leur présence dans les différentes branches professionnelles apparaît plus inégale. L'examen des scores montre une implantation différenciée des organisations historiques.

Ainsi, le nombre de branches dans lesquelles les principales organisations syndicales obtiennent une audience supérieure à 8 % s'établit comme suit :

Présence des organisations syndicales dans les branches

Organisations syndicales	Nombre des périmètres où l'organisation syndicale dépasse le seuil des 8%	Part des périmètres concernés (rapportée aux 339 arrêtés de représentativité)
CFDT	330	95 %
CGT	323	93 %
CGT-FO	285	82 %
CFE-CGC	159	46 %
CFTC	152	44 %
UNSA	91	26 %
Solidaires	31	9 %

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

Il apparaît que la réforme de la représentativité syndicale a favorisé le pluralisme, en permettant de reconnaître la représentativité d'organisations syndicales qui ne bénéficiaient pas auparavant de la présomption irréfragable de représentativité.

Poids des organisations syndicales dans les branches et périmètres conventionnels

Organisations syndicales (OS)	Audience de l'OS supérieure à 50 %	Audience de l'OS comprise entre 30 % et 50 %	Audience de l'OS est comprise entre 8 % et 30 %	Audience de l'OS inférieure à 8 %
CFDT	14	126	190	14
CGT	17	76	230	20
CGT-FO	1	18	266	56
CFE-CGC	1	9	149	176
CFTC	2	8	142	186
UNSA	0	3	88	247
Solidaires	1	1	29	305

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

C. Les perspectives pour le cycle 2021-2024

Des travaux visant l'amélioration de la démarche de mesure de l'audience syndicale seront menés tout au long du cycle.

En premier lieu, deux décisions du Conseil d'État du 16 avril 2021 rendent nécessaire l'adaptation du processus actuel de transmission des procès-verbaux d'élection professionnelle (PV). En effet, le juge administratif considère que l'accord exprès de l'entreprise doit être recueilli pour toute modification de l'identifiant de la convention collective (IDCC). Or, la correction des IDCC mentionnés dans les PV est un préalable essentiel à la bonne mesure de l'audience dans les branches et fait l'objet de règles de doctrine qui ont été définies avec les organisations syndicales dans le cadre du HCDS.

Cette nouvelle exigence implique de faire évoluer les procédures et les systèmes d'information utilisés par l'administration et nécessitera une large campagne d'information auprès des entreprises afin d'obtenir leur collaboration, indispensable pour garantir la fiabilité de la mesure de branche et gagner en sécurité juridique.

Ce nouveau processus sera mis en place sur l'ensemble des PV du cycle 2021-2024.

En second lieu, une refonte des systèmes d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale est planifiée pour le cycle prochain (2025-2028) et vise notamment la transmission dématérialisée des PV d'élection professionnelle. Des travaux en faveur des circuits de transmission dématérialisée seront menés dès le cycle 2021-2024, pour faciliter la mise en œuvre des nouveaux processus, dès 2025.

En dernier lieu, le ministère travaille activement, en concertation avec les partenaires sociaux, sur des pistes d'amélioration relatives à l'organisation de l'élection TPE. Inciter les électeurs à participer plus massivement au scrutin est ainsi un objectif prioritaire pour les éditions à venir.

Le scrutin TPE 2021

Du 22 mars au 6 avril 2021, près de cinq millions de salariés des TPE (entreprises de moins de 11 salariés) et d'employés à domicile ont été appelés à élire leurs représentants.

Instituée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, l'élection TPE vient compléter le dispositif de mesure de l'audience syndicale depuis sa première édition, en 2012. Tous les 4 ans, elle permet aux salariés qui ne participent pas à la désignation de représentants pour un CSE d'élire leurs représentants. Il s'agit d'un scrutin sur sigle : lors de la 3e édition du scrutin, en 2021, 21 organisations syndicales se sont portées candidates, dont 11 au niveau national et interprofessionnel.

Dès janvier 2021, les électeurs ont pu accéder aux informations concernant l'élection *via* un site internet dédié, vérifier et corriger leurs données d'inscription sur un espace personnel sécurisé. Un vaste dispositif de communication a été mis en œuvre pour faire connaître le scrutin et ses enjeux : courriers personnalisés, dépliants, lettres d'information, communications digitales, spots radiophoniques et encarts dans la presse. Les Dreets ont également joué un rôle essentiel pour relayer l'information au niveau local.

Entièrement organisée par l'État, l'élection TPE met ainsi à contribution de nombreux acteurs. Aux côtés de la DGT et des Dreets, la direction du numérique (DNUM) et la délégation à l'information et à la communication (Dicom) des ministères sociaux se sont mobilisées pendant près de deux ans pour mener à bien ce scrutin d'envergure. Les défis sont multiples : constitution et fiabilisation de la liste électorale, instruction des candidatures des organisations syndicales, information du public, préparation et mise en œuvre du vote dans le respect des contraintes de sécurité essentielles à l'intégrité du scrutin, etc.

Entre le 22 mars et le 6 avril 2021, par courrier ou en ligne, plus de 265 000 salariés des TPE et employés à domicile ont pris part à ce scrutin, soit un taux de participation de 5,44 %. Les résultats ont été annoncés le 16 avril 2021 (cf. tableau page suivante).

Résultats élections TPE 2021

	Organisations syndicales candidates	Suffrages valablement exprimés	%
Niveau national et interprofessionnel	Confédération autonome du travail (CAT)	2 944	1,15 %
	Confédération française démocratique du travail (CFDT)	42 309	16,46 %
	Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	15 160	5,90 %
	Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC)	9 907	3,85 %
	Confédération générale du travail (CGT), à l'exception de la Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	67 634	26,31 %
	Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO)	35 583	13,84 %
	Confédération nationale des travailleurs – Solidarité ouvrière (CNT-SO)	5 081	1,98 %
	Sindicatu di i travagliadori corsi (STC)	1 797	0,70 %
	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	40 845	15,89 %
	Union des syndicats anti-précarité (Syndicats Anti-Précarité)	2 144	0,83 %
	Union syndicale SOLIDAIRES (SOLIDAIRES)	10 973	4,27 %
Niveau national et professionnel	Confédération nationale des éducateurs sportifs, salariés du sport et de l'animation (CNES)	513	0,20 %
	Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels (CSAFAM)	6 864	2,67 %
	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (SPELC)	326	0,13 %
	Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC)	967	0,38 %
	Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST)	10	< 0,01 %
	Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT)	744	0,29 %
	Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF)	11 024	4,29 %
Niveau régional	Nouvelle-Aquitaine		
	Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB)	459	0,18 %
	Guadeloupe, Saint-Martin, Saint-Barthélemy		
	Confédération générale du travail de la Guadeloupe (CGTG)	130	0,05 %
	Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG)	773	0,30 %
	La Réunion		
	Union régionale 974 (UR 974)	493	0,19 %
	Martinique		
	Centrale syndicale des travailleurs martiniquais (CSTM)	129	0,05 %
	Confédération démocratique martiniquaise du travail (CDMT)	182	0,07 %
	Union Générale des Travailleurs Martiniquais (UGTM)	117	0,05 %
Total		**257 108**	**100 %**

Au lendemain de l'élection, les services de l'État, en concertation avec les partenaires sociaux, s'engagent à préparer la prochaine édition de ce scrutin, programmée au deuxième semestre 2024, dans les meilleures conditions de mobilisation des électeurs.

7.2. LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

Pour la seconde fois depuis la réforme de la représentativité patronale de 2014 et comme tous les 4 ans, l'audience des organisations d'employeurs a été mesurée au niveau national interprofessionnel, national multiprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles et périmètres conventionnels

Ces résultats ont été présentés aux partenaires sociaux réunis au sein du HCDS. Ils résultent de l'examen effectué par les services de la DGT des 498 candidatures déposées entre septembre 2020 et mars 2021 par les organisations d'employeurs souhaitant être reconnues représentatives.

Cette audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation d'employeurs. En effet, pour être reconnue représentative au niveau interprofessionnel ou d'une branche professionnelle, une organisation d'employeurs doit représenter au moins 8 % :

- soit de l'ensemble des entreprises adhérant à une organisation d'employeurs candidate ;
- soit des salariés employés par ces mêmes entreprises.

A. La représentativité nationale interprofessionnelle des organisations d'employeurs

Au niveau national interprofessionnel, les résultats de la mesure d'audience indiquent que le Medef, la CPME et l'U2P franchissent au moins l'un de ces seuils au niveau interprofessionnel.

Organisations d'employeurs	Nombre d'entreprises(1)	Évolution 2017-2021	Nombre d'employeurs(2)	Évolution 2017-2021	Nombre de salariés	Évolution 2017-2021
Medef	**125 929**	+ 2 297	**114 934**	+ 3 251	**9 367 164**	+ 809 823
CPME	**243 397**	+ 98 415	**124 131**	+ 22 553	**4 044 821**	+ 1 026 945
U2P	**203 715**	+ 53 110	**109 598**	+ 14 609	**709 852**	+ 201 490
CNDI(3)	**387**	- 260	**301**	- 219	**1 975**	- 5 557
Total	**573 428**	+ 153 562	**348 964**	**+ 40 194**	**14 123 812**	+ 2 032 701

(1) Entreprises qui emploient ou non des salariés.
(2) Entreprises qui emploient au moins un salarié.
(3) Coordination nationale des indépendants.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT.

Score des organisations d'employeurs (OP) au niveau interprofessionnel

Organisations d'employeurs	Audience entreprises[1]	Audience employeurs[2]	Audience salariés
Medef	21,96 %	32,94 %	66,32 %
CPME	42,45 %	35,57 %	28,64 %
U2P	35,53 %	31,41 %	5,03 %
CNDI[3]	0,07 %	0,09 %	0,01 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**

(1) Entreprises qui emploient ou non des salariés.
(2) Entreprises qui emploient au moins un salarié.
(3) Coordination nationale des indépendants.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT.

Ces organisations d'employeurs satisfont en outre aux autres critères de représentativité au niveau interprofessionnel, tels qu'énoncés à l'article L. 2151-1 du code du travail : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de 2 ans et influence. Elles représentent également des organisations d'employeurs elles-mêmes représentatives dans les branches de l'*industrie, de la construction, du commerce et des services*.

L'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel a été pris par la ministre en charge du Travail le 18 novembre 2021 et publié au *Journal officiel* le 20 novembre 2021.

Au niveau national et interprofessionnel, les poids des organisations représentatives pour l'opposition à l'extension des accords collectifs (L. 2261-19) sont les suivants :

- Mouvement des entreprises de France (Medef) : 66,33 % ;
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : 28,64 % ;
- Union des entreprises de proximité (U2P) : 5,03 %.

La détermination de la représentativité au niveau interprofessionnel est le fruit d'un processus continu de concertation avec les partenaires sociaux membres du HCDS, réunis à 63 reprises depuis janvier 2017. Ces concertations ont permis de définir les modalités précises de candidature, afin de prendre en compte la diversité des organisations d'employeurs : préparation des travaux réglementaires, conception du processus de candidature et des systèmes d'information dédiés à la réforme.

Dans les secteurs des activités agricoles, de l'économie sociale et solidaire, et du spectacle vivant et enregistré, la DGT a édicté trois arrêtés reconnaissant la représentativité au niveau national et multiprofessionnel des organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) ;
- la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac).

Ces organisations satisfont aux articles L. 2151-1 et suivants du code du travail qui disposent que pour être reconnues représentatives à ce niveau, une organisation professionnelle ou ses organisations adhérentes doivent être représentatives dans au moins 10 conventions collectives relevant de l'un des quatre secteurs précités, doit avoir au moins 15 organisations adhérentes relevant de ces mêmes secteurs, et doit disposer d'une implantation territoriale couvrant un tiers du territoire national (soit au niveau régional, soit au niveau départemental).

La reconnaissance de leur représentativité au niveau national multiprofessionnel leur permet d'être associées aux négociations nationales interprofessionnelles selon des modalités prévues par la loi.

B. La représentativité des organisations patronales au niveau des branches et périmètres conventionnels

La mesure de l'audience patronale est au cœur des enjeux de la démocratie sociale, en ce qu'elle joue un rôle majeur dans la **négociation des accords collectifs**.

En effet, pour être étendus à l'ensemble des entreprises de la branche ou du périmètre conventionnel, les accords collectifs doivent avoir été négociés et conclus avec une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisations majoritaires.

Par ailleurs, les financements du fonds paritaire pour le dialogue social sont réservés aux organisations reconnues représentatives, proportionnellement à leur audience.

Enfin, c'est sur la représentativité que se fonde la désignation des membres des Conseils de prudhommes et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), un espace de concertation, d'information et de conseil pour les salariés et employeurs de TPE.

Au cours de l'année 2021, la DGT a édicté les arrêtés de représentativité des organisations d'employeurs au niveau des branches professionnelles, au regard du respect de l'ensemble des critères de la représentativité. Au 31 décembre, 243 arrêtés de branches ont ainsi été publiés.

C. Les perspectives pour le cycle 2021-2024

Pour préparer le prochain cycle de représentativité, les travaux conduits par le en charge du Travail dans le cadre du HCDS seront essentiellement tournés vers l'amélioration du processus actuel de candidature et de mesure de la représentativité des organisations d'employeurs.

Une mission a été confiée à M. Jean-Denis Combrexelle, président du HCDS, en vue de mettre en lumière les points d'amélioration, notamment les évolutions législatives et réglementaires.

Les travaux devraient notamment porter sur les thèmes suivants :

- l'avenir de la représentativité dans les champs nationaux et multiprofessionnels au regard des restructurations de branches passées et à venir ;
- la prise en compte ou non des entrepreneurs indépendants dans le calcul de la prochaine mesure d'audience des organisations d'employeurs, dans un contexte d'accroissement du nombre d'autoentrepreneurs et de microentreprises ;
- l'amélioration de la fiabilité de la mesure des effectifs représentés dans les branches, à travers la modification des règles et périodes de référence pour le calcul de l'audience.

Présentation des mesures d'adaptation à la crise sanitaire relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT)

Pour faire face à la crise sanitaire qui a débuté en 2020, le législateur a adapté les dispositions du code du travail en matière de recours aux contrats courts pour faciliter la reprise d'activité des entreprises. Initialement prévu dans l'article 41 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'UE, ce dispositif a été prorogé à deux reprises du fait de la persistance de la crise sanitaire :

- jusqu'au 30 juin 2021 *via* l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre ;
- jusqu'au 30 septembre 2021 par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Les dispositions législatives visaient :

- D'une part, à prolonger les relations de travail qui n'ont pas pu se dérouler dans les conditions attendues du fait de la suspension des contrats, au titre notamment de l'activité partielle : les partenaires sociaux de l'entreprise (le cas échéant, de l'entreprise utilisatrice) pouvaient négocier jusqu'au 31 décembre 2020 un accord fixant le nombre de renouvellement des CDD et des CTT à un niveau autre que celui prévu par accord de branche étendu ou à défaut, par la loi.
- D'autre part, à adapter les modalités de succession de contrats courts sur un même poste de travail : dans un contexte où les entreprises devaient être en mesure de pourvoir rapidement à des besoins en main d'œuvre nouveaux pour répondre aux commandes et nécessités du marché, les partenaires sociaux de l'entreprise pouvaient adapter, jusqu'au 31 décembre 2020, les règles relatives à la succession de contrats courts sur un même poste de travail (mode de calcul du délai de carence et cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas).

Les règles ainsi fixées primaient sur les stipulations conventionnelles de branche ayant pu être adoptées depuis septembre 2017 ou, à défaut, sur les dispositions prévues par le code du travail.

Enfin, compte tenu de l'incertitude liée à la reprise de l'activité des entreprises, les cas de recours aux contrats de travail temporaire tels que prévus par la loi pouvaient être précisés ou complétés par les partenaires sociaux des entreprises utilisatrices. La négociation au niveau de l'entreprise devait en tout état de cause respecter le principe selon lequel un contrat court ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, lequel doit être pourvu par un contrat à durée indéterminée (CDI).

Il convient toutefois de noter que la dérogation relative aux cas de recours n'a pas été reconduite. L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 n'a visé que le nombre de renouvellements ainsi que le mode de calcul du délai de carence et les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas.

L'actualité en matière d'égalité professionnelle : le décret du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, publié au *Journal officiel* le 11 mars 2021, a renforcé les exigences de transparence liées à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, depuis le 1er juin 2021, l'ensemble des indicateurs constitutifs de l'index, et non seulement la note globale publiée au plus tard le 1er mars 2021, doivent être publiés de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise. Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.

Le décret du 10 mars 2021, portant également application de l'article 244 de la loi de finances pour 2021, prévoit des exigences renforcées en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés bénéficiaires du Plan de relance et ayant obtenu une note globale à l'index inférieure à 75 points sur 100.

Ainsi, celles-ci ont jusqu'au 1er mai 2022 pour :

- définir, par la voie de la négociation collective ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index puis les publier sur leur site internet ;
- publier sur leur site internet les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, les mesures financières de rattrapage salarial qu'elles ont déjà dû définir ;
- rendre consultables ces objectifs et ces mesures sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que les résultats de l'index, jusqu'à ce que celle-ci obtienne une note globale à l'index au moins égale à 75 points.

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 141

1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social 141

1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social 147

1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail 154

2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords 160

2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires en 2021 160

2.2. L'extension des accords en 2021 167

2.3. L'accompagnement de l'état dans la restructuration des branches 172

Chapitre 2

L'action de l'État

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

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

L'agenda social a été présenté lors de la conférence du dialogue social du 17 juillet 2020, puis son contenu ajusté, à la suite notamment des deux conférences des 26 octobre 2020 et 15 mars 2021. Sa mise en œuvre a donné lieu à de multiples réunions de concertation, dans le cadre de groupes de travail répartis autour des thématiques suivantes : les réponses apportées à la crise, les nouveaux modes de travail et de reconnaissance des salariés, le suivi des réformes, la qualité de l'emploi, l'évolution et le financement de la protection sociale.

A. Réponses à la crise

Plan jeunes

Objectif : proposer à chaque jeune que la crise a privé d'emploi ou exposé au risque de chômage une palette de solutions adaptées et locales (aides à l'emploi, contrats en emploi ou accompagnements renforcés, formations, etc.).

Lancé lors de la première conférence du dialogue social, le plan « 1 jeune, 1 solution » a été intégré par amendement à la loi de finances pour 2022. Dans le cadre de l'agenda social, le Plan jeunes a donné lieu à de nombreux échanges pour adapter notamment l'aide à l'embauche des jeunes et l'aide à l'apprentissage. Les concertations doivent permettre d'intensifier les dispositifs d'accompagnement et réussir à atteindre les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

Tensions de recrutement

Objectif : adopter un plan de réduction des tensions de recrutement.

Les concertations menées avec les organisations patronales et syndicales au sujet des difficultés de recrutement ont démontré que les mesures visant à faciliter l'embauche de candidats par les entreprises restent trop peu connues. Un plan de réduction des tensions de recrutement a donc été lancé le 27 septembre 2021, pour un montant total de 1,4 milliards d'euros, avec un volet spécifique consacré aux demandeurs d'emploi de longue durée et des mesures pour favoriser leur retour à l'emploi.

Par ailleurs, des travaux ont été lancés avec quatre secteurs – les transports, le bâtiment, les métiers de bouche et le numérique – qui conduiront à l'élaboration concertée de plans d'action dans chaque secteur concerné.

Transformations et accompagnement

Objectif : accompagner les transformations durables issues de la crise et adopter des mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Deux ateliers de travail, mis en place avec les partenaires sociaux sur, d'une part, les emplois et compétences et, d'autre part, la digitalisation des relations de travail, se sont déroulés aux mois de septembre et d'octobre 2021. Un plan spécifique pour les demandeurs d'emploi de longue durée sera également élaboré.

B. Nouveaux modes de travail et reconnaissance des salariés

Partage de la valeur

Objectif : développer les outils d'épargne salariale et d'intéressement.

Des consultations ont eu lieu en 2020 et 2021 sur le partage de la valeur. Elles ont notamment abouti à la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) et à la mise en place de mesures ayant pour objectif de faciliter le développement de l'intéressement et de l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises (PME).

Santé au travail

Objectif : renforcer la prévention des risques professionnels, notamment par l'amélioration de la coordination des acteurs.

En matière de santé au travail, après la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été adoptée le 2 août 2021. Par ailleurs, une quinzaine de réunions ont eu lieu avec les partenaires sociaux entre janvier et novembre 2021 pour établir le 4e Plan Santé au travail. Ce plan, qui fixe la feuille de route en matière de santé au travail pour la période 2021-2025, a été présenté le 14 décembre 2021 au Conseil national d'orientation des conditions de travail (Cnoct).

Télétravail

Objectif : continuer d'accompagner les entreprises dans la mise en place du télétravail.

Depuis la conclusion de l'ANI du 26 novembre 2020, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) accompagne les entreprises, notamment les TPE[1]-PME, dans la mise en place du télétravail.

C. Suivi des réformes

Formation professionnelle

Objectif : évaluer les dispositifs issus de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a réformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Des concertations ont été engagées au mois de mai 2021 sur les dispositifs issus de la réforme de la formation professionnelle (compte personnel de formation [CPF], validation des acquis de l'expérience [VAE], Plan compétences). Des concertations ont également débuté en septembre 2021 sur la simplification du dispositif de transitions collectives et l'appui au développement des plateformes dédiées. Cent plateformes territoriales pour l'emploi ont été créées depuis la mise en place du dispositif.

Assurance chômage

Des concertations ont été menées en 2021 dans la perspective de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de l'assurance chômage : un bonus-malus pour les entreprises des secteurs qui recourent le plus aux contrats courts, de nouvelles conditions d'éligibilité à l'assurance chômage et la dégressivité de l'allocation chômage pour les plus hauts revenus.

Les dispositions relatives au bonus-malus pour les entreprises de sept secteurs et la dégressivité de l'allocation chômage pour les plus haut revenus à compter du 9e mois d'indemnisation sont entrées en vigueur le 1er juillet 2021[2].

Les dispositions relatives au nouveau mode de calcul de l'allocation chômage sont quant à elles entrée en vigueur le 1er octobre 2021[3].

1) Très petites entreprises.
2) **Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021**, publié au *Journal officiel* du 31 mars 2021.
3) **Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021**, publié au *Journal officiel* du 30 septembre 2021.

D. Qualité de l'emploi

Travailleurs des plateformes

Objectif : identifier des solutions pour structurer le dialogue social entre donneurs d'ordres et travailleurs des plateformes.

Des concertations ont été menées autour du droit des travailleurs des plateformes qui ont conduit à l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021. Ce texte donne à ces travailleurs accès à une représentation collective, à la suite des premières élections qui doivent se tenir au printemps 2022. L'ordonnance a été ratifiée par la loi n° 202-139 du 7 février 2022 ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation et portant habilitation du Gouvernement à compléter par ordonnance les règles organisant le dialogue social avec les plateformes.

Travailleurs de la « deuxième ligne »

Objectif : valoriser le travail effectué par ces salariés.

La mission pour la revalorisation des métiers de la « deuxième ligne », lancée le 26 octobre 2020, avait pour objectifs d'accompagner les partenaires sociaux dans une démarche de reconnaissance des travailleurs de la « deuxième ligne ». Des concertations ont permis d'identifier les branches concernées, dans lesquelles un travail de concertation et de négociation a été engagé. Le rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la « deuxième ligne », publié le 19 décembre 2021, dresse le bilan de ces négociations et propose des recommandations pour les années à venir.

Salaires

Objectif : inciter les branches à revaloriser les salaires afin d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés et de renforcer l'attractivité des métiers.

Un cycle de réunions a été organisé en octobre avec les partenaires sociaux des branches dont les minima conventionnels étaient inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), depuis le 1er janvier 2021 ou avant cette date, dans l'objectif de les encourager à négocier (cf. *infra* le point F. Revalorisation des minima conventionnels des branches inférieures au Smic avec les partenaires sociaux et le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion).

E. Protection sociale

Gouvernance de l'assurance chômage

Objectif : clarifier les rôles respectifs de l'État et des partenaires sociaux et améliorer le pilotage de l'équilibre financier de l'Unedic.

Des concertations ont eu lieu en 2021 afin de recueillir les propositions des partenaires sociaux sur la gouvernance de l'assurance chômage. Un nouveau cycle de concertation est à prévoir.

Emploi des seniors

Objectif : avancer sur la question du maintien des seniors dans l'emploi.

Les partenaires sociaux doivent faire des propositions qui seront discutées à l'occasion d'un futur cycle de concertations.

F. Revalorisation des minima conventionnels des branches inférieures au Smic avec les partenaires sociaux et le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Le contexte juridique

Les branches ont l'obligation de négocier sur les salaires au moins **1 fois tous les 4 ans ou, à défaut d'accord de méthode, tous les ans.**

Si la branche n'a pas l'obligation de fixer un minimum conventionnel au moins égal au Smic, le code du travail prévoit néanmoins dans son article L. 2241-10 que « lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au Smic, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires. À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1. »

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion est attentif au suivi des négociations salariales, particulièrement au niveau des branches. Il est, en effet, de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir par ce biais l'attractivité des métiers et le pouvoir d'achat des salariés. Par ailleurs, 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.

La direction générale du travail (DGT) opère **un suivi régulier** de la négociation salariale de branche, en réunissant 2 fois par an (aux mois de juillet et de décembre), sous la forme d'un comité de suivi des salaires, les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national. L'objectif est de **faire le point sur la situation** des minima de branches au regard du Smic dans les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés et, 1 fois par an

(au mois de décembre), sur la situation dans les 68 conventions de la métallurgie et les 57 conventions territoriales du bâtiment et des travaux publics (BTP) couvrant plus de 5 000 salariés.

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

Or, outre le contexte sanitaire, l'année 2021 a été marquée par une forte augmentation de l'inflation conduisant à une revalorisation automatique du Smic afin de protéger le pouvoir d'achat de ces travailleurs. Cette revalorisation automatique de 2,2 %, intervenue au 1er octobre 2021, a mis en exergue l'importance pour les branches d'aboutir dans leurs négociations salariales. Dans certains secteurs, cette nécessité est renforcée par des tensions de recrutement à la hausse dans un contexte de reprise économique.

Sur les 171 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, 35 étaient en situation de non-conformité au Smic au 30 septembre 2021, avant même la revalorisation automatique. La ministre en charge du Travail a donc souhaité, en amont du comité de suivi de décembre 2021, opérer un suivi plus approfondi de ces branches. Des rencontres ont été organisées en octobre et novembre, au ministère en charge du Travail avec les organisations patronales et syndicales représentatives de chacune des branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic au sein de leur grille salariale depuis le 1er janvier 2021 – voire depuis plus longtemps, pour la moitié d'entre-elles. **Quinze branches présentant un ou plusieurs coefficients inférieurs au Smic** au sein de leur grille salariale depuis le 1er janvier 2021 **ont été reçues par la DGT, 14 branches en situation de non-conformité depuis plus longtemps ont été, quant à elles, reçues par le Cabinet de la ministre**.

Un bilan de l'évolution des négociations salariales dans ces branches a ensuite été présenté lors du comité de suivi qui s'est tenu le 17 décembre 2021 sous la présidence de la ministre en charge du Travail.

Cette démarche volontariste a permis d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations sur la thématique des salaires dans des branches en situation de blocage depuis plusieurs années. Ce suivi étroit et régulier des négociations salariales se poursuit en 2022.

1.2. LES ACTIONS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

A. L'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi depuis 1972. Pourtant, à travail de valeur égale, le salaire des femmes reste inférieur de 9 % à celui des hommes. Face à ce constat, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un index de l'égalité professionnelle visant à mesurer, à travers quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise, les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à résorber ces écarts dans un délai maximum de 3 ans.

Ainsi, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année, au plus tard le 1er mars, de manière visible et lisible sur leur site internet, la note globale ainsi que celle obtenue à chacun des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle. En parallèle, les résultats obtenus doivent être transmis au comité social et économique (CSE) et déclarés à l'administration. Ils sont également rendus publics sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

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

Afin d'encourager et de faciliter la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, plusieurs dispositifs d'accompagnement dans le calcul des indicateurs et la définition de mesures de correction ont été déployés :

- Une foire aux questions a été publiée en 2019 et actualisée sur le site internet du ministère.
- Un simulateur permettant aux entreprises de calculer leurs indicateurs a été mis en ligne en 2019. Depuis 2020, il a été rendu possible pour les entreprises, suite à cette simulation, de déclarer leurs résultats à l'administration. Pour faciliter la déclaration, des évolutions ont été apportées depuis le début de l'année 2021. Le site de déclaration a été notamment branché à l'API Entreprises permettant un remplissage automatique des informations de l'entreprise (raison sociale, code nomenclature d'activité française [NAF], adresse) à partir de son système d'identification du répertoire des entreprises (Siren).
- Près de 120 référents régionaux et départementaux ont en outre été désignés au sein des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) afin d'accompagner les entreprises dans le calcul de leurs indicateurs, et, le cas échéant, dans la définition de mesures de correction adéquates et pertinentes.

- Le système d'information (SI) Ega Pro est un système d'information sur lequel travaillent notamment la DGT et la direction du numérique (DNUM) depuis juillet 2020 dans le cadre des travaux lancés sur le datamining. Le SI Ega Pro a été ouvert pour son premier volet à l'ensemble des agents du système d'inspection du travail en juillet 2021. Il permet de visualiser les résultats de l'index, tant au niveau national que régional ou départemental, mais également de procéder à un ciblage des contrôles et de croiser des informations relatives à l'égalité professionnelle (index/accords et plans d'action).
- Des outils méthodologiques d'aide au contrôle ont été transmis au système de l'inspection du travail (parcours d'intervention, questions-réponses). La DGT a diffusé à l'inspection du travail une instruction en date du 7 septembre 2021, ayant pour objet d'expliciter les dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de préciser les modalités d'action de l'inspection du travail dans la mise en œuvre de ces dispositions. Elle remplace l'instruction DGT du 15 juillet 2019 pour tenir compte notamment des dispositions introduites par la loi de finances pour 2021 et le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021.
- Les services de l'inspection du travail ont par ailleurs bénéficié d'actions d'accompagnement et de soutien à leurs actions de la part de la DGT, notamment de l'organisation de deux webinaires relatifs à l'égalité professionnelle et d'ateliers en région, ainsi que d'une rencontre concernant les inspecteurs élèves du travail à l'occasion de leur formation.
- En 2021, 12 381 interventions relatives au contrôle de l'index ont été effectuées par les services de l'inspection du travail. Depuis le début de la mise en place du dispositif, 504 mises en demeure ont été notifiées à l'encontre d'entreprises n'ayant pas publié leur index ou n'ayant pas défini de mesures de correction adéquates et pertinentes.

Le dispositif d'accompagnement dédié aux PME

Un accompagnement des entreprises ayant un effectif de 50 à 250 salariés a été mis en place pendant 18 mois en vue de l'appropriation du dispositif, afin de pallier le manque de moyens humains, la sous-traitance fréquente du service paie, le manque de temps ou encore une moindre maîtrise des outils informatiques et des systèmes d'information divers. Celui-ci a été confié à un prestataire.

Deux stages étaient accessibles pour les entreprises :

- un premier permettait d'appréhender comment mettre en place l'index de l'égalité avec une présentation des enjeux et des modalités de calcul des indicateurs ;
- un deuxième avait pour objectif de permettre aux entreprises de définir et de mettre en œuvre des mesures correctrices.

Ces stages ont pris fin en mai 2021 avec au total un nombre de **2 156 stagiaires formés**.

Un *MOOC*[4] a également été mis à la disposition des entreprises et **2 700 entreprises** ont suivi cette formation en ligne. Depuis juillet 2021, le *MOOC* est désormais hébergé par les ministères sociaux pour une durée de 1 an, afin de permettre aux entreprises de continuer à pouvoir se former et mieux s'approprier le dispositif. Au 5 novembre 2021, on comptait déjà **2 768 inscrits.**

Les résultats obtenus à l'index

Au 3 mars 2022, **76 % des entreprises**, quelle que soit la tranche d'effectifs, avaient procédé à leur déclaration au titre de l'année 2021.

On constate une augmentation progressive de la note globale de l'index, quelle que soit la taille des entreprises. La note moyenne des entreprises de 1 000 salariés ou plus a augmenté de 5 points entre 2019 et 2021, passant de 83 à 88. La même tendance est observée pour les entreprises de taille moyenne (251 à 999 salariés) : leur note globale a augmenté de 3 points, passant de 82 en 2019 à 85 en 2021. Dans l'ensemble, les résultats sont encourageants : il y a 1 an, 17 % des entreprises de 1 000 employés ou plus avaient des notes inférieures à 75/100, contre 3 % aujourd'hui.

B. L'appui au dialogue social

Les observatoires du dialogue social

En 2021, dans le contexte de la crise sanitaire, les thématiques abordées par les observatoires ont porté majoritairement sur le télétravail, l'activité partielle de longue durée (APLD) et le dispositif de transition collective.

À titre d'illustration, il est présenté, ci-dessous, les actions mises en place par des observatoires départementaux et traitant de ces thématiques.

L'Observatoire départemental du dialogue social du Rhône

L'Observatoire départemental du dialogue social (ODDS) du Rhône et l'unité départementale du Rhône ont organisé deux webinaires relatifs au télétravail à destination des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME). Animés par un binôme paritaire et par le responsable de l'unité départementale du Rhône, ils avaient pour objectifs d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du télétravail et de répondre à leurs questions.

Ces webinaires, construits à partir de l'ANI du 26 novembre 2020, ont permis d'aborder les points essentiels du télétravail (mise en place, éligibilité, conditions d'accès, organisation, accompagnement des collaborateurs managers, continuité du rôle des instances représentatives du personnel (IRP), dialogue social, mise en œuvre du télétravail en cas de force majeure, etc.) et de rappeler aux participants

4) *Massive Open Online Course.*

que le dialogue social est un « gage de réussite » de la mise en place d'un télétravail adapté à l'entreprise.

L'ODDS de l'Aube

L'ODDS de l'Aube a organisé une réunion d'information à destination des entreprises. Les membres ont choisi d'axer cette réunion sur l'apport du dialogue social pour les TPE dans le contexte actuel. Elle a porté sur plusieurs thèmes (négociation collective, APLD, modulation, aides aux entreprises) et a été structurée sous la forme de présentations courtes avec des temps d'échange.

L'ODDS de la Moselle

Dans le contexte sanitaire exceptionnel, le président de l'ODDS a, dans un support vidéo, incité à la négociation collective d'entreprises pour recourir notamment à l'APLD afin d'atténuer les conséquences de la crise sanitaire.

L'ODDS de Paris

Plusieurs réunions ont été consacrées à échanger sur la situation sanitaire, en particulier sur la question du télétravail, et à travailler sur des sujets ciblés : prise de repas dans les TPE, obligation de retour au travail pour les salariés symptomatiques, modules de formation pour accompagner les managers en souffrance dans le cadre du télétravail.

L'ODDS des Yvelines

Des webinaires ont été organisés sur l'APLD et sur le télétravail afin d'outiller au mieux les entreprises qui souhaitent notamment négocier un accord. Une présentation a également été faite par le réseau « formations communes au dialogue social » de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) ; un accompagnement des entreprises a été engagé sur la thématique du télétravail.

L'ODDS du Val-d'Oise

Lors de la réunion du 16 avril, les données relatives à la mise en œuvre de l'activité partielle ainsi que ses évolutions réglementaires ont été précisées. Par ailleurs, compte tenu de la crise sanitaire particulièrement active dans le Val-d'Oise, un rappel a été fait sur l'impérieuse nécessité de respecter le PNE dont la nouvelle version a fait l'objet d'une présentation. Il a été précisé que les agents de contrôle du département sont particulièrement mobilisés pour contrôler la réalité de la mise en œuvre du PNE dans les entreprises dans toutes ses composantes. L'offre de services DGT-Anact sur le télétravail a également été exposée aux participants.

L'ODDS des Alpes-de-Haute-Provence

Lors de la première réunion de l'année, la Dreets a fait un point sur le plan de relance dans le département, a présenté les dispositifs d'accompagnement des mutations économiques : activité partielle, APLD, dispositif « transition collective », FNE formation. Elle a également réalisé le bilan des accords 2020 avec un focus sur les accords télétravail. Les membres de l'observatoire se sont entendus pour travailler sur une action de communication sur les dispositifs d'APLD ainsi que sur celui de la « transition collective ».

L'ODDS de la Vienne

La réunion de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social de la Vienne du 23 mars 2021 a permis d'échanger sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les entreprises, avec l'appui du service animation de l'échelon régional qui a présenté le cadre réglementaire et les possibilités de négociation collective en la matière.

L'ODDS du Gers

Plusieurs réunions ont été organisées sous la forme d'un comité de pilotage pour « accompagner la reprise de l'activité dans les TPE-PME dans un contexte de pandémie en intégrant les enjeux des conditions de travail ».

LES OUTILS/DISPOSITIFS À CRÉER

FAIRE ÉVOLUER LE REGARD DES TPE/PME SUR LE CSE
POUR DÉVELOPPER LEUR NOMBRE DANS LE GERS

Constats
- Une carence de CSE importante au sein des TPE/PME
- Un CSE vu comme une contrainte voire une menace
- Des salariés qui ne veulent pas se présenter par peur des répercussions sur leur vie professionnelle

Objectifs
- Faire évoluer le regard des TPE/PME sur le CSE
- Donner envie aux entreprises d'installer un CSE en écoutant des témoignages de pairs.

Modalités
- Créer des vidéos d'employeurs et d'élus du CSE témoignant de l'intérêt et des apports du CSE.

S'APPUYER SUR LE DUERP
POUR RENFORCER LA CONCERTATION ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE/PME

Constats
- Des services de santé au travail fortement sollicités pendant la crise sanitaire pour accompagner l'actualisation des DUERP
- Le DUERP est un levier fort de concertation
- Des élus du CSE en demande de méthode et outils pour l'actualiser

Objectifs
- Développer la concertation lors de l'actualisation du DUERP
- Aider au repérage des services à solliciter (ex. : services de santé au travail) et quand.

Modalités
- Élaborer un document en lien avec le CSTG 32, le SRAS Midi-Pyrénées et la MSA

OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT DES CSE DES TPE/PME

Constats
Des élus du CSE qui s'interrrogent sur :
- Le rôle du président et des élus du CSE
- Les possibilités de demande d'informations (ex. : situation économique)

Objectifs
- Proposer un mode d'emploi lié au fonctionnement du CSE

Modalités
- Développer un kit d'animation

L'ODDS de l'Ain

Lors d'une matinée organisée sur le thème du télétravail, à laquelle une vingtaine d'entreprises ont participé, des présentations, des témoignages d'entreprise et des ateliers ont pu se dérouler. À noter : l'intervention de Mme Isabella Biletta de l'Agence européenne pour l'amélioration des conditions de travail (fondation de Dublin) qui a présenté les travaux de recherche de sa fondation sur le télétravail en Europe. L'ODDS souhaite poursuivre ses travaux sur ce thème en faisant un groupe de travail permettant de proposer ensuite un accord-cadre sur le télétravail aux TPE-PME.

L'ODDS de la Gironde

Le 16 septembre, l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de la Gironde a organisé une réunion d'information et d'échanges sur le dispositif APLD. L'activité partielle a fait l'objet d'une présentation par le responsable du service activité partielle de la DDETS, qui a répondu tout au cours de son intervention aux questions multiples des participants. L'intérêt de négocier un accord APLD a été souligné autant par les intervenants que par certains participants.

Les discussions dans les branches professionnelles agricoles

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) : celle de la *production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole* (Cuma), celle des *entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers* (ETARF) et enfin celle des *exploitations forestières, des scieries agricoles et du rouissage-teillage de lin*.

En 2021, deux de ces trois CCN sont entrées en vigueur, à compter du 1er avril. La CCN de la *production agricole et des Cuma* (signée le 15 septembre 2020) et la CCN des *ETARF* (signée le 8 octobre 2020).

Cette dynamique se poursuit avec les travaux en cours sur la branche des *exploitations forestières*.

Les deux nouvelles CCN constituent un progrès majeur dans la refonte du paysage conventionnel agricole avec de nouvelles avancées en matière sociale et d'harmonisation des normes applicables aux employeurs et salariés du secteur, tout en conservant une place au dialogue social de proximité qui compense pour les PME et les TPE l'absence de négociation d'entreprise.

Dans les deux CCN, les partenaires sociaux ont, en effet, convenu de conserver un échelon local de négociation, les conventions collectives territoriales existantes devenant des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail qui dispose que « les branches ont un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local ».

La DGT a diffusé dans ce contexte, en juin 2021, une note travaillée en lien avec le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, aux chefs de pôle travail. Elle aborde la question de l'articulation entre les nouvelles stipulations nationales et les textes locaux, et de l'affirmation du principe de faveur.

Au sein de la branche de la *production agricole et des Cuma*, les partenaires sociaux ont exprimé à l'unanimité au ministère de l'Agriculture leur souhait d'une application générale du principe de faveur afin que seules des stipulations plus favorables que celles contenues dans la CCN puissent s'appliquer localement.

Le ministère de l'Agriculture ayant invité les signataires des deux CCN entrées en vigueur à affirmer ce principe de faveur par le biais d'un avenant de révision, afin de remédier à l'incertitude qui pouvait demeurer sur l'interprétation à donner aux stipulations de ces CCN quant à leur articulation avec les stipulations locales, les partenaires sociaux de la *production agricole et des Cuma* ont signé en ce sens l'avenant n°2 du 18 mai 2021.
Il dispose que « certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et, le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche *production agricole et à la branche Cuma* (accords de branches et interbranche agricole). Ces dispositions territoriales et/ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la présente convention. »

Les formations communes

Le dispositif de formations communes à destination des salariés, des employeurs, des magistrats judiciaires ou administratifs et des agents de la fonction publique a été mis en place par la loi du 8 août 2016 et précisé par le décret n° 2017-714 du 2 mai 2017. En rassemblant employeurs et salariés ou leurs représentants au sein d'une même formation, l'objectif des formations communes au dialogue social vise l'amélioration des pratiques du dialogue social dans les entreprises.

Si le contexte de la crise sanitaire n'a pas été facilitateur du déploiement de cette dynamique nouvelle, en revanche, le bilan 2021 du nombre d'organismes de formation référencés par l'Intefp dans le cadre du réseau Format Dialogue est globalement positif. En effet, plus de 200 organismes de formation ont rejoint le réseau, répondant ainsi aux objectifs inscrits à la convention liant l'Intefp au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Les organismes référencés

habilités à dispenser des formations communes sont présents sur l'ensemble du territoire, mais de façon très inégale selon les régions. Les plus grands nombres d'organismes référencés se trouvent dans trois régions : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France.

On note une diversité des thématiques d'intervention de ces organismes :

1. Emploi, mutations économiques, formation professionnelle et gestion prévisionnelle des emplois et compétences (25 %) ;
2. Négociation collective, droit du travail et spécialistes relations sociales (24 %) ;
3. Intelligence collective, qualité relationnelle et médiation sociale (19 %) ;
4. Communication et gestion de crise (16 %) ;
5. Hygiène, organisation du travail, santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail (16 %).

Plusieurs universités, notamment celles de Nancy, Montpellier et Paris I ont également développé des cursus de formations communes qui révèlent l'existence d'une demande réelle des acteurs de la négociation au niveau de l'entreprise.

Le besoin de formation accru pour les représentants du personnel a émergé des constats issus des travaux menés dans le cadre du bilan des ordonnances travail de 2017. Le développement de l'ensemble de ces synergies consolidées de nouvelles initiatives devrait permettre d'y répondre. Ce besoin a été mis en exergue au regard de la diversité des compétences que les élus sont appelés à mobiliser dans le cadre de leurs mandats :

- des compétences de « contenu » sur le volet juridique, les aspects économiques, les sujets santé, sécurité au travail, la prise en compte des sujets environnementaux, etc. ;
- des compétences relationnelles pour échanger, écouter, prendre du recul, proposer et négocier ;
- des compétences en termes de méthode d'animation, d'analyse et de conduite de projet.

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

A. L'action de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) en 2021

En 2021, l'Anact et le réseau des associations régionales d'amélioration des conditions de travail (Aract) ont continué à accompagner les TPE-PME dans la conduite du dialogue social, vecteur d'amélioration des conditions de travail, en accordant une attention particulière aux conséquences de la crise sanitaire.

Impacts de la crise sanitaire

Une partie des accompagnements de TPE-PME coordonnés par le réseau Anact-Aract depuis le début de la crise - notamment dans le cadre du dispositif du ministère du Travail « Objectif reprise » - a consisté en un appui aux acteurs du dialogue social (partage de repères autour de la mise en place du protocole sanitaire, du déploiement du télétravail, du retour sur site post-confinement, etc.).

Tirant de premiers enseignements des actions et interventions menées au début de la crise, l'Anact a produit deux documents d'analyse consacrés à l'impact de la crise sur les pratiques de dialogue social et les relations professionnelles : *Les organisations du travail à l'épreuve de la crise. 1/ Management et relations professionnelles 2/ Les pratiques de dialogue social*.

Sur ces sujets, le réseau Anact-Aract a également réalisé une enquête auprès de 1 400 représentants des employeurs et des salariés, de janvier à février 2021. Une majorité d'entre eux rapportent une intensification du dialogue social accompagnée d'une adaptation partielle des moyens. Les résultats donnent à voir, par ailleurs, une perception nuancée de l'évolution des relations sociales durant la crise ainsi que des besoins forts en « outillage » (concernant les sujets à traiter comme les éléments de méthode – en matière de préparation des négociations par exemple). Les résultats de cette consultation ont été partagés par le biais d'un webinaire lors de la « semaine pour la qualité de vie au travail » ainsi que dans le cadre de certains ODDS.

Appui à la prise en compte des enjeux de conditions de travail

Pour contribuer à répondre aux besoins des acteurs du dialogue social en outils, méthodes et connaissances en lien avec la crise et les aider à mieux prendre en compte les enjeux de conditions de travail dans la négociation, plusieurs webinaires ont été organisés par l'Anact en 2021 (sur les négociations en matière de charge de travail, d'égalité professionnelle ou encore de télétravail).

Publié par l'Agence fin 2021, le rapport *Intégrer le télétravail dans la durée ?* contient une analyse détaillée de 40 accords d'entreprise. Il propose aux acteurs du dialogue social des éclairages sur le processus de négociation, les éléments de cadrage du télétravail (nombre de jours, clauses de réversibilité, de suspension, etc.) ainsi que les différents sujets à traiter.

Au-delà de la période de crise, l'Anact a, par ailleurs, engagé des réflexions avec les partenaires sociaux représentés au sein de son conseil d'administration pour expliciter et développer davantage les liens entre les démarches de qualité de vie au travail (QVT) et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) – un concept consacré par l'ANI du 10 décembre 2020. Plusieurs outils ont également été proposés pour aider les entreprises à progresser en ce sens (quizz, plateforme Reflex'QVT de mise en relation entreprises-consultants etc.).

Trois offres de formation du catalogue de l'Anact, plus particulièrement dédiées aux partenaires sociaux d'entreprise, ont, par ailleurs, été mises à jour en 2021 : « Égalité professionnelle : négocier un accord pour une dynamique pérenne », « Améliorer la dynamique du CSE » et « Faire des transformations numériques un enjeu du dialogue social ».

Ordonnances travail : contributions aux ODDS et au comité d'évaluation

Compte tenu de sa mission d'appui au dialogue social sur les conditions de travail et de son maillage territorial, le réseau Anact-Aract travaille en partenariat avec plusieurs ODDS depuis leur création. Dans le cadre d'une contribution au rapport annuel 2021 du comité d'évaluation des ordonnances travail (CEO), le réseau a cherché à identifier des leviers favorables au fonctionnement de ces observatoires et au déploiement de leurs actions pour le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'Anact a, par ailleurs, contribué à l'élaboration du plan d'accompagnement à la mise en œuvre des ordonnances piloté par le ministère en charge du Travail.

Dispositif d'appui aux relations sociales

L'Anact a continué de porter le dispositif d'intervention Areso (appui aux relations sociales) sur l'ensemble du territoire.

Les premiers résultats montrent que le dispositif redémarre en 2021 (doublement des interventions par rapport à 2020) après une période de ralentissement due à la période de crise. Cette dynamique montre son intérêt dans un contexte marqué par des modifications majeures d'organisation du travail affectant les relations interpersonnelles et les collectifs de travail.

B. Le plan de santé au travail (PST 4)

Tous les 5 ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail. En mettant en place un Plan de santé au travail (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4e **Plan santé au travail** a été établi dans un contexte inédit, lié d'une part à la crise sanitaire et, d'autre part, à la réforme de la prévention en santé au travail, fondée à la fois sur l'ANI du 10 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 n°2021-1018 renforçant la prévention de la santé au travail.

L'élaboration de ce nouveau Plan s'est structurée autour de deux grands principes :

- la prise en compte du **bilan du PST 3**, publié en juillet 2021, mettant en évidence la nécessité de reconduire les principes directeurs du 3e Plan dans le PST 4, tout en intégrant de nouvelles préoccupations ;
- le prolongement de la méthodologie initiée avec le 3e plan, reposant sur un processus de co-construction avec les institutions de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, et avec les partenaires sociaux du Conseil national d'orientation des conditions de travail (Coct) pour approfondir et enrichir les propositions formulées.

Le 4e Plan santé au travail, rendu public le 14 décembre 2021, lors d'une séance du Coct organisée sous la présidence du secrétaire d'État chargé des retraites et de la santé au travail, M. Laurent Pietraszewski, s'organise autour d'un axe transversal relatif à la prévention des accidents graves et mortels, de quatre axes stratégiques, déclinés en dix objectifs opérationnels, 33 actions et 90 sous-actions. Il permet ainsi d'aborder l'ensemble des défis prioritaires identifiés par les acteurs de la prévention pour la période 2021–2025.

Le PST 4 doit être décliné en Plans régionaux de santé au travail (PRST) au cours du premier semestre 2022.

L'élaboration du 4e Plan résulte d'une construction participative et concertée

Les enseignements issus du bilan du PST 3

Le dialogue social a été consubstantiel à la construction et à la mise en œuvre du PST 4. En effet, le mode d'élaboration du PST 3 avait associé les partenaires sociaux, dès l'origine.

Selon la même méthodologie, la DGT et les membres du Copil du PST 3 ont engagé, dès la fin du 4e trimestre 2019, la rédaction du bilan PST 3 et ont associé les membres du Coct pour partager les principaux enseignements.

Ils ont permis de mettre en évidence les avancées majeures, par exemple :

- la prévention primaire consacrée comme clé de voûte de la santé au travail ;
- le renforcement de la transversalité entre la santé au travail et la santé publique.

Mais aussi des axes de progrès à prendre en compte dans le futur Plan :

- la nécessité de mieux suivre et évaluer les résultats du Plan ;
- la nécessité d'une mobilisation toujours accrue des services de prévention de santé au travail aux côtés des autres acteurs de la santé au travail.

Forts de ces enseignements, 14 groupes de travail thématiques ont été mis en place au sein du Copil PST[5], dont les partenaires assurent l'expertise de nombreuses thématiques sur la santé au travail.

5) Le Copil PST est composé de représentants de l'Anact, l'Anses, l'Assurance maladie – risques professionnels, la MSA, l'INRS, l'OPPBTP, Santé publique France, la direction générale de l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP), la direction générale de la santé (DGS), le ministère de l'Agriculture (MAA), la Dares, et depuis le PST 4, la direction générale de la prévention des risques (DGPR) du ministère de l'Économie et du Développement durable et la délégation à la sécurité routière.

L'élaboration du PST 4

Dans une approche de co-construction, dix séances du Copil ainsi que de nombreux échanges bilatéraux entre ces réunions ont été consacrés à l'examen des propositions issues des groupes de travail.

Parallèlement, les avis des référents PRST sur les orientations proposées dans le Plan ont pu être recueillis grâce à l'organisation d'échanges réguliers, notamment au travers des réunions pilotées par la DGT.

Enfin, des réunions de travail ont également été réalisées auprès d'institutions spécifiques pour approfondissement de certains sujets : par exemple l'Institut national du cancer (Inca) pour les liens entre cancers et risque chimique ou maintien en emploi.

Quinze réunions dédiées au PST 4 ont été organisées entre janvier et novembre 2021 pour consulter les partenaires sociaux du Coct, tant sur l'architecture du Plan et l'articulation des axes et objectifs à retenir, que sur la présentation des actions elles-mêmes.

Le Plan reprend ainsi à son compte les grandes orientations de l'ANI, traduites dans le cadre de la loi du 2 août 2021, et les lignes directrices du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour les années 2021 à 2027. L'ensemble des sujets abordés dans l'ANI sont présents : place et rôle des services de prévention de santé au travail, prévention primaire, dialogue social, prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), QVCT, etc.

De la continuité avec le 3e Plan à l'intégration de nouveaux sujets majeurs

Le Plan réaffirme et amplifie certains principes directeurs du PST 3

Certaines thématiques ont été reprises, en cohérence avec l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail :

- la promotion d'une approche positive de la santé qui se traduit dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, reconnue comme un levier de conciliation du bien-être au travail et de la performance de l'entreprise ;
- la primauté de la prévention par rapport à la logique de réparation, dont l'accent mis notamment sur la prévention de certains risques qui concentrent le plus d'accidents ou les accidents les plus graves ;
- les TPE et PME comme cibles prioritaires qui représentent plus de 99 % des entreprises en France et emploient près de la moitié des salariés ;
- la place de la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'accompagnement des salariés vulnérables, axe fort de l'ANI et de la loi du 2 août, incontournable au regard de facteurs comme le vieillissement de la population et la hausse des maladies chroniques ;
- la place majeure du dialogue social autour des conditions de travail.

En outre, le Plan approfondit certaines thématiques déjà présentées dans le PST 3. Il s'attache à articuler au mieux les différents plans et programmes portés par les pouvoirs publics et les organismes de prévention, et se situe dorénavant comme un point de convergence entre les différents plans et documents programmatiques ayant un impact sur les travailleurs. Notons par exemple les actions de gestion des risques liés aux nanomatériaux en lien avec la stratégie nationale des perturbateurs endocriniens (SNPE 2), la lutte contre les effets de certaines pollutions (sols, air intérieur) sur la santé des travailleurs en lien avec le Plan national santé environnement (PNSE 4), ou encore la prise en compte des risques psychosociaux dans le secteur agricole en lien avec le Plan de prévention du mal-être et l'accompagnement des agriculteurs en difficulté.

Tout en préservant les spécificités de la santé au travail, notamment en termes d'acteurs et de financement, le Plan réaffirme également le nécessaire renforcement de la transversalité entre les approches institutionnelles de la santé (santé au travail, santé environnementale, santé publique). L'objectif est d'améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle, ou encore de prévenir certains risques et certaines pathologies qui ont de multiples facteurs, en cohérence avec la notion de santé globale (« *One Health* », une seule santé) issue de la loi « Santé » du 27 janvier 2016.

Le PST 4 centralise enfin plusieurs actions dans un axe dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels, afin d'en faire un enjeu transversal, décliné dans un plan spécifique publié en 2022.

Le Plan innove sur des sujets majeurs

Le plan innove sur certains sujets majeurs tels que :

- les conséquences du changement climatique sur la santé des travailleurs avec la prise en compte des risques environnementaux et des mutations liées à la transition écologique ;
- les évolutions technologiques avec des actions consistant à adapter la prévention primaire aux mutations et transitions de l'organisation du travail (développement du télétravail par exemple) ;
- la prise en compte des crises et de leurs effets sur la santé au travail ;
- la protection de la santé mentale, dans le prolongement des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie des 27 et 28 septembre 2021, notamment en lien avec la prévention des risques psychosociaux et la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ;
- les inégalités liées au sexe dont la lutte contre les agissements sexistes et violences sexuelles, en lien avec les engagements du Grenelle des violences conjugales.

Le PST 4 comprend un axe transversal dédié à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels, priorité de la politique publique de santé au travail, dans un contexte où leur nombre a atteint un palier ces dernières années. Cet axe transversal a lui-même été décliné dans un Plan spécifique sur la prévention des accidents du travail graves et mortels (ATGM), publié le 14 mars 2022. Tout comme le PST, ce Plan ATGM a été élaboré dans le cadre d'un processus de co-construction avec les acteurs de la prévention des risques professionnels et les partenaires sociaux.

Couvrant la période 2022-2025, il comprend 27 mesures articulées autour de quatre axes thématiques et d'un axe transversal :
1. protéger les jeunes et les nouveaux embauchés ;
2. accroitre la mobilisation auprès des travailleurs les plus vulnérables ;
3. renforcer l'accompagnement des TPE-PME ;
4. approfondir la connaissance pour mieux cibler les actions.

Axe transversal : Déployer une communication proactive et positive au service de la prévention primaire

Ce Plan fera l'objet d'un suivi semestriel de l'avancement des mesures, qui pourront être enrichies par les retours d'expérience et ainsi prendre en compte les éventuelles évolutions en matière de sinistralité. Une clause de revoyure est prévue dans 2 ans pour s'assurer de la pertinence et de l'impact des actions menées.

En outre, conformément au constat établi dans le bilan du PST 3, les moyens du suivi et de l'évaluation du Plan ont été renforcés pour mieux mesurer les résultats produits, notamment à l'aune des ressources et moyens investis. Le Plan se dote ainsi d'un pilotage stratégique et opérationnel renforcé.

Il s'agit d'une part d'indicateurs stratégiques qui ont vocation à donner un aperçu de l'environnement du Plan quant à l'effet final recherché sur les publics-cibles (travailleurs, entreprises, etc.). Les indicateurs de pilotage, d'autre part, rendront compte de l'implication des acteurs sur ce Plan, dont l'une des grandes ambitions est de fournir le cadre d'une meilleure coordination entre eux, et de la qualité de son pilotage. Enfin, les indicateurs de suivi et/ou des livrables associés aux actions ont pour but d'assurer un pilotage pertinent des actions du Plan tout au long de sa mise en œuvre, en évaluant les résultats obtenus.

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) EN 2021

L'État participe au développement de la négociation collective de branche en jouant un rôle d'impulsion et de facilitation des négociations, principalement au travers de l'action des présidents de commission mixte paritaire.

A. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, un rôle d'intermédiation avec la constitution de CMP et la nomination d'un président de commission mixte (PCM).

Retour d'expérience d'une PCM, Anouk BARAT, directrice adjointe du travail, présidente de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) de la branche du *négoce et des prestations de services dans les domaines médicotechniques* :

Négociateurs de branche…Et si on les félicitait ?

La branche du *négoce et des prestations de services dans les domaines médicotechniques* emploie 32 000 salariés, dont 5 000 professionnels de santé, qui représentent des métiers aussi variés que magasiniers, techniciens, infirmiers, pharmaciens, diététiciens ou ergothérapeutes et qui permettent à plus de 2,5 millions de personnes de bénéficier d'un traitement à domicile.

La profession est constituée de 2 400 entreprises hors audioprothésistes : 83 % sont des entreprises de moins de 10 salariés représentant 22 % des effectifs salariés de la branche.

Celle-ci regroupe des entreprises prestataires de santé à domicile touchant des domaines aussi incontournables que la perfusion à domicile, la nutrition entérale et parentale, l'insulinothérapie, les pathologies respiratoires et la livraison d'oxygène, la stomie et les troubles de la continence, sans oublier la délivrance de matériel souvent sur-mesure permettant le maintien de l'autonomie ou la compensation d'un handicap. Elle joue un rôle grandissant dans le système de santé, puisqu'au travers de ses activités, elle contribue à éviter l'engorgement des hôpitaux.

Au-delà de cette approche de santé publique, ce sont des femmes et des hommes qui s'emploient tous les jours à maintenir à domicile des enfants et des adultes malades ou handicapés, à préserver le maximum d'autonomie de ces personnes vulnérables, à maintenir leur lien familial. Toutes ces professions sont donc au cœur du respect de la dignité humaine.

Ce secteur de la prestation de santé à domicile a une économie rythmée par les prix des prestations fixés par les autorités de la santé.

Alors, quel bilan ?

- oui, les partenaires sociaux n'arrivent pas à respecter le calendrier des négociations obligatoires de branche ;
- oui, ils ne se sont pas saisis des possibilités de négociation de branche prévues par les ordonnances travail de 2017 ;
- oui, il n'y a pas eu d'accord salarial depuis 2018, malgré des négociations ;

- oui, ils siègent en mixte sous l'égide de l'État et la présidente que je suis fait la police des débats, souvent passionnés, vifs ; il faut veiller, calmer, couper quelques propos et apaiser les tensions.

Cependant, cette branche, dotée d'un secrétariat de branche et d'une association paritaire pour gérer notamment ses ressources et ses dépenses, a depuis 2017 structuré, ordonné son dialogue social. Elle s'est dotée d'un rapport de branche, incontournable pour mener des négociations. Elle travaille avec un actuaire dans les domaines de la prévoyance santé. Elle n'hésite plus à se faire accompagner par des consultants extérieurs qualifiés pour aborder des négociations délicates et des sujets techniques.

À la décharge des partenaires sociaux, ils ne maitrisent pas les agendas législatifs, courent après les modifications règlementaires, comme ces prescriptions très techniques sur la prévoyance santé. En matière de formation professionnelle par exemple, il faut s'imprégner des changements, suite à la réforme de 2018, conclure au plus vite un accord Opco et Pro-A en 2019, etc.

Et il faut s'adapter aux fracas de l'actualité et à la pandémie.

Composée en grande partie de travailleurs de première ligne pendant l'épidémie de la Covid-19, la branche a été au rendez-vous, tant sur le plan opérationnel (d'où le peu de recours au chômage partiel) que sur le plan de la négociation collective de branche. Dès le mois d'avril 2020, les séances en CMPPNI se sont déroulées en visioconférence : il a fallu se réinventer, s'écouter, apprivoiser la conduite des débats à distance, y compris pour la présidente aux aguets des petites mains levées sur son PC. Et même découvrir les suspensions de séance à distance, en passant par des salles virtuelles !

Les négociations en 2020, axées principalement sur la négociation d'un accord prévoyance santé se sont déroulées à grands galops suite à la rupture des contrats avec l'organisme de la branche. Il a fallu trouver un autre assureur au plus vite, lancer les appels d'offre. Une véritable course contre la montre.

À l'issue d'un travail de négociation de près de deux ans, les partenaires sociaux ont également signé un accord sur les classifications le 13 janvier 2022, afin de professionnaliser et valoriser les métiers au service des patients. Sans transition, les partenaires sociaux ont emboité le pas sur la négociation d'une grille de salaire associée. La méthode de négociation a été trouvée : travail par collège séparé, avec l'appui d'un cabinet extérieur pour comprendre les enjeux, puis négociations en CMPPNI.

Et la présidente doit suivre : s'emparer des sujets traités, en comprendre les problématiques. En tant que médiatrice, elle est observée. Il faut ainsi éviter toute forme d'expression verbale ou corporelle pouvant être assimilée à une prise de parti ; la concentration s'impose tout en distribuant les prises de parole.

Ces représentants du secteur de la prestation à domicile siégeant en CMPPNI se battent pour la reconnaissance et la pérennité de leurs métiers. Ils guettent les réformes, sont aux abois face à certains projets législatifs, comme celui de la baisse de la prise en charge des fauteuils roulants.

Cette branche n'est peut-être pas au rendez-vous sur tous les sujets, mais elle se sent responsable des travailleurs et des travailleuses, inquiets de la pérennité de leur entreprise et de leur travail.

Et en tant que présidente, au-delà du constat du travail réalisé par les membres de la CMPPNI, c'est bien leur engagement que je trouve honorable, digne de respect, voire touchant. Ces femmes et ces hommes prennent sur leur temps professionnel, débordant largement sur le temps personnel, pour défendre les droits et intérêts des salariés et de la profession. Certains sont déjà engagés dans leur entreprise, titulaires de mandats syndicaux, membres du CSE. D'autres sont des permanents de leur fédération. Tous ces profils forment une sorte d'équilibre. Côté employeurs, les moyens aussi sont tendus, les agendas serrés ; il manque certainement quelques bras pour faire fonctionner leurs organisations.

Au-delà de leurs différences d'opinion, on note du respect dans leur mésentente – on pourrait presque dire une forme d'attachement, en tous les cas tout sauf de l'indifférence.

Alors dépassons nos vieux réflexes de notation scolaire à la française ! Certes, ils ne sont pas parfaits, mais osons les féliciter !

B. L'activité des CMP reste dense en 2020 malgre la crise sanitaire

Fin 2021, on dénombre **65 CMP** qui négocient sous la présidence d'un représentant du ministère (cf. liste en annexe sur le site internet du ministère). Ce nombre est identique à celui de 2020, après six retours en paritaire et six entrées en mixte au cours de l'année.

Les secteurs du commerce (34 branches) et des services (30 branches) restent les plus concernés par ce dispositif, tandis que le secteur industriel ne l'est que pour quatre branches.

En 2021, **539 réunions se sont déroulées en commission mixte. Leurs ordres du jour ont porté sur les thèmes suivants** :

Principaux thèmes négociés en CMP en 2021

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

C. La négociation dans le cadre de CMP

197 accords collectifs ont été signés dans le cadre d'une CMP en 2021, soit près de 19 % des accords de branches. Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année précédente (230 textes signés, 24 % des accords de branche) mais est comparable aux années 2014 et 2016.

Il est à noter que les branches qui sont en commission mixte continuent en 2021 de signer, en moyenne, un nombre plus élevé d'accords que les branches en paritaire simple, bien que le dialogue social soit naturellement plus difficile dans les premières que dans les secondes. L'action de médiation assurée par les PCM a en effet permis dans de nombreux cas de débloquer des situations et de faciliter l'obtention d'un accord.

L'ordonnancement des thèmes abordés en CMP diffère légèrement par rapport à l'année précédente : les négociations salaires (41 accords), formation professionnelle (27 accords), santé/prévoyance (19 accords) et APLD (18 accords) sont les thèmes les plus présents dans les accords signés dans le cadre d'une commission mixte en 2021.

D'autres thèmes ont également fait l'objet de négociations, comme les classifications, l'épargne salariale ou l'égalité professionnelle.

D. Quelques accords significatifs en 2021

Parmi les accords signés en commission mixte pour l'année 2021, on peut signaler, à titre d'exemple, quelques accords particulièrement intéressants :

- l'accord signé le 19 avril 2021 sur le télétravail dans la branche du *négoce de l'ameublement*, qui organise le télétravail tant classique qu'en cas d'urgence : il prévoit notamment les droits collectifs des télétravailleurs, leur équipement et l'accompagnement des managers ;
- l'accord de méthode signé le 9 avril 2021 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur la fusion des champs dans la branche des *avocats*, dans lequel les partenaires sociaux définissent les modalités pratiques de mise en œuvre de l'accord de fusion des champs des deux conventions collectives relatives aux avocats ;
- l'accord signé le 28 avril 2021 sur le dialogue social à distance dans la branche du *bricolage*, qui prévoit notamment l'organisation de visioconférences, la durée des réunions et le système de décompte des votes ;
- l'accord signé le 8 juillet 2021 sur le harcèlement au travail et les violences sexistes dans la branche de la *publicité*, qui met en place une prévention des risques de harcèlement et qui définit les modalités de signalement des cas de harcèlement et de traitement des alertes ;
- l'accord signé le 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des *télécommunications*, qui constitue une actualisation des stipulations de l'accord relatif à l'égalité femmes-hommes du 23 septembre 2005 ;
- l'avenant signé le 16 décembre 2021 relatif aux salaires dans la branche des *Hôtels, cafés, restaurants*, qui procède à une revalorisation moyenne de 16 % sur l'ensemble de la grille salariale et met l'accord en conformité avec le Smic.

E. Les retours en paritaires simples

La commission mixte n'est qu'un moment dans la vie conventionnelle d'une branche : elle a un caractère temporaire pour lever un blocage ponctuel ou impulser une dynamique de négociation. La branche est appelée à prendre ou reprendre son autonomie dès que cela redevient possible. Il n'est donc pas souhaitable que les négociations en commission mixte deviennent le mode de fonctionnement « normal » du dialogue social dans une branche.

La principale raison du retour en paritaire simple dans les branches est le constat fait par l'ensemble des parties à la négociation que le dialogue social est redevenu de qualité et le climat propice à la négociation. C'est notamment le cas lorsque les thèmes bloquants, qui étaient à l'origine de la mise en commission mixte paritaire, ont permis après négociations la conclusion d'accords valablement signés.

Il arrive plus rarement que le PCM ou président de la CMP fasse le constat que, malgré son intervention dans la branche, le dialogue social demeure bloqué et que sa présence n'apparaît ni pertinente ni efficace. Cette décision de retrait amène parfois les partenaires sociaux à analyser par eux-mêmes les conséquences du blocage des négociations.

En 2021, six branches où les négociations se déroulaient en CMP sont retournées en paritaire simple *(manutention portuaire et établissements portuaires, pompes funèbres, sport, pharmacies d'officine, greffiers des tribunaux de commerce, assistants maternels et salariés du particulier employeur)*. Elles étaient deux en 2020.

La DGT encourage ces retours en paritaire en demandant aux présidents de la commission mixte de faire un point annuel sur cette question avec les membres de leur commission.

2.2. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2021

A. Le rappel de la procédure du dépôt à l'extension de l'accord

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[6].

6) La procédure détaillée est disponible dans le *Bilan de la négociation collective 2017*, Partie 2, Chapitre 2 - L'action de l'État.

B. En 2021, on constate une hausse de l'activité en matière d'extension au regard du nombre de demandes d'extension comme du nombre de textes étendus et une baisse du délai moyen d'extension

Des demandes d'extension en hausse

En 2021, 918 demandes d'extension ont été enregistrées par la DGT ce qui représente une évolution à la hausse, imputable à l'augmentation du nombre d'accords de branche, par rapport aux 818 demandes enregistrées l'année précédente.

Ainsi, le nombre de demandes au cours de l'année 2021 tend à se rapprocher du niveau d'avant crise sanitaire supérieur à 1 000 demandes.

Comparé à l'année précédente au cours de laquelle la crise sanitaire et ses effets sur l'économie avaient entraîné une baisse notable du nombre d'accords salariaux, l'année 2021 se caractérise par une légère hausse du nombre d'accords salariaux et de demandes d'extension concernant ces accords. En 2021, 340 accords salariaux ont fait l'objet d'une demande d'extension contre 288 en 2020. Le volume des demandes d'extension concernant des accords abordant des thèmes autres que les salaires, a également augmenté passant à 578 contre 530 en 2020.

Nombre de demandes d'extension par an sur la période 2011-2021*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Procédure accélérée accords salaires	472	482	407	401	266	376	406	406	423	288	340
Procédure normale	598	579	441	498	543	524	481	645	652	530	578
Somme	**1 070**	**1 061**	**848**	**899**	**809**	**900**	**887**	**1 051**	**1 075**	**818**	**918**

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

Un nombre de textes étendus en hausse

1 060
TEXTES ÉTENDUS

En 2021, 1 060 textes ont été étendus contre 980 en 2020.

En 2021, la sous-commission des conventions et accords (SCCA) a été consultée à 22 reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes réglementaires. La SCCA a également été consultée 16 fois dans le cadre la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords collectifs salariaux.

Afin d'étendre au plus vite les textes ayant pour objet de faire face aux conséquences financières, économiques et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19, dont les accords portant sur l'activité partielle de longue durée, plusieurs consultations exceptionnelles de la SCCA, en format électronique, ont été ajoutées au calendrier initial de l'instance.

Avec un total de 1 060, le nombre de textes étendus en 2021 n'a jamais été aussi élevé au cours des dix dernières années. 358 de ces accords concernaient les salaires et 702 portaient sur d'autres thématiques.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

Année	Salaires	Autres	Total
2011	516	461	977
2012	477	511	988
2013	459	470	929
2014	352	290	642
2015	279	490	769
2016	386	381	767
2017	385	380	765
2018	258	319	577
2019	410	568	978
2020	382	598	980
2021	358	702	1 060

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

Un délai d'extension de 123 jours, en baisse par rapport à 2020

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 2021, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 123 jours, en baisse de près d'un mois (28 jours) en comparaison à 2020 (151 jours).

Les accords traitant exclusivement des salaires sont instruits selon la procédure accélérée définie à l'article L. 2261-26 du code du travail. Les accords portant sur d'autres thématiques nécessitent généralement une instruction plus longue. En effet ces derniers mobilisent souvent l'expertise de plusieurs services et, dans le cas de certaines thématiques, d'autres ministères.

En 2021, le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale était de 146 jours, celui des textes suivant la procédure accélérée était de 99 jours.

Délai moyen d'extension (en jours) selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Accords salaires	81	73	90	106	69	86	179	156	124	99
Autres accords	184	180	152	158	153	166	201	190	178	146
Global	130	122	116	138	107	122	190	173	151	123

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

Le plan d'action mis en œuvre pour la résorption du stock d'accords en attente d'extension

En 2020, la DGT a mis en œuvre plusieurs mesures afin de résorber le stock d'accords en attente d'extension et de réduire les délais d'extension. Cet objectif a été poursuivi en 2021.

Dans ce cadre, une synchronisation du calendrier des séances de la SCCA avec celui de la sous-commission de la protection sociale complémentaire (SCPSC) a été favorisée afin de permettre sans délai l'extension des accords prévoyance et complémentaire santé qui font l'objet d'une consultation des deux instances. Par ailleurs, le traitement privilégié des accords les plus anciens a été poursuivi et accéléré. Enfin, le rythme soutenu de consultation de la SCCA s'est poursuivi avec, comme en 2020, 22 consultations organisées en 2021 auxquelles se sont ajoutées 16 consultations dans le cadre de la procédure spécifique aux accords salariaux.

Ainsi, 1 051 textes ont été examinés par la SCCA (318 en procédure accélérée spécifique aux accords salaires et 733 en procédure normale) contre 1 006 en 2020.

Le nombre de textes élargis à un autre secteur

En 2021, trois textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activités ou territoriaux. Seuls les accords de deux branches font désormais l'objet d'un élargissement, ce qui explique le nombre réduit d'accords faisant l'objet de cette procédure.

CCN	Secteur
Poissonnerie	Secteur du commerce de gros de la poissonnerie
Instituts de retraites complémentaires	Secteur des institutions de prévoyance

C. Les typologies des observations de la SCCA en 2021

Comme les années précédentes l'activité de contrôle de la légalité des textes conventionnels déposés à l'extension par les partenaires sociaux a fait l'objet de nombreuses observations de nature et portée diverses. Appels à l'attention (AAA), réserves ou exclusions traduisent la manière graduelle par laquelle l'administration appréhende la conformité des stipulations conventionnelles au cadre législatif et réglementaire. En 2021, sur les 1 051 textes présentés à la SCCA dont 733 abordant des thèmes autres que les salaires, 558 ont fait l'objet d'au moins une observation contre 175 sans observation. Les refus d'extension sont en augmentation et ont concerné 74 textes présentés en SCCA en 2021 (contre 35 en 2020).

	Textes ayant fait l'objet au moins d'une observation	Textes ayant fait l'objet au moins d'un AAA	Textes ayant fait l'objet au moins d'une réserve	Textes ayant fait l'objet au moins d'une exclusion	Refus d'extension
2019	**495**	248	363	98	44
2020	**448**	183	296	179	35
2021	**558**	289	361	190	74

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

D. Les travaux du groupe d'experts en 2021

L'ordonnance du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective permet au ministre chargé du Travail de saisir, de sa propre initiative ou à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés, représentative dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord, un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de son extension. Son avis a pour objectif d'éclairer le ministre et les services de l'administration dans leur décision d'étendre ou de ne pas étendre. En effet, en projetant l'accord dans son contexte économique et social et à l'appui d'indicateurs, le groupe met en balance l'intérêt social de l'extension avec son impact économique sur les entreprises d'un secteur et celles qui souhaiteraient l'intégrer.

En 2021, le groupe d'experts a été **saisi quatre fois et a rendu deux avis.**

Les deux avis rendus en 2021, à la demande d'une organisation professionnelle, concernent des accords portant sur deux thèmes non explorés jusque-là : l'activité partielle de longue durée (APLD) - dans la branche des *salariés des cabinets d'avocats* - et la mise en place d'un dispositif de jours pour enfants malades, dans la branche de la *plasturgie*. La construction de sa doctrine par thème s'inscrit ainsi dans la continuité des trois avis établis en 2019 et 2020, respectivement sur la reprise de personnel dans le secteur du transport de fonds, sur la création de la CPPNI et sur l'augmentation des salaires dans le secteur de la plasturgie.

L'accord 22 janvier 2021 relatif à l'APLD, conclu dans la branche des *salariés des cabinets d'avocats*

Dans son avis rendu le 15 juin 2021, le groupe d'experts n'émet pas de réserve quant à l'extension de l'accord qui a pour principale spécificité d'élever, pendant la période d'activité partielle, l'indemnisation perçue par le salarié à hauteur de 80 % de sa rémunération antérieure brute alors que le dispositif réglementaire prévoit que le salarié percevra une indemnité correspondant à 70 % de son salaire antérieur brut. Il note que cet accord offre avant tout une possibilité aux employeurs de la branche qui le décident de bénéficier de l'APLD, avantageuse pour les entreprises et les salariés, sans conclure d'accord collectif d'entreprise spécifique.

L'accord du 30 juin 2021 relatif à l'attribution de jours pour enfants malades, conclu dans la branche de la *plasturgie*

Dans son avis rendu le 2 décembre 2021, le groupe d'experts est favorable à l'extension de cet accord qui, en rémunérant, à hauteur de 80 % de son salaire horaire brut, 3 jours de congés pris par un salarié pour s'occuper d'un enfant malade offre au salarié concerné un avantage (à l'appui d'un certificat médical) n'étant pas de nature à mettre en péril une entreprise de la branche.

Ces deux accords ont été étendus en 2021.

Deux saisines réalisées en 2021 ont par ailleurs donné lieu à un avis du groupe d'experts rendu au début de l'année 2022 :

- une initiative de la ministre en charge du Travail portant sur un accord conclu le 29 janvier 2021 visant à harmoniser les stipulations de la convention collective du *thermalisme* avec celles de la convention collective de l'*hospitalisation privée* (avis rendu le 1er février 2022) ;
- une initiative de quatre organisations professionnelles de la branche des *personnels des cabinets d'avocats* portant sur un avenant conclu le 15 octobre 2021 augmentant les minima salariaux de 3 % sur l'ensemble de la grille de rémunération (avis rendu le 21 mars 2022).

2.3. L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTAT DANS LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Après un ralentissement du chantier de la restructuration des branches professionnelles durant l'épidémie de la Covid-19, les travaux ont repris au premier semestre 2021, en concertation avec les partenaires sociaux.

La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) de la CNNCEFP s'est ainsi réunie le 20 juillet, conduisant à un arrêté de fusion concernant les branches suivantes :

- la branche des *centres d'hébergement et de réadaptation sociale* (CHRS, IDCC 783) a été rattachée à la branche des *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* (IDCC 413) ;

- la branche du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés* (IDCC 1947) a été rattachée à la branche du *négoce des matériaux de construction* (IDCC 3216) ;
- la branche des *éditeurs de la presse magazine* (employés et cadres, IDCC 3225) a été rattachée à la branche de la *presse* d'*information spécialisée* (employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, IDCC 3230) ;
- les trois branches des *cadres administratifs de la presse quotidienne départementale* (IDCC 781), des *cadres techniques de la presse quotidienne départementale* (IDCC 1018) et des *cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information* (IDCC 1563) ont été rattachées à la branche de l'*encadrement de la presse quotidienne régionale* (IDCC 1895).

En parallèle, la DGT a continué à accompagner les branches engagées dans une démarche de rapprochement par la tenue de réunions régulières avec les partenaires sociaux concernées et l'analyse de projets d'accords de fusion ou d'harmonisation conventionnelle en amont de leur signature.

Le rapprochement conventionnel des branches engagées dans une démarche de fusion est également soutenu via la mise en place de CMP spécifiques, dans les secteurs où cela est nécessaire. C'est notamment le cas de la branche des *activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif* (BASSMS), dans laquelle un PCM a été nommé, à la suite de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022, lors de laquelle l'ambition de conclusion d'une convention collective étendue pour le secteur a été réaffirmée par le Premier ministre.

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. Le dialogue social au niveau européen **177**

1.1. Le dialogue social interinstitutionnel et les initiatives dans le domaine social 177

1.2. Les processus, acteurs et instances du dialogue social européen 184

1.3. Un dialogue social européen à renouveler 189

2. Le dialogue social au niveau international **191**

2.1. La 109e session de la Conférence internationale du travail (CIT) de l'Organisation internationale du travail (OIT) 191

2.2. La ratification de la convention n°190 sur la violence et le harcèlement 192

2.3. L'alliance 8.7 193

2.4. Le point de contact national (PCN) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) 194

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN

1.1. LE DIALOGUE SOCIAL INTERINSTITUTIONNEL ET LES INITIATIVES DANS LE DOMAINE SOCIAL

A. Les initiatives de la Commission européenne en matière de droit social et du travail

Le plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux

La Commission européenne a présenté le 4 mars 2021 un **plan d'action**[1] **pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.** L'objectif étant de permettre l'application concrète des 20 principes du Socle. Par ce plan, la Commission s'est engagée à prendre au cours de son mandat actuel (jusqu'en 2024) toute une série d'actions, telles que l'élaboration d'une nouvelle stratégie en matière de santé et sécurité au travail, une communication sur le travail décent dans le monde, ainsi que des initiatives en faveur de la négociation collective pour les travailleurs indépendants et pour renforcer le dialogue social (cf. L'initiative annoncée par la Commission pour renforcer le dialogue social ci-après).

Les trois grands objectifs fixés à l'horizon 2030

Porter le taux d'emploi des 20-64 ans à 78 %	Former chaque année au moins 60 % des adultes	Réduire d'au moins 15 millions le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale

Pour suivre les progrès accomplis par les États membres, un tableau de bord social révisé a été proposé et annexé au plan d'action.

1) Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux | Commission européenne (europa.eu)

Les propositions de directives

Garantir des salaires minimaux adéquats en Europe

À titre de rappel, la Commission européenne a présenté le 28 octobre 2020 une proposition de directive pour garantir un salaire minimum adéquat dans tous les États membres sur la base de l'article 153-1 du TFUE[2] (compétence de l'Union européenne [UE] en matière de conditions de travail). Le texte proposé fixe un cadre afin d'assurer un niveau de rémunération minimale permettant d'assurer un niveau de vie décent. **Il n'impose aucune obligation d'introduire un salaire minimal légal dans les États membres où il n'existe pas**, ni de rendre les conventions collectives d'application générale. La proposition ne vise pas à harmoniser les salaires minimaux des États membres ni à établir un mécanisme uniforme pour fixer le salaire minimum. **Ses dispositions encouragent le développement de la négociation collective dans ce domaine, le renforcement de l'implication des partenaires sociaux et introduit des critères concernant la fixation et l'évaluation des salaires minimums légaux.**

En 2021, et selon la procédure législative ordinaire, la proposition de directive a fait l'objet de discussions au sein du Conseil de l'UE et du Parlement européen. Ce dernier s'est prononcé le 25 novembre en faveur du lancement des discussions interinstitutionnelles, sur la base du mandat voté par les eurodéputés membres de la Commission emploi (EMPL) le 11 novembre. **Le Conseil de l'UE a adopté une orientation générale en Conseil des ministres européens de l'Emploi et des affaires sociales (EPSCO) le 6 décembre**. Le compromis obtenu sous Présidence slovène a été approuvé par une large majorité qualifiée d'États membres. Seuls le Danemark et la Hongrie s'y sont opposés, tandis que l'Autriche et l'Allemagne se sont abstenues.

La France a apporté son soutien au texte depuis le début des discussions et des négociations au sein du Conseil.

Vers la transparence salariale

« L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes » dans le monde du travail est le deuxième grand principe du Socle européen des droits sociaux. Pour qu'il devienne une réalité, **la Commission a présenté le 4 mars 2021 une proposition de directive sur la transparence salariale**. Cette initiative poursuit deux objectifs : réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et lutter contre la sous-évaluation des emplois occupés majoritairement par les femmes.

Des mesures concrètes sont proposées pour renforcer la transparence des rémunérations, telles que la mention systématique du salaire proposé à l'embauche (au nom du droit à l'information), l'interdiction pour l'employeur de demander les précédents salaires, l'obligation d'une évaluation conjointe des salaires et de corriger les rémunérations en cas d'écart supérieur à 5 % (dans le cadre d'un travail égal).

2) Traité de fonctionnement de l'Union européenne.

Un accès facilité à la justice est aussi préconisé pour les victimes de discrimination en matière de rémunération. La charge de la preuve revenant à l'employeur. La proposition prévoit également des sanctions, y compris des amendes, ainsi que la possibilité de formuler des recours collectifs en cas d'inégalité de traitement.

La taille de l'entreprise est prise en considération pour offrir davantage de flexibilité aux petites et moyennes entreprises (seules les entreprises de plus de 250 salariés devront se soumettre à une obligation de rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes). Les États membres ont un rôle d'accompagnement des entreprises et du secteur public dans la mise en œuvre des mesures de transparence (ressources, solutions numériques, conseil, formation) sur la base d'une liste d'exigences minimales demandées par la directive. Ils conserveront une certaine flexibilité sur la manière de procéder à l'échelle nationale.

Le compromis présenté par la Présidence slovène a permis **l'adoption d'une orientation générale lors du Conseil EPSCO du 6 décembre**.

Les autorités françaises se sont d'ores et déjà engagées dans la création d'outils concrets permettant la stricte application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment avec le développement du système national français de l'Index de l'égalité professionnelle. Ce texte poursuit le même objectif politique mais possède des modalités de mise en œuvre qui se distinguent du modèle français. Les autorités françaises poursuivront leur soutien général à ce texte et à sa négociation car il reste essentiel dans la construction d'un marché du travail plus égalitaire entre les femmes et les hommes.

Protéger et offrir de meilleures conditions de travail aux travailleurs des plateformes

Le 8 décembre 2021, le collège de la Commission européenne a adopté une proposition de directive portant sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes.

Celle-ci fait suite à une **consultation des partenaires sociaux** européens qui s'est déroulée en deux phases :

- du 24 février au 7 avril 2021, sur la nécessité d'une initiative relative au travail *via* une plateforme et sur son orientation possible ;
- du 15 juin au 15 septembre 2021, sur le contenu de la proposition envisagée et sur l'instrument juridique pertinent.

Les partenaires sociaux ont exprimé des vues divergentes sur la nécessité de légiférer en la matière et n'ont pas souhaité ouvrir de négociations. En effet, les **syndicats** se sont prononcés en faveur d'une directive prévoyant la présomption réfragable d'une relation de travail accompagnée d'une inversion de la charge de la preuve, ainsi que d'une série de critères permettant de vérifier ce statut. Ils ont aussi soutenu l'introduction de nouveaux droits liés à la gestion algorithmique dans le domaine de l'emploi et se sont majoritairement opposés à la création d'un troisième statut pour les travailleurs de plateformes. Les **organisations d'employeurs**, quant à elles, ont admis la nécessité de travailler sur certaines questions (conditions de travail, qualification erronée du statut professionnel, accès à

l'information) mais ont estimé que des mesures devraient avant tout être prises au niveau national. Concernant la gestion algorithmique, elles ont plutôt mis l'accent sur la mise en œuvre et l'application efficaces des instruments juridiques existants et à venir.

La Commission a également eu des **échanges avec de nombreuses parties prenantes** : plateformes, associations de travailleurs de plateformes, États membres, experts universitaires et organisations internationales, représentants de la société civile, etc.

L'initiative législative adoptée le 8 décembre vise l'amélioration des conditions de travail et des droits sociaux des travailleurs exerçant une prestation de travail par l'intermédiaire de plateformes en ligne. Les grands objectifs de ce texte sont d'une part d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes en leur garantissant un statut approprié, en favorisant la transparence, l'équité et la responsabilité dans la gestion algorithmique de leur travail et d'autre part d'améliorer la transparence dans le travail des plateformes numériques, y compris dans les situations transfrontalières (obligations en termes de déclarations et de transmissions d'informations aux autorités nationales).

La proposition de directive contient le principe d'une présomption de salariat pour les travailleurs de plateformes qui sera activée si au moins deux des cinq critères prévus par la directive. L'idée est que la présomption existe si la plateforme contrôle certains éléments de l'exécution du contrat. La possibilité de réfuter cette présomption repose sur la plateforme.

La proposition contient également un chapitre sur le management algorithmique qui s'applique à tous les travailleurs de plateformes, qu'ils soient salariés ou indépendants et un chapitre sur la transparence du travail de plateformes (obligation de déclaration de travail aux autorités nationales et de transmissions des informations essentielles concernant leurs activités et le nombre de personnes qui exercent une activité par leur intermédiaire).

B. Les actions des présidences du Conseil de l'UE dans le domaine social

Le Conseil de l'UE est une instance européenne rassemblant l'ensemble des ministres des 27 États membres, par domaine d'activité. Chargé d'élaborer des compromis, de rendre des conclusions et de veiller à la cohérence et à la continuité des processus de décision, **le Conseil a une fonction de co-législateur,** partagée avec le Parlement européen.

Tous les 6 mois, un État membre de l'UE en prend la présidence. Trois grandes missions lui incombent :

- **organiser et présider les réunions du Conseil de l'UE**, ainsi que des comités et groupes de travail s'y rattachant ;
- **s'exprimer au nom des 27 États membres** et représenter le Conseil auprès des autres institutions de l'UE telles que la Commission et le Parlement européen ;
- **représenter l'UE** au sein des organisations internationales et auprès des pays tiers.

En 2021, la présidence du Conseil de l'UE a été assurée au premier semestre par le Portugal, suivi au second par la Slovénie. Au premier semestre 2022, c'est la France qui remplit cette mission.

Une présidence portugaise engagée dans la construction d'une Europe sociale (1er janvier - 30 juin 2021)

Restaurer la confiance des citoyens dans le modèle social européen fût l'un des trois grands objectifs de la présidence portugaise, au même titre que la relance de l'économie et l'autonomie stratégique de l'Europe.

Le Portugal a affirmé son soutien au plan d'action de mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux et organisé un sommet social à Porto. Des conclusions sur le télétravail ont également été adoptées par le Conseil de l'UE[3].

Le Conseil des ministres ESPCO[4] a accueilli favorablement le plan d'action de la Commission européenne pour mettre en œuvre le Socle européen des droits sociaux et la révision du tableau de bord social.

Le Conseil s'est également prononcé en faveur d'une **adaptation du Semestre européen** pour permettre une meilleure intégration des politiques sociales. L'enjeu étant d'apporter une réponse globale à la crise sanitaire et ses conséquences à la fois économiques et sociales, en particulier pour les femmes et les jeunes.

3) www.2021portugal.eu
4) Réunion du 15 mars Vidéoconférence informelle des ministres de l'emploi et de la politique sociale - Consilium (europa.eu)

Le sommet social de Porto : pour une relance et une transition économiques durables et socialement justes

Le **sommet social** des 7 et 8 mai 2021 a été l'occasion pour les États membres, les institutions européennes, les partenaires sociaux européens et la société civile, de rappeler leur engagement à œuvrer en faveur d'une Europe sociale, à travers la mise en place du Socle européen des droits sociaux. Il s'agit de favoriser une relance inclusive, ne laissant personne de côté, mais aussi une « transition numérique, écologique et équitable » de l'économie. Cela permettra « de réaliser une convergence sociale et économique ascendante et de faire face aux défis démographiques »[5]. La **déclaration de Porto** reconnaît le rôle essentiel qu'ont à jouer les partenaires sociaux pour y parvenir. « La dimension sociale, le dialogue social et la participation active des partenaires sociaux ont toujours constitué le fondement d'une économie sociale de marché hautement compétitive »[6].

Présidence slovène : priorité à l'inclusion et au travail durable (1er juillet - 31 décembre 2021)

La présidence slovène s'est donnée pour mission de renforcer la résilience de l'UE face aux crises sanitaire, économique, énergétique, climatique et cybernétique. Sur le plan social, **la présidence avait tout particulièrement à cœur de promouvoir un marché du travail inclusif, permettant à chaque personne, quels que soient son âge, son genre ou ses capacités, de travailler dans de bonnes conditions**[7].

Afin d'atteindre les objectifs[8] fixés dans le plan d'action de mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, le Conseil emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) a adopté le 15 mars une **décision relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres**[9]. Ces derniers sont invités à élaborer avec l'UE une stratégie coordonnée pour l'emploi.

Le Conseil du 6 décembre fût particulièrement productif avec l'adoption d'**orientations générales** sur la proposition de directive sur les **salaires minimaux et celle sur** la **transparence des rémunérations** (cf. supra le point B. Les propositions de directive).

Des **conclusions sur le travail durable tout au long de la vie**[10] ont également été adoptées. Dans un contexte de vieillissement de la population active et de risque de pénurie de main-d'œuvre, permettre à chaque personne de commencer ou de continuer à travailler s'avère nécessaire. Pour répondre à cet enjeu majeur, le Conseil promeut l'amélioration de la qualité des emplois et des conditions de

5) Extraits de la Déclaration de Porto.
6) Extraits de la Déclaration de Porto
7) **www.slovenian-presidency.consilium.europa.eu**
8) Augmentation du taux d'emploi et de la formation des adultes, réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale.
9) **Décision du Conseil (europa.eu)**
10) **Conclusions travail durable (europa.eu)**

travail. Il recommande tout particulièrement d'investir dans la santé et la sécurité au travail, « conditions préalables à la durabilité », mais aussi « d'offrir des possibilités de formation »[11] tout au long de la vie.

Enfin, pour renforcer la présence des femmes dans le secteur de l'intelligence artificielle (IA), la présidence a élaboré des **conclusions sur** l'**impact de l'IA sur l'égalité de genre sur le marché du travail**[12]. En les adoptant, les États membres s'engagent à encourager « les filles et les jeunes femmes »[13] à se former davantage aux métiers du numérique, de la création et du développement des outils de l'IA, mais aussi d'agir pour lutter contre les discriminations algorithmiques, lors des processus d'embauche notamment.

C. Les réunions des directeurs généraux du travail (DGRT)

La réunion des DGRT des États membres se tient tous les 6 mois, en amont de chaque nouvelle présidence du Conseil de l'UE. Conduite par la Commission européenne, elle permet d'échanger librement, tant sur le programme du pays qui prend la présidence, que sur l'actualité et les initiatives prévues. Elle est aussi l'occasion de faire un point sur les réformes sociales engagées par les États membres et sur le dialogue social européen.

Présentation des dernières initiatives et avancées sociales

La réunion du 21 mai a permis à la Commission de revenir sur les grands enjeux que constituent la mise en œuvre du plan d'action du Socle européen des droits sociaux et des plans nationaux de relance et de résilience. Sur les initiatives en cours, elle a fait part de son intention de porter en 2021 sa proposition de directive sur la transparence salariale, de présenter une nouvelle stratégie sur la santé et la sécurité au travail pour la période 2021-2027, ainsi qu'une proposition de directive sur les conditions de travail et la protection des travailleurs des plateformes.

Plusieurs avancées et réformes au sein de plusieurs États membres ont été signifiées.

À **Chypre**, un salaire minimum a été fixé au niveau national dans l'hôtellerie. Dans le secteur de la construction, tous les employés peuvent désormais bénéficier des avantages prévus par les conventions collectives (congés, bonus, etc.), même s'ils ne sont pas syndiqués.

En **Espagne**, les partenaires sociaux ont conclu un accord en faveur des livreurs rattachés à une plateforme d'emploi, suivi par l'adoption d'une loi reconnaissant à ces travailleurs des droits (notamment collectifs) comparables aux autres travailleurs du secteur des services de livraison.

11) Extraits des Conclusions du Conseil.
12) **Conclusions IA (europa.eu)**
13) Extraits des Conclusions du Conseil sur l'IA.

Le **Portugal** a engagé, en lien étroit avec les partenaires sociaux, une réflexion sur l'avenir du travail et fixé des priorités en matière de formation, de transitions professionnelles, de nouvelles formes d'emploi, d'investissements dans des secteurs stratégiques, de travail à distance.

Présentation du programme et des missions de la présidence française du Conseil de l'UE (1er janvier – 30 juin 2022)

La réunion du 19 novembre a permis à M. Pierre Ramain, directeur de la direction générale du travail (DGT) française, de présenter le programme de la présidence française en matière de droit du travail[14].

La première mission sera de poursuivre et si possible de **finaliser les discussions autour des propositions de directives** sur les salaires minimums adéquats, la transparence salariale, les conditions de travail et la protection des travailleurs des plateformes. De nombreux évènements sont planifiés, en particulier un colloque le 11 janvier sur la **mobilité des travailleurs et la lutte contre les fraudes complexes**, un autre les 7 et 8 mars sur la **prévention des cancers professionnels**. Un Conseil informel des ministres de l'emploi sera organisé le 15 février sur le thème de l'accompagnement des **transitions climatique et numérique.**

La Commission a salué l'ambition de ce programme.

1.2. LES PROCESSUS, ACTEURS ET INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

A. Le processus de consultation

L'article 154 du traité de fonctionnement de l'UE stipule que **la Commission européenne doit consulter les partenaires sociaux sur chaque proposition qu'elle souhaite initier dans le domaine de la politique sociale, tant sur l'orientation que sur le contenu**. Cette obligation de dialogue social peut revêtir plusieurs formes et se tenir au sein de différentes instances : le sommet social tripartite, les Comités de dialogue social interprofessionnel ou sectoriels, le Cese (cf. *infra* les points C, D et E). Les organisations syndicales et patronales consultées peuvent choisir de mener entre elles des négociations pour tenter de parvenir à un accord ou laisser la Commission poursuivre son action, en cas d'impossibilité à négocier.

14) Site officiel : **Présidence française du Conseil de l'Union européenne 2022 (europa.eu)**

Source : Étude de la Commission « Consultation des partenaires sociaux européens : comprendre son fonctionnement », 2011. Disponible à l'adresse suivante: **https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5208f68c-3db1-405e-9b4a-51316aeacc03/language-en/format-PDF/source-236062525**

B. Les partenaires sociaux européens

Pour être reconnue en tant que partenaire social européen, une organisation syndicale ou patronale doit être organisée au niveau européen et être en mesure de participer à des consultations et des négociations. Les membres nationaux qu'elle représente doivent eux-mêmes être reconnus en tant que partenaires sociaux représentatifs dans leur pays respectif. Idéalement, tous les États membres de l'UE doivent être représentés au sein de cette organisation.

Plus de 80 organisations syndicales ou patronales répondent à ces critères et sont, à ce titre, consultées par la Commission. Si la plupart ne représentent qu'un seul secteur d'activité, six d'entre elles sont interprofessionnelles. Couvrant l'ensemble des secteurs, elles sont invitées à participer aux discussions menées au sein des instances de dialogue social.

Les six partenaires sociaux européens interprofessionnels :

- **La CES (ETUC),** Confédération européenne des syndicats **www.etuc.org**
- **La CEC**, Confédération européenne des cadres **www.cec-managers.org**
- **Eurocadres**, Conseil des cadres européens **www.eurocadres.eu**
- **BusinessEurope**, Confédération des entreprises européennes **www.businesseurope.eu**
- **SGI Europe (ex CEEP)**, l'association d'entreprises fournissant des services d'intérêt général **www.sgieurope.org**
- **SMEunited**, l'Union de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises **www.smeunited.eu**

C. Le Sommet social tripartite

Co-présidé par le président du Conseil européen et la présidente de la Commission européenne, le Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi est une enceinte de dialogue réunissant les représentants des instances de l'UE (dont l'État membre assurant la présidence du Conseil) et les principaux partenaires sociaux européens (la CES, Business Europe, SMEunited, SGI Europe). Se tenant deux fois par an, le Sommet social permet aux instances et partenaires sociaux européens d'échanger régulièrement sur les grands enjeux sociaux de l'UE.

Compte tenu de l'importance et de la durée de la crise, les deux Sommets organisés en 2021 ont été consacrés à la reprise. Le premier s'est concentré sur les mesures à mettre en place pour relancer durablement l'économie, le second sur l'emploi.

Pour une reprise équitable et durable…

Sur le thème de la reprise, le Sommet social tripartite du 24 mars a été l'occasion pour chacune des parties de s'exprimer sur la gestion de la crise et sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser une relance économique et sociale. Les représentants des institutions européennes ont affiché leur engagement en faveur d'une Europe sociale et d'une relance inclusive tenant compte des objectifs climatiques et numériques de l'UE. **La CES** (actuellement présidée par la CFDT) a appelé à utiliser davantage les fonds européens pour protéger les salaires et les emplois, à mettre en œuvre le plan d'action du Socle européen des droits sociaux, à avancer sur les propositions de directives en cours (salaires minimums, protection des travailleurs des plateformes, transparence salariale, devoir de vigilance). **Business Europe** a demandé le prolongement des aides octroyées aux entreprises pendant la crise, un allégement de la règlementation pour soutenir la relance et la compétitivité des entreprises, davantage d'investissements dans les infrastructures physiques et sociales.

…et bénéfique à l'emploi

Toujours sur le thème de la reprise, le Sommet social du 20 octobre s'est concentré sur les questions liées à l'emploi. D'une seule et même voix, l'ensemble des participants, que ce soit le président du Conseil européen, la présidente de la Commission européenne, le Premier ministre slovène, ou encore les partenaires sociaux, ont appelé à une relance économique durable et inclusive, ne laissant personne de côté. Tous se sont accordés sur la nécessité de mener des réformes majeures et d'investir dans les compétences et l'emploi. La présidente de la Commission, Mme Ursula von der Leyen, a annoncé des « investissements sans précédent dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi et des mesures de protection sociale ». L'objectif étant de créer des emplois de qualité et de réussir la transition écologique. Le rôle crucial des partenaires sociaux dans le cadre de la relance a été souligné à maintes reprises. Le président de **BusinessEurope**, M. Pierre Gattaz, a également rappelé les défis à relever pour rester compétitifs, en particulier les pénuries de puces et de main-d'œuvre qualifiée, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières, le soutien à l'innovation. Le secrétaire général de la **Confédération européenne des syndicats**, M. Luca Visentini, a rappelé son soutien à la proposition de directive sur les salaires minimums et a appelé à un contrat social renouvelé. Tous les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un salaire décent et d'une protection sociale adéquate, y compris ceux exerçant un travail atypique.

Invitée en tant que future présidente du Conseil de l'UE, la France, représentée par Mme Élisabeth Borne, ministre en charge du Travail, a insisté sur l'accompagnement des mutations liées aux transitions écologique et numérique. Il s'agit d'anticiper les besoins de compétences, de faciliter les transitions professionnelles, mais aussi d'adapter notre modèle social européen. C'est à ces conditions que la relance sera réussie.

D. Les Comités de dialogue social

Le dialogue social bipartite permet aux organisations syndicales et patronales européennes d'échanger et de négocier sur les sujets relatifs à l'emploi et aux affaires sociales. Les avis et accords conclus peuvent couvrir un secteur d'activité spécifique (on parle alors de dialogue social sectoriel), ou au contraire, l'ensemble de l'économie de l'Union et des travailleurs qui la composent (dialogue social interprofessionnel).

Le Comité du dialogue social (CDS)

Le CDS est la principale instance de dialogue social européen interprofessionnel bipartite. Composé de représentants des partenaires sociaux européens représentatifs (organisations patronales[15] et syndicales[16], il permet à ces derniers d'échanger leurs points de vue sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier de futurs travaux. Le CDS peut constituer des groupes de travail techniques sur des sujets plus précis (par exemple : l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, etc.). Les textes négociés peuvent prendre différentes formes (déclaration, accord, avis, appel, etc.). Publiés dans la base de données[17] de la Commission européenne dédiée au dialogue social, le CDS en assure le plus souvent le suivi.

Les Comités de dialogue social sectoriel

Pour permettre aux partenaires sociaux appartenant à un même secteur d'activité ou à une catégorie spécifique d'échanger et de négocier sur les enjeux qui leurs sont propres, la Commission a institué dès 1998[18] des Comités de dialogue social sectoriel. Toutes les organisations syndicales et patronales représentatives d'un secteur et organisées au niveau européen peuvent demander conjointement à la Commission de créer un Comité. C'est ce qu'on fait en 2021 **les partenaires sociaux du secteur des services sociaux.** Au total, on dénombre plus de 40 Comités.

Si l'année 2020 fût exceptionnelle en termes de nombre d'accords sectoriels conclus (22 accords) en raison du début de la crise de la Covid-19 (cf. dossier n° 4 *Europe : quelle implication des partenaires sociaux pendant la crise et pour relancer l'économie ?*), l'année 2021 fût beaucoup moins prolifique. On ne dénombre en effet qu'un seul **accord autonome sur les femmes dans le secteur ferroviaire[19]**, conclu entre la Communauté des chemins de fer européens (CCFE) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Les objectifs de mixité et d'égalité des genres prônés dans ce document visent à gagner en productivité, en capacité d'innovation et en qualité d'environnement de travail. Les 39 autres textes négociés cette année dans les Comités sont pour l'essentiel de simples avis rendus, disponibles dans la base de données[20] européenne dédiée au dialogue social.

15) BusinessEurope, SMEunited, SGI Europe.
16) La CES, EUROCADRES, la CEC.
17) Base de données des textes relatifs au dialogue social - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne (europa.eu)
18) Décision du 20 mai 1988 – 98/500/CE.
19) Accord autonome sur les femmes dans le secteur ferroviaire (europa.eu)
20) Base de données des textes relatifs au dialogue social - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne (europa.eu)

E. Le Conseil économique et social européen (CESE)

Le CESE est une instance consultative pouvant être saisie par les institutions européennes ou s'auto-saisir sur les questions économiques et sociales européennes.

Répartis en trois groupes (travailleurs, employeurs, diversité), ses membres[21] sont issus des organisations syndicales et patronales, ainsi que de la société civile (consommateurs, associations, etc.). Bien que désignés pour un mandat de 5 ans par leur gouvernement, ils exercent leurs fonctions de manière indépendante et dans l'intérêt de tous les citoyens de l'UE. L'ensemble des avis rendus et des rapports d'information publiés sont disponibles sur le site[22] de l'organisation.

1.3. UN DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN À RENOUVELER

A. Actualité juridique européenne

Dans son arrêt n°151/21 du 2 septembre 2021, la Cour de justice de l'UE (CJUE) a rejeté en appel le recours de la Fédération syndicale européenne des services publiques (EPSU). Celle-ci contestait le refus de la Commission européenne d'engager un processus de mise en œuvre de l'accord conclu par les **partenaires sociaux européens de la fonction publique** fixant un « cadre général pour l'information et la consultation des fonctionnaires et employés des administrations des gouvernements centraux »[23].

Comme l'avait fait précédemment le Tribunal de l'UE, la Cour a réaffirmé qu'en raison de sa mission de promotion de l'intérêt général, seule la Commission détenait un pouvoir d'initiative et restait « libre d'apprécier l'opportunité d'une éventuelle mise en œuvre »[24] d'un accord.

Rappelons que la délégation syndicale de l'administration nationale et européenne (DSANE) et les employeurs de l'administration publique européenne (EAPE) avaient été invités à mener des négociations à la suite de consultations initiées par la Commission en 2015 portant sur l'extension du champ d'application de plusieurs directives sur l'information et la consultation des travailleurs des administrations centrales. Parvenus à un accord, ils avaient demandé à la Commission de présenter au Conseil de l'UE une proposition de texte visant à le faire appliquer. Cette dernière ayant refusé, ils avaient alors saisi la justice européenne.

Face à ces rejets, plusieurs partenaires sociaux européens, dont la CES, ont demandé à la Commission des garanties quant au respect des accords et la mise en place d'un processus clair et certain.

21) **Membres et groupes | European Economic and Social Committee (europa.eu)**
22) **Nos travaux | European Economic and Social Committee (europa.eu)**
23) **Accord-information et consultation des fonctionnaires.pdf (fonction-publique.gouv.fr)**
24) Cour de justice de l'Union européenne Communiqué de presse n° 151/21.

B. L'initiative annoncée par la Commission pour renforcer le dialogue social

Commandé en 2020 par le Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux M. Nicolas Schmit, le **rapport sur le renforcement du dialogue social**[25] a été présenté en février 2021 par Mme Andrea Nahles, conseillère spéciale pour le dialogue social. Les propositions formulées visent à améliorer le fonctionnement des instances et processus existants, valoriser le dialogue social au sein de l'UE, renforcer les capacités des partenaires sociaux. Parmi celles-ci, on peut citer le lancement d'un nouveau prix pour récompenser les pratiques innovantes de dialogue social, la création d'un programme de visite et d'information pour les jeunes futurs leaders syndicaux, la révision du dialogue social sectoriel au niveau européen, l'établissement d'un nouveau cadre pour soutenir les accords conclus par les partenaires sociaux.

Un mois plus tard, dans le cadre de la présentation du plan de mise en œuvre pour le socle européen des droits sociaux, la Commission s'engageait à présenter en 2022 une initiative sur le renforcement du dialogue social. Plus précisément, celle-ci prendrait la forme d'une **communication sur le dialogue social européen (sectoriel inclus) et d'une proposition de recommandation du Conseil sur le dialogue social national**.

À cette fin, la Commission a entamé dès septembre 2021 des consultations auprès des partenaires sociaux. Une série de séminaires techniques a notamment été organisée entre octobre et décembre auprès des partenaires sociaux sectoriels. L'amélioration du dialogue social sectoriel européen et du fonctionnement des Comités de dialogue social étant l'un des objectifs visés par la Commission.

C. L'impact du numérique sur le dialogue social et ses acteurs

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, **Eurofound**, a publié le 10 décembre 2021 une étude sur les conséquences du numérique sur le dialogue social et ses acteurs (seulement disponible en anglais) **Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes**[26]. Il apparait que les outils technologiques constituent de réelles opportunités pour les partenaires sociaux. Grâce à eux, ces derniers ont pu développer et améliorer leurs services aux adhérents, agrandir leur réseau et toucher de nouvelles catégories de travailleurs ou d'entrepreneurs (par une communication élargie). Le développement du numérique s'est également avéré bénéfique en matière de négociation collective, en particulier grâce à l'organisation facilitée de réunions à distance.

Ces aspects positifs sont cependant à relativiser tant les résultats et capacités des partenaires sociaux sont variables d'un pays à l'autre. Ils s'accompagnent aussi par une plus grande difficulté à construire à distance des relations durables et de qualité, pourtant indispensables à la bonne conduite des négociations.

25) **Report on strenghtening EU social dialogue (3).pdf**
26) **Social partners going digital: Using digital tools and adapting (europa.eu)**

La transition numérique est un défi pour les partenaires sociaux qui doivent adapter en conséquence leurs méthodes et processus. Selon l'étude, c'est aussi pour eux l'opportunité de se moderniser et d'accompagner plus étroitement les mutations profondes du monde du travail.

À savoir : Eurofound publie chaque année plusieurs études sur la **représentativité par secteurs d'activité**. En 2021, ce sont les secteurs des services publics, du spectacle vivant et de l'audiovisuel qui ont fait l'objet d'analyses. Retrouvez-les sur le site **www.eurofound.europa.eu**

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL

2.1. LA 109e SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL (CIT) DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

Pour la première fois de son histoire, la CIT de l'OIT a eu lieu intégralement en format virtuel. La CIT était scindée en deux parties cette année : une première partie qui a eu lieu du 28 mai au 19 juin 2021 et une seconde qui a eu lieu entre le 25 novembre et le 11 décembre 2021.

Lors de la première partie de cette CIT, la DGT était présente à la Commission d'application des normes. En raison du format virtuel, la Commission a examiné une liste plus courte qu'habituellement, composée de 19 cas. Parmi ceux-ci, sept concernaient les conventions n°87 et n°98 sur la liberté syndicale et la négociation collective. Quatre cas portaient sur le travail forcé ou le travail des enfants. Les conclusions pour chaque cas ont été rédigées par les partenaires sociaux et adoptées par la Commission d'application des normes le 18 juin puis en séance plénière le 19 juin 2021.

Au cours des discussions, certains gouvernements ont remis en question les recommandations et l'objectivité de la Commission d'experts de l'OIT. Les employeurs, comme ils le font systématiquement depuis plusieurs années, ont quant à eux répété à plusieurs reprises que le droit de grève ne faisait pas partie de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

La CIT de juin a aussi permis d'aborder l'impact de la Covid-19 sur le monde du travail et sur la manière d'assurer une reprise inclusive centrée sur l'humain.

À cette occasion, les délégués ont adopté un appel mondial à l'action décrivant les mesures visant à créer une reprise centrée sur l'humain après la pandémie afin d'éviter les cicatrices à long terme sur les économies et les sociétés. Par ailleurs, une discussion sur la protection sociale a porté sur l'impact de la Covid-19 et sur

les changements rapides qui se produisent dans le monde du travail. Les délégués ont adopté des conclusions qui définissent un cadre pour une action urgente en faveur de systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables, adaptés aux évolutions du monde du travail.

Enfin, des personnalités du monde entier sont intervenues au cours du Sommet sur le monde du travail des 17 et 18 juin 2021, parmi lesquelles le Pape François ou le Président des États-Unis M. Joe Biden. La ministre française du Travail, Mme Élisabeth Borne, s'est également exprimée lors de la session plénière du 16 juin.

La deuxième partie de la CIT, qui a eu lieu en novembre, a permis d'aborder les inégalités et le monde du travail (discussion générale) ainsi qu'une discussion générale sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Ces deux discussions ont permis d'aboutir à :

- une résolution et des conclusions concernant les inégalités et le monde du travail, impliquant une action combinée et coordonnée dans sept domaines :
  - promouvoir la création d'emplois ;
  - favoriser l'égalité des chances ;
  - assurer une protection adéquate à tous les travailleurs ;
  - accélérer la transition vers la formalité ;
  - garantir l'égalité des sexes et la non-discrimination, promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion ; promouvoir le commerce et le développement pour une mondialisation équitable et une prospérité partagée ;
  - parvenir à une protection sociale universelle.
- une résolution demandant à l'OIT d'élaborer une stratégie et un plan d'action sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie cohérents, inclusifs et tenant compte de la dimension de genre pour 2022-2030.

2.2. LA RATIFICATION DE LA CONVENTION N°190 SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

La Convention n°190 sur la violence et le harcèlement a été adoptée le 21 juin 2019 par les membres de l'OIT, après deux années de négociation. L'UE, dont la France était porte-parole, a joué un rôle de facilitateur dans les débats et a su aider les mandants à trouver des compromis.

La Convention n°190 couvre la violence et le harcèlement qui s'exerce « à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail ». Elle prévoit des moyens de protection et de prévention, ainsi que la nécessité de garantir des moyens de recours et de réparation. Enfin, elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement. La Convention est complétée par une recommandation qui donne des indications sur la manière dont elle doit être appliquée.

Après un travail sur l'exposé des motifs et l'étude d'impact menés en grande partie par la DGT, le projet de loi de ratification a été validé au niveau interministériel.

La loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement a été promulguée le 8 novembre 2021. La France est en attente de l'autorisation à ratifier la Convention par le Conseil de l'UE pour déposer formellement les instruments de ratification auprès de l'OIT.

2.3. L'ALLIANCE 8.7

Depuis le mois de février 2021, la France a souhaité initier les démarches lui permettant d'acquérir le statut de « pays pionnier » en matière de lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage contemporain au sein de l'Alliance 8.7, partenariat mondial contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et les formes contemporaines de l'esclavage. Pour rappel, la France, représentée par Mme Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement français à l'OIT, assure la présidence de l'Alliance 8.7 depuis mi-2019.

Ces travaux ont associé de nombreuses parties prenantes (gouvernement, partenaires sociaux, ONG, organisations internationales, etc.) au sein de cinq groupes de travail : entreprises, partenaires sociaux, ONG, acteurs européens et internationaux et directions d'administrations. La DGT était rapporteure du groupe partenaires sociaux. Les travaux ont commencé par un recensement des mesures et ressources existantes dans chaque groupe de travail, qui ont permis de produire des cahiers de contributions.

En juillet 2021, les participants aux cinq groupes de travail ont été réunis au cours d'un forum. Cette réunion a permis, pour chaque groupe, de présenter le cahier de contributions et d'indiquer les points de convergence et de divergence identifiés avec les autres groupes. Les voies de progrès ont également été abordées.

Une première version de la stratégie nationale d'accélération a été présentée aux administrations en septembre 2021. Elle s'articule autour de trois axes prioritaires (accroître la prévention ; mieux protéger les victimes ; donner une impulsion européenne et internationale), qui se déclinent en 11 propositions et une quarantaine d'actions. Lors du forum des cinq groupes de travail du 14 octobre 2021, Mme Anousheh Karvar a présenté la stratégie nationale d'accélération à l'ensemble des parties prenantes et a invité les participants aux groupes de travail à formuler des commentaires et des propositions afin d'élaborer la version finale de la stratégie nationale.

La candidature de la France au statut de « pays pionnier » a été adressée à l'organe de gouvernance de l'Alliance 8.7 en novembre 2021. Elle comprenait une lettre de transmission signée par les ministres Mme Élisabeth Borne (Travail et Emploi), M. Franck Riester (Commerce extérieur) et M. Adrien Taquet (Enfance et Familles) et la stratégie nationale d'accélération de la France accompagnée de trois annexes (les cinq cahiers de contribution des groupes de travail, le tableau de suivi des priorités et des actions, ainsi que la lettre d'intention initiale du gouvernement français). Le 18 novembre 2021, la France a officiellement accédé au statut de

« pays pionnier » en matière de lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage contemporain.

Mme Anousheh Karvar a proposé de poursuivre les travaux qui ont permis d'accéder au statut de « pays pionnier » en faisant un suivi de la mise en œuvre des actions de la stratégie nationale avec les représentants volontaires de l'ensemble des parties prenantes.

2.4. LE POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN) DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE)

Le PCN français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est une structure tripartite qui rassemble les syndicats, les entreprises et l'administration (dont la DGT). Le PCN est chargé de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes en jouant un rôle de médiation entre les parties. Le PCN français fait la médiation lui-même, ce qui est une de ses originalités par rapport aux autres PCN.

Depuis sa création en 2000, le PCN français a été saisi sur une quarantaine de cas. Depuis 2010, ces saisines proviennent pour moitié de syndicats et de travailleurs et pour moitié d'ONG ou d'associations. Quelques saisines sont également déposées par des individus, hors syndicats ou ONG. Ces saisines évoquent des activités dans de nombreux pays : Albanie, États-Unis, Colombie, Cambodge, Cameroun, Corée du Sud, France, Grèce, Inde, Mexique, Philippines, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Tunisie, Turquie, etc. Elles concernent des entreprises ou groupes français pour leurs activités à l'étranger ou en France, ainsi que des entreprises dont les sièges sociaux sont situés à l'étranger mais qui ont des activités en France. 75 % des cas sont liés à des sujets relatifs au travail et aux relations professionnelles : liberté d'association, négociation collective, conditions de travail, licenciements, organisation du travail, droit de grève, etc. Les principaux secteurs d'activités concernés par les saisines sont le secteur extractif et l'industrie, le secteur des services, du commerce et des transports, l'agriculture et l'agro-industrie. Il est à noter que, depuis quelques années, un nombre grandissant de saisines porte sur le secteur financier ou sur des questions fiscales.

En raison du contexte sanitaire, le PCN français n'a pas pu organiser sa réunion de dialogue avec les représentants de la société civile ni sa réunion annuelle d'information en 2021.

PARTIE 3
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2021

Chapitre 1

Les données générales

1. La négociation interprofessionnelle et de branche 199

1.1. L'activité conventionnelle interprofessionnelle 199

1.2. L'activité conventionnelle de branche progresse 201

1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés 214

2. La négociation d'entreprise 215

2.1. La méthodologie 215

2.2. Retour sur les données consolidées relatives aux années antérieures 216

2.3. Nombre et types de textes en 2021 217

2.4. L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés 220

2.5. La négociation d'entreprise par thème 227

2.6. Les syndicats signataires d'accords 238

2.7. L'activité conventionnelle par secteur d'activité 239

2.8. Focus : les accords d'entreprises suscités par la crise sanitaire 242

2.9. Focus : les accords d'entreprises portant sur le télétravail 249

Chapitre 1

Les données générales

Ce chapitre présente les données générales relatives à la négociation interprofessionnelle, à la négociation de branche ainsi qu'à la négociation d'entreprise en 2021.

Après un fort ralentissement lié à la crise sanitaire, l'activité conventionnelle interprofessionnelle et de branche repart à la hausse en 2021 avec 1 070 textes conclus contre 1 027 en 2020 (+ 4 %). La négociation d'entreprise en 2021 est en légère progression avec 97 400 textes conclus et enregistrés, soit + 0,9 % par rapport à 2020. Parmi ces textes, 76 820 accords collectifs ont été signés et enregistrés, soit un résultat stable par rapport à 2020, en données provisoires à concept constant[1].

1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

1.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE

En 2021, si le nombre d'accords interprofessionnels est en retrait, un accord d'importance a été conclu au niveau national.

En 2021, sept textes interprofessionnels ont été signés aux échelons national et infranational, contre 14 en 2020 (cf. graphique 1). Les chiffres présentés prennent en compte les textes reçus au 15 mars 2022. Les textes déposés après cette date ne sont pas comptabilisés[2].

Le nombre d'accords interprofessionnels nationaux (ANI) est en baisse par rapport à l'année dernière avec six accords et avenants signés en 2021, contre 11 en 2020. On constate également une diminution des accords interprofessionnels infranationaux, un seul texte ayant été signé contre trois en 2020 et quatre en 2019.

Au niveau national, un accord et cinq avenants ont été signés en 2021

L'accord cadre national interprofessionnel du 14 octobre 2021 « pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour objectif d'évaluer l'impact des dispositions de la loi de 2018 sur les entreprises et les salariés. Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'agenda social autonome et dans le cadre du comité de suivi de la loi mis en place par le

1) Source Dares, données provisoires 2021 et 2020 correspondant aux accords conclus et enregistrés dans l'année.
2) Les données 2021 présentées au sein de ce chapitre sont des données provisoires arrêtées au 15 mars 2022 et donc incomplètes. Les données relatives aux années précédentes sont, en revanche, définitives.

ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion sur les thèmes de la gouvernance et des financements. Les partenaires sociaux ont décidé d'évaluer cette réforme et, pour ce faire, ont identifié dans l'accord sept chantiers de négociation prioritaires. Le texte a été signé par le Medef, la CPME et l'U2P pour les organisations professionnelles d'employeurs et par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC pour les organisations syndicales.

Cinq avenants à des ANI ont également été conclus en 2021, contre huit en 2020. Parmi ces avenants, deux s'inscrivent dans le cadre de l'ANI du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco[3] de retraite effectif depuis le 1er janvier 2019. Le troisième modifie l'ANI du 10 mai 2019 relatif au pilotage du régime Agirc-Arrco. Le quatrième met, quant à lui, à jour l'ANI relatif au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (Percoi) des professions libérales du 27 novembre 2002 en modifiant les modalités relatives au Percoi. Enfin le cinquième avenant du 28 juin 2021 proroge jusqu'au 31 décembre 2022 la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et aménage ses modalités de mise en œuvre. L'arrêté d'agrément a été publié le 24 septembre 2021.

Au niveau infranational, si aucun nouvel accord interprofessionnel départemental n'a été conclu en 2021, un avenant à une convention a été signé aux échelons départemental et local

L'avenant du 28 juin 2021 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à Mayotte prolonge de 18 mois la durée d'application.

Graphique 1 : Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature

3) L'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'association des régimes de retraite complémentaire (Arrco).

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

1.2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE PROGRESSE

A. La reprise de l'activité conventionnelle de branche dans un contexte de crise sanitaire

Malgré l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de négociation, l'activité conventionnelle de branche repart à la hausse en franchissant la barre des 1 000 accords conclus. 1 063 accords de branche ont ainsi été signés et enregistrés pour l'année 2021, en données provisoires. On constate une augmentation de 5 % par rapport à 2020 (1 013 accords conclus). L'activité conventionnelle de branche a retrouvé en 2021 un niveau proche des années 2015 et 2016, où l'on comptait respectivement 1 098 et 1 033 accords (cf. graphique 2).

Ces chiffres provisoires seront revus à la hausse après la prise en compte de l'ensemble des textes signés en 2021 mais déposés et enregistrés par le service de dépôt des accords collectifs du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion après le 15 mars 2022, date d'arrêt des comptes (cf. *infra* encadré méthodologie).

Graphique 2 : Nombre d'accords de branche selon l'année de signature

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

La tendance générale à la hausse du nombre d'accords de branche conclus en 2021 s'explique par la reprise des négociations des partenaires sociaux qui, pour

certains, faute de pouvoir se réunir en présentiel du fait de la crise sanitaire, avaient en 2020 suspendu leurs négociations.

Un regain de dynamisme en matière de conclusion d'accords de branche relatifs aux salaires, thème qui reste le plus abordé par les partenaires sociaux en 2021

377 avenants salariaux ont été signés en 2021 pour 290 en 2020 (+ 30 %). Ce thème reste le plus négocié par les organisations syndicales de salariés (OS) et les organisations professionnelles d'employeurs (OP). Toutefois, ce nombre reste moins élevé que celui de 2019 (453 avenants). Ce net recul s'explique par les conséquences de la crise sanitaire et du contexte de ralentissement de la croissance économique qui ont eu un réel impact sur l'activité conventionnelle.

L'année 2021 se caractérise également par une augmentation des accords abordant le thème de l'**égalité professionnelle** (+ 37 textes). De même, les références aux thématiques des **système et relèvement des salaires** et aux **classifications** connaissent une tendance à la hausse significative. Le nombre d'accords s'élève à 154 en 2021, contre 106 en 2020 (+ 48 textes), s'agissant du système et relèvement des salaires et à 27 textes en 2021, contre 11 textes en 2020 (+ 16 textes), s'agissant du thème des classifications.

Même si le nombre de mentions relatives à la **formation professionnelle** (- 16 références), au **contrat de travail** (- 24 références), au **temps de travail** (- 35 références) et à la **protection sociale complémentaire** (- 43 références) a diminué, ces thématiques restent néanmoins dans les 10 premiers thèmes abordés par les partenaires sociaux.

Le thème des **conditions de conclusion des accords**[4] est revenu depuis 2020 (179 références) à un niveau plus habituel, avec 140 références en 2021, ce qui montre que les partenaires sociaux s'approprient progressivement les dispositions introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017. Toutefois, il convient de noter qu'il reste encore des accords conclus qui ne prévoient pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dites « clauses TPE » qui sont obligatoires et dont l'absence expose au refus d'extension.

4) Cette thématique était passée en tête des thématiques de négociation en 2018, du fait notamment des nombreux avenants signés pour compléter des accords conclus sans clause TPE.

Méthodologie : données provisoires, données définitives

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés à la direction générale du travail (DGT).

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 15 mars 2022 à partir de la base de données des conventions collectives (BD3C). Ces données sont provisoires et ne prennent pas en compte les accords conclus en 2021 mais déposés et/ou enregistrés dans la base de données après cette date. Les chiffres définitifs seront arrêtés lors du prochain bilan annuel.

Depuis 2011, près de 95 % des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Ainsi, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la DGT pourrait être de l'ordre de 1 124 pour 2021.

Lors de leur enregistrement, les principaux thèmes abordés dans les accords sont renseignés, de même que les différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.). Un texte peut donc aborder plusieurs thèmes.

Enfin, ont été actualisées les données des textes signés avant 2021. Pour cette raison, les valeurs présentées dans ce bilan peuvent être légèrement différentes de celles publiées dans les bilans précédents.

B. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème

D'un secteur professionnel à l'autre, la négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents, le plus souvent au niveau national.

Les négociateurs ont, par ailleurs, recours à des textes de statuts juridiques divers pour contracter : ce sont, d'une part, les textes « de base », conventions collectives, accords professionnels ou interbranches et, d'autre part, les textes « rattachés », accords de branche conclus dans le cadre d'une convention collective ou avenants.

L'activité conventionnelle est analysée au regard du champ d'application géographique, du type de texte et du thème négocié.

La négociation collective de branche selon le niveau géographique

On constate une légère diminution du nombre d'accords conclus au niveau national et une progression du volume d'accords conclus aux niveaux régional et départemental avec :

- 797 accords et avenants nationaux conclus en 2021, pour 813 en 2020 ;
- 153 accords et avenants régionaux conclus en 2021, pour 119 en 2020 ;
- 118 accords et avenants départementaux conclus en 2020, pour 95 en 2020.

En 2021, 75 % des textes sont conclus au niveau national. Ce niveau est globalement constant depuis 10 ans, la fourchette s'étant toujours établie entre 66 et 79 % (cf. graphique 3). Pour autant, la part des textes conclus en 2021 diminue au niveau national de quatre points par rapport à 2020, mais progresse de cinq points par rapport à 2019 (70 %) et de deux points par rapport à 2018 (73 %).

Au niveau régional, le nombre d'accords collectifs de branche connaît, en 2021, un léger rebond (14 %) par rapport à l'année précédente (12 %). La diminution significative du nombre d'accords régionaux depuis 2019 (19 %) est à mettre en relation avec le chantier de la restructuration des branches professionnelles, dans la mesure où le caractère local d'une branche constitue l'un des motifs légaux de restructuration (article L. 2261-32 du code du travail). Ce niveau de négociation conserve une place dans l'organisation des relations professionnelles avec 11 % de textes signés au niveau départemental.

Il peut être souligné que les accords infranationaux sont principalement conclus dans les conventions de la *métallurgie*, du *bâtiment* et des *travaux publics*. Ces secteurs rassemblent des professions qui, historiquement, se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi au niveau d'un bassin d'emplois.

Graphique 3 : Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)

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

La négociation salariale en 2021 représente un peu plus de 34 % de l'ensemble des avenants conclus dans l'année, à tout niveau géographique. Cette part est en augmentation (+ 6,3 points) par rapport à 2020 (cf. tableau 1).

Les avenants salariaux représentent 24,5 % des avenants conclus à l'échelon national et un peu plus de 63 % des avenants conclus au niveau infranational.

Tableau 1 : Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Total des avenants salariaux		Avenants salariaux nationaux		Avenants salariaux infrationaux	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2010	458	36,5 %	228	25,7 %	230	61,7 %
2011	516	40,6 %	250	29,3 %	266	63,5 %
2012	600	45,7 %	299	34,1 %	301	69,7 %
2013	438	41,6 %	218	29,1 %	220	72,4 %
2014	396	38,3 %	194	26,2 %	202	69,2 %
2015	382	34,3 %	180	22,1 %	202	67,8 %
2016	401	40,2 %	202	28 %	199	72,4 %
2017	463	42,1 %	227	29,4 %	236	72 %
2018	493	35,7 %	219	21,8 %	274	72,7 %
2019	453	55,1 %	191	26,4 %	262	72,6 %
2020	289	28 %	153	18,4 %	136	67 %
2021*	377	34,3 %	202	24,5 %	175	63,4 %

Lecture : en 2021, 202 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 24,5 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 175 avenants salariaux de niveau infranational représentent 63,4 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.
*Données provisoires.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

En 2021, plus de six avenants sur dix, quel que soit le thème abordé, ont été conclus dans le cadre d'une convention collective (cf. tableau 2). Après une nette diminution en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire, 59,7 % des conventions collectives ont été enrichies d'au moins un avenant en 2020. Ce taux est en progression et retrouve un niveau proche de celui de 2017 (67,1 %), dans un contexte sanitaire, économique et social qui subit les effets de la crise.

Comme en 2020, c'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix CCN en vigueur, plus de sept s'enrichissent d'un nouveau texte (accord ou avenant). Pour les niveaux régionaux et locaux, la proportion de conventions collectives amendées ou complétées est bien inférieure (respectivement quatre et cinq conventions sur dix).

Tableau 2 : Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Nationales	74,9	77,7	72,6	70,6	70	74,7	79,6	83,6	83,5	74,4	78
Régionales	51,3	52,6	46,7	41	47,4	57,7	57,7	84,2	57,9	26,3	42,1
Départementales ou locales	29	29,7	28,6	28,3	23,3	41,7	45	60,2	60,2	33,9	53,4
Ensemble	**54**	**55,8**	**52**	**50,2**	**48,7**	**63,1**	**67,1**	**77,7**	**75,2**	**59,7**	**68,6**

Lecture : en 2021, un avenant au moins a été signé dans 78 % des conventions collectives nationales et dans 68,6 % de l'ensemble des conventions collectives (nationales ou infranationales).
* Données provisoires.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

La négociation collective de branche selon le type de texte

Les conventions collectives

Le produit de la négociation de branche se concrétise sous la forme, soit d'une convention collective – un « texte de base » –, soit d'un accord ou un avenant de branche – un « texte rattaché » – qui vient compléter, modifier ou adapter les stipulations du texte de base auquel il se rattache.

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

En 2021, le nombre de CCN signées est nettement supérieur aux 2 dernières années, avec six nouvelles CCN, contre deux en 2020 et une en 2019.

Conventions collectives signées en 2021

IDCC*	Titre complet	Champ géographique	Date de signature
3237	CCN des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé*	National	12 janvier 2021
3238	CCN de la *production et de la transformation des papiers cartons*	National	29 janvier 2021
3239	CCN de la branche du *secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*	National	15 mars 2021
3241	CCN de la *télédiffusion*	National	2 juillet 2021
3242	CCN de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions*	National	9 août 2021
3243	CCN unifiée des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*	National	24 novembre 2021

* Identifiant de la convention collective.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

Ces six nouvelles CCN s'inscrivent dans le cadre du processus de restructuration des branches professionnelles qui est détaillé au point 2 *La négociation collective dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, chapitre 2, partie 3*.

Ainsi, l'accord du 12 janvier 2021 crée une branche professionnelle pour les *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* qui a vocation à rejoindre un groupement de branches plus importants. L'accord, entré en vigueur le 1er février 2022, a été étendu le 17 septembre 2021.

La CCN de la *production et de la transformation des papiers cartons* s'inscrit, elle aussi, dans la démarche de rapprochement des branches et est issue d'une réflexion des partenaires sociaux entamée en 2014. Entrée en vigueur le 23 juillet 2022, elle a été étendue le 6 avril 2022 et remplace les quatre CCN suivantes :

- la CCN des *ingénieurs et cadre de la production des papiers, cartons et celluloses* du 4 décembre 1972 ;
- la CCN des *ingénieurs cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique* du 21 décembre 1972 ;
- la CCN des *ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise de la production des papiers, cartons et celluloses* du 20 janvier 1988 ;
- la CCN des *ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise de la transformation des papiers cartons et des industries connexes* du 16 février 1988.

La CCN du *secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile* est le fruit des travaux de convergence initiés depuis plusieurs années par deux accords de méthodes du 21 novembre 2018 et du 16 novembre 2019. Entrée en vigueur le 1er janvier 2022, elle a été étendue le 6 octobre 2021 et se substitue à la CCN des *salariés du particulier employeur* du 24 novembre 1999 et à la CCN des *assistants maternels du particulier employeur* du 1er juillet 2004.

La CCN de la *télédiffusion* est issue de la volonté des partenaires sociaux de définir des règles communes au secteur de la télédiffusion, au sein d'une CCN unique. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2022 et a été étendue le 4 février 2022.

La CCN de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions* se substitue à neuf CCN[5] existantes dans le cadre du processus de restructuration des branches. Pour les partenaires sociaux, cette CCN unifiée constitue « une opportunité d'adapter un socle social construit et pensé au 20e siècle aux réalités sociales et sociétales et économiques du 21e siècle ». Entrée en vigueur le 1er janvier 2022, elle est en cours d'extension.

Enfin, la CCN unifiée des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison* a été signée le 24 novembre 2021. Elle se substitue à la CCN des *employés et personnel de maitrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison* du 3 juillet 1985 et à la CCN des *cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison* du 13 juillet 1973. En cours d'extension, elle entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Par ailleurs, on compte également trois avenants de mise à jour d'une convention collective conclus en 2021 :

- l'avenant n°6 du 14 janvier 2021 à la CCN des *professions libérales* modifie les modalités relatives au Percoi ;
- l'avenant du 6 avril 2021 conclu dans la branche de la *pharmacie d'officine* vise à mettre à jour les thématiques suivantes : droit syndical et liberté d'opinion, CSE, durée du travail, absence pour maladie ou accident, congés, formation professionnelle ;
- l'avenant du 27 mai 2021 a pour objectif de mettre à jour la CCN des entreprises de *l'industrie et des commerces en gros des viandes* sur différentes thématiques (dialogue social, congés, formation professionnelle, maladie, etc.).

Les accords professionnels et les accords interbranches

Le nombre d'accords professionnels et d'accords interbranches a oscillé au cours des cinq dernières années entre 17 et 50 accords conclus par an. En 2021, ces accords sont en baisse, avec 13 accords conclus, soit huit de moins par rapport à 2020 et 13 de moins qu'en 2019. Ils sont majoritairement, à l'instar de 2020, signés au niveau national. Le volume d'accords professionnels conclus au niveau national reste identique à celui de 2020 (11 accords). Leur nombre était cependant nettement plus élevé en 2019 (26 accords) et 2018 (37 accords), du fait notamment de la négociation des accords constitutifs d'Opco. Le nombre d'accords conclus aux niveaux départemental ou local, qui était en progression ces 2 dernières années

5) La convention collective nationale (CCN) de *l'encadrement de la presse quotidienne régionale* du 12 décembre 1995, la CCN de travail des *employés de la presse quotidienne régionale* du 28 novembre 1972, la CCN de travail des *ouvriers de la presse quotidienne régionale* du 2 décembre 1970, la CCN des *cadres administratifs de la presse quotidienne départementale* du 1er octobre 1974, la CCN des *cadres techniques de la presse quotidienne départementale* du 12 et du 25 juin 1979, la CCN de travail des *ouvriers de la presse quotidienne départementale* du 25 octobre 1980, la CCN des *cadres de la presse hebdomadaire régionale* d'information du 15 octobre 1989 et la CCN de travail des *employés de presse hebdomadaire régionale* du 8 décembre 1983.

(dix accords en 2020 et 13 en 2019) retrouve toutefois, avec deux accords conclus, un niveau proche de celui de 2018 (trois accords).

Ces accords sont conclus pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou inter-secteurs) ou, moins fréquemment, dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective.

Ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique et précisent nécessairement un champ d'application. Les thèmes abordés dans les accords professionnels sont relatifs notamment à l'APLD, la formation et l'apprentissage, au dialogue social (détermination de l'agenda social, fonctionnement dématérialisé des réunions), aux salaires, aux conditions de travail, etc.

Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode le plus fréquent de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, en créant des stipulations nouvelles, en complétant ou en modifiant les stipulations du texte de base.

En 2021, 1 049 accords et avenants (données provisoires) modifient des textes de base, dont 36 accords et avenants à des accords professionnels. Ces chiffres sont supérieurs à 2020 – respectivement 1 000 et 53 (données actualisées).

La négociation collective liée à la crise sanitaire se poursuit en 2021, dans une moindre mesure qu'en 2020

Les partenaires sociaux ont poursuivi la négociation relative aux dispositions spécifiques liées à la Covid-19 avec 13 accords et avenants conclus en 2021, contre 69 en 2020. Les accords portent principalement sur le fonctionnement et l'organisation du dialogue social et la prévoyance. L'analyse par thématique est développée dans la *partie 3, chapitre 2 - L'activité selon les thèmes de négociation*.

Afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, ont été conclus 29 accords et avenants portant sur l'APLD en 2021, contre 44 accords en 2020 (cf. *partie 3, chapitre 2 – 11. Les accords portant sur l'APLD*). Au total, ce sont 73 accords de branche qui ont été conclus dans des secteurs très variés (commerce, industrie, services, etc.) depuis la mise en œuvre de ce dispositif en 2020.

Une relative stabilité de la négociation collective de branche selon le thème

Une hausse du nombre d'accords de branche et d'avenants conclus est observée sur dix des 18 thèmes recensés en 2021. Il s'agit notamment de ceux relatifs aux salaires, aux classifications, à l'égalité professionnelle ou encore au droit syndical. Huit thèmes sont, par ailleurs, en baisse, dont la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire, le temps de travail ou le contrat de travail.

S'agissant des **salaires**, ce thème retrouve une dynamique à la hausse (+ 30 %)[6] après avoir connu un net ralentissement en 2020 (377 avenants salariaux signés contre 290 en 2020). Il conserve la première place des thèmes les plus abordés par les partenaires sociaux. Avec 290 avenants salaires, contre 237 en 2020, le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial progresse également.

La négociation salariale de branche en 2021 s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au Smic. Cette évolution dynamique s'explique par les confinements et le contexte de ralentissement de la croissance économique lié à la crise sanitaire qui ont eu un réel impact sur l'activité conventionnelle en 2020 qui était jusqu'ici soutenue.

Le nombre d'accords de branche conclus en matière **d'égalité professionnelle** est également en augmentation, avec 231 textes signés en 2021 contre 204 en 2020. Le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – conclus en 2021 a, lui aussi, progressé, passant de 15 en 2021 à 11 en 2020.

En 2021, 185 accords de branche ont été conclus en matière de **formation professionnelle et d'apprentissage**, contre 201 en 2020. Ce thème de négociation reste encore supérieur à 2017 (153), du fait notamment de la prise en compte par les partenaires sociaux des diverses évolutions intervenues suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et aux mesures règlementaires qui l'ont accompagnée.
Dans la continuité de 2020, outre les accords relatifs aux différents dispositifs et outils de formation professionnelle, ces accords ont principalement porté sur l'activité réduite, l'APLD et sur le dispositif Pro-A. L'année a été également marquée par la signature d'un ANI relatif à la formation professionnelle qui tire les conséquences de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et propose d'éventuels ajustements au système de la formation[7].

Même si le nombre d'accords traitant de la **protection sociale complémentaire** enregistre une baisse de 31 % par rapport à l'année dernière, l'activité de la négociation relative à cette thématique reste proche de la barre des 100 accords en 2021, avec 96 textes signés, contre 139 en 2020. Sans pour autant égaler le niveau des deux dernières années, cette tendance dynamique est confirmée par le nombre important d'accords relatifs à la protection sociale complémentaire

6) Cf. *infra* Partie 3 Chapitre 2, 4. La négociation sur les salaires.
7) Cf. *infra* Partie 3 Chapitre 2, 10. La négociation sur la formation professionnelle.

examinés en 2021 (128 accords en 2021, 145 accords en 2020, 137 accords en 2019). La baisse du nombre d'accords examinés s'explique notamment par l'aboutissement de la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100 % santé » (sept accords examinés en 2021 contre 62 accords en 2020).

Les thématiques du **contrat de travail** et du **temps de travail** reculent en 2021, après une progression en 2020 : le nombre de textes relatifs au contrat de travail baisse à 53 en 2021 (contre 77 en 2020, 65 en 2019 et 79 en 2018), tandis que ceux relatifs au temps de travail passent de 113 à 78 textes en 2021 – chiffre qui reste toutefois nettement supérieur à ceux de 2019 (39) et 2018 (50).

La négociation sur la thématique des **conditions de travail** reste stable par rapport à l'année précédente. Le nombre de textes abordant ce thème est de 26 en 2021 contre 25 en 2020.
L'année 2021 a été moins marquée par les négociations de branche sur les conséquences de la Covid-19 (13 accords en 2021, contre 69 accords en 2020). Ces accords visent une prise en compte des règles sanitaires en vigueur et prorogent les stipulations de leurs précédents accords « Covid ».

L'année 2021 marque la reprise, après une baisse continue depuis 2016, de la thématique des **classifications.** Avec 27 accords ou avenants conclus sur ce thème, contre neuf en 2020, elle retrouve un niveau supérieur à celui de 2019 (20 accords).

Enfin, pour la troisième année consécutive, le thème des **conditions de conclusion des accords ou avenants** a diminué de près de 40 %, avec 140 mentions en 2021, contre 179 en 2020 et 345 en 2019. Il porte sur les domaines structurants de la négociation collective : la mise en place de la CPPNI, l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, les questions de méthode et de calendrier.

L'augmentation atypique constatée en 2018 (725 références) sur ce thème résultait principalement de l'appropriation progressive par les partenaires sociaux de l'article 2 de l'ordonnance n° 2017- 1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui impose de prévoir des stipulations spécifiques – ou de justifier l'absence de stipulations spécifiques – pour les TPE. Cela a conduit les branches à signer des accords postérieurs aux accords initialement conclus afin d'ajouter cette clause dite « TPE ». Ces accords complémentaires étaient en 2018 de l'ordre de plusieurs centaines, ce qui explique principalement la forte hausse des dispositions alors négociées sur ce thème. Depuis 2019, les partenaires sociaux s'étant appropriés cette nouvelle disposition, le nombre d'avenants consacrés aux « clauses TPE » a logiquement diminué, entrainant une baisse globale du thème des conditions de conclusion des accords. Il convient toutefois de noter qu'une partie des textes déposés ne contient toujours pas cette clause, ce qui les expose à une censure dans le cadre de la procédure d'extension.

En outre, le nombre de textes relatifs à la CPPNI de branche reste stable en 2021. Tout comme en 2020, ce sont 13 accords et avenants relatifs à la création d'une CPPNI qui ont été signés en 2021. Ce chiffre est toutefois en diminution depuis 2018 (89 accords et avenants en 2018 et 23 en 2019).

Principaux thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2021*

Thèmes	Nombre de textes
Salaires	377
Condition d'application des accords	329
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	231
Formation professionnelle / apprentissage	185
Système et relèvement de primes	151
Condition de négociation / conclusion des accords, modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	140
Retraite complémentaire et prévoyance	96
Temps de travail	78
Système et relèvement des salaires	73
Élément de contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	53
Droit syndical	38
Congés	30
Classifications	27
Condition de travail, hygiène et sécurité	26
Comité social et économique (CSE)	26
Emploi	25
Départ et mise à la retraite	15
Épargne salariale	12

Note: ce tableau présente les fréquences des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est supérieur au total des textes signées par année.
*Données provisoires
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

La négociation collective en outre-mer : application des conventions ou accords collectifs de travail nationaux aux territoires d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail 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 1er du code du travail, des modalités d'adaptation de l'accord collectif national à la situation particulière de ces collectivités peuvent également être prévues, par le biais d'un accord conclu dans le délai de 6 mois prévu au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 ou après l'expiration de ce délai.

Néanmoins, depuis 2016, aucun accord d'adaptation des stipulations conventionnelles nationales n'a été conclu, en application des dispositions de l'article L. 2222-1 ou de l'article L. 2622-2 du code du travail.

Les textes conclus antérieurement, sous l'empire de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994, dite « Loi Perben », devaient mentionner explicitement les territoires d'outre-mer dans leur champ d'application pour s'y appliquer. Aujourd'hui, la mention de l'application au territoire national, à l'occasion d'un avenant relatif au champ d'application de l'accord, suffit à les inclure dans le champ d'application de ces textes.

Ainsi, ce sont près de 206 CCN qui sont applicables dans les territoires d'outre-mer. Ce chiffre variant selon ces territoires, entre 206 à La Réunion et 29 à Mayotte.

Depuis 2 ans, le niveau de la négociation locale dans les territoires d'outre-mer demeure faible. Si 11 accords avaient été conclus en 2020, ce sont 12 accords qui ont été conclus en 2021.

Sur ces 12 accords, cinq portent sur les salaires dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, dont trois à La Réunion et deux en Martinique.

Deux textes ont également été conclus en Guadeloupe dans le cadre de la convention collective de la *manutention portuaire* ainsi que cinq textes à La Réunion, dont trois dans le BTP et deux dans les transports. Quatre textes ont été conclus en Martinique dans le BTP. Un texte interprofessionnel a, enfin, été conclu à Mayotte sur le contrat de sécurisation professionnelle.

1.3. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS

Les OS et OP ont conclu en 2021 un nombre d'accords et d'avenants en progression par rapport à 2020 mais en deçà des dernières années. Cette tendance s'explique du fait de la crise sanitaire qui a contraint les partenaires sociaux à reporter certaines négociations.

On constate que l'évolution du taux de signature des accords[8] est en légère augmentation pour la CGT et FO, avec respectivement un taux d'évolution compris entre 2 et 5 %, en régression de 3 % pour la CFDT et la CFTC, et stable pour la CFE-CGC.

Le classement des organisations syndicales, selon leur taux de signature, reste inchangé depuis 2019 (cf. tableau 3). Les représentants de la CFDT sont ceux qui signent le plus de textes (84,2 %), suivis de FO (69,6 %) et de la CFE-CGC et de la CFTC (respectivement un peu plus de 58 % et 50 % des accords conclus). Les représentants de la CGT signent, quant à eux, plus de 39 % des textes.

Il convient néanmoins de rappeler qu'une baisse du taux de signature ne signifie pas pour autant que le nombre de textes effectivement signés par l'organisation concernée a également diminué.

Tableau 3 : Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %)

Données	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2009	34,6	78,1	70	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83	73,5	76,3	73,2
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

Pour rappel : le taux de signature est le nombre d'accords (y compris les accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année.
Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.
* Données provisoires
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C).

8) C'est-à-dire le nombre d'accords signés par une OS donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année dans les branches au sein desquelles cette OS est représentative et a donc la capacité de conclure des accords.

2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2021

Cette partie présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées[9] sur les textes[10] établis en entreprise en 2021, déposés auprès des unités départementales des Dreets[11] et enregistrés au 31 décembre 2021. Les textes conclus en 2021 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[12].

En 2021, 97 400 textes ont été conclus et enregistrés, soit + 0,9 % par rapport à 2020. Parmi ces textes, 76 820 accords collectifs ont été signés et enregistrés, soit un résultat stable par rapport à 2020, à concept constant.

L'épargne salariale est, comme à l'accoutumée, le thème le plus présent et concerne 44 % des textes produits. Conséquence de la crise liée à la Covid-19, les modes d'organisation du travail évoluent et le temps de travail est le second thème le plus abordé en 2021, devant les salaires qui concernent un texte sur cinq. Ce positionnement est stimulé par une importante part de textes abordant l'aménagement du temps de travail. La thématique liée aux conditions de travail est également plus souvent abordée en 2021 et se hisse à la quatrième place en raison d'une hausse significative du nombre d'accords collectifs portant sur le télétravail.

La part de textes signés par un délégué syndical augmente légèrement après une baisse continue depuis 2017. L'approbation à la majorité des deux-tiers cesse de progresser. Parallèlement, la part de l'activité conventionnelle des petites unités au sein de l'ensemble diminue.

2.1. LA MÉTHODOLOGIE

A. Circuit de la collecte des accords d'entreprise

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) sont issues des informations renseignées par les déposants *via* la plateforme de téléprocédure et enregistrées par les unités départementales

9) Les volumes de textes sont arrondis à la dizaine et les fractions calculées à partir de nombres exacts. Ainsi, les données en pourcentage peuvent être légèrement différentes de celles calculées par les données en volume affichées.
10) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel ou ratifiés par référendum, procès-verbaux de désaccord, décisions unilatérales de l'employeur.
11) Depuis le 1er avril 2021, les Direccte sont devenues des Dreets (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et leurs unités départementales des DDETS (directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités) ou des DDETS-PP (directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations). En Île-de-France, la Direccte est devenue la Drieets (direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), en conservant ses unités départementales en petite couronne.
12) Ainsi pour 2014, les données consolidées recensaient 23 000 textes supplémentaires par rapport aux données provisoires (soit 27 % du total consolidé) ; cet écart s'est amoindri pour atteindre 9 000 textes en 2020 (soit 9 % du total consolidé).

des Dreets puis enrichies par ces dernières[13]. Elles permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes, ainsi que les caractéristiques principales des textes déposés : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), leurs signataires et les principaux thèmes traités. Elles sont redressées et enrichies par la Dares avec d'autres sources en cas d'informations manquantes ou incohérentes (effectifs, secteurs d'activité, principale convention collective, etc.).

Les textes conclus durant l'année civile et enregistrés l'année suivante, non traités dans cette publication, sont principalement des textes établis en fin d'année civile.

Enfin, l'adaptation de l'application D@ccord aux nouvelles modalités de conclusion des textes, intervenue en cours d'année 2019, a modifié l'information sur les signataires. Par conséquent, ces derniers ne peuvent pas être comparés, terme à terme, aux signataires des années antérieures.

B. Champ et terminologie de la négociation collective et des accords

Afin de rendre compte le plus largement possible de l'activité conventionnelle ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes déposés par ces dernières auprès des unités départementales des Dreets. Parmi ces textes, constituent des accords collectifs au sens de la présente contribution ceux qui sont qualifiés comme tels par la loi.

Par ailleurs, le champ des accords considérés recouvre l'ensemble des dépôts indépendamment du statut de gestion en aval, que le dossier soit en cours d'instruction, réceptionné ou clos.

2.2. RETOUR SUR LES DONNÉES CONSOLIDÉES RELATIVES AUX ANNÉES ANTÉRIEURES

Le décompte des textes sur données consolidées, c'est-à-dire incluant un recul temporel d'une année supplémentaire, permet d'inclure les textes ayant été signés l'année N mais déposés en N+1. Les résultats calculés sur données consolidées sont par construction plus élevés que ceux calculés sur données provisoires et offrent une observation plus fidèle de la réalité conventionnelle de l'année.

En 2020, on dénombrait en données consolidées 83 530 accords collectifs (- 4 % par rapport à 2019 mais + 18 % par rapport à 2018 [cf. graphique 1]).

13) Cf. Annexe tableau dépôt des accords, disponible sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, rubrique Documentation et publications officielles, **Rapports, Bilan de la négociation collective**.
Ce tableau recense les textes dont le dépôt est obligatoire via la plateforme de téléprocédure.

Graphique 1 : Accords collectifs conclus depuis 2014, selon les données consolidées ou provisoires

Lecture : sur les données provisoires, on recense 76 650 accords ou avenants signés et déposés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 ; selon les données consolidées, 83 530 accords ou avenants ont été signés en 2020.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

2.3. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2021

97 400 textes de toutes natures ont été conclus et enregistrés en 2021 auprès des Deets, soit à concept constant, une très légère hausse par rapport à 2020 (+ 900 textes, cf. tableau 1). Cette activité reste néanmoins inférieure à celle de 2019 où 103 700 textes avaient été enregistrés.

Parmi ces 97 400 textes, près de 76 820 sont des accords initiaux, accords-cadres, renouvellements tacites d'accords[14] ou des avenants à un accord, soit un résultat stable par rapport à 2021.

A. Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2021

76 820 accords ou avenants ont été signés et enregistrés, soit 79 % des textes produits en 2021 (cf. tableau 1). La part des accords diminue par rapport à 2020 (- 3 points) et à l'inverse celle des avenants à un accord augmente (+ 3 points). Parmi ces textes, 29 760 accords initiaux et 9 060 avenants ont été signés par des délégués syndicaux (cf. tableau 1 et graphique 2). Au total, 38 880 accords collectifs ont été signés par des délégués syndicaux, soit une en hausse de 8 % par rapport à 2020.

14) Dans la suite du texte, ces trois types d'accords sont rassemblés sous le seul vocable « accords ».

Tableau 1 : Textes signés et enregistrés en 2021* selon leur nature

	Textes signés et enregistrés		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté		Élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
Type de texte	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Accord	58 660	60,2 %	29 760	71,4 %	5 820	69,2 %	6 460	71,4 %	16 170	79,3 %
Avenant	18 050	18,5 %	9 060	21,8 %	2 330	27,6 %	2 210	24,5 %	3 760	18,4 %
Accord cadre	110	0,1 %	60	0,1 %	ns	0 %	ns	0 %	20	0,1 %
Accords et avenants	***76 820***	***78,8 %***	***38 880***	***93,3 %***	***8 160***	***96,8 %***	***8 680***	***95,9 %***	***19 950***	***97,8 %***
Désaccord	2 900	3 %	2 190	5,3 %	20	0,3 %	30	0,3 %	ns	0 %
Dénonciation d'un accord	1 500	1,5 %	180	0,4 %	50	0,6 %	90	1 %	220	1,1 %
Adhésion à un accord	980	1 %	110	0,3 %	50	0,6 %	70	0,8 %	90	0,5 %
Autres**	15 220	15,7 %	310	0,7 %	140	1,7 %	180	2 %	120	0,6 %
Total	**97 420**	**100 %**	**41 670**	**100 %**	**8 420**	**100 %**	**9 050**	**100 %**	**20 390**	**100 %**

ns : non significatif.
Lecture : 58 660 accords initiaux ont été signés et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 représentant 60,2 % des textes produits.
*Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
** Dont décision unilatérale de l'employeur et plan d'action. Sur les 15 220 textes signés et enregistrés dans la modalité « autres », une majorité n'est pas associée aux différents types de signataires proposés dans le tableau, la liste de ces derniers étant incomplète.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Graphique 2 : Répartition des textes signés par des délégués syndicaux et enregistrés en 2021* selon leur nature

Lecture : 71,4 % des textes signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 sont des accords initiaux.
*Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Les signataires des accords et des avenants, hors épargne salariale

En 2021, 44 030 accords ou avenants couvrent des thèmes autres que l'épargne salariale, représentant 57,3 % des accords collectifs signés en 2021 (contre 56,7 % en 2020). Parmi eux, 71 % sont signés par des délégués syndicaux (cf. tableau 2). 4 490 de ces textes ont été adoptés par le vote des salariés à une majorité des deux tiers : cette modalité est un peu moins fréquente qu'en 2020 (- 1 point). La part des textes signés par des élus mandatés ou des salariés mandatés représente 8 % des accords et avenants hors épargne salariale, en baisse d'un point sur un an après une hausse de six points entre 2019 et 2020. Les élus non mandatés sont les signataires de 10 % des accords et avenants hors épargne salariale déposés en 2021.

Tableau 2 : Signataires des accords et avenants hors épargne salariale en 2021*

Signataire	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	31 360	71,2 %
Élu ou salarié mandaté	3 580	8,1 %
Élu non mandaté	4 430	10,1 %
Salariés à la majorité des deux tiers	4 490	10,2 %
Autres **	170	0,4 %
Total	**44 030**	**100 %**

Lecture : 71,2 % des accords et avenants signés et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
** Dont les conclusions multiples et inconnus.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

La proportion d'accords collectifs signés par des délégués syndicaux est de 25 % dans les entreprises de moins de 50 salariés, en hausse de six points par rapport à 2020 (cf. tableau 3 et point 2.4). Les textes approuvés à la majorité des deux tiers des salariés sont les plus nombreux dans ces petites et moyennes entreprises (40 %) mais, à l'inverse, leur part diminue (- 1 point sur un an).

Tableau 3 : Signataires des accords et avenants, hors épargne salariale, dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2021*

Signataire	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	2 450	24,8 %
Élu ou salarié mandaté	1 390	14,1 %
Élu non mandaté	1 990	20,2 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	3 960	40,2 %
Inconnu	70	0,7 %
Total	**9 860**	**100 %**

Lecture : 24,8 % des accords et avenants signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

2.4. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DANS LES UNITÉS DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les effectifs considérés pour apprécier le seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité déposante. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'unité économique et sociale (UES) ou le groupe et indiquent leur effectif propre dans l'application (effet « siège »), seuls les textes produits 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 produits au niveau de l'établissement, de l'UES ou du groupe. Cette information n'est cependant pas exempte d'une erreur de saisie ou d'une absence de mise à jour. Elle est donc à considérer avec précautions.

En 2021, 38 400 textes ont été déposés et enregistrés dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui représente 50 % des textes signés au niveau de l'entreprise (51 % en 2020). Par ailleurs, le nombre d'accords et d'avenants déposés par ces entreprises diminue en 2021 (- 6 % par rapport à 2020) après une hausse continue depuis 2017 (cf. graphique A). 65 % de ces textes traitent uniquement d'épargne salariale. Ces textes sont conclus pour près de la moitié d'entre eux dans les secteurs du commerce, du transport, de l'hébergement-restauration et des activités de services aux entreprises (cf. graphique B). Accords et avenants constituent 74 % des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés avec, comme pour toutes les tailles d'entreprises confondues, une hausse de la part des avenants (15 %, + 3 points par rapport à 2020). La part des décisions unilatérales y est de 21 % (cf. graphique C).

Graphique A : Textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés depuis 2017*

Lecture : en 2017, 17 080 accords et avenants sont signés par les entreprises de moins de 50 salariés. En 2021, ce nombre atteint 28 260.
*Données provisoires : seuls les textes signés en N et enregistrés avant le 1er janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Graphique B : Textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés selon le secteur d'activité

Lecture : 24,5 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 émanent du secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration. Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Graphique C : Textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés selon le type de texte

Lecture : 58,6 % des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 sont des accords.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Dans les unités de moins de 50 salariés, la ratification d'accords par référendum (46 %, - 6 points par rapport à 2020) et la signature de textes par l'employeur seul (26 %, + 2 points) constituent les modes de conclusion dominants. Ces deux modes représentent près de 27 600 textes en 2021, soit 2 680 textes de moins par rapport à 2020. Ils concernent particulièrement les plus petites unités et les textes traitant d'épargne salariale. Bien que plus représentés que l'année précédente, les délégués syndicaux sont très minoritaires parmi les signataires de textes au sein de cette catégorie d'unités (9 %, + 3 points par rapport à 2020). Les parts des élus non mandatés (10 %) ainsi que celle des élus ou salariés mandatés (9 %) sont stables sur an.

En 2021, parmi les accords et avenants, hors épargne salariale, le temps de travail est le thème le plus souvent abordé (57 %, cf. tableau A). La part du thème portant sur les conditions de travail (qui inclut le télétravail) augmente de cinq points par rapport à 2020 et atteint 12 %. Hors épargne salariale, salaires et primes restent néanmoins le premier thème abordé en cas de signature par un délégué syndical.

Tableau A : Thèmes des accords et avenants déposés par les entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale, depuis 2017*

		Nombre d'accords et avenants	Salaires et primes	Classification	Formation professionnelle	Égalité professionnelle	Droit syndical, IRP, expression des salariés	Temps de travail	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Conditions de travail
2017	**Total**	**2 750**	**38,4 %**	**1,2 %**	**1,4 %**	**7,6 %**	**7,4 %**	**43,5 %**	**6,3 %**	**6,5 %**	**3,9 %**
	Délégué(s) syndical(aux)	1 910	49,7 %	1,4 %	1,7 %	10 %	9,2 %	32,3 %	8,1 %	8,1 %	4,4 %
	Élu	590	12,7 %	ns	ns	ns	3,6 %	78,5 %	ns	ns	ns
	Salarié ou élu mandaté ou RSS**	90	ns	ns	ns	ns	ns	90,4 %	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux-tiers	100	ns	ns	ns	ns	ns	24,3 %	ns	ns	ns
2018	**Total**	**4 730**	**24,7 %**	**1,1 %**	**0,6 %**	**6,6 %**	**7,2 %**	**63 %**	**4,1 %**	**4,2 %**	**6,7 %**
	Délégué(s) syndical(aux)	1 590	49,6 %	1,3 %	1,3 %	16,1 %	15,5 %	32,6 %	6,1 %	7,4 %	7,5 %
	Élu	1 480	14,2 %	ns	ns	2,4 %	4,7 %	73,4 %	3,5 %	3,7 %	6,3 %
	Salarié ou élu mandaté ou RSS**	110	ns	ns	ns	ns	ns	69,5 %	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux-tiers	1 500	9,9 %	ns	ns	ns	ns	85,6 %	3 %	1,5 %	6,5 %
2019	**Total**	**8 370**	**38,2 %**	**0,8 %**	**0,5 %**	**3,8 %**	**7,9 %**	**50,7 %**	**2,7 %**	**2,6 %**	**5,6 %**
	Délégué(s) syndical(aux)	1 920	51,1 %	1,2 %	1,2 %	12,1 %	21,8 %	26,2 %	4,7 %	6,3 %	5,3 %
	Élu ou salarié mandaté	520	21,5 %	ns	ns	ns	10,3 %	61,1 %	ns	ns	6,2 %
	Élu non mandaté	2 190	28,4 %	1 %	ns	2,3 %	7,5 %	59,1 %	3,1 %	2,2 %	7,5 %
	Salarié à la majorité des deux-tiers	3 650	40,3 %	ns	ns	ns	ns	57,7 %	1,6 %	0,9 %	4,5 %

		Nombre d'accords et avenants	Salaires et primes	Classification	Formation professionnelle	Égalité professionnelle	Droit syndical, IRP, expression des salariés	Temps de travail	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Conditions de travail
2020	**Total**	**10 050**	**20,7 %**	**0,6 %**	**0,7 %**	**3,8 %**	**1,5 %**	**57,2 %**	**3,3 %**	**2,1 %**	**6,9 %**
	Délégué(s) syndical(aux)	1 630	51,8 %	ns	ns	11,8 %	4,8 %	34,7 %	5,6 %	6,2 %	10,1 %
	Élu ou salarié mandaté	1 670	18,1 %	ns	ns	1,9 %	2,1 %	60,1 %	3,4 %	1,9 %	7,6 %
	Élu non mandaté	2 160	16 %	ns	ns	1,2 %	1,7 %	67,1 %	4,4 %	2 %	7,2 %
	Salarié à la majorité des deux-tiers	4 500	12,7 %	ns	0,7 %	2,8 %	ns	60,3 %	1,9 %	0,7 %	5,5 %
2021	**Total**	**9 860**	**23,5 %**	**0,7 %**	**1 %**	**4,7 %**	**2,5 %**	**56,7 %**	**4,4 %**	**2,8 %**	**11,9 %**
	Délégué(s) syndical(aux)	2 450	51,2 %	1,1 %	1,4 %	14,5 %	6,3 %	30,7 %	7,5 %	6,3 %	13,8 %
	Élu ou salarié mandaté	1 390	17,9 %	ns	ns	3 %	2,7 %	53,8 %	5,2 %	2,5 %	15,4 %
	Élu non mandaté	1 990	16,5 %	ns	ns	1,7 %	2,4 %	60,1 %	3,9 %	2,4 %	15,1 %
	Salarié à la majorité des deux-tiers	3 960	12 %	ns	0,8 %	1 %	ns	72,5 %	2,5 %	1 %	8,1 %

ns : non significatif.
Lecture : 23,5 % des accords signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 traitent des rémunérations, 51,2 % lorsqu'ils sont signés par des délégués syndicaux.
Note : en 2019, les signataires ont été modifiés dans l'application D@ccord NG pour correspondre aux nouvelles structures créées par les ordonnances. Ainsi, certaines modalités ne sont plus comparables dans le temps.
*Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1er janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.
**RSS : représentant de section syndicale.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Parmi les accords et avenants conclus au niveau des entreprises, 13 410 ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés, soit une baisse de 18 % sur un an, 4 % sur 2 ans (cf. tableau B). Hors épargne salariale, ce sont 3 530 accords et avenants qui ont été déposés par ces entreprises (après 3 920 en 2020 et 3 210 en 2019). 83 % de ces derniers ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers, un taux en forte hausse depuis 5 ans : + 78 points, malgré un taux en baisse depuis 2020 (- 6 points). Par ailleurs, 2 060 accords et avenants conclus hors épargne salariale ont été déposés par des entreprises de 11 à 20 salariés (+ 4 % sur un an, + 23 % sur 2 ans), dont 40 % ont été ratifiés par référendum.

Tableau B : Accords et avenants déposés par des entreprises de 1 à 20 salariés depuis 2017*

	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés	Total moins de 21 salariés
2017			
Total des accords et avenants	**9 200**	**2 890**	**12 080**
Dont épargne salariale seule	7 830	2 480	10 310
En %	85,1 %	85,8 %	85,3 %
Accords et avenants hors épargne salariale seule	1 370	410	1 780
Dont ratifiés	70	30	90
En %	5 %	6,3 %	5,3 %
2018			
Total des accords et avenants	**9 820**	**3 700**	**13 520**
Dont épargne salariale seule	8 160	2 820	10 980
En %	83,1 %	76,2 %	81,2 %
Accords et avenants hors épargne salariale seule	1 660	880	2 540
Dont ratifiés	1 143	300	1 440
En %	68,9 %	33,5 %	56,7 %
2019			
Total des accords et avenants	**13 940**	**5 120**	**19 070**
Dont épargne salariale seule	10 730	3 440	14 170
En %	77 %	67,2 %	74,3 %
Accords et avenants hors épargne salariale seule	3 210	1 680	4 880
Dont ratifiés	2 640	770	3 400
En %	82,1 %	45,5 %	69,7 %
2020			
Total des accords et avenants	**16 390**	**5 370**	**21 770**
Dont épargne salariale seule	12 480	3 390	15 860
En %	76,1 %	63,1 %	72,9 %
Accords et avenants hors épargne salariale seule	3 920	1 990	5 900
Dont ratifiés	3 490	820	4 310
En %	89 %	41,2 %	72,9 %
2021			
Total des accords et avenants	**13 410**	**5 670**	**19 080**
Dont épargne salariale seule	9 880	3 620	13 500
En %	73,7 %	63,8 %	70,8 %
Accords et avenants hors épargne salariale seule	3 530	2 060	5 580
Dont ratifiés	2 910	830	3 740
En %	82,6 %	40,2 %	67 %

Lecture : 73,7 % des 13 410 accords et avenants signés et déposés en 2021 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent d'épargne salariale seule ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 82,6 % ont été ratifiés par référendum auprès de l'ensemble des salariés.
Note : les accords conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés et signés par des délégués syndicaux sont sujets à caution. Il s'agit le plus souvent de « fausses » TPE : l'effectif renseigné correspond en fait à celui de l'établissement siège.
*Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1er janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

L'épargne salariale est le thème le plus largement abordé par les accords approuvés à la majorité des deux tiers des salariés dans les entreprises de 1 à 20 salariés (cf. tableau B). Le temps de travail est le deuxième thème le plus largement abordé. Il concerne près de trois accords sur quatre hors épargne salariale dans les entreprises de 1 à 20 salariés, en augmentation de 13 points par rapport à 2020 (cf. tableau C). L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, etc.) est abordé dans plus de la moitié des accords traitant du temps de travail ratifiés dans les entreprises employant 11 à 20 salariés, comme dans celles de 21 à 49 salariés ; il l'est dans 48 % des textes concernant des entreprises comptant moins de 11 salariés. Sur un an, la part d'accords portant sur les forfaits augmente sensiblement : elle passe de 24 % à 34 % dans les entreprises de moins de 11 salariés et de 19 à 29 % dans celles comptant entre 11 et 20 salariés.

Les salaires et primes constituent le troisième thème des accords ratifiés par les petites entreprises (après l'épargne salariale et le temps de travail). Quasi stable par rapport à 2020, leur part est de 12 % (hors épargne salariale) dans les entreprises de moins de 11 salariés comme pour celles employant entre 11 et 20 salariés.

Les conditions de travail font l'objet de 8 % des accords hors épargne salariale ratifiés dans les entreprises de moins de 11 salariés et 10 % de ceux ratifiés dans les entreprises employant 11 à 20 salariés, contre respectivement 5 et 6 % en 2020. Cette hausse tient au déploiement du travail à distance en 2021 : un tiers de ces accords portent sur le télétravail dans les entreprises de moins de 11 salariés. C'est plus d'un accord sur deux dans les entreprises de 11 à 20 salariés.

Tableau C : Accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les petites unités

	1 à 10 salariés		11 à 20 salariés		21 à 49 salariés	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Abordant le temps de travail	**2 120**	**73 %**	**610**	**73,9 %**	**140**	**61,8 %**
Durée collective du temps de travail	550	26 %	190	31,2 %	30	22,8 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	510	23,9 %	180	29,7 %	40	27,2 %
Forfaits (en heures, en jours)	720	33,7 %	180	29,2 %	30	24,3 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	320	14,8 %	110	17,4 %	30	24,3 %
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	1 010	47,7 %	330	53,8 %	70	50,7 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	440	20,6 %	140	22,1 %	40	25,7 %

Lecture : 73 % des accords et avenants, soit 2 120 textes, ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et déposés en 2021 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail ; parmi ceux-ci, 26 % abordent la durée collective du travail.
Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

2.5. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Le codage des thèmes détaillés par les services du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion nécessite toujours une lecture du texte visant à identifier les thèmes qu'il aborde afin de compléter, le cas échéant, les déclarations du déposant.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes (hors épargne salariale traitée en partie B), l'analyse est centrée sur les seuls accords et avenants, en isolant la signature des délégués syndicaux, qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation, entre autres, des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents.

A. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2021

L'épargne salariale fait l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, et représente 44 % des textes signés et déposés en 2021 (cf. tableau 4), soit un point de moins qu'en 2020 et trois de plus qu'en 2019.

Le temps de travail est le deuxième objet des accords et avenants en 2021, à la notable différence des années précédentes où les salaires étaient plus fréquemment abordés. L'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place et rendus nécessaires avec la crise liée à la Covid-19 suscite un surcroît d'accords sur ces thématiques. Dans le même temps, le nombre d'accords salariaux conclus recule.

Poussé par la crise sanitaire et en particulier par la mise en place du télétravail, les conditions de travail se hissent à la quatrième place des thèmes les plus abordés en 2021, devant l'égalité professionnelle, lui-même en hausse.

Tableau 4 : Thèmes de négociation en 2021 dans les accords et avenants*

	Total		Délégué(s) syndical(aux)		
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème**	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords signés par un délégué syndical
Total	**76 820**		**38 880**		**50,6 %**
Salaires et primes	15 320	20 %	13 160	33,9 %	85,9 %
Classification	440	0,6 %	350	0,9 %	79,5 %
Temps de travail	16 800	21,9 %	9 470	24,4 %	56,4 %
Emploi	3 580	4,7 %	2 990	7,7 %	83,5 %
Participation, intéressement, épargne salariale	34 120	44,4 %	8 480	21,8 %	24,9 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 130	2,8 %	1 880	4,9 %	88,3 %
Formation professionnelle	680	0,9 %	550	1,4 %	80,9 %
Égalité professionnelle	5 710	7,4 %	5 130	13,2 %	89,8 %
Conditions de travail	6 070	7,9 %	4 560	11,7 %	75,1 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 620	3,4 %	2 280	5,9 %	87 %

ns : non significatif.
Lecture : on recense, au 1er janvier 2022, 38 880 accords et avenants signés en 2021 par des représentants syndicaux ; 33,9 % abordent le thème des salaires et primes.
* Les comptages sont basés sur les enregistrements dont les thèmes détaillés ont été renseignés.
**Dans ce tableau, on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.
Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

	Élu ou salarié mandaté			Élu non mandaté			Salariés à la majorité des deux-tiers		
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords signés par un élu non mandaté	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème**	% d'accords ratifiés à la majorité des 2/3 des salariés
	8 160		**10,6 %**	**8 680**		**11,3 %**	**19 950**		**26 %**
	840	10,3 %	5,5 %	750	8,7 %	4,9 %	540	2,7 %	3,5 %
	50	0,6 %	11,4 %	30	0,4 %	6,8 %	ns	ns	ns
	1 650	20,2 %	9,8 %	2 410	27,8 %	14,3 %	3 230	16,2 %	19,2 %
	220	2,6 %	6,1 %	230	2,6 %	6,4 %	140	0,7 %	3,9 %
	4 680	57,3 %	13,7 %	4 370	50,3 %	12,8 %	15 600	78,2 %	45,7 %
	110	1,4 %	5,2 %	90	1 %	4,2 %	50	0,2 %	2,3 %
	50	0,6 %	7,4 %	40	0,4 %	5,9 %	40	0,2 %	5,9 %
	300	3,7 %	5,3 %	220	2,6 %	3,9 %	50	0,2 %	0,9 %
	500	6,2 %	8,2 %	640	7,3 %	10,5 %	360	1,8 %	5,9 %
	150	1,9 %	5,7 %	170	2 %	6,5 %	ns	ns	ns

Salaires et primes : l'effet conjoncturel de la prime exceptionnelle

La part d'accords collectifs traitant du thème salarial est stable par rapport à 2020 mais en baisse sur 2 ans (- 2 points). Nourrie en partie par les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat, la récurrence de cette thématique baisse avec le conditionnement du versement de cette prime à la conclusion d'accords d'intéressement. Par ailleurs, la hiérarchie des thèmes diffère selon le type de signataires et le thème salarial n'est prépondérant qu'en cas de signature par un délégué syndical (cf. tableau 4). Pour tous les autres modes de conclusion, l'épargne salariale et le temps de travail sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords.

Les accords « salaires et primes » faisant l'objet d'une ratification par la majorité des salariés aux deux tiers sont proportionnellement moins nombreux : 4 % des accords « salariaux » font l'objet d'une telle ratification (cf. tableau 4) contre 10 % en 2019.

Après une hausse importante en 2019, due à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans sa première formule, la part du thème « système de primes » baisse et représente 26 % des accords salariaux contre 36 % en 2019 (cf. tableau 5).

Tableau 5 : Thèmes de négociation relatifs aux salaires et aux primes en 2021* dans les accords et avenants

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Salaires et primes	**15 320**	**20 %**	**13 160**	**33,9 %**	**1 590**	**19 %**	**540**	**2,7 %**
Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	9 930	64,8 %	9 290	70,6 %	600	37,7 %	30	5,6 %
Système de rémunération (autres qu'évolution)	10 670	69,6 %	9 720	73,9 %	770	48,4 %	160	30,2 %
Évolution des primes	2 580	16,8 %	2 380	18,1 %	180	11 %	20	3,7 %
Système de prime (autre qu'évolution)	3 940	25,7 %	3 360	25,6 %	450	28 %	130	24,3 %
Indemnités (dont kilométrique)	1 850	12,1 %	1 360	10,4 %	310	19,5 %	180	33,4 %

Lecture : en 2021, 20 % des accords et avenants abordent le thème des salaires et des primes. Parmi ces textes, 64,8 % traitent de l'évolution des salaires.
Note : la prime exceptionnelle est rattachée majoritairement au thème « système de prime », plus rarement au thème « évolution des primes ».
*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Droit syndical : stabilisation après la mise en place des nouvelles instances

En 2021, 87 % des accords et avenants portant sur le droit syndical et des instances représentatives du personnel (IRP) sont signés par un délégué syndical (cf. tableau 4). Ce thème fait l'objet de 3 % du total des accords signés, comme en 2020. Ce thème qui, pendant la période de mise en place du comité social et économique (CSE), occupait le quatrième rang en termes d'accords engendrés, devant l'emploi et l'égalité professionnelle, occupe désormais les derniers rangs avec la classification, la formation professionnelle ainsi que les systèmes de prévoyance, retraite et complémentaire santé.

Conditions de travail : les accords stimulés par le développement du télétravail

Abordé dans 8 % des accords en 2021 (contre 5 % en 2020), le thème des conditions de travail devient le quatrième le plus abordé. 67 % de ces accords relèvent de la mise en place du télétravail (cf. tableau 6), dont l'expérience tirée pendant la crise sanitaire a encouragé les entreprises à poursuivre la pratique au-delà de l'état d'urgence. Ainsi, 4 070 accords collectifs sont signés sur le télétravail (donnée provisoire), soit deux fois plus qu'en 2020 à concept constant. Les trois quarts de ces textes sont signés par des délégués syndicaux. La part des accords abordant le droit à la déconnexion et les outils numériques est de 26 %, proche de celle de 2020 (28 %).

Tableau 6 : Thèmes de négociation en 2021* dans les accords et avenants relatifs aux conditions de travail

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Conditions de travail	**6 070**	**7,9 %**	**4 560**	**11,7 %**	**1140**	**13,5 %**	**360**	**1,8 %**
Accords de méthode (pénibilité)	50	0,8 %	40	0,9 %	ns	ns	ns	ns
Stress, risques psycho-sociaux	100	1,6 %	90	2 %	ns	ns	ns	ns
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	710	11,6 %	600	13,3 %	80	7,1 %	ns	ns
Pénibilité du travail (1 % pénibilité, prévention, compensation/ réparation)	280	4,6 %	240	5,3 %	40	3,3 %	ns	ns
Télétravail	4 070	67,1 %	3 070	67,4 %	830	73,2 %	150	42,5 %
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 550	25,5 %	1 030	22,6 %	290	25,8 %	220	62,2 %

ns : non significatif.
Lecture : en 2021, le thème des conditions de travail est abordé dans 6 070 accords ou avenants, soit 7,9 % de l'ensemble. 67,1 % des accords traitant des conditions de travail portent sur le télétravail.
*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Temps de travail : une part croissante des conventions de forfait

L'aménagement du temps de travail est le premier thème traité par les accords portant sur le temps de travail. Sa part (52 %) augmente sur un an sans atteindre son niveau d'avant crise (60 %), cf. tableau 7.

La proportion d'accords portant sur la fixation des congés est en recul (- 15 points sur un an) après le pic de 2020. Ce dernier était dû à la mesure exceptionnelle de crise permettant à l'employeur d'imposer la prise de congés payés, de les fractionner ou de les suspendre temporairement. À l'inverse, les conventions de forfaits font l'objet de 2 570 accords, soit 740 de plus sur un an (+ 40 %). 40 % sont conclus par ratification aux deux tiers des salariés, contre 28 % conclus par des délégués syndicaux.

Tableau 7 : Thèmes relatifs au temps de travail dans les accords et avenants en 2021*

	Tous signataires		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté, élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux-tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Temps de travail	16 800	21,9 %	9 470	24,4 %	4 060	48 %	3 230	16,2 %
Durée collective du temps de travail	3 650	21,7 %	1 830	19,3 %	960	23,6 %	850	26,4 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	2 250	13,4 %	770	8,1 %	710	17,4 %	770	23,8 %
Compte épargne temps	1 600	9,5 %	1 010	10,6 %	400	9,8 %	190	6 %
Travail du dimanche	610	3,6 %	350	3,7 %	140	3,5 %	120	3,7 %
Travail de nuit	860	5,1 %	550	5,8 %	210	5,2 %	90	2,9 %
Travail à temps partiel	1 070	6,3 %	520	5,5 %	310	7,6 %	230	7 %
Forfaits (en heures, en jours)	2 570	15,3 %	720	7,6 %	830	20,4 %	1 020	31,4 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	3 090	18,4 %	1 830	19,3 %	770	18,8 %	500	15,3 %
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	8 730	51,9 %	4 910	51,8 %	2 210	54,4 %	1 600	49,3 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	4 490	26,7 %	2 780	29,4 %	1 010	24,9 %	690	21,3 %
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	1 320	7,8 %	1 030	10,8 %	200	5 %	90	2,7 %

Lecture : en 2021, 21,7 % des accords et avenants portant sur le temps de travail abordent la durée collective.
*Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Les décisions unilatérales et les plans d'action lorsque la négociation collective échoue ou que des interlocuteurs manquent

Les textes signés par l'employeur seul représentent 18 % des textes produits et déposés par les établissements, les entreprises, les UES ou les groupes.

62 % de ces textes uniquement signés par l'employeur émanent d'unités de moins de 50 salariés (cf. tableau C), majoritairement des entreprises (87 %), particulièrement dans les secteurs du commerce, des transports et de l'hébergement restauration (26 %), et des services aux entreprises (21 %).

Tableau D : Textes signés par l'employeur seul selon la taille de l'unité déposante (y compris épargne salariale)

	Nombre de textes	%
1 à 10	7 600	43,6 %
11 à 20	1 350	7,8 %
21 à 49	1 800	10,3 %
50 à 99	2 600	14,9 %
100 à 249	2 460	14,1 %
250 à 499	760	4,3 %
500 à 999	380	2,2 %
1000 à 4999	270	1,6 %
5000 & plus	140	0,8 %
Total	17 360	100 %

Lecture : 43,6 % des textes signés par l'employeur seul et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 émanent d'unités de moins de 11 salariés.
Note : le nombre total de textes diffère légèrement de celui présenté dans le tableau 1 du fait des arrondis.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

L'épargne salariale et les salaires sont les deux thèmes les plus fréquemment abordés dans les textes signés par l'employeur seul, les décisions unilatérales ou les plans d'actions (cf. tableau D). Contrairement à l'année précédente, l'épargne salariale est en tête (37 % des textes contre 30 % en 2020), devant les salaires et les primes (28 % en 2021 et 42 % en 2020).

L'obligation d'établir un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, à défaut d'accord ou de couverture par un accord de branche, sous peine de pénalité financière, conduit les employeurs à produire un certain nombre de textes sur ce sujet : 7 020 en 2021. Ce thème est nettement moins abordé dans les unités de moins de 50 salariés, non soumises à obligation en la matière. À l'inverse, le thème de l'épargne salariale y est prépondérant et fait l'objet de plus de la moitié des textes signés par ces entreprises.

Tableau E : Thèmes abordés dans les textes signés par l'employeur seul, les décisions unilatérales ou les plans d'actions

	% de décisions unilatérales et de plans d'actions abordant chaque thème		dont unités de moins de 50 salariés	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Total	**35 090**		**21 870**	
Salaires et primes	9 950	28,4 %	6 460	29,5 %
Classification	60	0,2 %	30	0,1 %
Formation professionnelle	290	0,8 %	60	0,3 %
Égalité professionnelle	7 020	20 %	630	2,9 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	280	0,8 %	130	0,6 %
Temps de travail	1 960	5,6 %	1 010	4,6 %
Emploi	410	1,2 %	170	0,8 %
Participation, intéressement, épargne salariale	12 880	36,7 %	11 550	52,8 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 580	4,5 %	890	4,1 %
Conditions de travail	850	2,4 %	240	1,1 %

ns : non significatif.
Lecture : 28,4 % des textes signés par l'employeur seul ou des décisions unilatérales prises par l'employeur ou des plans d'actions déposés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 abordent les salaires et primes. Parmi les unités de moins de 50 salariés, cette proportion est de 29,5 %.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

B. 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 signés par l'employeur seul, les décisions unilatérales de l'employeur ainsi que les plans d'actions.

En 2021, 41 770 textes traitant de l'épargne salariale ont été enregistrés, soit 43 % de l'ensemble des textes (un point de plus qu'en 2020). La quasi-totalité (96 %) des textes traitant de l'épargne salariale abordent uniquement ce thème.

Tableau 8 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* selon leur nature

	Nombre de textes	%	dont unités de moins de 50 salariés	%
Accord	22 900	54,8 %	15 260	56,5 %
Avenant	11 190	26,8 %	5 320	19,7 %
Dénonciation	880	2,1 %	620	2,3 %
Désaccord	170	0,4 %	30	0,1 %
Adhésion	860	2,1 %	610	2,3 %
Décision unilatérale de l'employeur, plan d'action	5 240	12,6 %	4 840	17,9 %
Accord cadres	30	0,1 %	ns	ns
Autres ou non renseigné	500	1,1 %	320	1,2 %
Total	**41 770**	**100 %**	**27 000**	**100 %**

Lecture : en 2021, 54,8 % des textes relatifs à l'épargne salariale, soit 22 900 textes, sont des accords. Parmi eux, 15 260 ont été signés par des unités employant moins de 50 salariés.
*Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part ceux traitant exclusivement de ce thème.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

Graphique 3 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* selon leur nature

Lecture : en 2021, 13,3 % de l'ensemble des accords collectifs, décisions unilatérales et plans d'actions relatifs à l'épargne salariale sont des décisions unilatérales prises par l'employeur ou des plans d'action.
*Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part ceux traitant exclusivement de ce thème.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

82 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, des renouvellements tacites d'accords ou des avenants (cf. tableau 8, deux premières lignes). Les décisions unilatérales et les plans d'actions émanant de l'employeur représentent 13 % de l'ensemble. Mais l'employeur signe seul également une grande partie des adhésions et des dénonciations, des renouvellements tacites et des procès-verbaux de désaccord.

Tableau 9 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale*

Mode de conclusion	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	8 770	21 %
Élu ou salarié mandaté	4 830	11,6 %
Élu non mandaté	4 640	11,1 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	15 990	38,3 %
Employeur seul	7 190	17,2 %
Modalités de conclusion multiples	180	0,4 %
Non renseigné	180	0,4 %
Total	**41 770**	**100 %**

Lecture : en 2021, 21 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
*Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part ceux traitant exclusivement de ce thème.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

38 % des textes abordant l'épargne salariale sont ratifiés par les salariés à la majorité des deux-tiers (cf. tableau 9), c'est sept points de moins qu'en 2020. Viennent ensuite les textes signés par les délégués syndicaux, plus nombreux que les décisions unilatérales : c'était déjà le cas en 2020. Les textes signés par des salariés mandatés – élus ou autres salariés – représentent près de 12 % des accords et avenants en 2021, comme en 2020 et contre 3 % en 2019. Les élus non mandatés sont les signataires de 11 % des accords et avenants d'épargne salariale signés et déposés en 2021 (9 % en 2020).

Tableau 10 : Thèmes détaillés des textes portant sur l'épargne salariale* depuis 2017

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Intéressement	18 540	61,8 %	20 630	60,8 %	23 680	60,4 %	27 790	68,3 %	26 770	64,1 %
Participation	2 660	8,9 %	3 410	10,1 %	3 610	9,2 %	3 320	8,2 %	3 900	9,4 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou plans d'épargne de groupe (PEG)	6 340	21,1 %	7 630	22,5 %	8 940	22,8 %	7 340	18 %	8 930	21,4 %
Plans d'épargne interentreprises (PEI)	340	1,1 %	360	1,1 %	370	1 %	390	1 %	530	1,3 %
Plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et Plans d'épargne pour la retraites collectifs interentreprises (Percoi)	3 380	11,3 %	3 780	11,1 %	4 720	12,1 %	4 070	10 %	4 840	11,6 %
Supplément d'intéressement	380	1,3 %	410	1,2 %	290	0,7 %	280	0,7 %	380	0,9 %
Supplément de participation	150	0,5 %	150	0,4 %	110	0,3 %	130	0,3 %	200	0,5 %
Distribution d'actions gratuites	50	0,2 %	40	0,1 %	70	0,2 %	60	0,1 %	100	0,2 %

Lecture : en 2021, 64,1 % des textes portant sur l'épargne salariale concernent l'intéressement. Les textes pouvant aborder plusieurs thèmes, le total peut être supérieur à 100.
* Sont pris en compte ici la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation.
Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1er janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Les textes traitant du dispositif d'intéressement restent les plus nombreux avec 26 770 accords signés en 2021, un peu moins qu'en 2020 (- 1 020 accords) mais plus qu'en 2017 (+ 8 230 accords). Leur part au sein des accords d'épargne salariale est ainsi de 64 % en 2021 et 68 % en 2020 contre 62 % en 2017 (cf. tableau 10). Une disposition fiscale est de nature à stimuler les textes d'intéressement : le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2020 et 2021 est plafonné à 1 000 euros pour les entreprises n'ayant pas signé un accord d'intéressement et 2 000 euros lorsqu'un accord d'intéressement est signé. Pour le reste, 9 % des textes abordent la participation, 21 % concernent les placements sur le PEE/PEG et 12 % les placements sur le Perco/Percoi. Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

2.6. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord ou avenant conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des Deets, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont identifiées.

Tableau 11 : Taux de signature et propension à signer par organisation syndicale*

Organisations syndicales	Taux de signature	Propension à signer
CFDT	55,9 %	93 %
CFE-CGC	32,8 %	92,2 %
CFTC	19,6 %	91,8 %
CGT	41,8 %	83,7 %
FO	32,2 %	90,1 %
Autres syndicats	22,7 %	89,1 %
Dont Solidaires	4,3 %	69,6 %
Dont UNSA	9,5 %	90 %

Lecture: en 2021, 41,8 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CGT. Lorsqu'elle est présente, cette organisation est signataire des accords dans 83,7 % des cas.
* 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.
Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des 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 2021 (cf. tableau 11) sont stables par rapport à 2020.

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[15]. De façon générale, les propensions à signer de l'ensemble des organisations sont très stables au cours de ces dernières années. La CFDT reste l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants lorsqu'ils participent aux négociations (93 % des accords signés dans les entités où ils sont présents en 2021). La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national (84 %). La propension à signer de l'UNSA est similaire à celle des organisations nationalement représentatives[16], celle de Solidaires est sensiblement plus basse.

15) On rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus dans les entreprises où elle est présente. On fait l'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.
16) C'est-à-dire CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC.

2.7. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

A. Les secteurs non agricoles

Le secteur tertiaire marchand reste le premier générateur de textes (67 160 en 2021, cf. tableau 12). Mais c'est dans l'industrie que la part des signatures syndicales des accords et avenants est la plus importante (60 %, contre 39 % des accords du secteur tertiaire et 24 % 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 (64 % de textes signés par des délégués syndicaux dans les transports, 25 % dans les activités juridiques, comptables et de gestion) ; unités d'effectifs réduits (TPE et PME) dans la construction.

Tableau 12 : 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	230	180	90	30	30	40
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3 450	2 920	2 080	340	370	260
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	840	720	420	100	130	90
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 480	1 210	770	150	140	210
Cokéfaction et raffinage	50	40	40	0	0	0
Industrie chimique	1 380	1 240	990	140	100	60
Industrie pharmaceutique	510	460	450	20	10	10
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	2 200	1 860	1 390	190	210	180
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3 300	2 660	1 810	300	280	390

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	900	700	530	100	60	70
Fabrication d'équipements électriques	910	770	630	70	60	50
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 580	1 330	990	160	120	140
Fabrication de matériels de transport	1 660	1 440	1 320	80	70	40
Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements	2 130	1 690	930	180	210	440
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	430	370	270	30	20	60
Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 150	990	670	100	100	150
Total industrie	***22 200***	***18 580***	***13 380***	***1 990***	***1 910***	***2 190***
Construction	***6 930***	***5 140***	***1 640***	***670***	***700***	***2 210***
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14 530	10 990	4 290	1 390	1 720	3 920
Transports et entreposage	6 390	5 310	4 060	520	440	510
Hébergement et restauration	2 340	1 630	750	170	150	630
Total commerce transport hébergement	***23 260***	***17 930***	***9 100***	***2 080***	***2 310***	***5 060***
Édition, audiovisuel et diffusion	1 500	1 120	560	170	190	260
Télécommunications	270	220	150	10	30	40
Activités informatiques et services d'information	2 770	2 150	730	330	450	720
Activités financières et d'assurance	6 740	5 420	2 770	320	410	2 000
Activités immobilières	1 930	1 650	1 130	90	150	320

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 juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	10 200	7 900	2 530	850	970	3 680
Recherche-développement scientifique	670	590	330	80	90	100
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 110	850	250	100	130	400
Activités de services administratifs et de soutien	5 570	4 130	2 040	510	550	1 170
Administration publique	990	860	850	40	20	20
Enseignement	1 380	1 130	660	130	120	280
Activités pour la santé humaine	3 750	2 980	2 020	270	230	570
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	3 650	2 880	2 120	370	390	240
Arts, spectacles et activités récréatives	1 130	930	520	150	120	190
Autres activités de services	2 240	1 540	730	210	200	460
Total services	***43 900***	***34 350***	***17 390***	***3 630***	***4 050***	***10 450***
Total tertiaire marchand	***67 160***	***52 280***	***26 490***	***5 710***	***6 360***	***15 510***
TOTAL	**96 290**	**76 000**	**41 510**	**8 370**	**8 970**	**19 910**

Lecture : au 1er janvier 2022, on recense 22 200 textes signés en 2021 dans le secteur de l'industrie, dont 18 580 accords et avenants et 13 380 signés par des délégués syndicaux.
Note : le nombre total de textes diffère légèrement de celui présenté dans le tableau 1. L'information sur le secteur d'activité est manquante pour quelques textes.
Données provisoires pour 2021 : seuls les textes signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. La négociation collective dans le secteur agricole

En 2021, 990 textes émanent du secteur agricole, dont 63 % sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (44 %) et la signature de l'employeur seul (30 %) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.

Il s'agit d'accords et d'avenants dans 70 % des cas, de décisions unilatérales dans 22 %. 62 % de ces textes portent sur l'épargne salariale, 14 % sur le temps de travail et 12 % sur les salaires et les primes.

Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (63 %) et les autres dispositifs de durée et d'aménagements (42 %). Plus de 36 % des textes traitant des salaires concernent le système de primes.

2.8. FOCUS : LES ACCORDS D'ENTREPRISES SUSCITÉS PAR LA CRISE SANITAIRE

A. Méthodologie : identifier les accords en lien avec la crise de la Covid-19

Parmi les textes déposés par les entreprises auprès de l'administration, ceux liés à la crise sanitaire ne sont pas directement identifiables. Leur repérage peut être réalisé, de manière indirecte, par recherche de mots-clés. Dès le début de la crise sanitaire, il a en effet été demandé aux entreprises d'étiqueter les textes liés à la crise en renseignant la thématique « Covid » sur la téléprocédure de dépôt des accords d'entreprise. Un premier ensemble de textes est circonscrit en ciblant des mots directement liés à la crise de la Covid-19 comme « Covid-19 », « coronavirus », « épidémie » ou « crise ». Ce premier cercle comprend 12 910 textes présumés relatifs à la Covid-19 et représente 7 % de l'ensemble des textes déposés et enregistrés entre mars 2020 et décembre 2021[17].

Un ensemble plus large est obtenu en incluant dans la recherche des liens avec la crise moins directs ou différés dans le temps. D'autres mots-clés sont ainsi ajoutés à la combinaison initiale, comme « APLD » (activité partielle de longue durée), « activité partielle » et « chômage partiel ». De cette manière, le cercle s'élargit à 19 370 textes, soit 10 % de ceux déposés et enregistrés entre mars 2020 et décembre 2021. L'ajout du mot-clé « télétravail » conduit enfin à une sélection extensive de 26 200 textes, soit 14 % de l'ensemble de ceux déposés et enregistrés sur cette période.

Cette approche par périmètres concentriques en fonction du jeu de mots-clés, renvoie à plusieurs définitions possibles du champ ciblé. Elle permet de disposer d'ordres de grandeur sur les nombres de textes concernés et d'en dégager des caractéristiques communes (cf. graphique A).

Dans la suite de l'analyse, le périmètre retenu est celui de la définition la plus restrictive et la plus formelle sur l'identification du lien entre la signature d'un texte et la Covid-19, soit 12 910 textes.

Selon cette approche, les textes ne portant aucune mention de la « Covid-19 », « coronavirus », de « crise » ou d'« épidémie » dans leur titre ou dans leurs thèmes de négociation ne sont donc pas comptabilisés.

17) Le comptage des textes signés en 2020 se fait sur données consolidées et sur données provisoires pour ceux signés en 2021. Au total, entre mars 2020 et décembre 2021, 185 990 textes ont été déposés et enregistrés.

Par souci de simplification, lorsqu'un texte est identifié comme étant établi en lien avec la Covid-19, on parlera alors de texte marqué « Covid-19 ».

Graphique A : Nombre de textes établis en lien avec la Covid-19 selon les différents ciblages

Lecture : avec le premier ciblage, 12 910 textes dont 9 850 accords et avenants établis en lien avec la Covid-19 ont été déposés et enregistrés entre mars 2020 et décembre 2021.
Note : le premier ciblage se centre sur les mots-clés « Covid-19 », « coronavirus », « crise » et « épidémie ». Pour le second ciblage, les mots-clés « APLD », « activité partielle » et «chômage partiel» sont ajoutés. Le troisième comprend en plus les textes portant sur le télétravail.
Champ : ensemble des textes signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Plus de la moitié de ces 12 910 textes relatifs à la Covid-19 ont été signés durant les premiers mois de la crise : 54 % ont été signés entre mars et mai 2020 avec un pic de 3 970 textes en avril (cf. graphique B).

Graphique B : Nombre de textes établis en lien avec la Covid-19 selon le mois de signature

Lecture : 3 970 textes marqués Covid-19 ont été signés en avril 2020.
Champ : ensemble des textes signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Signataires et natures des textes : une proportion plus importante d'accords négociés avec des représentants du personnel

La part des accords et avenants représente 76 % des textes établis en lien avec la Covid-19 et conclus entre mars 2020 et décembre 2021 (cf. tableau A). Cette proportion est relativement proche de celle observée sur l'ensemble des textes non marqués (79 %). Les textes marqués « Covid-19 » conclus en 2020 et 2021 diffèrent par leur nature : la part d'avenants est de 21 % en 2021 contre 8 % en 2020.

Entre mars 2020 et décembre 2021, les décisions unilatérales de l'employeur sont nettement plus fréquentes : 23 % pour les textes présumés relatifs à la crise, contre 14 % sur l'ensemble des textes non marqués « Covid-19 ».

Tableau A : Nombre de textes signés et enregistrés selon leur nature

	Textes marqués « Covid-19 »						Textes non marqués « Covid-19 »	
	2020		2021		TOTAL			
Type de texte	nombre de textes	%	nombre de textes	%	nombre de textes	%	nombre de textes	%
Accord	7 690	68,2 %	960	58,9 %	8 650	67 %	105 000	60,7 %
Avenant	860	7,6 %	340	20,9 %	1 200	9,3 %	31 650	18,3 %
Accords et avenants	***8 550***	***75,8 %***	***1 300***	***79,8 %***	***9 850***	***76,3 %***	***136 650***	***79 %***
Désaccord	50	0,4 %	ns	ns	50	0,4 %	5 410	3,1 %
Décision unilatérale de l'employeur	2 600	23 %	300	18,4 %	2 900	22,5 %	24 220	14 %
Autres	80	0,7 %	20	1,2 %	110	0,9 %	6 800	3,9 %
Total	**11 280**	**100 %**	**1 630**	**100 %**	**12 910**	**100 %**	**173 080**	**100 %**

ns : non significatif.
Lecture : en 2020, 68,2 % des textes établis en lien avec la crise sont des accords ; cette part est de 58,9 % en 2021. Au total, depuis mars 2020, 8 650 accords marqués Covid-19 et 105 000 accords non marqués ont été signés.
Champ : ensemble des textes signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Sur cette période, parmi les textes marqués « Covid-19 », deux sur trois résultent de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel (délégués syndicaux, élus ou salariés mandatés), sensiblement plus que pour les autres textes (60 %, cf. tableau B). *A contrario*, la part des textes approuvés à la majorité des deux tiers des salariés est nettement inférieure (- 12 points). Enfin, les textes signés par l'employeur seul représentent 23 % des textes marqués « Covid-19 » contre 18 % des textes non marqués.

Tableau B : Nombre de textes signés et enregistrés selon le type de signataire

	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
Signataire	**nombre de textes**	**%**	**nombre de textes**	**%**
Délégué(s) syndical(aux)	5 590	43,3 %	72 910	42,1 %
Élu ou salarié mandaté	1 250	9,7 %	14 950	8,6 %
Élu non mandaté	1 720	13,3 %	15 240	8,8 %
Négociation avec des IRP	8 560	66,3 %	103 100	59,6 %
Modalités de conclusion multiples	0	0 %	320	0,2 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	1 360	10,5 %	38 530	22,3 %
Employeur seul	2 990	23,2 %	30 730	17,8 %
Inconnu	0	0 %	400	0,2 %
Total	**12 910**	**100 %**	**173 080**	**100 %**

Lecture : 5 590 textes marqués Covid-19 ont été signés par des délégués syndicaux, ce qui représente 43,3 % de l'ensemble des textes identifiés comme étant établis en lien avec la crise sanitaire sur la période allant de mars 2020 à décembre 2021.
Champ : ensemble des textes signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

C. Thèmes de négociation : une forte prégnance du temps de travail

Pour apprécier l'importance des différents thèmes, l'analyse est centrée sur les seuls accords et avenants, qualifiés d'« accords » dans la suite du texte par souci de simplification.

Les thèmes sont abordés avec des fréquences différentes dans les accords marqués « Covid-19 » et dans les textes sans lien avec la crise sanitaire. Plus de la moitié des premiers abordent le temps de travail (contre un cinquième pour les seconds, cf. tableau C). Vient ensuite la thématique salariale, abordée dans 21 % des accords marqués « Covid-19 » (contre 20 %). La part de l'épargne salariale y est résiduelle, alors qu'elle représente 46 % des accords non marqués.

Les accords sur les salaires et primes sont signés à 79 % par un délégué syndical (contre 86 % pour l'ensemble des textes non marqués), à 17 % par un élu ou un salarié mandaté (10 % pour les textes non marqués). Ceux abordant le temps de travail sont signés à 52 % par un délégué syndical, sensiblement moins que pour les autres textes (58 %), à 36 % par un élu ou un salarié mandaté (contre 24 %) et à 12 % par approbation à la majorité des deux tiers des salariés (contre 18 %).

Tableau C : Thèmes de négociation dans les accords et avenants

	Accords marqués « Covid-19 »		Accords non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème*	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème (a)
Salaires et primes	2 110	21,4 %	27 190	19,9 %
Classification	ns	ns	800	0,6 %
Temps de travail	5 490	55,7 %	28 900	21,1 %
Emploi	310	3,1 %	6 280	4,6 %
Participation, intéressement, épargne salariale	110	1,1 %	63 220	46,3 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	50	0,5 %	4 220	3,1 %
Formation professionnelle	60	0,6 %	1 290	0,9 %
Égalité professionnelle	100	1 %	10 030	7,3 %
Conditions de travail	490	5 %	9 820	7,2 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	110	1,1 %	4 660	3,4 %

ns : non significatif.
Lecture : 5 490 accords et avenants marqués Covid-19 et abordant le thème du temps de travail ont été signés entre mars 2020 et décembre 2021, ce qui représente 55,7 % des textes identifiés comme étant établis en lien avec la crise sur cette période.
* Dans ce tableau, on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème peut donc être supérieur à 100 %.
Champ : accords et avenants signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

La fixation des congés est le sujet le plus souvent abordé dans les accords marqués « Covid-19 » portant sur le temps de travail, avec 3 840 accords concernés (cf. tableau D). Il est présent dans 70 % d'entre eux, soit 51 points de plus que parmi les accords sur le temps de travail sans lien avec la crise sanitaire. Cette forte propension à conclure des accords sur les congés est un effet direct de la mesure d'urgence prise pour lutter contre les conséquences sanitaires et économiques de la Covid-19 au moment du premier confinement. 51 % d'entre eux ont été signés par un délégué syndical, 43 % par un élu ou un salarié mandaté et 6 % (soit 250 accords) ont été approuvés à la majorité des deux tiers des salariés.

Le thème de l'aménagement du temps de travail est moins souvent abordé que dans le cas des accords non marqués « Covid-19 », mais apparaît quand même dans 15 % des accords. De manière similaire, les accords portant sur la durée collective de travail y sont moins fréquents (9 % contre 23 % parmi les accords non marqués « Covid-19 »).

Tableau D : Thèmes de négociation portant sur le temps de travail dans les accords et avenants

	Accords marqués « Covid-19 »		Accords non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Durée collective du temps de travail	480	8,7 %	6 550	22,7 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	170	3,1 %	4 230	14,6 %
Compte épargne temps	180	3,3 %	2 780	9,6 %
Travail du dimanche	30	0,5 %	1 160	4 %
Travail de nuit	40	0,7 %	1 580	5,5 %
Travail à temps partiel	290	5,3 %	1 910	6,6 %
Forfaits (en heures, en jours)	70	1,3 %	4 390	15,2 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	3 840	69,9 %	5 530	19,1 %
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	840	15,3 %	15 390	53,3 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	1 540	28 %	8 270	28,6 %
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	160	2,9 %	2 450	8,5 %

Lecture : 3 840 accords et avenants marqués Covid-19 portant sur le temps de travail et abordant la fixation des congés ont été signés entre mars 2020 et décembre 2021.
Champ : accords et avenants signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprise).

D. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, 2 900 accords ou avenants liés à la crise[18]

4 410 textes établis en lien avec la Covid-19 ont été signés par des entreprises de moins de 50 salariés entre mars 2020 et décembre 2021, ce qui représente 34 % de l'ensemble des textes marqués « Covid-19 » identifiés sur cette période. Cette part est de 40 % parmi les textes non marqués « Covid-19 ».

Comme pour l'ensemble des unités, les accords et avenants, au nombre de 2 900, sont majoritaires mais moins fréquents : leur part est de 66 % des textes marqués « Covid-19 » contre 74 % des autres textes (cf. tableau E). À l'inverse, les décisions unilatérales prises par l'employeur sont plus présentes (33 % des textes marqués « Covid-19 », contre 20 % des autres textes).

18) Les effectifs considérés pour apprécier le seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité déposante. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'UES ou le groupe et indiquent leur effectif propre dans l'application (effet « siège »), seuls les textes produits 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 produits au niveau de l'établissement, de l'UES ou du groupe. Cette information n'est cependant pas exempte d'une erreur de saisie ou d'une absence de mise à jour. Elle est donc à considérer avec précaution.

Tableau E : Nombre de textes signés et enregistrés selon leur nature dans les entreprises de moins de 50 salariés

Type de texte	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
	nombre de textes	%	nombre de textes	%
Accord	2 740	62,1 %	41 540	59,8 %
Avenant	160	3,6 %	9 930	14,3 %
Accords et avenants	***2 900***	***65,8 %***	***51 470***	***74,1 %***
Désaccord	ns	ns	480	0,7 %
Décision unilatérale de l'employeur	1 470	33,3 %	14 020	20,2 %
Autres	40	0,9 %	3 450	5 %
Total	**4 410**	**100 %**	**69 420**	**100 %**

ns : non significatif.
Lecture : 2 740 accords marqués « Covid-19 » ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés sur la période allant de mars 2020 à décembre 2021, ce qui représente 62,1 % de l'ensemble des textes en lien avec la crise signés sur la période considérée par les entreprises de cette taille.
Champ : ensemble des textes signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Pour les entreprises comptant moins de 50 salariés comme pour les plus grandes, les textes marqués « Covid-19 » sont plus souvent le fruit d'une négociation formelle que les autres textes déposés (+ 13 points, cf. tableau F). Mais la part de textes émanant de l'employeur seul est aussi plus forte parmi les textes marqués « Covid-19 » (34 % *versus* 25 %). Symétriquement, l'approbation à la majorité des deux tiers concerne un texte sur quatre, une part presque moitié moindre que parmi les textes non marqués.

Tableau F : Nombre de textes signés et enregistrés selon le type de signataires dans les entreprises de moins de 50 salariés

	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
Signataires	nombre de textes	%	nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	330	7,5 %	5 370	7,7 %
Élu ou salarié mandaté	550	12,5 %	5 910	8,5 %
Élu non mandaté	800	18,1 %	6 500	9,4 %
Négociation avec des IRP	1 680	38,1 %	17 780	25,6 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	1 220	27,7 %	33 840	48,7 %
Employeur seul	1 510	34,2 %	17 510	25,2 %
Inconnu	ns	ns	290	0,4 %
Total	**4 410**	**100 %**	**69 420**	**100 %**

ns : non significatif.
Lecture : 1 510 textes marqués « Covid-19 » ont été signés par l'employeur seul, ce qui représente 34,2 % de l'ensemble des textes signés dans des entreprises de moins de 50 salariés et identifiés comme étant établis en lien avec la crise entre mars 2020 et décembre 2021.
Champ : ensemble des textes signés et déposés entre mars 2020 et décembre 2021.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, le thème de négociation sur le temps de travail est prépondérant parmi les accords marqués « Covid-19 » (57 %). Celui sur les salaires est un peu plus fréquent que dans les accords non marqués « Covid-19 » (11 % contre 8 %). Les accords ou avenants portant sur l'épargne salariale y sont quasi-absents, alors qu'ils sont majoritaires parmi les accords non marqués.

2.9. FOCUS : LES ACCORDS D'ENTREPRISES PORTANT SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail, très peu pratiqué avant la crise, s'est fortement accru au moment du premier confinement et reste encore aujourd'hui bien plus répandu qu'avant la crise sanitaire [1]. Le développement de fait du télétravail en 2020 a, en effet, encouragé sa poursuite au-delà de la crise. Emerge alors la nécessité pour certaines entreprises d'étendre le recours au télétravail et d'encadrer cette pratique, dans un cadre conventionnel.

A. Dix fois plus d'accords en 2021 qu'en 2017

Avec la crise de la Covid-19, le nombre d'accords collectifs portant sur le télétravail augmente et passe 390 en 2017 à 4 070 en 2021 (cf. graphique A). En 2020, 2 760 accords et avenants avaient été conclus (données consolidées), représentant 56 % des accords abordant les conditions de travail. Ce quasi doublement par rapport à 2019 est essentiellement concentré sur le second semestre de l'année : + 163 % entre les quatrièmes trimestres des deux années consécutives. En 2021, encouragée par l'expérience du télétravail de l'année précédente, la conclusion d'accords s'intensifie. Le nombre d'accords augmente de 48 % sur un an et de 173 % par rapport à 2019. Les accords de télétravail représentent à présent 67 % des accords abordant les conditions de travail.

Graphique A : Nombre d'accords et avenants signés sur le télétravail depuis 2017

Lecture : en 2017, 390 accords et avenants portant sur le télétravail ont été signés, dont 90 au premier trimestre, contre 4 070 en 2021.
Champ : données consolidées pour 2017 à 2020.
Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

B. Caractéristiques principales des accords de télétravail

Depuis 2018, l'industrie (21 % en 2021), ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques[19] (19 % en 2021) sont les secteurs les plus représentés dans la signature d'accords télétravail (cf. graphique B). Le déploiement du télétravail suscite la diffusion des accords collectifs à d'autres secteurs. En 2021, 21 % de ces accords émanent du secteur industriel, 19 % du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques. À l'inverse, la part des accords signés par le secteur des activités financières et d'assurance diminue fortement, passant de 21 % en 2017 à 10 % en 2021.

19) Cela recouvre les activités spécialisées, scientifiques et techniques, les activités de services administratifs et de soutien.

Graphique B : Les accords de télétravail conclus par secteur d'activité

Lecture : en 2021, 860 accords de télétravail ont été signés dans le secteur industriel contre 60 en 2017.
Champ : données consolidées pour 2017 à 2020.
Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

Près de la moitié des accords de télétravail émanent de structures employant entre 50 et 299 salariés. Si le nombre d'accords progresse dans les unités de toutes tailles, une diffusion est à l'œuvre vers les entreprises de moindre taille. La part des accords signés par des unités employant moins de 50 salariés augmente continument depuis 2017 : elle représente 21 % de l'ensemble en 2021, soit 13 points de plus qu'en 2017 (cf. tableau A).

Sur l'ensemble de la période considérée, une large majorité des accords de télétravail sont signés par des délégués syndicaux. En 2021, 75 % ont été signés par au moins un délégué syndical, une proportion supérieure à celle caractérisant l'ensemble des accords et avenants (71 % des accords et avenants hors épargne salariale, cf. *Partie 3, chapitre 1, 2. La négociation d'entreprise*). À l'inverse, la validation par approbation à la majorité des deux-tiers des salariés est très peu présente (4 % contre 10 % des accords et avenants hors épargne salariale).

Tableau A : Caractéristiques principales des accords de télétravail

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Accords	330	85	940	89	1 300	87	2 290	83	3 360	83
Avenants	60	15	120	11	190	13	470	17	710	17
Type de signataire										
Délégué syndical	370	95	900	85	1 210	81	2 150	78	3 070	75
Élu ou salarié mandaté*	-	-	ns	ns	50	3	230	8	380	9
Élu non mandaté*	-	-	120	11	170	11	260	9	450	11
Salariés à la majorité des 2/3	ns	ns	40	3	60	4	120	4	150	4
Taille de l'unité signataire										
Moins de 50 salariés	30	8	140	13	230	15	530	19	850	21
Entre 50 et 299 salariés	130	33	380	36	630	42	1 230	45	1 900	47
300 salariés ou plus	220	56	530	50	630	42	990	36	1 310	32
Non renseigné	10	3	10	1	0	0	10	0	10	0
TOTAL	**390**	**100**	**1 060**	**100**	**1 490**	**100**	**2 760**	**100**	**4 070**	**100**

ns : non significatif
Lecture : en 2020, 2 090 accords initiaux ont été signés ce qui représente 83 % de l'ensemble des accords et avenants signés en 2020.
*Il n'est pas possible de distinguer les élus ou salariés mandatés des élus non mandatés en 2017 en raison d'une rupture de série.
Champ : données consolidées pour 2017 à 2020.
Données provisoires pour 2021 : seuls les accords signés en 2021 et enregistrés avant le 1er janvier 2022 sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

C. Analyse des contenus d'un échantillon d'accords conclus au premier semestre 2021

À partir de l'application D@ccord, les 922 accords et avenants portant sur le télétravail, signés et déposés entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021 ont été repérés. Un échantillon représentatif (par type de texte, type de signataire, type d'unité signataire, taille et secteur d'activité, cf. tableau B) de 151 textes en a été extrait puis analysé.

Tableau B : Caractéristiques principales des accords de télétravail et de l'échantillon analysé

	Extraction totale		Echantillon	
	Nombre	%	Nombre	%
Accords	774	84	126	83
Avenants	148	16	25	17
Total	**922**	**100**	**151**	**100**
Type de signataire				
Délégué syndical	758	82	129	85
Élu ou salarié mandaté	65	7	7	5
Élu non mandaté	68	7	12	8
Salariés à la majorité des 2/3	31	3	3	2
Type d'unité signataire				
Etablissement	120	13	20	13
Entreprise	681	74	116	77
Unité économique et sociale	90	10	12	8
Groupe	31	3	3	2
Taille de l'unité signataire				
Moins de 50 salariés	139	15	24	16
Entre 50 et 299 salariés	340	37	53	35
300 salariés ou plus	299	32	50	33
Non renseigné	144	16	24	16
Secteur d'activité				
Industrie	245	27	34	23
Construction	26	3	4	3
Commerce	93	10	16	11
Transports et entreposage	32	4	4	3
Hébergement et restauration	8	1	0	0
Information et communication	51	6	8	5
Activités financières et d'assurance	80	9	16	11
Activités immobilières	40	4	7	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	127	14	26	17
Activités de services administratifs et de soutien	44	5	6	4
Administration publique, enseignement, santé et action sociale	139	15	25	17
Arts, spectacles et activités récréatives	8	1	3	2

Lecture : l'extraction totale comprend 774 accords, ce qui représente 84 % de l'ensemble des textes de l'extraction. L'échantillon est composé de 126 accords, ce qui représente 83 % de l'ensemble des textes de l'échantillon.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, application D@ccord.

L'éligibilité au télétravail : des critères incontournables

Les critères d'éligibilité à l'exercice du télétravail font partie des rubriques systématiquement présentes dans les accords de télétravail. Ils peuvent être à caractère technique, liés à la nature du poste ou au contrat de travail.

Les conditions techniques ou liées au poste occupé sont similaires d'un accord à l'autre. 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 adapté. La compatibilité entre le poste occupé et le télétravail porte essentiellement sur le fait que tout ou partie du travail est réalisé à partir de supports informatiques et sur la capacité d'autonomie dont dispose le salarié dans la réalisation de ses tâches. Une compatibilité avec le travail en équipe peut également être requise.

Une plus grande variabilité des critères est observée lorsque ces derniers se rapportent au contrat de travail. L'ancienneté dans l'entreprise est un critère récurrent. Elle peut aller de « pas de conditions d'ancienneté » à un minimum de 24 mois. Le seuil est en moyenne de 3 mois. La spécification de la quotité (temps plein ou temps partiel) est également souvent abordée, avec des accords permettant le télétravail aux seuls salariés à temps plein et d'autres ciblant temps plein et temps partiel. Lorsque le télétravail est accessible aux salariés à temps partiel, il est associé à un minimum de quotité de travail (souvent 80 % ou plus) et à des règles de proratisation du nombre de journées télétravaillables. On retrouve également des spécifications sur le type de contrat, à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). La plupart des accords rendent le télétravail accessible aux seules personnes en CDI.

Une minorité d'accords (29 au sein de l'échantillon de 151) précisent les postes ou services de l'entreprise éligibles ou non au télétravail. Certains accords prévoient des listes de postes/services éligibles à définir par le manager ou comportent des dispositions spécifiques aux intérimaires, contrats d'alternance et stagiaires. La plupart du temps, ces derniers sont exclus du champ.

Une majorité d'accords à durée d'application déterminée

La durée d'application est une information fréquente, renseignée dans 135 des 151 textes de l'échantillon (soit 89 %). 51 % des accords sont à durée déterminée et 38 % à durée indéterminée (cf. tableau C). Pour les accords à durée d'application déterminée, cette dernière est relativement courte[20] : 21 mois en moyenne. Il est possible qu'un accord précise la durée de validité de l'avenant au contrat de travail permettant la mise en place du télétravail ; elle est alors invariablement de 12 mois.

La réversibilité individuelle, permettant de mettre fin au télétravail à tout moment à la demande du salarié ou de l'employeur, est évoquée dans 64 % des textes de l'échantillon (cf. tableau C). Elle est souvent accompagnée d'une période d'adaptation. 82 textes traitent la question du temps d'adaptation (parmi lesquels un seul accord pour indiquer qu'il n'y en aura pas). Cette période oscille entre 1 semaine et 6 mois ; elle est dans 64 % des cas de 3 mois.

20) Un accord d'entreprise peut être conclu pour une durée de 5 ans.

Tableau C : Contenu des accords de télétravail

	Nombre	%
Durée d'application		
Déterminée	77	51
Indéterminée	58	38
Non renseigné	16	11
Clause de réversibilité		
Avec	96	64
Sans	55	36
Période d'adaptation		
Pas de période d'adaptation	1	0
Avec une période d'adaptation	81	54
Non renseigné	69	46
Formes de télétravail*		
Régulier	107	71
Occasionnel	55	36
Exceptionnel	74	49

Lecture : parmi les 151 accords et avenants de l'échantillon, 77 sont à durée déterminée, soit 51 %.
*Un même accord peut traiter de plusieurs formes de télétravail.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, application D@ccord.

L'information sur le lieu du télétravail est donnée dans près de 70 % des accords et avenants de l'échantillon. Le domicile principal est systématiquement visé et peut être accompagné d'autres possibilités comme la résidence secondaire ou tout autre lieu autorisé au préalable par le manager. 39 accords et avenants réservent la possibilité de télétravail uniquement au domicile principal. Six accords se distinguent par leur originalité : l'un proposant du télétravail depuis l'étranger à hauteur de 30 jours par an, les autres en intégrant les espaces de *coworking* comme lieux possibles de télétravail.

Le télétravail régulier de 2 jours par semaine domine

Trois formes de télétravail différentes sont traitées dans les accords de télétravail : télétravail régulier, occasionnel et exceptionnel.

Le télétravail régulier est la forme de télétravail la plus fréquemment abordée (71 % des textes, cf. tableau C). Les modalités concrètes déclinées dans les accords en sont multiples. Le télétravail régulier peut être défini à la semaine, plus rarement au mois ou à l'année. Les journées de télétravail sont alors fixes (les mêmes jours chaque semaine pendant toute la durée d'application de l'accord) ou flexibles (des jours pouvant être différents d'une semaine à l'autre). Une part importante d'accords combine jours fixes et flexibles avec, par exemple, la mise en place de 2 jours de télétravail flexibles par semaine avec impossibilité de télétravailler les lundis et vendredis. D'autres accords proposent de combiner jours fixes et flexibles avec, par exemple, un jour fixe par semaine et un volume annuel de 20 jours

flexibles par an. Quelle que soit la formule adoptée, il est systématiquement précisé que ces journées devront être définies en accord avec le manager. La question du report sur la semaine ou le mois suivant est abordée dans 75 des 107 accords portant sur le télétravail régulier : 60 précisent toutefois que le report ou le cumul est impossible.

Concernant le nombre de journées maximum télétravaillables par semaine, il s'étend entre une demi-journée et 5 jours. Les quotas sont le plus souvent définis en jours par semaine ; dans un seul cas, un volume d'heures de télétravail par semaine est mentionné. Le télétravail à hauteur de 2 jours hebdomadaires maximum domine et concerne 56 des 107 accords et avenants portant sur le télétravail régulier (cf. graphique C). Douze accords émanent du secteur des activités spécialisées, techniques et scientifiques et 11 du secteur industriel. Les unités employant moins de 50 salariés sont davantage représentées : 21 % des accords télétravail régulier de deux jours par semaine sont signés par ces entreprises (contre 16 % sur le total des textes de l'échantillon). À l'inverse, les accords de télétravail à hauteur de 4 jours ou plus par semaine sont signés par des entreprises de plus grande taille : la moitié émanent d'unités employant 300 salariés ou plus.

Graphique C : Les accords de télétravail régulier selon le nombre de jours par semaine

Lecture : 22 textes portent sur un télétravail régulier à hauteur de 1 jour maximum par semaine.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, application D@ccord.

Le télétravail occasionnel est traité par 55 accords et avenants, soit 36 % de l'échantillon (cf. tableau C). Le volume de journées télétravaillables est alors défini au mois ou à l'année. La combinaison possible entre télétravail régulier et occasionnel est prévue dans plusieurs accords. Parfois, le salarié peut choisir entre une formule de télétravail régulier et une formule de télétravail occasionnel ; dans d'autres accords, le télétravail occasionnel vient en complément du télétravail régulier. Le télétravail occasionnel peut être ouvert à des salariés exclus du télétravail régulier car ne répondant pas aux critères d'éligibilité.

Il est rare que le télétravail exceptionnel soit la seule forme de télétravail traitée dans un accord. Il est en revanche abordé dans près de la moitié des accords de l'échantillon et fait souvent l'objet d'un court paragraphe dans lequel les circonstances de sa mise en place sont énumérées (épidémie, grève des transports, pic de pollution).

Des divergences dans la prise en charge des frais liés au télétravail

La mise à disposition d'équipements est traitée dans 81 % des textes de l'échantillon. Il s'agit principalement pour les entreprises de fournir un ordinateur portable aux salariés. Toutefois, une vingtaine d'accords étendent la palette des équipements avec, par exemple, un second écran, une souris et un clavier d'ordinateur, tandis que d'autres prévoient la mise à disposition de mobilier de bureau. Les accords abordant l'octroi d'équipements supplémentaires sont en majorité associés à des formules de télétravail généreuses (3 jours ou plus par semaine).

La prise en charge des frais liés à l'exercice du télétravail est, quant à elle, un point de divergence. La possibilité de déroger aux stipulations de l'ANI du 26 novembre 2020[21] par accord d'entreprise permet une hétérogénéité de situations. Un peu moins de la moitié des accords et avenants de l'échantillon (soit 71) prévoient une indemnisation des frais occasionnés par le télétravail. On retrouve le plus fréquemment des indemnisations journalières de 2,50 euros ou mensuelles de 10 euros. Les montants peuvent cependant sensiblement varier : la fourchette d'indemnisation mensuelle est comprise entre 8 et 80 euros. Parmi les accords ne prévoyant pas de prise en charge, certains justifient cette position en rappelant que le télétravail est un choix du salarié.

Peu de dispositions consistantes relatives à la santé et à la sécurité des salariés

Les clauses relatives à la prévention des risques, aux obligations de santé et sécurité vis-à-vis des salariés sont fréquentes dans les accords de télétravail : elles sont présentes dans 77 % des textes de l'échantillon. Des rappels systématiques sur le droit à la déconnexion et les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont formulés. Toutefois ces rubriques ne comportent que rarement la mise en place de dispositifs de prévention ou de sécurité spécifiques et adaptés pour faire face à la situation sanitaire. Seulement deux accords prévoient la possibilité d'une visite du lieu de télétravail par le médecin

21) Articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code du travail.

du travail et deux autres la mise en place d'une cellule de soutien spécifique pour lutter contre l'isolement. De telles dispositions seraient pourtant une manière de répondre à la dégradation des conditions de travail de certains télétravailleurs : le travail à distance a notamment été facteur de risques psychosociaux et de troubles de la santé[2].

L'accompagnement voire la formation à l'exercice du télétravail sont évoqués dans 43 % des textes de l'échantillon. Certains accords ciblent uniquement les salariés et d'autres proposent des formations différenciées selon qu'elles sont destinées aux salariés ou aux managers. Ces actions peuvent aller de la simple mise à disposition de documents à l'organisation de séminaires et sessions de formation.

Le suivi de la pratique du télétravail est abordé dans 59 % des accords et avenants de l'échantillon. Il s'agit le plus souvent d'une évaluation au cours de l'entretien annuel individuel. Des points de suivi plus réguliers sont évoqués dans 14 accords et la mise en place d'une commission de suivi est prévue dans 15 accords, soit un dixième des textes analysés.

Pour en savoir plus

[1] Dares, Résultats des enquêtes mensuelles *Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 (Acemo flash).*

[2] Dares (2022), « *Télétravail durant la crise : quelles pratiques en janvier 2021, quels impacts sur le travail et sur la santé ?* », Dares analyses n°09.

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. La négociation sur le dialogue social 261

1.1. Les accords collectifs sur le comité social et économique (CSE) : des pratiques innovantes ? 261

1.2. Stabilité du nombre d'accords relatifs à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 272

2. La négociation dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles 274

2.1. Les branches qui se sont engagées dans un travail de fusion en 2021 274

2.2. Les négociations en cours dans les champs déjà fusionnés 275

3. La négociation sur l'articulation des temps de vie 277

3.1. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 277

3.2. La négociation relative aux congés pour raisons familiales 290

4. La négociation sur les salaires 293

4.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation 295

4.2. Une mobilisation autour des salaires marquée par la revalorisation automatique 311

5. La négociation sur les classifications professionnelles 325

5.1. Six branches ont procédé à une refonte complète ou à une modification susbtantielle de leur grille de classification en 2021 327

5.2. Huit créations ou transposition de grilles de classification sont enregistrées, principalement dans des contextes de restructuration 330

5.3. Des ajustements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés 334

5.4. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications 336

6. La négociation sur l'épargne salariale 337

6.1. Le développement des accords de branche d'intéressement dans le cadre de l'obligation posée par la loi Asap 338

6.2. Les textes actualisant ou instituant un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percoi) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (Perecoi) 342

7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail 344

7.1. Les congés payés 344

7.2. Le temps de travail effectif 346

7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements 349

7.4. Le travail à temps partiel 355

8. La négociation sur le contrat de travail 362

8.1. Les procédures de recrutement et d'exécution du contrat de travail : règles applicables à la période d'essai et au transfert du contrat 362

8.2. La rupture du contrat de travail : formalisme de la démission, durée du préavis, indemnités de licenciement et les documents de fin de contrat 364

8.3. Les contrats particuliers 368

9. La négociation sur les conditions de travail 378

9.1. La négociation relative à la prévention du risque de la Covid-19 378

9.2. La négociation relative au télétravail 379

10. La négociation sur la formation professionnelle et l'emploi 387

10.1. L'ANI du 14 octobre 2021 388

10.2. Les accords Pro-A 392

10.3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche et la GEPP d'entreprise : stabilité du nombre d'accords en 2021 393

11. La négociation sur l'activité partielle de longue durée (APLD) 399

11.1. L'APLD permet la préservation de l'emploi des salariés en cas de réduction durable de l'activité 399

11.2. Un bilan positif du déploiement de l'APLD au niveau des branches et des entreprises 400

12. La négociation sur l'emploi 405

12.1. Les accords portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), un dialogue social renforcé en 2021 405

12.2. Les accords portant rupture conventionnelle collective (RCC), un dispositif en baisse en 2021 405

12.3. Les accords de performance collective (APC) en nette progression 406

12.4. La négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés 410

13. La négociation sur la protection sociale complémentaire (PSC) 415

13.1. Actualité de la négociation collective en matière de PSC 415

13.2. Caractéristiques des accords examinés par la Sous-Commission PSC (SC PSC) 415

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. LA NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. LES ACCORDS COLLECTIFS SUR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) : DES PRATIQUES INNOVANTES ?

M. Frédéric Géa, professeur à la faculté de droit de Nancy, université de Lorraine, directeur de la mention de Master Droit social, Institut François Gény

Les négociations collectives menées en entreprise au sujet du CSE ont-elles ouvert sur des pratiques innovantes ?

Voilà, convenons-en, une question difficile dès lors que l'on entend qualifier d'innovant ce qui introduit quelque chose de nouveau. La tentation peut être grande de présenter comme tel ce qui ne l'est pas vraiment. Si de multiples espaces et objets de négociation ont été institués en ce domaine par la réforme de 2017, il n'en résulte pas que les négociations qui les ont investis ou saisis se sont forcément révélées novatrices, sauf à faire perdre leur sens aux mots.

À l'inverse, il ne faudrait point sous-estimer ce qui, dans ces négociations, se révèle singulier, en traduisant plus ou moins discrètement des approches voire des choix propres aux acteurs concernés. C'est, précisément, en prenant en considération cette double exigence que l'on peut tenter, par une approche qualitative des accords collectifs portant sur le CSE, de déceler des démarches par lesquelles les acteurs de la négociation ont entendu s'emparer des libertés que leur reconnaissait les textes légiférés. Aussi, notre propos[1] s'inscrit-il dans une perspective consistant à prendre

1) Nous nous appuierons, principalement, sur des études réalisées dans le cadre de notre projet de recherche Agence nationale de recherche (ANR) sur l'avenir du droit du travail (ANR-16-CE26-0002-01). Not. : F. Géa, A. Rouyer, « Les configurations du CSE », in F. Géa (dir.), *Retour sur les ordonnances Macron. Un nouveau droit du travail ?* coll. Thèmes & Commentaires, Dalloz, 2020, avant-propos de Y. Struillou, pages 229 à 281 ; A. Rouyer, « Le comité social et économique au prisme de la négociation collective », in F. Géa, A. Stévenot (dir.), *Le dialogue social. L'avènement d'un modèle ?* coll. Paradigme, Bruylant, 2021, avant-propos de J.-D. Combrexelle, pages 423 à 436.

au sérieux les usages que les acteurs (de la négociation, ici) font du droit du travail[2].

À première vue, nous semble-t-il, les pratiques innovantes avaient – au regard de la réforme initiée par les ordonnances du 22 septembre 2017 – vocation à prospérer sur deux terrains, ceux en l'occurrence dans lesquels les textes légaux laissaient une latitude importante aux acteurs de la négociation : la faculté d'instaurer, par transformation du CSE, un conseil d'entreprise, et de mettre en place des représentants de proximité. Du côté des quelques rares conseils d'entreprise qui ont été créés, l'innovation est demeurée limitée, à moins de considérer que cette institution s'avère, en tant que telle, porteuse d'un renouveau en confiant aux représentants élus le pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs. L'on attendait de possibles expérimentations dans le cadre des négociations instituant ce conseil, à travers l'extension des matières donnant lieu à codécision, c'est-à-dire à un avis conforme du conseil. Cette approche n'a été que marginale, sans être pour autant inexistante. En témoigne cet accord collectif majoritaire, signé en juillet 2019, dans lequel les signataires ont ajouté au thème – imposé par la loi[3] – de la formation professionnelle ceux, notamment, du fonctionnement de l'instance de représentation du personnel, de la gestion du temps de travail, du partage de la valeur ajoutée, de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et du bien-être au travail, de la gestion des parcours professionnels, de la formation, de la revalorisation des salaires, de l'insertion des travailleurs handicapés et des seniors, et de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations[4].

Ce texte fait cependant figure d'exception. Sans doute le terrain s'avérait-il un peu plus balisé concernant la mise en place de représentants de proximité, et plus particulièrement quant à la détermination de leurs prérogatives.

Les accords conclus ont eu tendance à limiter les missions des représentants de proximité au domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail[5], souvent en prenant soin de les expliciter, et à se référer aux compétences conférées par la loi au CSE « restreint », à savoir celui mis en place dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés. Certains d'entre eux ont élargi ce champ de compétences, en y intégrant, par exemple, des missions d'accompagnement des salariés lors d'entretiens organisés lors de la rupture du contrat de travail[6], de liaison avec le CSE notamment au sujet des activités sociales et culturelles[7], ou de contribution à l'amélioration du bien-être au travail ainsi qu'au renforcement de la performance collective[8]. La figure des anciens délégués du personnel a

2) À ce sujet : F. Géa, « Les usages du droit du travail par ses acteurs », *Revue de Droit du Travail*, mars 2022, pages 147 à 158.

3) Article L. 2321-3 du code du travail.

4) Accord d'entreprise n° 2019/01 sur le fonctionnement du CSE et emportant création du conseil d'entreprise, 23 juillet 2019, Vacanceole.

5) Par référence au texte légal (article L. 2313-7, *al.* 2, 2°, code du travail).

6) Accord d'entreprise relatif au CSE, 18 février 2019, Demathieu Bard Construction.

7) Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, 8 avril 2019, Mémoires et Perspectives.

8) Protocole d'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, 22 février 2019, Claas.

largement inspiré les stipulations correspondantes, mais les négociateurs ont parfois voulu, semble-t-il, dépasser cette référence et renouveler les pratiques qui préexistaient à la réforme de 2017.

Plus innovantes ont été, à notre sens, les initiatives ayant conduit à instaurer des commissions du CSE non envisagées au titre des dispositions légales supplétives du code du travail. Nous songeons là, avant tout, à des commissions dont les objets sont liés aux grandes transitions de notre temps et auxquelles peuvent être directement confrontées certaines entreprises.

C'est ainsi qu'ont été instituées des commissions supplémentaires dont les missions sont avant tout centrées sur les enjeux environnementaux. L'on mentionnera à cet égard, aux côtés de multiples commissions « développement durable »[9] ou « environnement »[10] mises en place ailleurs, un accord daté du 17 février 2020 qui crée, entre autres, une « commission de la transition écologique » chargée de quatre missions :

- préparer et participer aux réunions du CSE liées à la survenance d'un événement grave lié à l'activité des entreprises de l'unité économique et sociale (UES) ayant porté atteinte – ou ayant pu porter atteinte – à la santé publique et/ou à l'environnement ;
- formuler des propositions d'actions permettant d'améliorer la performance énergétique, les modes ou les types d'utilisation de l'énergie et les quantité d'énergie utilisées ;
- proposer des mesures d'amélioration des politiques liées à la préservation de l'environnement ;
- mener des actions de sensibilisation et d'accompagnement du personnel face aux problématiques de mobilité, d'impact environnemental et sociétal[11].

Un autre défi – une autre transition – a conduit les négociateurs à créer des commissions dont la loi ne définit point les contours, fut-ce à titre supplétif : la transformation numérique. Ainsi, des accords majoritaires, certes rares, ont-ils pu créer des « commissions digitalisation » au sein de CSE, en les dotant, il est vrai, de compétences plus ou moins étendues[12]. Des commissions supplémentaires d'une autre nature ont pu être instituées, le plus souvent en lien avec des missions dont le CSE est investi. Des accords collectifs majoritaires ont, de la sorte, prévu la mise en place de commissions en limitant, par exemple, leur rôle à l'examen des

9) V., not. : accord relatif à la promotion du dialogue social, 12 septembre 2018, Boulanger. *Adde* : accord sur la mise en place du CSE, 8 août 2019, Storengy France, créant une commission « Développement durable et biodiversité » ; accord sur le fonctionnement et les attributions de la nouvelle instance représentative du personnel, le CSE, 17 mai 2019, Liebherr-Aerospace Toulouse, mettant en place, parmi les commissions en charge des activités sociales et culturelles, une commission « Développement durable et RSE ».

10) Not. : accord collectif relatif au fonctionnement du CSE, 6 juin 2019, Soletanche Bachy International ; Protocole de sortie de fin de conflit dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2021, 15 juillet 2021, Trixell. *Adde* : accord sur le fonctionnement du CSE de l'unité économique et sociale, 24 juin 2020, Almond / Hifield / Rampar, instaurant une commission « Environnement et Développement Durable ».

11) Accord de révision de l'accord collectif d'UES sur la détermination du périmètre du CSE, 17 février 2020, Petzl Distribution / Zedel, plus spécifiquement chapitre 6, pages 20 à 21.

12) Not. : accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques et du CSE, 22 janvier 2019, Siemens SAS ; accord relatif à la mise en place du CSE, 29 avril 2019, DG Réseau IDF.

réclamations individuelles et collectives[13] ou au contrôle des comptes du comité[14], tandis que d'autres se sont attachés à retenir une organisation tendant à regrouper, en réalité, tout ou partie des attributions relevant des commissions prévues par les dispositions légales supplétives[15].

Si l'on identifie des accords collectifs prévoyant une commission santé, sécurité et conditions de travail[16] ou une commission économique[17] dans des entreprises où leur mise en place n'était pas obligatoire et d'autres instaurant des sous-commissions dites « spécialisées »[18], l'on repère aussi – ce qui était *a priori* moins prévisible – des textes négociés procédant à une extension des compétences de la première d'entre elles ou l'inscrivant dans une perspective plus large, quitte à la rebaptiser en « commission santé, sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail »[19], en « commission santé – sécurité – conditions de travail – développement durable »[20] ou encore en « commission santé, sécurité, environnement et conditions de travail »[21]. Dans toutes ces hypothèses, les négociateurs semblent avoir cherché à s'emparer de la liberté que leur reconnaît la loi afin de (re)configurer, de façon originale, l'instance de représentation du personnel.

Bien d'autres espaces ont été ouverts à la négociation par la réforme de 2017, qu'il s'agisse de configurer le CSE proprement dit ou, plus largement, le système de représentation du personnel. Ces négociations ont-elles donné lieu à des pratiques innovantes ?

Il est difficile d'en juger s'agissant, par exemple, de la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts. Ce que révèle l'examen des accords conclus en la matière c'est que les négociateurs ont parfois eu le souci d'expliciter les raisons de leurs choix, c'est-à-dire de la cartographie qu'ils ont entendu arrêter. Ils ont alors veillé, même si rien ne les y obligeait, à arrêter le nombre et le périmètre des établissements distincts, et ce, soit en mobilisant le critère tiré de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » mentionné par l'article L. 2313-4 du code du travail (texte qui, pourtant, ne vise que la décision unilatérale de l'employeur)[22], soit en convoquant d'autres critères qui peuvent, par exemple, avoir trait à

13) Par exemple : accord relatif aux commissions du CSE, 22 novembre 2018, Mahle Behr France Hambach.

14) Accord relatif à la mise en place du CSE, 22 novembre 2018, Novacarb.

15) Par exemple : accord majoritaire sur la mise en place du CSE, 21 février 2019, Eiffage Construction Lorraine.

16) Par exemple : accord fixant les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail, 8 avril 2021, Omexom Mobilité Électrique Paris ; accord collectif relatif à la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE, 22 février 2021, Unité économique et social (UES) de Weishardt.

17) Par exemple : accord relatif au CSE central, 5 septembre 2019, Ajinomoto Frozen Foods France, créant une commission économique alors que l'entreprise emploie, semble-t-il, moins de mille salariés ; avenant n° 2 – accord sur l'organisation des instances représentatives, 19 novembre 2020, Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de Centre Ouest.

18) V. : accord relatif aux comités sociaux et économiques d'établissement et au CSE central, 27 septembre 2018, Framatome, créant au sein de la commission économique sept « commissions spécialisées », selon les activités concernées (base installée, fuel, composants, grands projets, direction technique & ingénierie, contrôle-commande, fonctions centrales).

19) Accord UES relatif à la mise en place du CSE, 11 octobre 2019, Matmut.

20) Avenant n° 1 à l'accord du 1er janvier 2017 sur la rénovation du dialogue social au sein de l'établissement de Dombasle-sur-Meurthe, 1er octobre 2018, Solvay Opérations France.

21) Accord relatif à la mise en place du CSE, 6 décembre 2018, Emitec.

22) Parmi bien d'autres exemples : accord collectif relatif au périmètre du CSE, 14 février 2022, Autodistribution Grand Ouest.

l'existence de sites géographiquement distincts sous réserve qu'ils atteignent un certain seuil d'effectif[23] ou à la caractérisation de communautés de travail[24].

À défaut d'innover, ces démarches traduisent la volonté de justifier les décisions auxquelles la négociation a abouti ou, au moins, reflètent les considérations qui les ont inspirées. Ces choix ont, à leur tour, lorsque les négociateurs ont choisi d'instaurer des représentants de proximité, pu prédéterminer le périmètre d'implantation de ces derniers, en retenant, selon les entreprises, un établissement non reconnu comme distinct, le cas échéant une antenne, une agence, un site[25].

Nous sommes certes là dans l'ordre de la co-construction, mais pas nécessairement dans celui de l'innovation par rapport aux dynamiques de négociation que la réforme entendait impulser.

Peut-être en va-t-il autrement là où, au contraire, les négociateurs ont investi des espaces que la loi n'a guère orchestrés. L'on songe, à ce titre, à la formation des acteurs du dialogue social, en particulier à celle des membres du CSE.

Même si les accords sont rares sur cette question, il est intéressant de relever que, dans certaines entreprises, les négociateurs ont estimé opportun, sinon même nécessaire, de prévoir au bénéfice des élus du personnel des formations au-delà de celles que la loi impose, par exemple en permettant aux suppléants de bénéficier de la formation économique[26], en augmentant les durées de formation prévues par le code du travail[27], mais aussi en instaurant des formations supplémentaires[28], sous forme le cas échéant de « formations communes » au sens de l'article L. 2212-1 du code du travail[29].

Pour modestes qu'elles soient, ces initiatives retiennent l'attention, en ce qu'elles reflètent sans doute un besoin des acteurs. Allons plus loin : l'innovation, si du moins on l'apprécie à l'aune de la liberté prise par les acteurs de la négociation par rapport au cadre légal, peut aussi résulter de stipulations prenant le contrepied des options consacrées par le législateur.

23) V., not. : accord d'entreprise – mise en place et fonctionnement du CSE, 14 juin 2018, GSF Ariane ; accord d'entreprise relatif à la reconnaissance d'un établissement distinct unique, 28 mai 2019, Airbus Interiors Services.

24) Par exemple : accord sur la mise en place des institutions représentatives du personnel, 20 juillet 2018, Bricoman.

25) Sous réserve du respect, le cas échéant, d'un certain seuil d'effectif. V., not. : accord sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité, 27 février 2019, Gemalto.

26) Accord sur le CSE, 30 janvier 2019, Noremat.

27) Par exemple : accord relatif à la mise en place du CSE, 9 janvier 2019, Gepor.

28) En l'occurrence, des formations « aux règles en vigueur en matière de dialogue social dans l'entreprise » (accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, 14 décembre 2018, Maubeuge Construction Automobile), « aux outils bureaucratiques et à l'utilisation de la messagerie électronique » (accord relatif au périmètre de mise en place et au fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement et du CSE central, 2 décembre 2019, SPIE Batignolles Sud-Est) ou, s'agissant de certains élus, centrées sur la comptabilité (accord sur la mise en place du CSE, 20 novembre 2018, British Steel France Retail), pour s'en tenir à quelques illustrations.

29) Par exemple : accord relatif au CSE, 19 septembre 2019, Verescence France.

À cet égard, la place que certains accords réservent aux suppléants au sein du CSE en donne la meilleure illustration – bien qu'elle procède, à l'évidence, d'une ambition de maintenir des pratiques antérieures à la réforme de 2017. Alors que le suppléant, en vertu du second alinéa de l'article L. 2314-1 du code du travail, n'est plus censé assister aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire, nombre d'accords collectifs ont pris le parti d'autoriser ces suppléants à siéger au sein de l'instance aux côtés des titulaires. Des limites ont quelquefois été prévues, en réservant cette faculté à une partie seulement des suppléants[30] ou à certaines réunions[31], mais, le plus souvent, revêt un caractère général, en ce qu'elle n'est ni circonscrite ni conditionnée[32].

Cette préoccupation, consistant à préserver un certain rôle aux membres suppléants du CSE, explique, en outre, que certains accords collectifs accordent une priorité à ces élus par rapport aux titulaires en matière de désignation des représentants de proximité[33] et y voient une manière de valoriser leurs mandats[34]. L'on remarquera encore que c'est pour associer les membres suppléants aux réunions du comité que les négociateurs avaient pu, avant que surgisse la crise sanitaire, imaginer leur participation selon une modalité particulière (et, en ce qui les concerne, exclusive), celle de la visioconférence[35].

Cette observation nous amène à souligner que le contexte de la crise sanitaire aura, par la force des choses, favorisé à sa manière des innovations dans les accords collectifs relatifs aux CSE. Nombre d'accords se sont, au cours des années 2020 et 2021, attelés à organiser sous forme digitale les réunions du comité, afin d'assurer la continuité du dialogue social. Leur examen[36] révèle cependant que plusieurs d'entre eux ont introduit des justifications d'ordres divers en se projetant au-delà du contexte sanitaire.

Un accord d'entreprise précise, de la sorte, que l'organisation des réunions en visioconférence permettra aux membres du comité « d'optimiser leurs déplacements sur les sites respectifs » et « de s'inscrire dans la démarche RSE (de la société) en évitant des déplacements routiers »[37].

30) Par exemple : accord sur le CSE, 30 janvier 2019, Noremat.

31) Telles que des réunions correspondant à l'une des consultations récurrentes du CSE. V., not. : accord majoritaire sur la mise en place du CSE, 21 février 2019, Eiffage Construction Lorraine ; accord relatif au dialogue social, 9 avril 2019, UES EMC2.

32) V., not. : accord relatif au fonctionnement du CSE, 11 avril 2019, Alternae.

33) V., not. : Protocole d'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, 22 février 2019, Claas ; accord d'entreprise relatif au CSE, 18 février 2019, Demathieu Bard Construction.

34) V., not. : accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, 21 mars 2019, Maisons France Confort ; accord relatif aux instances de représentation du personnel et au dialogue social, 22 mars 2019, Nike Retail BV.

35) Accord sur l'organisation et le fonctionnement du CSE, 20 mars 2019, CM-CIC Bail.

36) Pour une présentation complète des multiples enseignements que délivre l'étude des accords concernés, v. : F. Géa, « La digitalisation du dialogue social », *Revue de Droit du Travail*, novembre 2021, pages 625-633.

37) Accord définissant les modalités d'organisation des réunions CSE en visioconférence, 18 décembre 2020, Accefil.

Un autre accord collectif invoque, quant à lui, des raisons présentées comme écologiques (diminuer les déplacements de chacun, notamment au moyen de véhicules personnels thermiques), sécuritaires (limiter la survenance d'accidents de trajet) et financiers (maîtriser les coûts liés à l'organisation des réunions « en présentiel », compte tenu des contraintes financières de la structure)[38].

Un troisième a encore pu faire état de « raisons pratiques liées à l'éloignement des sites de la société » et d'« un souci de préservation de l'environnement » pour autoriser le recours « de façon systématique » (sic) à la visioconférence à l'initiative du président du comité[39].

À travers de tels accords, ce sont bien des pratiques innovantes qui s'esquissent, consistant, au-delà des contraintes sanitaires, à admettre, parfois de façon illimitée, le recours à la visioconférence pour les réunions, ordinaires comme extraordinaires du CSE, et pour celles des commissions le composant[40], le but étant de faciliter la participation du plus grand nombre[41].

Les modalités envisagées, qu'elles privilégient l'alternance (de réunions « en présentiel » et en distanciel) ou l'hybridité, sont sans doute inspirées dans certaines entreprises par une volonté de réduire les coûts afférents aux réunions, mais l'on peut y déceler aussi, du côté des représentants des salariés, un intérêt pour des modalités limitant les déplacements, et peut-être favorisant une meilleure conciliation entre l'exercice d'un mandat et la vie familiale (ou personnelle) des intéressés – avec l'espoir de favoriser des candidatures plus jeunes et plus féminines aux élections professionnelles.

Ce rapide tour d'horizon, forcément non exhaustif, révèle que les acteurs de la négociation ont pu, à propos du CSE, frayer des chemins que la loi n'avait pas toujours balisés et se montrer, ici ou là, innovants – même si, globalement, ces démarches restent rares. De telles initiatives signalent, pour ainsi dire, des possibles, parmi d'autres, susceptibles d'être saisis par les négociateurs, en même temps qu'ils traduisent discrètement, la plupart du temps, des besoins, des attentes ou des enjeux.

38) Accord relatif à la mise en place et aux moyens des CSE d'établissement, des commissions santé sécurité et des conditions de travail (CSSCT) et des représentants de proximité (RP), 28 juillet 2020, Caisse centrale activité sociale.

39) Accord collectif sur le fonctionnement du CSE, 21 octobre 2021, Cerba Path.

40) Avenant n° 1 à l'accord relatif au dialogue social, 25 octobre 2021, Arval Service Lease.

41) V., not. : accord relatif à la visioconférence, 6 septembre 2021, TVM France, et, plus spécifiquement, son préambule ; accord relatif à la visioconférence, 21 septembre 2021, Domes pharma.

Présentation générale de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN)

1 . Présentation générale du fonds paritaire national et de l'AGFPN

Le fonds paritaire national a été créé pour assurer la traçabilité des sources de financement du dialogue social, de leur utilisation ainsi que des règles de répartition (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015). Sa création vise à donner les moyens au 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, au titre de trois missions :

- **Mission 1 :** conception, gestion, animation et évaluation des politiques menées paritairement.
- **Mission 2 :** participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État.
- **Mission 3 :** formation économique sociale 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 – chargée de :

- **Centraliser les ressources**, constituées d'une contribution des employeurs au taux de 0,016 % (assise sur la masse salariale brute, recouvrée par l'Agence centrale des organisations de la Sécurité sociale et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole) et d'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 par les organisations attributaires conformément à l'obligation légale qui leur est faite de transmettre à l'AGFPN au 30 juin de chaque année, un rapport annuel attesté par leur commissaire aux comptes et 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, dès 2019, le remboursement de la rémunération des salariés participant aux négociations de branches pour les entreprises de moins de 50 salariés qui en font la demande, sur la base d'un forfait fixé par arrêté : 69 euros la demi-journée et 138 euros la journée de négociation (ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ; décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017).

2. Organisations attributaires et répartition des crédits

Sur le cycle 2018 à 2021, les organisations éligibles aux crédits sont les OS et OP reconnues représentatives lors des mesures d'audience de 2017 (près de 430 organisations). La répartition des crédits, faite selon les textes législatifs et règlementaires en vigueur, est résumée dans le schéma ci-après incluant les crédits 2020 bruts, répartis et justifiés au travers des rapports 2020 des organisations attributaires remis au 30 juin 2021.

Pour les salariés participant aux négociations de branches, l'AGFPN n'a effectué aucun remboursement (trois demandes non recevables). Ce schéma est extrait du **rapport annuel 2020** sur l'utilisation des crédits, disponible sur le site internet de l'AGFPN.

3. Justification de l'utilisation des crédits : rapports annuels 2020 des attributaires

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2020 (120 657 615 euros nets) et actions engagées	
Organisations syndicales (OS) de salariés (total crédits 2020 = 81 507 190 euros)	
OS nationales et interprofessionnelles : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, et SOLIDAIRES, UNSA (81 395 323 euros)	
Mission 1 37 646 935 euros	• Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social et plus généralement aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, et de la négociation collective. Gestion et participation aux instances des organismes paritaires. • Accompagnement des organisations, animation du réseau confédéral, accompagnement, information et formation des équipes militantes et/ou des mandatés. • Coordination des différentes branches d'activité et suivi des conventions collectives. Promotion du paritarisme et du dialogue social. Soutien technique, pédagogique et juridique aux adhérents et salariés. Frais de fonctionnement général et de documentation. • Influence et/ou participation politiques européennes.
Mission 2 1 712 996 euros	• 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 et 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.
Mission 3 42 035 392 euros	• Formation syndicale des militants au niveau interprofessionnel et dans les branches. Leur information régulière et actualisée au titre des politiques publiques et des politiques paritaires. • Renforcement de la représentativité, du développement et de la coopération en vue de promouvoir un dialogue social constructif. • Participation à la Commission exécutive confédérale (CEC) – débat et validation des objectifs de la formation syndicale pour 2021.
OS de branches (111 868 euros alloués à 18 OS représentatives exclusivement dans les branches)	
Mission 1	• Participation au dialogue social et aux négociations dans la branche, notamment dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), signature et suivi des accords de branche et/ou des conventions collectives ou des avenants. • Participation à des réunions, commissions et groupes de travail paritaires. • Accompagnement, information et formation des équipes militantes ou des mandatés, soutien technique et juridique aux adhérents et salariés. • Travaux et actions en lien avec l'emploi, la formation professionnelle et la certification de qualification professionnelle (CQP). • Participation aux commissions de santé et de prévoyance.

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2020 (120 657 615 euros nets) et actions engagées	
Organisations professionnelles (OP) d'employeurs (total crédits 2020 = 39 150 425 euros)	
OP nationales et interprofessionnelles : CPME, Medef, U2P (21 630 397 euros)	
Mission 1 **20 744 365 euros**	• Participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. Participation aux réunions des organismes paritaires et aux organismes de consultations (protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, et de la négociation collective). • Actions territoriales sur les mandats patronaux, actions nationales et/ou régionales de mise en œuvre de la politique générale. Animation, gestion et information du réseau et des mandatés territoriaux. • Réalisation d'études et projets nationaux et territoriaux en lien avec les besoins en compétences des entreprises, les métiers et leurs évolutions, insertion et qualification de jeunes. • Promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage auprès des entreprises, de leurs salariés et du grand public, afin de faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration économique. • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création et mise en place des opérateurs de compétences (Opco). • Travaux de recherche et de développement dans la gestion paritaire. • Soutien technique, pédagogique et juridique aux entreprises, adhérents et aux salariés.
Mission 2 **886 032 euros**	• Positions et propositions concernant les lois, les projets et propositions de lois et les réformes sociales. • Participation aux instances de niveau national, représentation et promotion des intérêts des entreprises auprès de ces instances. Participation à des instances de concertation, organismes de consultation et groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. • Actions des mandataires et permanents dans les instances nationales.
OP nationales et multi-professionnelles : Fesac, Fnsea, Udes (998 453 euros)	
Mission 1 **644 040 euros**	• Négociation paritaire et travaux en lien avec les négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel. • Dialogue social national, territorial et européen ; observation du dialogue social et de la négociation collective. • Participation aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. • Négociation de branches ou interbranches, négociation et suivi des conventions collectives et/ou de leurs avenants. • Participation à la gouvernance et/ou aux instances des organismes paritaires. • Soutien et accompagnement des membres, des entreprises et des salariés.
Mission 2 **354 413 euros**	• Positions et propositions relatives aux lois, projets et propositions de lois et réformes sociales. • Travaux et actions relatifs aux branches professionnelles, principalement la restructuration des branches. • Responsabilité sociétale des entreprises. • Concertation avec le Gouvernement et les organisations interprofessionnelles. • Préparation et participation aux instances paritaires nationales. Participation à des instances de concertation, organismes de consultation, et groupes de travail initiés par les pouvoirs publics.

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2020 (120 657 615 euros nets) et actions engagées	
OP de branches (16 521 575 euros alloués à 343 OP représentatives exclusivement dans les branches)	
Mission 1	• Dialogue social et négociation collective au niveau de la branche, notamment dans le cadre de la CPPNI. • Négociations, travaux et actions spécifiquement en lien avec la création, mise en place des 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, prévision et évolution des métiers de la branche. • Participation aux instances des organismes paritaires et négociation paritaire. Préparation, animation, et participation à des commissions, réunions et groupes de travail paritaires. Interactions et réunions avec les pouvoirs publics, travaux en lien avec les négociations de niveaux national et interprofessionnel, et dialogue social et négociation collective interbranches. • Déclinaison de la politique de la branche auprès des entreprises et les services aux adhérents (et accompagnement des entreprises pour donner suite aux évolutions législatives, réglementaires et de la jurisprudence). Travaux en lien avec la restructuration des branches professionnelles (rapprochement des branches). • Intervention dans la gestion paritaire de la protection sociale (notamment prévoyance et frais de santé).

Pour les détails chiffrés et toute précision, vous pouvez vous reporter aux rapports annuels de l'AGFPN (agfpn.fr).

1.2. STABILITÉ DU NOMBRE D'ACCORDS RELATIFS À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

En 2021, ce sont **13 accords et avenants** relatifs à la création d'une CPPNI qui ont été signés, contre 13 également en 2020, 23 en 2019 et 89 en 2018. Pour rappel, l'article L. 2232-9 du code du travail, issu de la loi du 8 août 2016, prévoit la mise en place d'une CPPNI dans chaque branche.

La plupart des accords portant sur la CPPNI comprend des stipulations concernant le rôle et le fonctionnement de la commission. Elles précisent le plus souvent la composition des délégations et les modalités d'organisation : le nombre de réunions dans l'année ; les délais requis pour transmettre les documents ; la nomination d'un président, d'un vice-président et d'un secrétariat ; la prise en charge des frais, l'adresse numérique ou postale de la commission.

C'est aussi parfois l'occasion pour les partenaires sociaux de préciser le rôle et la composition des autres instances paritaires de la branche (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, observatoires, sections paritaires professionnelles notamment).

La CPPNI est par ailleurs chargée d'établir un rapport annuel d'activité qui comprend notamment un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus au sein de la branche et un bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle.

Pour l'année 2021, cinq rapports ont été transmis aux services de la direction générale du travail (DGT), contre neuf pour l'année 2020, 11 pour l'année 2019 et 17 pour 2018. Ce faible volume s'explique en partie par le fait que les branches considèrent qu'elles ne disposent pas de remontées d'informations suffisantes des entreprises pour conduire une analyse.

Les rapports transmis dressent, pour la plupart, la liste des accords d'entreprise qui ont été adressés à la branche et des sujets traités. Quand c'est possible, les partenaires sociaux analysent leur impact sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises.

En 2021, plusieurs accords de branche, négociés en CPPNI, ont développé et adapté le droit conventionnel syndical aux conditions spécifiques de la crise sanitaire. La plupart de ces textes ont été conclus pour une durée déterminée, coïncidant avec l'horizon de sortie de crise propre à chaque branche.

C'est le cas, notamment de la branche des *professions du verre, vitrail, cristal* et de la branche du *bricolage*. Ces textes définissent les modalités de recours à la visioconférence, la durée et l'organisation des réunions, la possibilité d'organiser des suspensions de séances et l'indemnisation des représentants salariés.

Enfin, plusieurs branches ayant fusionné ont mis en place une CPPNI adaptée au nouveau périmètre de négociation. Ces accords prévoient que la CPPNI est composée d'organisations syndicales et patronales représentatives de chaque convention collective dont le champ d'application est fusionné. Les accords prévoient en général que la structure de la future convention collective pourrait être composée d'un tronc commun et d'annexes sectorielles ainsi que d'accords professionnels autonomes. Les textes prévoient également les thématiques prioritaires de négociation. Il est parfois précisé qu'en l'absence d'accord de remplacement conclu dans le délai légal de 5 ans, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent et celles de la convention collective rattachée cessent de produire leurs effets. Toutefois, il est prévu que dans ce cas, les stipulations de la convention collective rattachée qui gouvernent des situations spécifiques perdureront.

2. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

2.1. LES BRANCHES QUI SE SONT ENGAGÉES DANS UN TRAVAIL DE FUSION EN 2021

Les négociations relatives à des fusions de branches ont été plus soutenues en 2021 qu'en 2020, année fortement marquée par la crise sanitaire et les préoccupations économiques et sociales qu'elle a engendrées dans les branches.

On dénombre ainsi, pour les branches du régime général, la signature d'un accord collectif de fusion, de deux nouvelles conventions collectives nationales (CCN) couvrant chacune deux branches préexistantes et d'une nouvelle CCN couvrant une branche préexistante et des activités auparavant en vide conventionnel.

A. La fusion conventionnelle des champs d'application de la branche de la *fabrication de l'ameublement* (IDCC 1411) et de celle de l'*industrie des panneaux à base de bois* (IDCC 2089)

Cet accord de fusion a été conclu le 28 mai 2021 et est entré en vigueur à sa signature. Les partenaires sociaux se donnent 5 ans pour négocier l'harmonisation de leurs dispositifs conventionnels et désignent la branche de la fabrication de l'ameublement comme branche de rattachement en cas d'échec des négociations.

B. La création d'une nouvelle branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

La nouvelle CCN du *secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile* (IDCC 3239), signée le 15 mars 2021, fusionne les CCN des *salariés du particulier employeur* (IDCC 2111) et des *assistants maternels du particulier employeur* (IDCC 2395). Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2022 et a été étendue le 6 octobre 2021. Elle avait été précédée d'un accord de méthode conclu le 21 novembre 2018. La nouvelle branche couvre plus d'1,4 million de salariés.

C. La création d'une nouvelle branche des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison*

La nouvelle CCN du *secteur des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison* (IDCC 3243), signée le 24 novembre 2021, couvre le champ d'application des CCN *des cadres* (IDCC 731) et *des employés et agents de maitrise* (IDCC 1383) des *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*. Elle entrera en vigueur un mois après son extension, dont la demande a été déposée en janvier 2022.

D. La création d'une branche de la *télédiffusion*

Cette nouvelle CCN (IDCC 3241) a été conclue le 2 juillet 2021 et est entrée en vigueur le 4 février 2022 à la suite de la publication de son arrêté d'extension. Elle a la particularité de couvrir des activités dont la quasi-totalité était auparavant en vide conventionnel (les chaines publiques et les principales chaines privées). Au sein de cet ensemble, seules les chaines thématiques disposaient d'une CCN (IDCC 2411), qui comptait moins de 5 000 salariés. La négociation de cette nouvelle convention collective de la *télédiffusion* avait démarré à la suite d'un accord de méthode du 29 novembre 2018.

2.2. LES NÉGOCIATIONS EN COURS DANS LES CHAMPS DÉJÀ FUSIONNÉS

En 2021, quatre accords de remplacement ont été conclus au sein de champs fusionnés éteignant le délai d'harmonisation ouvert par la fusion.

Dans les 34 autres champs fusionnés dans lesquels un ou des accords de remplacement doivent intervenir dans les prochaines années, les négociations sont toujours en cours.

A. Les branches fusionnées ayant conclu un accord de remplacement au cours de l'année 2021

Trois branches issues de fusions n'ont pas attendu la fin du délai de 5 ans fixé par le législateur pour harmoniser leur corpus conventionnel. Pour deux d'entre elles, l'accord de remplacement a pris la forme d'une nouvelle CCN. Il s'agit des branches suivantes :

- la branche fusionnée des *bureaux d'études techniques ingénieurs et cadres* (IDCC 1486) et des *associations de surveillance de la qualité de l'air* (IDCC 2230) : accord de remplacement du 15 juillet 2021 ;
- la branche fusionnée de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions* (IDCC 598/693/698/1083/781/1018/1281/1563/1895) : nouvelle CCN du 9 août 2021 (IDCC 3242) ;
- la branche fusionnée de la *production et de la transformation des papiers et cartons* (IDCC 700/707/1492/1495) : nouvelle convention collective du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

B. Les branches fusionnées pour lesquelles le délai d'harmonisation de 5 ans maximum continue de courir

Parmi les 34 champs fusionnés dans lesquels un accord de remplacement doit intervenir dans les prochaines années, les pratiques de négociations en 2021 ont été différentes.

Moins de la moitié des branches (16 d'entre elles)[42] ont négocié un ou plusieurs accords « grand champ ». Ces derniers portent :

- sur la fusion elle-même (9 branches), sous la forme d'accords de méthode pour la négociation de l'accord d'harmonisation ou d'accords sur le fonctionnement des instances paritaires ;
- sur des thématiques classiques de la négociation de branche (sept branches), comme la formation professionnelle (Opco, Pro-A), l'égalité professionnelle, la santé ou la prévoyance ;
- sur la gestion de la crise sanitaire (trois branches) sous la forme d'accords APLD – la plupart des accords liés à la crise ont cependant été conclus en 2020.

Parmi les 18 branches fusionnées n'ayant pas conclu d'accord « grand champ » en 2021, sept n'en ont conclu aucun depuis l'entrée en vigueur de la fusion (en exceptant les quatre branches qui ont fusionné tardivement au cours de l'année 2021, ce qui explique l'absence de conclusion d'accords, qui plus est dans un contexte de fin de cycle de la représentativité). Dans certains cas, l'absence d'accords « grand champ » conclus depuis la fusion s'explique par le souhait de négocier un unique accord de remplacement global, couvrant tous les thèmes d'une convention collective, dont la négociation prend nécessairement du temps.

La plupart des branches n'ayant pas conclu d'accord « grand champ » ont en revanche conclu des accords « petit champ ».

Enfin, toutes branches fusionnées confondues, on constate qu'aucun accord n'a été conclu en 2021 dans 29 « petit champ » correspondant à l'ancien périmètre de branches rattachées, ni même, pour 11 d'entre eux, depuis l'entrée en vigueur de la fusion. Certaines de ces branches se caractérisaient avant leur fusion par la faiblesse de leur activité conventionnelle. Compte tenu du délai nécessaire pour que les partenaires sociaux de la branche de rattachement se familiarisent avec les activités de la branche rattachée, il est à espérer que cette situation a vocation, dans la plupart des cas, à se résoudre progressivement.

42) Branches des *avocats*, de la *boucherie*, de la *boulangerie*, des *carrières et matériaux*, de la *céramique*, de la *couture*, de l'*édition, convention de 66*, de l'*habitat et du logement accompagnés (HLA)*, des *géomètres*, de l'*hospitalisation privée*, de l'*imprimerie*, des *offices publics de l'habitat (OPH)*, de la *papèterie, du sport, du textile*.

Exemple de la branche fusionnée de l'habitat et du logement accompagnés (IDCC 2336 et 1278)

Cette branche, qui réunit les anciennes branches des *foyers et services pour jeunes travailleurs et des personnels PACT-ARIM*, a changé de nom à la suite de la fusion pour se dénommer « *branche de l'habitat et du logement accompagnés* ».

Différents accords portant sur l'harmonisation des stipulations conventionnelles ont d'ores et déjà été conclus à la suite de la fusion prononcée par arrêté ministériel du 1er août 2019.

Ainsi, dans les premiers mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de la fusion, la branche a conclu un accord de méthode et mis en place une nouvelle CPPNI.

En 2021, elle a conclu trois accords sur des thématiques de la négociation de branche : un accord sur le droit syndical et le financement du paritarisme en avril 2021, un accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage en juillet 2021 et un accord sur les frais de santé et la prévoyance.

Les partenaires sociaux ont choisi de limiter la négociation des accords « petit champ » sur le périmètre des anciennes branches aux négociations salariales.

La reprise de la dynamique de restructuration des branches constatées en 2021 devrait se poursuivre en 2022, comme l'indique par exemple l'achèvement des travaux de construction d'une CCN unifiée par les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie. Fruit d'un chantier paritaire de plusieurs années, encadré par un accord de méthode conclu le 27 juin 2016, ce texte a vocation à se substituer à 76 conventions collectives locales et à une CCN catégorielle couvrant les ingénieurs et cadres.

3. LA NÉGOCIATION SUR L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

3.1. 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 des informations à remettre en amont aux négociateurs. La périodicité des négociations peut également être adaptée, par accord de méthode, dans la limite de 4 ans pour les négociations de branche sur les salaires et l'égalité professionnelle, et de 5 ans pour la négociation sur les classifications.

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 les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires la nécessité d'établir, au niveau de la branche, en amont de la négociation sur l'égalité professionnelle – à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation – un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes ainsi qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent permettre, conformément au 2° de l'article L. 2241-1 du code du travail, de programmer les mesures visant à résorber les inégalités constatées.

A. Un nombre d'accords en hausse en 2021

231
TEXTES

En 2021, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle est en nette hausse par rapport à l'année précédente : **231 textes en 2021** contre 174[43] textes en 2020. Ces textes se répartissent entre **15 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle** et 216 accords abordant ce thème.

Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes

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

43) En données provisoires 2020 telles que présentées dans le *Bilan de la négociation collective 2020*.

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*
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006
2014	6	134	140 (13,9 %)	1 007
2015	5	162	167 (15,3 %)	1 094
2016	6	129	135 (13,4 %)	1 008
2017	19	150	169 (15,4 %)	1 094
2018	12	213	225 (18,6 %)	1 209
2019	10	219	229 (20,82 %)	1 100
2020	11	163	174 (18,14 %)	950
2021	15	216	231 (21,63 %)	1 063

Lecture : en 2021, 15 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus, 216 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 231 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2021, soit 21,63 % des 1 063 accords de branche conclus.
* En données provisoires telles que présentées dans le *Bilan de la négociation collective 2020*.
Source : Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – 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 abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes structurelles des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes (classifications, formation professionnelle, activité partielle de longue durée ou encore télétravail).

L'examen des accords spécifiques montre que leur contenu dépasse le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes. Néanmoins, l'analyse des textes révèle des difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des potentiels écarts ou un constat explicite et chiffré des différences enregistrées ;

- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération. Les branches se limitent souvent, pour la mise en œuvre des mesures, à un renvoi à d'autres négociations, notamment d'entreprise, ainsi qu'au calcul de l'index de l'égalité professionnelle ;
- suivre, dans la durée, les résultats des actions menées.

Enfin, si l'accord de branche ne prémunit pas les entreprises contre une éventuelle sanction financière en l'absence de couverture, à leur niveau, par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle définissant le cas échéant des mesures de correction et des objectifs de progression à la suite de la publication d'un index insuffisant, il peut néanmoins leur fournir des éléments concrets et définir un cadre leur permettant de répondre aux exigences légales.

B. Les bonnes pratiques de la négociation de branche

Les accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présentent un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

Les outils permettant d'établir un diagnostic partagé

Les accords conclus dans les branches de la *couture parisienne*, des *entreprises de propreté et services associés,* de l'*industrie de la fabrication des ciments*, des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*, des *métiers de la transformation des grains*, de la *mutualité* et de la *répartition pharmaceutique* font explicitement référence à l'élaboration, en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, d'un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la branche.

Dans certaines branches, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser ce type de diagnostic sur le fondement d'indicateurs et selon une méthodologie définis par l'accord lui-même. À cet égard, les accords conclus par les branches de la *banque populaire*, de la *caisse d'épargne*, de l'*industrie de la fabrication des ciments*, des *métiers de la transformation des grains* et de la *répartition pharmaceutique* présentent des indicateurs de suivi dans chaque domaine d'action retenu.

D'autres travaux préparatoires peuvent, en outre, avoir été engagés en amont de l'ouverture de la négociation. À titre d'exemple, les branches de la *couture parisienne* et de l'*industrie de la fabrication des ciments* présentent des données statistiques détaillées sur les écarts de rémunération ou encore de promotion entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les actions mises en œuvre pour atteindre l'égalité professionnelle

L'action en faveur de l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur l'ensemble des éléments structurels à l'origine des inégalités professionnelles et salariales dans l'entreprise, en particulier les pratiques de recrutement, la mixité des emplois, la politique salariale, la formation et la promotion professionnelles, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ou encore les conditions de travail. Ces thématiques sont au cœur des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle conclus en 2021.

L'accent mis sur la politique de recrutement

La très grande majorité des branches demande aux employeurs de s'assurer de la neutralité de leurs processus de recrutement, tant lors de la rédaction des offres d'emploi que lors de l'examen des candidatures. Les entreprises sont incitées à appliquer uniquement des critères de sélection objectifs, fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats. Plusieurs branches rappellent également que l'état de grossesse ne doit pas être pris en considération pour refuser d'embaucher ou de mettre fin à une période d'essai (*ateliers et chantiers d'insertion*, *banque populaire*, *caisse d'épargne*, *industrie de la fabrication des ciments*, *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*). Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* demandent aux entreprises de communiquer aux candidats, lors des entretiens d'embauche, le contenu des textes législatifs en matière d'égalité professionnelle.

Afin de favoriser la mixité des recrutements, les entreprises sont parfois invitées à veiller à ce que la part respective de femmes et d'hommes effectivement recrutés se rapproche – à compétences, expériences et profils équivalents – de la répartition observée parmi les candidats. Les branches de la *banque populaire* et de la *caisse d'épargne* se donnent ainsi pour objectif de retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre. De même, les entreprises de la branche des *télécommunications* doivent identifier, parmi les candidats finalistes à un emploi, à compétences égales, au moins un postulant du genre minoritaire.

Dans la branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*, les entreprises s'engagent à privilégier, à compétences égales, le recrutement de femmes sur des métiers à prédominance masculine et inversement, dès que l'activité le permet. Les partenaires sociaux de la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* demandent aux entreprises d'atteindre, à horizon 2025, un taux de recrutement de femmes au moins égal à 30 % de plus que la part des femmes dans leurs effectifs. La branche des *télécommunications* demande quant à elle aux entreprises de veiller à se rapprocher dans leurs recrutements internes et externes, ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, d'une répartition entre les femmes et les hommes reflétant au minimum celle des taux de sorties des grandes filières de formation commerciales ou technologiques.

Par ailleurs, les branches des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* et des *télécommunications* invitent les entreprises à veiller à ce que les cabinets de recrutement et les entreprises de travail temporaire respectent les principes fixés par l'accord en matière de recrutement. Dans la branche de la *mutualité*, la diversification des canaux de recrutement et le recours à des opérateurs engagés en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes sont privilégiés.

En outre, de nombreuses branches prévoient des outils à destination des équipes de recrutement afin de favoriser l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux de la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* prévoient ainsi de mettre

à la disposition des employeurs un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement. L'accent est également mis, dans les branches de la *banque populaire*, de la *caisse d'épargne*, de la *couture parisienne*, du *commerce succursaliste de la chaussure*, des *entreprises de propreté et services associés,* de l'*industrie de la fabrication des ciments*, des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*, des *métiers de la transformation des grains*, de la *mutualité* et des *télécommunications,* sur la sensibilisation et la formation de l'encadrement, du personnel en charge du recrutement et des acteurs de la fonction ressources humaines.

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, plusieurs branches, telles que la *banque populaire*, la *caisse d'épargne*, le *commerce succursaliste de la chaussure*, les *métiers de la transformation des grains* et la *mutualité*, recommandent aux entreprises d'identifier les types d'emploi ou les filières fortement masculinisés ou féminisés, d'en rechercher les raisons et de prendre des mesures correctrices visant à améliorer la situation.

La branche de la *mutualité* invite par ailleurs les entreprises à mettre en place des équipes de recrutement mixtes et à dresser un état des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués par sexe afin d'objectiver les éventuels biais discriminants et de mettre en place des actions correctives le cas échéant. Cet état des lieux pourra être mis à la disposition des élus et des représentants syndicaux dans le respect des dispositions applicables à la réglementation sur la protection des données personnelles.

Une attention particulière est par ailleurs portée, dans certaines branches, aux actions de communication destinées aux établissements scolaires ou en charge de la formation initiale. Dans les branches des *entreprises de propreté et services associés* et des *télécommunications*, des partenariats sont mis en œuvre avec des écoles, organismes de formation et acteurs du service public de l'emploi afin de favoriser la mixité des futures candidatures. Dans les branches de la *banque populaire*, de la *caisse d'épargne* et de l'*industrie de la fabrication des ciments*, les entreprises sont incitées à missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement masculine ou féminine, afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités et forums. En outre, les branches de l'*industrie de la fabrication des ciments* et des *télécommunications* invitent les entreprises à proposer des stages de découverte aux classes de troisième et à être présentes à des événements tels que des forums d'emploi et d'orientation, afin de promouvoir les métiers de la branche.

Enfin, la branche des *entreprises de propreté et services associés* s'engage à faire figurer tant des femmes que des hommes dans ses supports de communication, sur l'ensemble des métiers de la propreté, afin de promouvoir la diversité et de lutter contre les stéréotypes de genre auprès de leurs salariés, stagiaires et futurs candidats.

La mise en place d'une politique salariale ciblé

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les entreprises des branches de la *banque populaire*, de la *caisse d'épargne* et du *commerce succursaliste de la chaussure* sont invitées à assurer à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences, et à sensibiliser par tout moyen les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale. De même, la branche de la *couture parisienne* rappelle aux entreprises l'obligation de positionner de manière identique dans la grille de classification les salariés ayant un travail de même valeur.

Dans une large majorité des branches, les employeurs d'au moins 50 salariés sont informés de leur obligation de publier chaque année l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le cas échéant, de mettre en œuvre des mesures de correction (*ateliers et chantiers d'insertion*, *banque populaire*, *caisse d'épargne*, *ports et manutention, entreprises de propreté et services associés, industrie de la fabrication des ciments, couture parisienne, maisons à succursales de vente au détail d'habillement, métiers de la transformation des grains, mutualité, télécommunications*). La branche des *métiers de la transformation des grains* prévoit en outre d'effectuer un bilan des index de l'égalité professionnelle obtenus par les entreprises de la branche.

De façon complémentaire à ce dispositif, plusieurs branches prévoient de mettre à la disposition des entreprises des outils supplémentaires d'analyse des écarts de rémunération femmes-hommes. Ainsi, la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* s'engage à accompagner les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de leurs obligations relatives à l'égalité salariale, notamment les TPE-PME, en leur fournissant des outils de diagnostic des écarts. La branche des *ports et manutention* s'engage pour sa part à former les PME à la réalisation d'un diagnostic sur les écarts de rémunération, et à outiller les entreprises en matière d'égalité salariale. La branche de la *mutualité* propose, en annexe de son accord, une méthode d'identification des écarts de rémunération et recense différents outils mobilisables par les entreprises.

En outre, certaines branches invitent les entreprises à consacrer une enveloppe budgétaire spécifique afin de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés (*banque populaire*, *caisse d'épargne, mutualité, télécommunications*).

Dans les branches de la *banque populaire* et de la *caisse d'épargne*, les entreprises doivent s'assurer à l'occasion des révisions salariales que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers.

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, les branches de la *banque populaire* et de la *caisse d'épargne* invitent les entreprises à mettre en place des actions de formation permettant à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, de bénéficier de la professionnalisation nécessaire au maintien et au développement de leurs compétences ainsi qu'aux évolutions de l'entreprise.

Les branches du *commerce succursaliste de la chaussure* et des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* demandent aux entreprises de veiller à ce que les actions de formation dispensées soient équilibrées au regard de la répartition femmes-hommes dans les emplois concernés.

Par ailleurs, les branches de la *banque populaire* et de la *caisse d'épargne* se donnent pour objectif d'atteindre, sur les 3 années de l'accord, le pourcentage de 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe. Les entreprises de ces deux branches doivent veiller à faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, il est demandé à chaque entreprise d'intensifier la communication et la sensibilisation sur les parcours de formations diplômantes, qualifiantes et managériales.

En outre, la branche des *métiers de la transformation des grains* encourage les entreprises à promouvoir les formations internes et externes, notamment celles relatives au développement personnel et à la prise de parole en public, afin de favoriser les évolutions de carrière en interne. Elle s'engage par ailleurs à accompagner les entreprises dans la mise en place d'actions de formations relatives à la lutte contre les stéréotypes.

La branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* invite les entreprises à promouvoir auprès des femmes des formations dédiées aux emplois à forte dominance masculine et à mettre en place des formations de diversification des compétences, notamment dans les métiers à faible mixité, afin de susciter des vocations et de lutter contre les stéréotypes de genre.

L'accent est, en outre, régulièrement mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation. Afin de faciliter l'accès à la formation à l'ensemble des salariés, les entreprises sont ainsi invitées à :

- étudier le recours à des formations de plus courte durée et modulaires (*banque populaire*, *caisse d'épargne, télécommunications, ports et manutention*) ;
- favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail ou à proximité du lieu de travail (*industrie de la fabrication des ciments, maisons à succursales de vente au détail d'habillement, métiers de la transformation des grains, mutualité*) ;

- communiquer les dates et horaires de formation suffisamment à l'avance (*entreprises de propreté et services associés*, *banque populaire*, *caisse d'épargne, maisons à succursales de vente au détail d'habillement*) ;
- développer des offres de formation dont les horaires et déplacements tiennent compte des contraintes familiales des salariés (*couture parisienne, télécommunications*) ;
- développer les offres de formation à distance et en ligne (*entreprises de propreté et services associés, maisons à succursales de vente au détail d'habillement, ports et manutention*).

Enfin, la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* prévoit une prise en charge totale ou partielle des besoins matériels permettant que les formations puissent être suivies en cas de contraintes liées à la situation familiale ou à l'état de santé des salariés.

L'incitation à mener une politique de promotion et de mobilité volontariste

De nombreuses branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilité et, plus généralement, à encourager la mobilité professionnelle de l'ensemble de leurs salariés.

Dans la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments*, les entreprises sont invitées à mettre en place des programmes de mentorat afin d'encourager l'évolution des femmes dans l'industrie.

En outre, la branche des *télécommunications* préconise la mise en place de dispositifs de détection des hauts potentiels afin de réduire les écarts femmes-hommes dans les postes de direction.

Dans la branche des *ports et manutention,* les entreprises sont invitées à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités en prenant notamment en compte le décile des plus hautes rémunérations au sein de l'effectif de chaque établissement.

Les branches des *métiers de la transformation des grains et de la mutualité* encouragent les entreprises à veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs de chaque échelon hiérarchique et notamment pour les postes d'encadrement. La branche des *ports et manutention* ambitionne en outre d'augmenter au niveau de la branche la part des femmes sur des fonctions d'encadrement, où elles sont actuellement sous-représentées.

Par ailleurs, la branche de la *couture parisienne* invite les entreprises à mettre en place des procédures et indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein des structures.

En outre, la branche de la *mutualité* demande aux entreprises de veiller à anticiper et à intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité. Afin de favoriser la mixité des postes d'encadrement, les services chargés de la mobilité au sein des entreprises sont également invités à identifier les personnes souhaitant bénéficier d'évolutions de carrière.

En matière de promotion, les entretiens professionnels sont en outre identifiés par les branches comme un levier majeur pouvant contribuer à susciter des candidatures, en identifiant des solutions en matière de progression de carrière et en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilités (*banque populaire*, *caisse d'épargne, maisons à succursales de vente au détail d'habillement, mutualité, télécommunications*).

La prise en compte de l'articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle dans l'organisation du travail

Les branches encouragent les employeurs à tenir compte des obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salariés dans l'organisation du temps de travail et pour la détermination des plannings.

Les préconisations formulées sont multiples. En matière d'horaires, il peut notamment s'agir de :

- planifier les réunions et les déplacements professionnels suffisamment à l'avance, ou tenant compte des contraintes familiales des salariés (*ports et manutention*, *couture parisienne, mutualité*) ;
- respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*ateliers et chantiers d'insertion*, *banque populaire, commerce succursaliste de la chaussure, télécommunications*) ;
- développer des outils, tel que le télétravail, permettant de travailler à distance (*banque populaire, industrie de la fabrication des ciments, métiers de la transformation des grains, mutualité*) ;
- prévoir des aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire (*ports et manutention, maisons à succursales de vente au détail d'habillement, télécommunications*) ;
- appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*commerce succursaliste de la chaussure, maisons à succursales de vente au détail d'habillement*).

En outre, la branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* demande aux employeurs de veiller à accorder aux salariés ayant des enfants scolarisés leurs congés durant les périodes de vacances scolaires.

Dans la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments*, les entreprises sont encouragées à mettre en place des services de garde d'enfants (partenariat avec un réseau de crèches, crèches entreprises ou inter-entreprises).

Enfin, dans les branches de la *banque populaire* et de la *caisse d'épargne*, il est rappelé qu'une charte pour l'équilibre des temps de vie a été signée en 2017.

L'attention portée à l'amélioration des conditions de travail et au temps partiel

Certaines branches demandent aux employeurs de prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes et de s'interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine afin de favoriser la mixité des emplois.

Ainsi, la branche de *l'industrie de la fabrication des ciments* incite les entreprises à adapter les postes de travail dits à pénibilité au personnel féminin. Il est prévu que toutes les évolutions technologiques permettant une diminution de la contrainte physique soient étudiées et mises en œuvre afin notamment d'améliorer l'accessibilité de l'emploi aux femmes. Enfin, les entreprises sont invitées à prendre en compte dans les cahiers des charges visant une modification des locaux, à ce que leur aménagement soit fonctionnel pour le personnel féminin.

Dans la branche des *métiers de la transformation des grains*, les entreprises sont invitées à mettre en place des enquêtes sur la santé et la sécurité au travail, afin d'identifier les spécificités des conditions de travail entre les hommes et les femmes. La branche propose de mettre à la disposition des entreprises une trame d'enquête à son niveau.

S'agissant du temps partiel, ce point est traité dans le *point 7 du chapitre 2 de la partie 3* dédié à la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail (cf. *infra*).

La diffusion et le suivi des dispositions de l'accord

Des actions de sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

Les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle sont parfois pensés par les partenaires comme de véritables boîtes à outils afin d'aider les entreprises à définir une méthode de travail interne. Il importe donc aux branches de faire connaître le contenu de leurs accords aux entreprises comprises dans leur champ d'application.

Les partenaires sociaux prévoient souvent de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de la question de l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication et de sensibilisation, tels que :

- la diffusion d'accords d'entreprise « type », de supports de communication ou encore de guides de bonnes pratiques sur le thème de l'égalité professionnelle, du recrutement et de la parentalité (*ateliers et chantiers d'insertion*, *banque populaire*, *caisse d'épargne*, *industrie de la fabrication des ciments*, *mutualité*) ;
- la mise à disposition, sur le site intranet des entreprises, de l'accord de branche (*ateliers et chantiers d'insertion*) ;
- le développement d'une plateforme de ressources en ligne dédiée au partage d'outils ayant pour objet de soutenir les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*mutualité*) ;
- la mise à disposition d'un livret d'information sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sur un des sites internet de la branche (*télécommunications*) ;
- la diffusion d'un référentiel des métiers visant à mettre en visibilité des passerelles métiers, ou encore d'initiatives issues de réseaux féminins ou d'associations dédiées aux enjeux de mixité (*mutualité*) ;

- l'information des entreprises sur les dispositifs d'aide, notamment financière, mobilisables dans le cadre de leurs démarches en matière d'égalité professionnelle (*mutualité*) ;
- la mise en place d'un groupe de travail paritaire spécifique à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (*mutualité*) ;
- l'organisation d'une journée de rencontre, de partage et d'échanges sur l'égalité professionnelle (*mutualité*).

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.

Les branches de la *couture parisienne* et des *métiers de la transformation des grains* rappellent par ailleurs qu'un **guide** à destination des TPE-PME a été mis à disposition par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion sur son site internet[44].

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 les branches des *ateliers et chantiers d'insertion,* de la *banque populaire*, de la *caisse d'épargne*, de la *couture parisienne* et des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*, ce rôle est confié à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation elle-même.

Dans les branches des *ports et manutention* et des *télécommunications*, le suivi de l'accord est assuré par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. L'observatoire de la branche des *ports et manutention* présente ainsi à la CPPNI un bilan annuel des mesures adoptées et des progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à partir d'indicateurs chiffrés, ainsi qu'un recueil de bonnes pratiques. La branche de la *mutualité* prévoit également, en lien avec l'Observatoire de l'emploi et des métiers, de produire annuellement des indicateurs sexués définis par les partenaires sociaux et de réaliser des études spécifiques ponctuelles sur les familles de métiers.

Dans les branches de l'*industrie de la fabrication des ciments* et des *métiers de la transformation des grains*, des bilans respectivement annuels et bisannuels sont réalisés par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Enfin, dans la branche du *commerce succursaliste de la chaussure*, un questionnaire emploi-formation ayant pour objectif de suivre l'impact de l'accord dans les entreprises est réalisé tous les ans.

44) Guide *Égalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage*, 2021, disponible à l'adresse suivante : **https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme**

C. L'articulation entre les résultats de l'index de l'égalité professionnelle et la négociation d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'index est inférieur à 75 points sur 100, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut une décision unilatérale adoptée après consultation du 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.

3 233
ACCORDS ET PLANS D'ACTIONS

En 2021, 3 233 accords et plans d'actions ont été déposés contre 2 142 en 2020. Ceux-ci prennent souvent en compte les résultats obtenus à l'Index pour la définition de mesures dans le domaine de la rémunération effective. Dans la majorité des cas, les mesures correctives adoptées portent sur la mise en place d'une enveloppe de rattrapage salarial et le versement d'augmentations salariales, notamment au retour du congé de maternité.

À titre d'exemples :

L'entreprise Enedis[45] ambitionne, dans son accord signé le 6 août 2021, d'atteindre la note maximale de 100 points à l'index de l'égalité professionnelle, et s'engage sur la durée de l'accord à maintenir *a minima* la note de 95 points obtenue au titre de l'année 2020. Pour ce faire, l'accord prévoit notamment que l'entreprise garantit l'égalité des taux de promotion, ou encore la mixité femmes-hommes dans les comités de direction. S'agissant de l'égalité salariale, l'entreprise s'engage à effectuer au moins une fois par an un examen systématique de l'égalité salariale permettant d'identifier les éventuels écarts individuels de rémunération injustifiés et à en assurer le rattrapage.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 décembre 2021 par l'entreprise Conductix Wampfler France[46], qui constate une amélioration de sa note globale obtenue à l'index de l'égalité professionnelle au regard de celle obtenue l'année précédente, s'engage à poursuivre ses actions en faveur de l'égalité professionnelle. L'accord prévoit ainsi que l'entreprise doit étudier toute situation d'écarts salariaux constatée et supprimer les écarts non justifiés. Il prévoit en outre que l'entreprise devra augmenter proportionnellement les salariées femmes et les salariés hommes de l'entreprise.

45) Entreprise du secteur de la distribution d'électricité.
46) Entreprise du secteur de la fabrication d'autres machines spécialisées.

3.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

Différents congés donnent la possibilité au salarié de s'absenter de son emploi pour des raisons familiales et personnelles et d'équilibrer ainsi ses différents temps de vie.

Comme l'ensemble du droit applicable à la durée du travail depuis la réforme de 2016, ces congés s'articulent autour de dispositions d'ordre public s'imposant en toutes circonstances, de dispositions ouvertes à la négociation collective et de mesures dites supplétives, s'appliquant en l'absence d'accord.

42 TEXTES

Cette année, **19 accords concernent les congés pour événements familiaux**, **20 traitent des congés liés à la parentalité** (maternité, adoption, paternité et enfant malade) et **3 soutiennent les salariés aidants**.

A. Des congés pour événements familiaux améliorés

L'article L. 3142-1 liste les événements familiaux qui donnent droit à ces congés et qui permettent d'adapter sa vie professionnelle aux impératifs personnels. L'article L. 3142-4 du code du travail détermine, quant à lui, la durée minimale de chacun de ces congés.

À ces autorisations d'absence, s'ajoute depuis le 1er juillet 2020, le congé de deuil[47] de 8 jours en cas de décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans. La récente loi du 17 décembre 2021[48] améliore, elle aussi, le droit des salariés parents et étend le congé de 2 jours accordés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant aux cas de pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou de cancer.

Des stipulations conventionnelles peuvent aménager les conditions d'attribution et la durée minimale de ces autorisations d'absence dans un sens plus favorable. Les partenaires sociaux soulignent, cette année encore, leur attachement au thème de la conciliation et au développement d'un environnement de travail attentif à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'allongement de la durée du congé lié aux évènements suivants sont fréquents :

- le mariage ou le pacs : 1 semaine octroyée (convention collective nationale des *cinq branches industries alimentaires diverses ; entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; presse quotidienne et hebdomadaire en régions ; pharmacie d'officine ; entreprises de courtage d'assurance)* ;
- Le mariage de l'enfant : de 2 à 3 jours (*presse quotidienne et hebdomadaire en régions ; pharmacie d'officine ; entreprises de courtage d'assurance ; entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation ; commerces de quincaillerie ; commerce de détail alimentaire spécialisé).*

47) Loi n° 2020-692, 8 juin 2020, visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

48) Loi n° 2021-1678, 17 décembre 2021, visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer.

- Le décès du conjoint, partenaire ou concubin : de 4 à 5 jours *(pharmacie d'officine ; enseignement privé indépendant ; presse quotidienne et hebdomadaire en régions ; ateliers et chantiers d'insertion ; entreprises de courtage d'assurance ; tourisme social et familial ; commerces de quincaillerie ; entreprises artistiques et culturelles ; entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; services de l'automobile).*
- Le décès de l'enfant : plusieurs branches conviennent de ne pas conditionner la durée du congé à l'âge de ce dernier et de retenir une durée de 7 jours quel que soit l'âge de l'enfant (*pharmacie d'officine ; cinq branches industries alimentaires diverses ; enseignement privé indépendant ; presse quotidienne et hebdomadaire en régions).* Certaines branches allongent cette durée jusqu'à 9 jours (*particuliers employeurs emploi à domicile)* et jusqu'à 15 jours (*entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes).*

Certains accords collectifs abondent les congés en fonction de l'ancienneté des salariés et récompensent ainsi leur fidélité à l'entreprise (*pharmacie d'officine ; entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; tourisme social et familial*). La distance à parcourir est également un critère pris en compte pour cet allongement (*boulangerie, pâtisserie, entreprises artisanales ; cinq branches industries alimentaires diverses*).

Les partenaires sociaux peuvent également innover et prévoir d'autres congés. Tel est le cas, par exemple, du congé pour décès d'un grand-parent qui n'a pas d'existence légale, mais que de nombreuses conventions instituent (*pharmacie d'officine ; commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ; commerce de détail alimentaire spécialisé ; particuliers employeurs et emploi à domicile ; services de l'automobile ;* cinq branches *industries alimentaires diverses ; télédiffusion ; bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs, sociétés de conseils ; entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ; presse quotidienne et hebdomadaire en régions ; ateliers et chantiers d'insertion ; entreprises de courtage d'assurance ; tourisme social et familial ; entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation ; commerces de quincaillerie ; commerce de détail alimentaire non spécialisé).*

On relève également le déménagement (*télédiffusion ; presse quotidienne et hebdomadaire en régions ; ateliers et chantiers d'insertion ; tourisme social et familial*), parfois sous condition d'ancienneté (*commerces de quincaillerie*).

B. Des congés conventionnels qui renforcent le soutien à la parentalité

L'accès aux congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) peut être facilité par accord collectif, notamment financièrement.

Le congé pour enfant malade ne donne en effet pas lieu à rémunération, sauf stipulations conventionnelles plus favorables : un congé « enfants malades » rémunéré de 3 jours est prévu dans l'*enseignement privé indépendant,* la *télédiffusion*, les *télécommunications* et dans les *entreprises de courtage d'assurance*. Il est prévu 4 jours de congé rémunérés, augmentés de 1 journée d'absence non rémunérée

si l'enfant a moins de 1 an, dans les *entreprises artistiques et culturelles*. Ce congé est porté à 7 jours, allongé jusqu'à 15 jours en cas d'hospitalisation et pris en charge à hauteur de 50 % de la rémunération dans les *commerces de quincaillerie*.

Une souplesse supplémentaire est apportée par le fractionnement en demi-journée dans la *plasturgie,* comme dans les *entreprises de courtage d'assurance* et les *télécommunications*.

Une autorisation d'absence rémunérée est créée pour enfant hospitalisé dans les branches des *ateliers et chantiers d'insertion*, des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*, de *l'industrie du Roquefort* et de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions*.

Les parents peuvent également prendre des congés non payés, dans la limite de 2 mois par an, dans la branche de la *production et transformation des papiers cartons*.

Sans préjudice des stipulations relatives au congé pour enfant malade, un congé supplémentaire rémunéré de 3 jours par an, sans condition d'ancienneté minimale, est instauré dans les *pharmacies d'office*, pour un enfant en situation de handicap à charge.

Cet éventail de mesures destiné à renforcer l'équilibre des temps de vie est complété de stipulations dédiées à la maternité. L'amplitude de la journée de travail est ainsi réduite (*télédiffusion* ; *entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation ; ateliers et chantiers d'insertion ; maisons à succursales de vente au détail d'habillement*), ou le télétravail facilité (*ateliers et chantiers d'insertion).* La branche peut encore opter pour un allongement de la durée du congé. Dans la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions,* les mères bénéficieront ainsi de 2 semaines supplémentaires. Le bénéfice du maintien de salaire est enfin prévu pour les congés de maternité et d'adoption, sans condition d'ancienneté dans les *télécommunications*, sous réserve d'une ancienneté de 6 mois à 1 an dans les branches de la *production et transformation des papiers cartons,* de la *pharmacie d'officine,* du *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ;* de la *télédiffusion,* des *cuirs et peaux,* des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs, sociétés de conseils,* de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions,* des *remontées mécaniques et domaines skiables,* du *tourisme social et familial,* des *commerces de quincaillerie).*

Le congé de paternité n'est pas oublié et bénéficie de ce traitement de faveur sans condition d'ancienneté dans la branche de la *répartition pharmaceutique*, sous réserve d'une ancienneté de 1 à 3 ans dans les branches de la *production et transformation des papiers carton*, de la *pharmacie d'officine,* de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions,* des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*. L'égalité réelle au travail s'en trouve ainsi renforcée.

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.

Un maintien de la rémunération du salarié en congé de solidarité familiale est accordé pendant 2 semaines dans les *entreprises artistiques et culturelles*.

Dans les *institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance,* le salarié aidant bénéficie de 18 jours de congés exceptionnels par an et des mesures favorisant l'organisation du travail, en lien notamment avec le droit au répit, sont organisées. Les aménagements d'horaires les plus adaptés et un recours au télétravail facilité se retrouvent également dans les *commerces de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager.*

4. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2021, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au Smic. Ainsi, le Smic a été revalorisé de 0,9 % au 1er janvier puis 2,2 % au 1er octobre 2021.

En application des règles légales (article L.3231-5 du code du travail), une revalorisation automatique par arrêté en cours d'année est obligatoire lorsque l'inflation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la précédente revalorisation. Au 15 septembre 2021, l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 2,2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur (soit novembre 2020). Ainsi, le Smic horaire brut est passé le 1er octobre 2021 de 10,25 euros à 10,48 euros (soit 1 589,47 euros mensuel contre 1 554,58 euros). La situation est similaire aux revalorisations qui ont eu lieu au printemps 2008 et au 1er décembre 2011.

Le Smic reste une référence pour les négociateurs de branche, et une revalorisation de son montant provoque, dans un grand nombre de branches, un rattrapage des premiers niveaux de grilles. Malgré un fort dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires en 2021, la revalorisation du Smic au 1er octobre 2021 a conduit une majorité de branches, qui n'avaient pas anticipé cette augmentation de 2,2 %, à être en situation de non-conformité au Smic. Ce rattrapage a également conduit à un resserrement automatique des éventails de salaires.

En raison du contexte économique et social particulier, une démarche volontariste a été engagée par le ministère du Travail, auprès des branches ayant des coefficients en dessous du Smic avant la revalorisation automatique avec des rencontres

ministérielles en octobre et novembre[49]. L'objectif était d'impulser une dynamique et de provoquer des négociations rapides sur la thématique des salaires, rendues d'autant plus nécessaires avec la revalorisation automatique du Smic.

En 2021, le produit intérieur brut (PIB) repart à la hausse (+ 7 %) après avoir fortement reculé en 2020 (– 8 %)[50], conséquence des réouvertures dans plusieurs secteurs d'activité. L'économie française dépasse de 0,9 % son niveau d'avant la crise sanitaire. Le taux d'inflation est également en hausse de 1,6 % (contre – 0,5 % en 2020, 1,1 % en 2019 et 1,8 % en 2018).

Dans ce contexte, les pourcentages d'augmentation octroyés par les branches, se situant autour de 1,9 % en moyenne, sont en hausse par rapport à ceux de l'année précédente mais restent inférieurs à l'augmentation du Smic (+ 3,1 % de décembre 2020 à décembre 2021). Dans ces mêmes entreprises, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés croît de 1,7 % entre décembre 2020 et décembre 2021. L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés progresse de 0,7 % au 4e trimestre de l'année. Sur un an, il augmente de 1,9 % fin décembre 2021[51].

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du Smic en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

49) Cf. Partie 2, chapitre 2, 1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social, F. Revalorisation des minimas conventionnels des branches inférieures au Smic avec les partenaires sociaux et le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

50) Insee, Comptes nationaux définitifs, étude février 2021.

51) Dares indicateurs - évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé résultats définitifs au 4e trimestre 2021.

4.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

A. L'activité conventionnelle connait un fort dynamisme en 2021 après un ralentissement lie à la crise sanitaire

Une activité conventionnelle très dynamique en 2021 dans l'ensemble des branches

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître un net regain de dynamisme de la négociation salariale de branche en comparaison à l'année précédente. En effet, les confinements, le contexte de ralentissement de la croissance économique et la baisse de l'inflation liée à la crise sanitaire ont eu un réel impact sur l'activité conventionnelle en 2020, qui était jusque-là soutenue.

Le nombre d'avenants salariaux signés en 2021 (377 avenants) est supérieur de 30 % au résultat de 2020 (290 avenants). À noter que les chiffres de l'année tels que publiés pour 2021 sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement.

Le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 290 contre 237 en 2020 soit une augmentation de 22 %.

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'avenants salariaux	523	605	443	408	390	427	499	493	453	290	377*
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	305	336	279	269	244	262	305	262	356**	237	290*

* Chiffres provisoires en 2021, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.
** A partir de 2019, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont comptabilisés.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Le regain d'activité conventionnelle se confirme dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés.

Le panel des branches étudiées est composé de 296 branches (dont 171 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Comme les années précédentes, les branches sont réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous.

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la Métallurgie		Secteur du Bâtiment et des Travaux Publics[52]		Total	
Nombre de textes	Salariés Couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
171	11 228 800	68	1 629 700	57	1 196 500	296	14 055 000

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

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- 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.

En 2021, ces trois indicateurs sont en hausse par rapport à l'année précédente dans des proportions variables, et confirment ainsi le dynamisme de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en nette augmentation

L'année 2020 avait été marquée par une importante diminution du nombre d'avenants salariaux dans le contexte de la crise sanitaire. Cette tendance était observée dans tous les secteurs, et particulièrement dans le secteur de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics (BTP) qui présentaient respectivement une diminution de 52 % et 58 % des accords signés.

52) Malgré l'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions, afin de préserver une cohérence statistique, et ce malgré la convergence des grilles salariales déjà effectuée par certaines régions comme la région Bourgogne Franche-Comté, le Grand Est, l'Occitanie, la Normandie, pour la catégorie ouvrière du secteur du bâtiment ; et les régions Nouvelle Aquitaine, Bourgogne Franche-Comté, et Occitanie pour la catégorie des employés techniciens et agents de maitrise (Etam) du secteur du bâtiment.

Après avoir connu ce net fléchissement, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés s'accroît très fortement en 2021. Il s'élève à 258 (contre 146 en 2020, soit + 77 %) et se situe à un niveau supérieur au pic observé en 2017.

- Avec 150 accords en 2021 contre 93 accords en 2020, le nombre d'accords conclus dans le secteur général augmente de 61,3 %. Cette progression s'explique notamment par la revalorisation du Smic d'octobre 2021 qui a incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord au second semestre afin de pouvoir afficher une grille intégralement conforme au montant actualisé du Smic. On compte ainsi 27 branches du secteur général ayant conclu au moins deux accords en 2021 (contre seulement 3 en 2020 et 5 en 2019). On note toutefois que la majorité de ces avenants ne prendront effet qu'à compter de 2022 ou à la suite de leur extension. La situation est similaire à celle de 2008 où, suite à deux revalorisations successives du Smic en mai et juillet, 37 branches avaient également conclu au moins deux accords dans l'année ce qui avait porté le nombre total d'accords à 186.
- On constate aussi une hausse de 94 % du nombre d'accords dans le secteur de la *métallurgie* où, dans les 68 branches suivies, 62 accords ont été signés en 2021 (contre 32 en 2020), dont six branches ayant conclu un deuxième accord en cours d'année. Ce phénomène est assez rare car les branches de la *métallurgie* programment leurs négociations salariales dès le début de l'année. Malgré la mobilisation des partenaires sociaux, 54 branches (soit 79.5 %) couvrant 1 035 900 salariés ont au moins un coefficient inférieur au Smic revalorisé au 1er octobre 2021. En 2012, lors de la revalorisation du Smic de juillet, 16 branches de la métallurgie avaient conclu un deuxième accord en cours d'année.
- Dans le secteur du BTP, le nombre d'accord signés a nettement augmenté passant de 21 accords en 2020 à 46 accords signés en 2021 soit 119 %. C'est plus spécifiquement dans les branches régionales des ouvriers du bâtiment que les premiers niveaux de grilles ont fréquemment été rattrapés par le montant du Smic revalorisé en octobre. Très peu d'entre elles sont parvenues à conclure un deuxième accord avant la fin de l'année (trois branches sur 37 soit 8 %).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2017	144	62	43	**249**
2018	131	58	41	**230**
2019	118	67	50	**235**
2020	93	32	21	**146**
2021	150	62	46	**258**

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

En ce qui concerne la **répartition des signatures d'accords sur l'année**, la grande majorité des branches ont désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du Smic au 1er janvier. En vertu de l'article L. 2241-10 du code du travail celles-ci ont en effet l'obligation d'ouvrir des négociations salariales dans un délai de 3 mois, dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au Smic.

Ainsi, comme les années précédentes, le premier trimestre est celui qui enregistre le plus grand nombre de signatures mais dans une moindre proportion qu'habituellement. Cette année, 32,2 % des accords ont été signés au cours du premier trimestre (contre 55 % en 2020, 45 % en 2019, 48 % en 2018). On constate ensuite un rythme soutenu des signatures d'accords jusqu'au mois de juin. Ainsi, au premier semestre 2021, on compte 61,7 % d'accords signés. Néanmoins, la part des accords signés aux mois d'octobre, novembre et décembre est plus élevée que les autres années, avec notamment 13,2 % d'accords signés en décembre (contre 4,8 % en 2020 et 9,8 % en 2019). Cela s'explique notamment par la revalorisation automatique du Smic intervenue en octobre 2021.

Par ailleurs, la part des accords signés en décembre reste élevée, du fait notamment des branches des travaux publics qui continuent de négocier leurs rémunérations annuelles garanties en décembre (16 accords signés en décembre sur 46, soit 35 %).

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2017	16,1	14,9	14,1	12	9,6	6,8	6,8	0,4	1,6	2	6,4	9,2
2018	17	15,7	15,7	8,3	8,3	9,1	6,5	0	1,7	2,2	3,9	11,7
2019	13,2	14,5	17,4	12,8	8,9	8,9	2,6	0,4	3,4	2,6	5,5	9,8
2020	17,1	21,3	16,4	2,7	5,5	6,2	6,8	0	5,5	6,2	7,5	4,8
2021	10,9	8,5	12,8	10,9	5	13,6	5,8	0	3,1	7,4	8,9	13,2

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

Sept branches sur dix ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, est également en hausse par rapport à l'année précédente. En effet, sur 296 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 218 ont conclu au moins un avenant salarial ou émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 74 % des branches de l'échantillon (contre 50 % en 2020). Cette hausse s'observe dans tous les secteurs.

Dans le secteur général, 120 branches ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour trois d'entre elles) contre 94 branches en 2020. Parmi les trois branches ayant émis une recommandation patronale après un échec des

négociations, toutes étaient toutefois parvenues à conclure un accord l'année précédente (*volailles industrie commerce de gros, produits alimentaires élaborés, assainissement et maintenance*). En outre, la branche produits alimentaires élaborés a de nouveau conclu une recommandation patronale en début d'année 2022. Par ailleurs, la branche *assainissement et maintenance* a quant à elle conclu un nouvel accord en début d'année 2022.

Cette hausse s'observe également dans le secteur de la métallurgie (82 % des branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale contre 47 % en 2020) et dans celui du BTP (74 % contre 37 % en 2020).

L'augmentation importante du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une hausse des effectifs salariés concernés dans chacun des secteurs. En effet, tous secteurs confondus, 70 % des effectifs des branches de l'échantillon (9 788 800 de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2021 contre 54 % (7 537 000 de salariés) en 2020.

L'activité conventionnelle en 2021, tous secteurs confondus, connait donc un regain de dynamisme, et retrouve les niveaux enregistrés en 2016.

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 2021 en avaient toutefois conclu un en 2020. On peut ainsi citer par exemple les branches : *architectes (Ile-de-France)* (7 000 salariés), *laboratoires de biologie médicale* (43 100 salariés), *commerce de gros* (331 500 salariés), *gardiens concierges* (70 800 salariés), *habitations à loyer modéré (H.L.M)* (36 000 salariés), *immobilier* (148 200 salariés), *télécommunications* (87 100 salariés), *fabrication mécanique du verre* (24 300 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2021, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2020. Il s'agit notamment des branches des *entreprises artistiques et culturelles* (23 000 salariés), *industries charcutières* (37 500 salariés), *laboratoires dentaires prothèses* (14 300 salariés), *habillement commerce détail* (69 400 salariés), *hospitalisation privée* (245 400 salariés), *librairie commerce de détail* (12 000 salariés), *quincaillerie commerce interrégionale (*27 400 salariés), *industrie textile* (69 100 salariés).

Néanmoins, les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années sont légèrement plus nombreuses. En effet, on compte 22 branches du secteur général dans cette situation en 2021 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2020, ni en 2021) contre 17 en 2020, 21 en 2019 et 15 en 2018.

Sur ces 22 branches, cinq conservent toutefois un bas de grille conforme au Smic revalorisé au 1er octobre 2021. Cette conformité peut résulter du dernier accord conclu en 2019 (*assistance sociétés, banques, expertises évaluations industrielles entreprises, huissiers de justice*), ou du dernier accord (*pétrole industrie*) conclu en 2018.

Dans les 17 autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au Smic en fin d'année 2021. Dans neuf d'entre elles, un accord avait été conclu en 2019 *(agences générales d'assurances, industrie du bois ouvriers et Etam, bureaux d'études techniques, industrie céramique, couture région parisienne, habillement commerce succursales, missions locales et permanences d'accueil d'information et d'orientation, publicité, agences de voyages).*

Trois d'entre elles, ont conclu un accord en 2018 *(négoce et prestations de services médico-techniques, institutions de retraites complémentaires* et *coiffure,* qui a depuis conclu un accord en 2022 conforme au Smic revalorisé au 1er janvier 2022).

Dans les cinq autres branches, le dernier accord ou recommandation patronale (RP) remonte à 2017, (*manutention nettoyage aéroport* [RP]), 2016 (*grands magasins et magasins populaires* [RP]), 2015 (*distribution directe*), 2013 (*bois d'œuvre et dérivés négoce* [RP] qui a depuis conclu un accord collectif conforme au Smic revalorisé au 1er janvier 2022), 2012 (*presse quotidienne régionale* [RP]).

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale 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
2017	Avenants	134	8 974 500	61	1 502 600	46	1 025 400	241	11 502 500
	R.P.	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	**134**	**8 974 500**	**61**	**1 502 600**	**46**	**1 025 400**	**241**	**11 502 500**
	%	**77 %**	**80 %**	**90 %**	**92 %**	**81 %**	**86 %**	**81 %**	**82 %**
2018	Avenants	124	8 323 800	56	1 509 700	51	1 128 600	231	10 962 100
	R.P.	5	121 600	0	0	0	0	5	121 600
	Total	**129**	**8 445 400**	**56**	**1 509 700**	**51**	**1 128 600**	**236**	**11 083 700**
	%	**74 %**	**75 %**	**82 %**	**93 %**	**94 %**	**90 %**	**79 %**	**79 %**
2019	Avenants	113	7 782 300	67	1 621 600	48	1 043 100	228	10 447 000
	R.P.	8	452 900	0	0	0	0	8	452 900
	Total	**121**	**8 235 200**	**67**	**1621 600**	**48**	**1 043 100**	**236**	**10 899 900**
	%	**71 %**	**73 %**	**99 %**	**99,5 %**	**84 %**	**87 %**	**80 %**	**78 %**
2020	Avenants	90	5 897 800	32	1 145 800	21	427 800	143	7 471 400
	R.P.	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
	R.P	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 %**

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

Le nombre de branches ayant revalorisé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est en hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, connaît également une progression puisqu'il passe de 185 en 2020 (soit 63 % des branches) à 203 en 2021 (soit 69 %).

Cette tendance concerne surtout le secteur de la métallurgie où 56 branches (soit 82 %) ont bénéficié d'un relèvement contre 32 branches (soit 47 %) en 2020 ainsi que le secteur général où seulement 63 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 62 % en 2020). En revanche, dans le secteur du BTP est observé une légère baisse avec 39 branches (soit 68 %) contre 47 (soit 83 %) en 2020.

En outre, en raison de la revalorisation du Smic d'octobre 2021, de nombreuses branches ont procédé à plusieurs relèvements, comme notamment la branche des *acteurs de lien social et familial* (trois relèvements), *eaux, boissons sans alcool* (deux relèvements), *sociétés financières (*deux relèvements), *jardineries graineteries* (deux relèvements), *cabinets médicaux (*deux relèvements), *promotion immobilière* (deux relèvements), *publicité logistique* (trois relèvements), *récupération industrie et commerce (*deux relèvements), *vins cidres jus de fruits* (trois relèvements). Le premier semestre 2022 est également marqué par plusieurs revalorisations exceptionnelles, intervenues au 1er mai et au 1er août. De nombreuses branches ont déjà procédé à plusieurs relèvements, comme notamment la branche des *acteurs du liens social et familial* (deux relèvements), les *laboratoires de biologie médicales* (deux relèvements), *bois d'œuvre et dérivés* (deux relèvements), etc. Dans ce contexte, il en résulte un fort dynamisme de l'activité conventionnelle relative aux salaires.

Toutefois, le nombre de salariés concernés par un relèvement est en baisse et s'établit à plus de 8,8 millions de salariés (soit 63 % des effectifs de l'échantillon) contre plus de 9,7 millions de salariés (soit 70 % des effectifs de l'échantillon en 2020), soit une baisse de 9 %.

Cette baisse des effectifs salariés ayant bénéficié d'un relèvement par rapport au nombre de branches concernées s'explique par le fait que la revalorisation n'a pas eu lieu dans les branches couvrant les effectifs les plus élevés comme *commerce de gros* (331 500 salariés), *immobilier* (148 200 salariés), *transport routier* (655 600 salariés), *bureaux études techniques* (750 100 salariés).

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
2017	Avenants	134	8 974 500	61	1 502 600	46	1 025 400	241	11 502 500
	R.P.	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	**134**	**8 974 500**	**61**	**1 502 600**	**46**	**1 025 400**	**241**	**11 502 500**
	%	**77 %**	**80 %**	**90 %**	**92 %**	**81 %**	**86 %**	**81 %**	**82 %**
2018	Avenants	124	8 323 800	56	1 509 700	51	1 128 600	231	10 962 100
	R.P.	5	121 600	0	0	0	0	5	121 600
	Total	**129**	**8 445 400**	**56**	**1 509 700**	**51**	**1 128 600**	**236**	**11 083 700**
	%	**74 %**	**75 %**	**82 %**	**93 %**	**94 %**	**90 %**	**79 %**	**79 %**
2019	Avenants	113	7 782 300	67	1 621 600	48	1 043 100	228	10 447 000
	R.P.	8	452 900	0	0	0	0	8	452 900
	Total	**121**	**8 235 200**	**67**	**1621 600**	**48**	**1 043 100**	**236**	**10 899 900**
	%	**71 %**	**73 %**	**99 %**	**99,5 %**	**84 %**	**87 %**	**80 %**	**78 %**
2020	Avenants	90	5 897 800	32	1 145 800	21	427 800	143	7 471 400
	R.P.	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
	R.P	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 %**

Méthodologie : les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des déclarations annuelles des données sociales (DADS) 2011.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Les montants des relèvements sont en baisse

La légère augmentation des pourcentages d'augmentation octroyés par les branches notamment depuis 2017 avait connu un essoufflement en 2020 en se situant autour de 1,5 % en moyenne.

En 2021, les pourcentages d'augmentation octroyés par les branches, se situant autour de 1,9 % en moyenne, sont légèrement en hausse par rapport à ceux de l'année précédente, mais restent néanmoins inférieurs à l'augmentation du Smic (+ 3,1 % de décembre 2020 à décembre 2021) et avoisinent l'augmentation du salaire mensuel de base (1,7 %) et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (1,9 %).

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Pour les besoins du suivi statistique, les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du Smic – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du code du travail, le Smic ne comprend que le salaire correspondant à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaires cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du Smic, il s'agit d'un salaire garanti.

La décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 portant sur les « salaires minima hiérarchiques » est traitée dans le *dossier 1 La jurisprudence en matière de dialogue social en 2021* cf. 2.4. *Le rôle de l'Etat dans la préservation des articulations entre accords de branche et d'entreprise définies en 2017.*

Néanmoins, la répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à octroyer des augmentations moins élevées que l'année précédente.

Comme l'année précédente, les hausses négociées inférieures ou égales à 1 % ont augmenté puisqu'elles représentent 41,4 % des hausses des salaires hiérarchiques en 2021 (contre 10,8 % en 2020). Elles représentent 44,3 % de celles des salaires garantis (contre 10,3 % en 2020).

En revanche, la proportion de hausses comprises entre 1 % et 2 % est en nette diminution : elles ne représentent plus que 34,3 % pour les salaires hiérarchiques (contre 69,9 % en 2020) et 44,3 % pour les salaires garantis (contre 74,2 % en 2020).

Les évolutions dans ces deux premières tranches s'opèrent surtout au détriment de la tranche des augmentations comprises entre 2 % et 3 % qui concernent 14,1 % des hausses de minima hiérarchiques (contre 16,1 % en 2020) et 7.2 % de celles des minima garantis (contre 11,3 % en 2020).

Les hausses négociées supérieures à 3 % et inférieures à 4 % s'élèvent à 6,1 % pour les salaires hiérarchiques et 3,1 % pour les garantis alors qu'en 2020 elles étaient environ à 4 %.

Enfin, les hausses négociées supérieures à 4 % et inférieures à 5 % et celles supérieures à 5 % représentent, pour chacune de ces tranches, 2 % pour les salaires hiérarchiques, niveau qui n'avait pas été atteint les 4 années précédentes. En ce qui concerne les minima garantis, les hausses négociées supérieures à 5 % représentent également 1 % (alors qu'elles étaient nulles les années précédentes).

Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2017		2018		2019		2020		2021	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	52,6	55,2	12,5	9,5	2,6	2,1	10,8	10,3	41,4	44,3
1 % < A ≤ 2 %	42,1	44	74,1	85,7	67,8	63,9	69,9	74,2	35,4	44,3
2 % < A ≤ 3 %	3,5	0,7	13,4	4	22,6	28,5	16,1	11,3	14,1	7,2
3 % < A ≤ 4 %	0,9	0	0	0,8	5,2	4,9	3,2	4,1	6,1	3,1
4 % < A ≤ 5 %	0	0	0	0	0	0,7	0	0	2	0
5 % < A	0,9	0	0	0	1,7	0	0	0	1	1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

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

La moyenne des augmentations des salaires hiérarchiques, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est en hausse puisqu'elle se situe à 1,9 % (contre 1,6 % en 2020), retrouvant ainsi le niveau de 2019.

La valeur médiane[53] des augmentations des salaires hiérarchiques confirme toutefois une tendance à la baisse et s'établit à 1 % (contre 1,4 % en 2020). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette évolution puisque la plage interquartile[54], qui regroupe 50 % des salariés, s'est déplacée vers le bas et s'étend de 0,9 % à 1,8 % (contre 1,2 % à 1,9 % en 2020)[55].

En ce qui concerne les salaires garantis, la moyenne pondérée et la médiane sont également en baisse puisqu'elles se situent respectivement à 1,3 % et 1,2 % (contre respectivement 1,5 % et 1,3 % en 2020).

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette baisse puisque la plage interquartile s'étend de 0,9 % à 1,5 % (contre 1, % à 1,7 % en 2020)

On constate donc en 2021 des hausses de minima conventionnels moins conséquentes à la fois pour les salaires hiérarchiques mais également pour les salaires garantis.

53) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, l'augmentation médiane des salaires partage la distribution des salariés de sorte que pour 50 % d'entre eux, le salaire conventionnel a connu un relèvement inférieur à l'augmentation médiane et, pour 50 % des salariés, l'augmentation a été supérieure à la valeur médiane.
54) La plage interquartile est l'écart entre le troisième et le premier quartile des augmentations, qui exclut les 25 % des salariés concernés par les hausses les plus faibles et les 25 % des salariés concernés par les hausses les plus fortes.
55) La prise en compte ou non de l'augmentation accordée par la branche des *salariés du particulier employeur* n'influe ni sur le calcul de la médiane, ni sur celui des quartiles, toutes catégories de salariés confondues, car le pourcentage d'augmentation octroyé dans cette branche est supérieur à la valeur de l'augmentation permettant de déterminer le troisième quartile.

Pourcentage d'augmentation des salaires hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2017					
Ouvriers	2 153 078	1,2	0,8	1	1,3
Employés	2 638 508	1,4	0,9	1	1,3
Professions intermédiaires	994 524	1,1	0,8	1	1,3
Cadres	533 321	1,2	0,8	0,9	1,2
Toutes catégories	**6 319 431**	**1,3**	**0,8**	**1**	**1,3**
2018					
Ouvriers	1 898 389	1,4	1,2	1,3	1,4
Employés	2 233 291	1,9	1,3	1,4	3
Professions intermédiaires	787 257	1,3	1,1	1,3	1,4
Cadres	385 862	1,3	1,2	1,3	1,5
Toutes catégories	**5 304 799**	**1,6**	**1,2**	**1,3**	**1,7**
2019					
Ouvriers	2 048 608	1,8	1,6	1,8	1,8
Employés	3 038 049	1,9	1,5	1,7	1,9
Professions intermédiaires	1 021 234	2	1,5	1,8	2
Cadres	513 720	1,6	1,3	1,6	1,8
Toutes catégories	**6 621 611**	**1,9**	**1,6**	**1,7**	**1,9**
2020					
Ouvriers	1 820 469	1,6	1,4	1,6	1,9
Employés	2 120 796	1,6	1,2	1,3	1,9
Professions intermédiaires	821 304	1,5	1,3	1,4	1,7
Cadres	397 919	1,4	1	1,4	1,5
Toutes catégories	**5 160 488**	**1,6**	**1,2**	**1,4**	**1,9**
2021					
Ouvriers	1 878 930	1,3	0,8	1	1,5
Employés	2 325 460	2,6	0,9	0,9	2,3
Professions intermédiaires	695 727	1,4	0,8	1	1,6
Cadres	406 540	1,4	0,6	1,2	1,6
Toutes catégories	**5 306 657**	**1,9**	**0,9**	**1**	**1,8**

Pourcentage d'augmentation des salaires garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2017					
Ouvriers	1 587 741	1	0,6	0,9	1,2
Employés	1 169 005	1,2	0,7	1	1,7
Professions intermédiaires	1 121 956	1,1	0,7	1	1,3
Cadres	1 593 076	1	0,8	0,8	1,5
Toutes catégories	**5 471 778**	**1,1**	**0,7**	**0,9**	**1,3**
2018					
Ouvriers	1 539 138	1,4	1,2	1,5	1,5
Employés	718 418	1,5	1,2	1,4	1,5
Professions intermédiaires	857 728	1,3	1,2	1,3	1,5
Cadres	1 026 911	1,3	1,2	1,2	1,4
Toutes catégories	**4 142 195**	**1,4**	**1,2**	**1,3**	**1,5**
2019					
Ouvriers	1 600 307	2	1,8	1,8	2,1
Employés	1 150 801	2	1,6	1,9	2
Professions intermédiaires	1 020 550	1,7	1,5	1,8	2
Cadres	1 153 750	1,8	1,6	2	2,1
Toutes catégories	**4 925 408**	**1,9**	**1,7**	**1,9**	**2,1**
2020					
Ouvriers	1 361 137	1,5	1	1,3	1,6
Employés	969 272	1,9	1,2	1,5	2,6
Professions intermédiaires	801 599	1,5	1	1,3	2
Cadres	1 404 520	1,2	0,8	1,3	1,4
Toutes catégories	**4 536 528**	**1,5**	**1**	**1,3**	**1,7**
2021					
Ouvriers	863 280	1,4	0,9	1,3	1,5
Employés	930 745	1,6	1,5	1,5	1,5
Professions intermédiaires	576 426	1,1	0,8	1	1,5
Cadres	695 908	0,9	0,7	0,7	1
Toutes catégories	**3 066 359**	**1,3**	**0,9**	**1,2**	**1,5**

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

C. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au Smic baisse fortement en 2021 à la suite de la revalorisation automatique au 1er octobre 2021

L'année 2021 a été marquée par une **revalorisation automatique du Smic** visant à protéger le pouvoir d'achat des travailleurs au Smic. Ainsi, le Smic horaire brut est passé le 1er octobre 2021 de 10,25 euros à 10,48 euros (soit 1589,47 euros mensuel contre 1 554,58 euros en janvier 2021). Cette revalorisation a conduit une majorité de branches, qui n'avaient pas anticipé cette augmentation de 2,2 %, à être en situation de non-conformité au Smic.

L'action du comité de suivi en 2021 (cf. Partie 2, chapitre Action de l'État, 1.1. Concertations dans le cadre de l'agenda social)

Le suivi régulier de la négociation salariale réalisé par la direction générale du travail (DGT) a été renforcé en 2021. Outre deux réunions du comité de suivi en juillet et décembre 2021, les branches jugées en difficulté ont été rencontrées par le ministère.

Par ailleurs, les présidents de commission mixte (PCM) des branches problématiques ont été particulièrement mobilisés. En effet, ils ont la possibilité d'inscrire d'office le sujet des salaires à l'ordre du jour des négociations des branches qu'ils président.

Secteur général : 171 branches

Au 17 décembre, lors du comité de suivi de la négociation salariale, le constant était le suivant[56] :

- 63 branches (soit 36,8 % des 171 branches suivies) représentant près de 4,7 millions de salariés disposent d'une grille intégralement conforme au SMIC par accord ou recommandation patronale (pour 2 d'entre elles) ;
- il reste **108 branches** (soit 63,2 %) représentant près de 6,6 millions de salariés pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu ou de la dernière recommandation patronale émise comporte au moins un coefficient inférieur au Smic.La revalorisation exceptionnelle du Smic au 1er octobre de 2,2 % a en effet conduit 89 **branches à passer en situation de non-conformité.** La plupart des branches ne semblent pas présenter de difficultés récurrentes dans leurs négociations et le retard d'actualisation de leur grille résulte d'un simple problème de calendrier. En effet, la grande majorité des branches ont adopté depuis plusieurs années un calendrier de négociations salariales calqué sur celui de la revalorisation annuelle du Smic au 1er janvier et le 1er trimestre est celui qui enregistre habituellement le plus grand nombre de signatures (environ la moitié des accords salariaux sont signés au cours de ce trimestre).

Parmi ces branches en situation de non-conformité, **30 d'entre elles l'étaient déjà avant le 1er octobre 2021**.

- 16 d'entre elles avaient vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1er janvier 2021. Elles disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1er janvier 2020 (1 539,42 euros).
- Les 14 autres étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2020 et ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du Smic. Elles accusent ainsi un retard d'actualisation plus important, le premier coefficient de la grille restant inférieur au Smic revalorisé au 1er janvier 2020. Il s'agit des branches du *travail mécanique du bois*, des *scieries,* du *négoce et de l'importation des bois*, des *industries céramiques,* de la *coiffure*, de *l'industrie du textile,* des *maisons à*

56) Accords signés en 2021 nonobstant la date d'entrée en vigueur.

succursales de vente au détail d'habillement, de *l'hôtellerie de plein air*, des *hôtels cafés restaurants*, des *institutions de retraite complémentaire*, des *organismes du tourisme social et familial*, des *salariés permanents du travail temporaire* et des *agences de voyages*. Certaines branches semblent connaître des situations de blocage plus importantes, leur dernier accord ou RP datant de 2015 (*distribution directe*), de 2013 (*négoce de bois d'œuvre et produits dérivés* [RP]) voire de 2012 (*presse quotidienne régionale* [RP]).

Le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement élevé. Ces chiffres sont sans commune mesure avec ceux observés habituellement en fin d'année (au 31 décembre 2019, 87 % des branches disposaient d'une grille conforme au Smic, au 31 décembre 2020, le taux était de 78 %). Ils s'expliquent par le fait que la plupart des branches n'ont pas pu aboutir dans leur nouvelle négociation à la suite de la remarquable augmentation du Smic de 3,1 % sur l'année (contre 0,99 % en 2021 et 1,2 % en 2020). Cette augmentation se décompose comme suit : + 2,2 % au 1er octobre 2021 au titre de la revalorisation automatique par arrêté liée à l'inflation et + 0,9 % au titre du reliquat d'inflation de fin d'année.

La majorité des branches en situation de non-conformité a ouvert les négociations salariales. Certaines et notamment celles qui avaient fait l'objet de rencontres ministérielles ont engagé des négociations salariales durant la fin de l'année 2021 ayant abouti, à un accord qui entre en vigueur en 2022 ou à sa date d'extension (par exemple, les branches *reprographie, esthétique, tourisme organismes à but non lucratif, exploitations frigorifiques, eau et assainissement, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* et la branche des *hôtels cafés restaurants* qui a été frappée de plein fouet par l'épidémie de la Covid-19). D'autres branches ont déjà conclu un accord au début de l'année 2022 (par exemple, les branches de *distribution directe, négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés, gardiens concierges*, *publicité*, *prestataires de services du secteur tertiaire* et les branches des *agences de voyage* et de la *coiffure* qui de par leurs activités de service avaient également été profondément frappées par la crise sanitaire).

Secteur de la métallurgie : 68 branches

Les résultats dans le secteur de la métallurgie marquent également une réelle rupture par rapport à ceux de l'année dernière. Les branches de la *métallurgie* ayant de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du Smic, nombre d'entre elles ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic revalorisé au 1er octobre 2021.

En effet, sur les 68 conventions couvrant plus de 5 000 salariés, 62, soit 91,2 % d'entre elles, disposent d'une grille affichant au moins un coefficient en dessous du Smic, contre 29 (soit 43 %) en 2020. Depuis, la revalorisation exceptionnelle au 1er octobre, 54 conventions sont passées en situation de non-conformité, affichant entre 2 et 7 coefficients en dessous du Smic. Parmi les huit conventions qui étaient déjà en situation de non-conformité avant le 1er octobre 2021, deux présentaient des coefficients inférieurs au Smic en vigueur fin 2020 : la *Charente Maritime* et la *Loire Yssingeaux* qui affichaient respectivement 6 et 7 coefficients inférieurs au Smic. En effet, ces conventions territoriales ne sont pas parvenues à réactualiser leur grille depuis 2019.

Secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) : 57 branches

Dans le secteur du BTP, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational.

Comme cela a été mentionné précédemment, malgré l'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions, et ce malgré la convergence des grilles salariales déjà effectuée par la plupart des régions. La région *Auvergne-Rhône-Alpes* par exemple affiche encore deux grilles séparées pour la catégorie des employés techniciens et agents de maitrise (Etam) du secteur du bâtiment.

Au 31 décembre 2021, sur les 57 branches suivies :

- 27 branches (soit 47 %) conservent une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du Smic ;
- 30 branches (soit 53 %) présentent des grilles où au moins un coefficient est inférieur au Smic. Sept conventions étaient déjà en situation de non-conformité avant le 1er octobre 2021, dont seulement deux avant même le 1er janvier 2021. Les 23 autres y sont passées à la suite de la revalorisation avec 1 ou 2 coefficients en dessous du Smic.

Plus précisément, dans le secteur du **bâtiment,** la situation est beaucoup moins favorable :

- en ce qui concerne les **ouvriers**, sur les 22 régions suivies, toutes (contre 14 fin 2020) disposent d'une grille affichant des minima (1 ou 2 coefficients) en dessous du Smic du fait de l'absence d'accord pour l'année 2021 ou de l'importante revalorisation du Smic ;
- en ce qui concerne les **Etam**, neuf des 17 régions suivies disposent d'une grille de salaires intégralement conforme au Smic en 2021, contre 15 en 2020. Les huit autres branches disposent d'un coefficient en dessous du Smic revalorisé en octobre.

Dans le secteur des **travaux publics**, toutes les régions suivies (13 concernant les ouvriers et trois concernant les Etam) affichent, comme tous les ans, une grille de rémunérations annuelles garanties démarrant au moins au niveau de Smic. Néanmoins, seulement quatre de ces régions (*Bretagne, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées*) ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2021, et ce le plus souvent en fin d'année 2020. En effet, il est constaté que depuis la crise sanitaire, les accords habituellement pris en décembre de l'année *N-1* pour une revalorisation en année *n* sont moins nombreux que les années précédentes à la même période.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au Smic

	2017		2018		2019		2020		2021	
	au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		Au 31 déc.	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont :										
- 1er coefficient > Smic	155	89 %	152	87 %	149	87 %	134	78 %	51	30 %
- 1er coefficient < Smic	19	11 %	22	13 %	22	13 %	37	22 %	120	70 %
Total secteur général	**174**	**100 %**	**174**	**100 %**	**171**	**100 %**	**171**	**100 %**	**171**	**100 %**
Secteur métallurgie dont :										
- 1er coefficient > Smic	63	93 %	54	79 %	67	98,5 %	39	57 %	6	8,8 %
- 1er coefficient < Smic	5	7 %	14	21 %	1	1,5 %	29	43 %	62	91,2 %
Total secteur métallurgie	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**
Secteur du BTP dont :										
- 1er coefficient > Smic	52	91 %	54	95 %	55	96,5 %	47	82 %	27	47 %
- 1er coefficient < Smic	5	9 %	3	5 %	2	3,5 %	10	18 %	30	53 %
Total secteur BTP	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**

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

4.2. UNE MOBILISATION AUTOUR DES SALAIRES MARQUÉE PAR LA REVALORISATION AUTOMATIQUE

A. Une mobilisation forte des partenaires sociaux

Bien que les résultats enregistrés en fin d'année 2021 affichent de nombreuses branches qui ont vu leur bas de grille rattrapé par le Smic, ils ne semblent toutefois pas remettre en cause la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année.

En début d'année 2021, la mobilisation soutenue des organisations professionnelles et syndicales a permis l'ouverture rapide de négociations dans beaucoup de branches, conformément à l'obligation fixée par l'article L. 2241-10 du code du travail, d'ouvrir des négociations dans un délai de 3 mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au Smic. Ainsi, 32,2 % des accords ont été signés au cours du premier trimestre, et une augmentation continue des signatures d'accords jusqu'au mois de juin est constatée. Par ailleurs, la revalorisation automatique du Smic intervenu en octobre 2021 a entrainé une augmentation de la part des accords signés au mois d'octobre, novembre et décembre par rapport aux autres années.

La revalorisation automatique du Smic liée à l'inflation a fortement impacté la situation des branches en terme de conformité et a notamment fait passer des branches vertueuses en matière de négociation salariale en situation de non-conformité. Ce phénomène était déjà observé, mais dans une moindre mesure, l'année dernière à cause, cette fois, de la crise sanitaire qui avait impacté la négociation salariale.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, alors que seulement une branche sur deux avait conclu un accord salarial en 2020, plus de quatre branches sur cinq ont conclu un accord salarial en 2021. Néanmoins, l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du Smic a pu être atteint seulement dans 29 % des branches ou conventions territoriales des trois secteurs suivis.

Sur un plan qualitatif, un suivi régulier et individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic a permis de dégager les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages dans un certain nombre de branches. Les rencontres organisées par le ministère avec les branches en difficulté ou la mobilisation des PCM, pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

À la suite des rencontres ministérielles, en fin d'année 2021 :

- certaines branches se sont engagées dans une dynamique positive avec la conclusion d'un accord (*hôtellerie de plein air, remontées mécanique, distributeurs conseils hors domicile, reprographie, entreprises artistiques et culturelles, esthétique, tourisme social et familial, salariés permanents du travail temporaire, bricolage*) ;

- d'autres se sont beaucoup avancées dans leur négociation et ont mis un accord à la signature ;
- cependant, plusieurs branches ont engagé des négociations sur les salaires mais rencontrent des difficultés à avancer sur le sujet (par exemple les branches: *commerce de gros, commerces succursalistes de l'habillement, commerce de détail habillement textiles, transports publics urbains*). Pour toutes ces branches, qui sont engagées dans des dynamiques de négociation, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion reste vigilant avec un suivi particulier des négociations. Certaines branches n'étaient pas dans une dynamique positive, mais étaient dans une situation de blocage structurel depuis plusieurs années (par exemple les branches de la *coiffure,* des *grands magasins)*.

Par ailleurs, sur les 37 branches du secteur général qui ne présentaient pas une grille conforme fin 2020, 22 d'entre elles ont rehaussé leurs grilles au niveau du Smic en vigueur en janvier 2021, via la signature d'un accord (par exemple la branche de la *fabrication de l'ameublement*, de *boulangerie pâtisserie industrielle*, de *l'industrie du caoutchouc*, des *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique*). Ces quelques exemples témoignent de la volonté des branches ayant connu des situations de blocage d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au Smic.

En outre, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou « bonnes pratiques » qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, par des clauses insérées chaque année dans leurs accords, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au Smic (par exemple, les branches de l'*industrie des produits du sol, engrais et produits connexes* et de la *miroiterie*).

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment leur volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du Smic en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le Smic. Bien que ces clauses soient de moins en moins nombreuses depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012 qui a créé l'article L. 2241-10 du code du travail, qui les a rendues en quelque sorte redondantes en imposant l'ouverture des négociations dans un délai de 3 mois, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2021 (les branches du *négoce de l'ameublement*, *import-export, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*), notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieurs à 3 mois (2 mois dans l'*esthétique*, 1 mois dans le *commerce de gros*, 15 jours dans les *entreprises de propreté*).

B. Certaines difficultés intensifiées par la revalorisation automatique du Smic

Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont souvent rattrapés par la revalorisation automatique du Smic

Le premier niveau des grilles demeure très souvent proche du montant du Smic en vigueur et il se trouve donc, dans de nombreuses branches, dépassé par le nouveau montant du Smic revalorisé au 1er janvier. Or, est constatée dans un certain nombre de branches la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier d'actualisation des grilles et la revalorisation annuelle du Smic.

Cette année contrairement aux précédentes, où le premier niveau des grilles s'établissait dans de nombreuses branches au voisinage du Smic en vigueur, celui-ci se situe dans la majorité des branches (60,2 % des 171 branches suivies) entre 95 et 99,5 % du Smic revalorisé le 1er octobre 2021 et pour 7,6 % des branches le premier niveau s'établit entre 99,5 et 100 %. Au 31 décembre 2021, le bas de grille est compris entre le Smic et le Smic majoré de 1 % seulement dans 11,1 % des branches (contre 32,9 % en 2020) et dans 5,3 % d'entre elles (contre 19 % en 2020), le premier niveau est compris entre le Smic et le Smic majoré de 0,5 %.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1er niveau par rapport au montant du Smic (en %)

	2017*	2018*	2019*	2020*	2021*
< 95 % du Smic	0	0	0,6	1,2	2,9
Entre 95 et 99,5 %	9,8	10,3	11,1	16,4	60,2
Entre 99,5 % et 100 %	1,1	2,3	1,2	4,7	7,6
Entre 100 % et 100,5 %	32,8	28,7	26,9	19,3	5,3
Entre 100,5 % et 101 %	10,3	10,3	12,9	14,6	5,8
Entre 101 % et 102 %	13,2	14,4	14,6	11,1	5,8
Entre 102 % et 103 %	9,2	7,5	12,9	12,9	1,8
Entre 103 % et 104 %	8	9,8	5,3	2,9	2,9
Entre 104 % et 105 %	1,7	1,7	2,3	4,1	2,3
≥ 105 %	13,8	14,9	12,3	12,9	5,3

*Au 31 décembre.
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, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Ces données témoignent de la vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du Smic à chaque revalorisation de ce dernier.

Généralement, moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du Smic après chaque revalorisation annuelle. Alors que 30 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2021 (revalorisé le 1er octobre 2021), elles ne sont plus que 19 % après la revalorisation du Smic de 1er janvier 2022. Ce chiffre est très nettement en baisse par rapport aux revalorisations intervenues en janvier 2020 (43 %) et en janvier 2021 (45 %), années marquées seulement par une revalorisation annuelle du Smic au 1er janvier. Ce résultat illustre ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches qui consiste à aligner les premiers niveaux de grille sur le montant exact du Smic.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au Smic (fixant le premier coefficient au moins au niveau du Smic) avant et après chaque revalorisation du Smic

Avant la revalorisation du Smic		Après la revalorisation du Smic	
au 31 décembre 2016	89 %	au 1er janvier 2017	48 %
au 31 décembre 2017	89 %	au 1er janvier 2018	41 %
au 31 décembre 2018	87 %	au 1er janvier 2019	41 %
au 31 décembre 2019	87 %	au 1er janvier 2020	43 %
au 31 décembre 2020	78 %	au 1er janvier 2021	45 %
au 31 décembre 2021	30 %	au 1er janvier 2022	19 %

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

De plus, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au Smic.

Lorsque le minimum conventionnel de branche est inférieur au Smic, l'employeur est toutefois tenu dès le 1er janvier de respecter le nouveau taux du Smic.

Des points de blocage persistent

Quelques branches connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. La plupart des branches ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la DGT permettant d'identifier les points de blocage. Par ailleurs, cette année comme évoqué précédemment le ministère a opéré un suivi plus approfondi du dialogue social sur la question de la rémunération.

Certaines branches étant parvenues à surmonter une situation de blocage, sont de nouveau en situation de non-conformité, il s'agit par exemple des branches du *commerce des articles de sport et des équipements de loisir*, du *tourisme social et familial* et du *personnel des agences de voyages*.

Certains blocages pérennes n'ont pas trouvé d'issue en 2021. Ainsi le dernier accord de la *distribution directe* remonte à 2013, et a été suivi de deux RP. La branche de la distribution directe a en effet été très fortement impactée en 2020 par la crise sanitaire dont les effets continuent à peser sur les résultats de l'année 2021. En revanche, à la suite des rencontres ministérielles, cette branche a réussi à la fin du premier trimestre de 2022 à conclure un accord conforme au Smic revalorisé le 1er janvier 2022.

Les *grands magasins et magasins populaires* se trouvent également en difficulté depuis plusieurs années, le dernier accord remontant à 2014. Une RP a revalorisé les premiers coefficients de la branche en 2016. Les négociations salaires se sont terminées par un constat d'échec en avril 2021 après quatre séances de négociation sur le sujet. Les négociations en CMP et la rencontre ministérielle en octobre 2021 n'ont pas permis d'aboutir à un nouvel accord en 2021. Une nouvelle RP a été émise portant le premier coefficient au niveau du Smic revalorisé le 1er janvier. En début d'année 2022, un accord salarial est en cours de négociation.

Notons également que dans la branche du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés* le dernier accord remonte à juillet 2012 et les salaires minima n'ont depuis été revalorisés que par une RP en 2013, qui affiche 7 coefficients de la grille des ouvriers et 5 coefficients de la grille des employés inférieurs au Smic revalorisé en octobre. La branche a été restructurée en cours d'année 2021 et les arrêtés de représentativité ont été publiés en décembre 2021, ce qui a permis la conclusion d'un accord en début d'année 2022 avec un premier coefficient égal à 1 642 euros, soit bien au-dessus du Smic revalorisé au 1er janvier.

Sur les 126 branches, ayant été au moins une fois en situation de non-conformité entre 2017 et 2021 (présentées dans le tableau *infra* liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2017), un tiers d'entre elles l'ont été durant moins de 2 ou 3 ans. La majorité des branches l'ont été seulement durant une année, celle de 2021 à cause de la revalorisation du Smic en octobre 2021. Très peu de branches connaissent des blocages pérennes : seulement dix branches ont présenté des coefficients inférieurs au Smic durant 4 années ou plus. À noter que, la branche de la presse quotidienne régionale, en situation de non-conformité depuis 4 années consécutives, est engagée dans un processus de restructuration qui devrait à terme permettre de lever la situation de blocage. Les négociations salariales ont débuté en décembre 2021 et sont toujours en cours en début d'année 2022.

Par ailleurs, notons également qu'en 2021 seules quatre branches ne sont pas parvenues à retrouver une situation de conformité depuis 2017, il s'agit de la branche du *négoce du bois d'œuvre et des produits dérivés,* de la *distribution directe,* des *grands magasins* et de *travail temporaires salariés permanents*.

On remarque également que 69 des 171 branches dont la grille démarre en dessous du Smic fin 2021 disposaient d'une grille conforme au Smic les années antérieures depuis au moins 2016 (par exemple : *bureaux d'études techniques, commerce de*

gros, éclat, experts comptables, pharmacie répartition, prestations de services médicotechniques négoce, tourisme organismes à but non lucratif).

Enfin, certaines branches en situation de blocage sont parvenues à conclure un accord en 2021. Ainsi la *logistique communication directe* et les *vins et spiritueux* retrouvent une situation de conformité en 2021.

La question du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité

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 pour les salariés.

Le suivi des éventails permet d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du Smic dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Il permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le Smic tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au Smic de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale, ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au Smic ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du Smic applicable à la date considérée. L'éventail des salaires mesuré est ainsi minoré : il correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du Smic. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du Smic conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Depuis plusieurs années, les résultats mesurés en fin d'année confirmaient la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés.

- L'année 2021 marque une légère rupture. En effet, au 31 décembre 2021, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, connaissent un resserrement par rapport à 2020.

En ce qui concerne la catégorie des **ouvriers**, les éventails mesurés se sont resserrés dans tous les secteurs, notamment pour celui du BTP où le montant des premiers niveaux de la grille a été remplacé par le Smic revalorisé le 1er octobre 2021 pour les conventions régionales du secteur du bâtiment. Ainsi l'éventail total de la catégorie ouvriers s'élève en 2021 à 1,18 contre 1,20 en 2020.

Les éventails de la catégorie des **employés** présentent des mouvements différents suivant les secteurs concernés. On observe une stabilité pour le secteur général et un léger resserrement pour les secteurs du BTP et de la métallurgie. Ce léger resserrement ne semble pas se répercuter sur l'éventail total des salaires employés qui reste à 1,06 à l'instar de l'année 2020. Il convient cependant de noter que cette stabilité peut être considérée comme relevant d'une question d'arrondi[57].

Les éventails concernant la catégorie des **professions intermédiaires** restent identiques à ceux de l'année précédente dans le secteur de la métallurgie ainsi que dans celui du BTP. En revanche, dans le secteur général, on constate un léger resserrement de l'éventail moyen des professions intermédiaires qui passe de 1,32 en 2020 à 1,31 en 2021. L'éventail total de la catégorie professionnelle se resserre légèrement, se retrouvant à 1,39 contre 1,40 en 2020.

En ce qui concerne les **cadres**, l'éventail des salaires reste stable dans le secteur de la métallurgie, où il s'établit à 3,53 comme les années précédentes, l'ensemble de cadres de la métallurgie ayant bénéficié d'une revalorisation uniforme des salaires minima de 0,7 %.

Dans le secteur général, l'éventail moyen se resserre légèrement et passe de 2,13 en 2020 à 2,12 en 2021.

En revanche, l'éventail des salaires présente un resserrement plus significatif dans le secteur du BTP et passe ainsi de 2,19 en 2020 à 2,16 en 2021. En effet, aucun accord a été signé pour les cadres du secteur travaux publics pour l'année 2021, et dans celui du bâtiment la revalorisation des cadres n'est pas uniforme (le premier niveau des cadres étant revalorisé de 2,48 % et le niveau maximum de 0,2 %), ce qui explique le resserrement mesuré. Il convient de souligner qu'un resserrement significatif était déjà noté en 2020 où l'éventail des salaires passait de 2,22 en 2019 à 2,19 en 2020 et cette évolution s'inscrit dans une tendance qui se poursuit depuis plusieurs années.

57) En effet, l'éventail salarial des employés, tous secteurs confondus, est passé de 1,064 (arrondi à 1,06) en 2020 à 1,056 (arrondi à 1,06) en 2021.

Ces évolutions se répercutent sur l'éventail moyen des cadres tous secteurs confondus qui se resserre légèrement passant de 2,39 en 2020 à 2,38 en 2021.

- Les évolutions constatées au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles ont des répercussions sur l'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille.

C'est donc logiquement que l'éventail total moyen des trois secteurs suivis se resserrent significativement en 2021. Ainsi l'éventail total moyen du secteur général s'élève à 2,80 en 2021 contre 2,83 en 2020. Celui de la métallurgie s'établit à 3,68 en 2021 contre 3,75 en 2020 et celui du BTP s'établit à 2,77 contre 2,82 en 2020.

Cela s'explique notamment par le fait que les premiers niveaux de la majorité des accords sont souvent rattrapés par le Smic revalorisé en octobre 2021, ce qui a conduit au resserrement automatique des éventails.

Ces évolutions expliquent que, tous secteurs confondus, l'éventail total moyen s'établit à 2,91 contre 2,95 l'année précédente.

Depuis quelques années la mobilisation des branches professionnelles, avait permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels, voire d'élargir l'éventail dans certaines branches. Un certain nombre de branches continuent toutefois de 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. Par ailleurs, comme indiqué précédemment en 2021, la revalorisation automatique du Smic liée à l'inflation est à l'origine d'un nombre croissant de branches ayant vu leurs premiers coefficients se faire rattraper par le Smic, rattrapage qui conduit à un resserrement automatique des éventails de salaires. En 2020, le même constat était remarqué à cause de la crise sanitaire. Ces différents éléments peuvent expliquer un resserrement des éventails totaux observé ces 3 dernières années.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés 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
2017					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,13	2,86
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,28	2,84
TOTAL	**1,20**	**1,08**	**1,41**	**2,39**	**2,97**
2018					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,87*
Métallurgie	1,14	1,08	1,76	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,25	2,83
TOTAL	**1,20**	**1,08**	**1,40**	**2,39**	**2,97**
2019					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,14	2,84
Métallurgie	1,14	1,08	1,75	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,22	2,83
TOTAL	**1,21**	**1,07**	**1,40**	**2,38**	**2,95***
2020					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,13	2,83
Métallurgie	1,14	1,09	1,74	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,19	2,82
TOTAL	**1,20**	**1,06**	**1,40**	**2,39**	**2,95**
2021					
Secteur général	1,12	1,06	1,31	2,12	2,80
Métallurgie	1,12	1,07	1,74	3,53	3,68
Bâtiment et travaux publics	1,44	1,23	1,37	2,16	2,77
TOTAL	**1,18**	**1,06**	**1,39**	**2,38**	**2,91**

Les abréviations Min et Max correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie. O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres.
N.B. La branche des *salariés du particulier employeur* a été exclue des calculs relatifs à l'éventail total depuis 2016 pour ne pas fausser la comparaison avec les années antérieures. En effet, jusqu'en 2015, la grille de classification ne comportait pas de coefficients cadres et le calcul de l'éventail total ne pouvait donc pas être effectué. La nouvelle classification, entrée en vigueur en 2016, a introduit des coefficients cadres dans la grille et le calcul pourrait donc techniquement être effectué mais le résultat pèserait anormalement lourd dans la moyenne, compte tenu de l'effectif total très élevé, d'autant plus que l'effectif cadre est quasiment inexistant dans la branche.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins une année depuis 2017 (situation au 15 décembre 2021)

IDCC	Branches du secteur général	2017	2018	2019	2020	2021
1411	Ameublement fabrication				X	X
1880	Ameublement Négoce					X
1285	Artistiques culturelles entreprises		X			
2272	Assainissement et maintenance industrielle					X
2335	Assurances Agences générales					X
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce					X
1951	Automobiles cabinets expertise					X
2583	Autoroutes sociétés d'économie mixte					X
1000	Avocats (personnel salarié)					X
2002	Blanchisserie					X
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	X	X	X	X	X
158	Bois scieries travail mécanique				X	X
1747	Boulangerie pâtisserie industrielles				X	X
1606	Bricolage	X				
1486	Bureaux d'études techniques					X
2060	Cafeterias et assimiles chaines		X	X	X	X
45	Caoutchouc industrie			X	X	X
135	Carrières et matériaux (Ile-de-France)				X	X
489	Cartonnage Industrie					X
2257	Casinos					X
1558	Céramique industrie		X		X	X
1586	Charcutières Industries					X
1580	Chaussure Industrie					X
733	Chaussures Commerce détaillants					X
468	Chaussure commerce succursaliste	X	X			X
44	Chimie industrie	X	X			X
832/833 3233	Ciments Industrie					X
1307	Cinéma Exploitation			X		X
2596	Coiffure				X	X
1408	Combustibles Liquides Gaz Commerce					X
573	Commerces de gros					X
1517	Commerces détail non alimentaires		X			X
1286	Confiserie chocolaterie commerce de gros		X			
3205	Coopératives de consommation salariés	X	X		X	X
207	Cuirs et peaux Industrie					X
1619	Dentaires Cabinets					X
993	Dentaires Laboratoires prothèses					X
2372	Distribution directe entreprises	X	X	X	X	X
1518	Eclat					X
2691	Enseignement privé indépendant					X

IDCC	Branches du secteur général	2017	2018	2019	2020	2021
3218	Enseignement privé non lucratif					X
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels		X			X
787	Experts Comptables					X
478	Financières Sociétés					X
1516	Formation organismes					X
2336	Foyers de jeunes travailleurs					X
200	Frigorifiques exploitations					X
1405	Fruits légumes expédition exportation	X	X			X
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles			X		X
2543	Géomètres					X
2021	Golf	X				X
2156	Grands Magasins et Magasins Populaires	X	X	X	X	X
1483	Habillement articles textiles commerce de détail			X	X	X
675	Habillement commerce succursales		X		X	X
247	Habillement industries	X			X	X
500	Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros	X		X	X	X
1487	Horlogerie Bijouterie Commerce					X
2264	Hospitalisation privée		X			
1979	Hôtels cafés restaurants			X	X	X
3236	Industrie et services nautiques					X
1760	Jardineries graineteries		X		X	X
1607	Jeux Jouets industrie					X
3013	Librairie				X	X
1611	Logistique communication directe				X	
538	Manutention Ferroviaire					X
1391	Manutention Nettoyage Aéroport RP					X
1589	Mareyeurs Expéditeurs					X
2528	Maroquinerie Industries					X
3216	Matériaux de Construction négoce					X
1147	Médicaux Cabinets		X			
3222	Menuiseries charpentes		X		X	X
1930	Métiers de la transformation des grains					X
1499	Miroiterie					X
2190	Missions locales et PAIO					X
2128	Mutualité					X
1431	Optique lunetterie de détail		X	X		X
2089	Panneaux à base de bois industrie	X		X	X	X
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail			X	X	X
1492	Papier Carton Production OEDTAM					X
1495	Papier Carton Transformation OEDTAM					X
2111	Particulier employeur salariés	X				X
1996	Pharmacie d'officine	X				
1555	Pharmacie produits fabrication commerce usage vétérinaire					X

IDCC	Branches du secteur général	2017	2018	2019	2020	2021
1621	Pharmacie Répartition					X
3168	Photographie				X	X
292	Plasturgie			X		X
759	Pompes funèbres					X
2683	Portage de presse					X
3017	Port et manutention					X
698	Presse quotidienne régionale		X	X	X	X
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	X		X		X
1982	Prestataire de service médicotechnique					X
1351	Prévention sécurité entreprises				X	X
1396	Produits alimentaires élaborés industrie					X
86	Publicité					X
1383	Quincaillerie commerce				X	X
454	Remontées mécaniques		X			
706	Reprographie	X		X	X	
1501	Restauration rapide			X		X
1794	Retraites complémentaires institutions			X	X	X
614	Sérigraphie industrie	X			X	X
2344	Sidérurgie à but non lucratif					X
1077	Sol Produits Engrais					X
2511	Sport					X
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce	X			X	X
18	Textile industrie			X	X	X
998	Thermiques Equipements					X
1909	Tourisme organismes					X
1316	Tourisme social et familial organismes				X	
1404	Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep.					X
275	Transport aérien personnel au sol				X	X
1424	Transports Publics Urbains					X
1413	Travail temporaire salariés permanents	X	X	X	X	
2198	Vente à distance entreprises					X
1821	Verre fabrication Main					X
669	Verre fabrication mécanique					X
1534	Viandes Industrie Commerce de Gros					X
493	Vins et spiritueux				X	
1938	Volailles Industrie Commerce de gros					X
1710	Voyages tourisme agences personnel				X	X
Total du nombre de branche		**19**	**22**	**21**	**37**	**108**

N.B : pour l'année 2017, les données présentes ci-dessus divergent légèrement de celles résultant de l'étude Dares publiées dans le bilan de la négociation collective en 2017, du fait d'une différence de méthodologie dans la prise en compte de la date de signature des accords pour la DGT et de la date d'effet pour la Dares.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT.

Tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité au mois de 1 an depuis 2017 (situation au 15 décembre 2021)

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches en situation de non-conformité de manière constante de 2017 à 2021	3	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce Distribution directe entreprises Grands Magasins et Magasins Populaires
Branches ayant été quatre fois en situation de non-conformité	6	Cafétérias et assimilés chaînes Coopératives de Consommation salariés Habillement mercerie chaussure jouet commerce de gros Panneaux à base de bois industrie Presse Quotidienne Régionale Travail temporaires salariés permanents
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité	19	Caoutchouc Industrie Céramique Industrie Chaussures Commerce succursales Chimie industrie Fruits et légumes Expédition Exportation Habillement Industrie Habillement Commerce Succursales Habillement articles textiles commerce de détail Hôtels Cafés Restaurants Jardineries Graineteries Menuiserie Charpente Optique Lunetterie Commerce Papeterie équipement bureau commerce Prestataires de services du secteur tertiaire Reprographie Retraites complémentaires institutions Sérigraphie Industrie Sport Equipement Loisirs Commerce Textile Industrie
Branches ayant été deux fois en situation de non-conformité	19	Ameublement Fabrication Bois scieries travail mécanique Boulangerie Pâtisserie industrielle Carrières et matériaux (Ile-de-France) Cinéma Exploitations Coiffure Commerces détail non alimentaire Espaces de Loisirs, d'attractions et culturels Gardiens Concierges Golf Librairie commerce de détail Particulier employeur Photographie Plasturgie Prévention Sécurité Quincaillerie Commerces Restauration Rapide Transports Aériens Personnel au sol Voyages agences

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité	73	Ameublement Négoce Artistiques culturelles entreprises Assainissement et maintenance industrielle Assurances Agences générales Audiovisuel Electronique équipement ménager Automobiles cabinets expertise Autoroutes sociétés d'économie mixte Avocats (personnel salarié) Blanchisserie Bricolage Bureaux d'études techniques Cartonnage Industrie Casinos Charcutières Industries Chaussure Industrie Chaussures Commerce détaillants Ciments Industrie Commerce de gros Combustibles Liquides Gaz Commerce Confiserie chocolaterie commerce de gros Cuirs et peaux Industrie Dentaires Cabinets Dentaires Laboratoires prothèses Eclat (ex-Animation) Enseignement privé indépendant Enseignement privé non lucratif Experts Comptables Financières Sociétés Formation organismes Foyers de jeunes travailleurs Frigorifiques exploitations Géomètres Horlogerie bijouterie commerce Hospitalisation privée Industrie et services nautiques Jeux Jouets industrie Logistique communication directe Manutention Ferroviaire Manutention Nettoyage Aéroport RP Mareyeurs Expéditeurs Maroquinerie Industries Matériaux de Construction négoce Médicaux Cabinet Métiers de la transformation des grains Miroiterie Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation Mutualité Papier Carton Production OEDTAM Papier Carton Transformation OEDTAM Pharmacie officine Pharmacie produits fabrication commerce usage vétérinaire Pharmacie Répartition Pompes funèbres Portage de presse Ports et manutention Prestations de services médicotechniques négoce Produits alimentaires élaborés industrie Publicité

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité (suite de la page 324)		Remontées mécaniques Sidérurgie Sol Produits Engrais Sport Thermiques Equipements Tourisme organismes à but non lucratif Tourisme social et familial Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep. Transports Publics Urbains Vente à distance entreprises Verre fabrication Main Verre fabrication mécanique Viandes Industrie Commerce de Gros Vins et spiritueux Volailles Industrie Commerce de gros

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

5. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

27
ACCORDS OU AVENANTS CONCLUS

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 27 accords ou avenants conclus sur le thème des classifications, l'année 2021 marque la fin de la baisse continue observée depuis 2016 et retrouve un niveau supérieur à 2019.**

Parmi ces accords, **six** engagent une refonte complète de la grille ou procèdent à des modifications substantielles (alors qu'il n'y en avait eu qu'un l'année précédente). Fait notable cette année, **huit** textes conventionnels constituent des créations ou des transpositions de systèmes de classification, principalement dans des contextes de restructuration. La question de la valorisation des parcours professionnels et de l'adaptation de la classification aux réalités des emplois a enfin conduit **six** branches à des ajustements de portée limitée, tandis que **six** textes traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP) et **un** de la valorisation des parcours des représentants du personnel.

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature

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

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des négociations de branche, il l'est aussi à titre secondaire à l'occasion de négociations sur d'autres thèmes, notamment celles sur les salaires.

L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune de la forte complexité des négociations sur ce thème du fait de la technicité des sujets traités, mais également des enjeux de ces négociations tant pour les représentants des salariés que pour ceux des employeurs. En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions même du travail, et, par suite, des métiers. Ces évolutions imposent l'élaboration d'un système de classement à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle. Par ailleurs, lors d'une refonte de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie n'entraîne pas de perte de revenus pour les salariés. Il est dès lors rare que cette refonte n'entraîne pas un accroissement de la masse salariale.

Il convient également de souligner que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ plus large prévalent, en matière de classifications, sur la convention d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes[58].

Ces négociations de branche nécessitent très souvent de la part 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

58) Article L. 2253-1 du code du travail.

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. Il est à relever cependant que l'ancienneté moyenne des deux grilles révisées en 2021 est d'environ 12 ans (18 ans en 2017, 14 ans en 2019).

5.1. SIX BRANCHES ONT PROCÉDÉ À UNE REFONTE COMPLÈTE OU À UNE MODIFICATION SUSBTANTIELLE DE LEUR GRILLE DE CLASSIFICATION EN 2021

Accords conclus en 2021 portant refonte de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Distributeurs conseils hors domicile	1536	24 avril 2007	Critères classants	14 décembre 2021	Critères classants
Entreprises du commerce à distance	2198	24 juin 2011	Critères classants et emplois-repères	30 juin 2021	Emplois-repères

La tendance observée depuis plusieurs années en matière de classification est de recourir à un système de critères pour classer les emplois (méthode dite des critères classants).

Les partenaires sociaux mettent en avant la plus grande adaptabilité de ces critères à l'évolution de l'emploi et comme étant de nature à mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière des salariés.

Un accord a été conclu dans la branche des *distributeurs conseil hors domicile* afin de moderniser son système de classification des emplois. Le nouveau système vise à favoriser l'attractivité des métiers de la branche et l'évolution par la reconnaissance des capacités requises (responsabilité et compétences) et des différents niveaux de maîtrise des emplois. Il doit également permettre de mieux tenir compte des spécificités des entreprises de la branche, de l'hétérogénéité des organisations de travail et des contours de poste, notamment, dans les TPE-PME de la branche, un salarié pouvant y exercer des missions qui relèvent de métiers/emplois repères différents.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé d'introduire un système de « pesée » des exigences de l'emploi, sur la base de critères classants, aboutissant à un positionnement par niveaux, et de conserver une valorisation par échelons, en fonction de la maîtrise des compétences requises de l'emploi occupé. Les quatre critères classants (déclinés chacun en six degrés d'exigence) définis dans le système de classification sont les suivants : technicité, autonomie, animation et relations externes/internes. La branche fixe également une liste d'emplois-repères répartis

en quatre filières professionnelles (logistique, technique, commerciale et support) afin d'aider les entreprises dans la définition des fonctions de leurs salariés.

La refonte d'une grille peut également répondre à la nécessité de l'adapter à l'émergence de nouvelles activités. Tel est le constat fait par les partenaires sociaux de la branche des *entreprises du commerce à distance*. Ce secteur, de plus en plus tourné vers le digital, nécessite notamment désormais le recrutement de compétences particulières sur des postes de travail qui ne figuraient pas dans la classification établie en 2011 et certains autres postes n'ont plus aujourd'hui la même importance que celle qu'ils avaient à l'époque. Une nouvelle liste d'emplois-repères a donc été établie.

Ceux-ci sont répartis entre les six filières suivantes :

- construction de l'offre ;
- marketing & expérience client ;
- si/it (système d'information/technologies de l'information) ;
- supply chain ;
- développement commercial ;
- fonctions supports.

Mais certains emplois-repères sont également transverses, c'est-à-dire commun à deux filières ou plus (par exemple : chef d'équipe ou assistant métier).

Outre ces deux refontes de grilles de classification, quatre branches procèdent à des modifications substantielles de leurs grilles de classification afin de mieux valoriser les emplois et métiers et de favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Accords conclus en 2021 portant modification substantielle de la grille de classification

Branche	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Propreté	3043	25 juin 2002	Critères classants	1er mai 2021	Critères classants
Exploitations frigorifiques	200	2 novembre 2010 et 21 avril 2015	Parodi	9 mars2021	Parodi
Tourisme social et familial	1316	25 juillet 2001	Critères classants	3 décembre 2021	Critères classants
Industrie et commerces en gros des viandes	1534	8 décembre 2017	Critères classants	10 décembre 2021	Critères classants

Cet enjeu est particulièrement important dans la branche des *entreprises de propreté et de services associés*, dont l'avenant négocié s'inscrit dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et la nécessité de revalorisation des métiers essentiels dits de la « deuxième ligne » dont font partie les salariés de la branche.

Les parties signataires ont souhaité mettre à jour les classifications sans pour autant modifier le dispositif existant, ni dénaturer la structure de la grille. Du fait du transfert conventionnel, il était également nécessaire de conserver des grilles de classifications aisément transposables d'une entreprise à une autre.

Cet avenant consiste donc notamment :

- à maintenir les filières exploitation, administrative et cadre en améliorant leur lisibilité, leur cohérence et en y appliquant le genre féminin ;
- à mettre en place, sous condition d'acquisition de 1 an d'expérience professionnelle, un passage automatique entre les deux premiers échelons de la grille des agents de service ;
- à actualiser les critères classants ;
- et à positionner les diplômes, titres et CQP de la propreté dans la grille de classification.

La branche des *exploitations frigorifiques* a procédé, pour sa part, à la suppression de neuf coefficients (deux ouvriers, deux employés, quatre agents de maîtrise et un cadre) afin de mieux marquer le pas de progression entre deux coefficients. Les agents concernés par les coefficients supprimés sont automatiquement reclassés au coefficient immédiatement supérieur et il leur est appliqué le salaire minimum conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

S'agissant de la branche du *tourisme social et familial*, les critères classants ont été modernisés pour rendre la grille conventionnelle plus lisible et opérationnelle pour les employeurs et salariés de la branche. Les quatre critères fixés en 2001 (type d'activités, autonomie et initiative, responsabilités et niveau de connaissances et/ou d'expérience) sont remplacés par un classement en fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures : d'une part, au regard de la définition de l'activité, et d'autre part, au regard des quatre critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition : autonomie/initiative, responsabilité, niveau de connaissance et/ou expérience, et relationnel.

Enfin, la branche des *industries et commerces en gros des viandes* actualise l'accord classifications de 2017. Cette actualisation répond à plusieurs objectifs :

- conserver le système de positionnement en niveaux à l'aide de cinq critères, et la méthode de pesée des emplois ;
- encadrer et préciser l'utilisation des trois échelons disponibles pour chaque niveau ;
- mettre en adéquation la classification avec les parcours d'évolution professionnelle ;
- préciser les notions de qualifications professionnelles ;
- permettre aux salariés de la branche d'avoir une visibilité claire et objective des possibilités d'évolution et de parcours professionnels ;
- valoriser certaines compétences.

A. 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 (tableaux ancienne-nouvelle grille notamment).

Classiquement, après la révision en profondeur d'une grille de classification est prévu un délai, variable en fonction de l'ampleur des modifications pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Par exemple, la branche des *distributeurs conseils hors domicile* prévoit une période transitoire maximale de 18 mois pour permettre aux entreprises de mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le nouvel accord de branche. Pendant cette période transitoire, et jusqu'à la notification aux salariés de leur nouveau positionnement conventionnel, les entreprises pourront par exception continuer d'appliquer l'ancien système de classification.

En outre, l'application d'une nouvelle grille de classification justifie également de prévoir des mesures d'accompagnement et des garanties afin de prévenir d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés, telles que la notification individuelle au salarié de sa nouvelle classification et une procédure de contestation en cas de désaccord (*distributeurs conseils hors domicile*). Le maintien du salaire fait également souvent l'objet d'une clause dans les accords révisant les classifications.

Enfin, les accords peuvent prévoir la réunion d'un groupe de suivi au niveau de la branche, mais aussi inciter à la mise en place, au sein de chaque entreprise, d'une commission paritaire de suivi des classifications (*industries et commerces en gros des viandes*).

5.2. HUIT CRÉATIONS OU TRANSPOSITION DE GRILLES DE CLASSIFICATION SONT ENREGISTRÉES, PRINCIPALEMENT DANS DES CONTEXTES DE RESTRUCTURATION

Au-delà des refontes complètes et des modifications substantielles, sept nouvelles grilles de classification ont été conçues en 2021, dont six dans un contexte de restructuration et une branche propose une grille de transposition pour accompagner le rattachement à une convention collective nationale (CCN) fusionnée.

Accords conclus en 2021 portant création ou transposition de grille de classification

Branche	IDCC	Date de conclusion	Méthode utilisée
Ferroviaire	3217	6 décembre 2021	Critères classants
Commerce de détail non alimentaire spécialisé	1505	12 janvier 2021	Critères classants
Télédiffusion	3241	2 juillet 2021	Critères classants
Particuliers-employeurs et emploi à domicile	3239	15 mars 2021	Emploi-repère
Entreprises de la filière sports-loisirs • classification professionnelle générale • classification ouvriers • annexe véhicules de loisirs (VDL)	1557	6 mai 2021	Métiers de référence
Bureaux d'études techniques/Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	1486/2230	15 juillet 2021	Grille de transposition

Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du secteur ferroviaire et de la création de la branche *ferroviaire*, un accord relatif aux classifications et rémunérations instaure une méthode commune et objective de classification des emplois, déclinée ensuite dans chaque entreprise de la branche, en prenant en compte les emplois-types définis au niveau de la branche et la méthode des critères classants.

Les emplois-types sont répartis en 13 familles professionnelles (dont par exemple, maintenance/ingénierie et travaux du réseau ferré, circulation/exploitation, services/relation client/marketing ou encore sureté).

Les neuf classes correspondent aux catégories professionnelles suivantes :

- classes 1 à 3 : employés (ou exécution) ;
- classes 4 à 5 : agents de maîtrise ;
- classes 6 à 9 : cadres.

Les entreprises doivent mettre en place l'ensemble du dispositif de classification et de rémunération au plus tard dans un délai de 1 an qui suit l'entrée en vigueur de l'accord. Celui-ci précise que les entreprises disposant déjà d'une grille de classification doivent établir dans ce délai les correspondances entre le positionnement de leurs emplois au sein de leurs classifications et la classification prévue par la CCN de la branche *ferroviaire*.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à établir un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises de la branche à l'issue d'un délai de 2 ans à partir de sa signature. Ce bilan doit notamment porter sur la liste des emplois-types afin d'apprécier l'opportunité d'évolutions nécessaires compte-tenu des évolutions survenues au sein des entreprises de la branche durant la période 2022-2023 (émergence de nouveaux métiers, évolution de certains emplois-types, etc.).

Les autres nouvelles grilles de classifications ont été instaurées dans un contexte de restructuration.

Tout d'abord, la création de la CCN des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* entraîne la modification du champ d'application de la CCN du *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*, dont l'intitulé est ajusté. L'avenant met à jour le texte conventionnel et crée une grille de classification qui est quasiment identique à celle qui résultait de l'accord du 14 décembre 2016. En effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont adopté, pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir des quatre mêmes critères classants : connaissance – technicité, relations commerciales – professionnelles, responsabilité, initiative – autonomie.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories professionnelles sont classés sur plusieurs niveaux : employés (niveaux E1 à E7), agents de maîtrise (niveaux AM1 et AM2) et cadres (niveaux C1 et C2). Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des emplois-repères sont proposés en annexe.

L'avenant prévoit enfin que la mise en place de cette nouvelle classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

Ensuite, la création de la CCN de la *télédiffusion* acte le rapprochement des chaînes nationales, thématiques et locales. Cette convention s'applique à chaque diffuseur, quels que soient les moyens de diffusion qu'il utilise. Les 13 domaines d'activités recensés sont regroupés dans quatre filières (supports, marketing/commercial/communication, moyens technologiques, contenus).

Dans chaque domaine d'activités, les emplois sont répartis sur six niveaux en fonction de trois critères classants : responsabilité, autonomie et compétence. En fonction de ses compétences et de son niveau de maîtrise professionnelle, le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux 1 à 5. En revanche, le niveau 6 correspondant à des niveaux de direction n'est pas décomposé en échelons dès lors qu'il implique par nature une expérience confirmée. Afin de permettre aux salariés de se situer à la fois dans l'entreprise et par rapport aux autres salariés du secteur, est présenté en annexe, un tableau des emplois repères.

Il est précisé que les entreprises disposant déjà d'un système de classification détaillé au moment de l'entrée en vigueur de la CCN pourront adapter par accord d'entreprise celui-ci aux niveaux et échelons qui sont définis dans la convention de branche, étant précisé que dans tous les cas, les entreprises devront faire en sorte, par tout moyen, que leur système de classification offre des garanties au moins équivalentes aux salariés en termes de minima salariaux et de perspectives de progression pour chaque emploi visé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail.

De même, la CCN du secteur des *particuliers employeurs et de l'emploi à domicile* résulte de la convergence des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur. Elle doit permettre notamment, à travers une politique de professionnalisation ambitieuse et la reconnaissance des métiers, de répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile. Elle est organisée autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux anciennes branches.

Le socle « assistant maternel » correspondant à un seul et unique métier qui s'inscrit par ailleurs dans un cadre législatif et réglementaire spécifique et précis (notamment en termes de rémunération et d'agrément par l'État), la classification se limite à ce seul métier qui ne peut être traduit dans une grille commune de classification. S'agissant du socle « particulier employeur », la grille de classification permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi-repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant. La classification comprend 21 emplois-repères répartis dans cinq domaines d'activités : enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants), adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap), espaces de vie (entretien du domicile), environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) et environnement externe (réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage). Afin de faciliter l'identification de l'emploi-repère exercé par le salarié, la convention indique que les partenaires sociaux ont créé un outil numérique d'accompagnement à destination des particuliers employeurs et des salariés.

Par ailleurs, la fusion avec la branche des *industries du camping* a conduit la branche des *entreprises de la filière sports-loisirs* à ajuster ses classifications à travers la conclusion de trois accords :

- Un premier accord relatif à la classification professionnelle générale propose une nouvelle grille de classification qui vise principalement à :
  - actualiser les intitulés et descriptifs des qualifications existantes ;
  - intégrer les qualifications non répertoriées et intéressant les entreprises de conception et/ou de fabrication d'articles de sport ;
  - réorganiser la classification entre les différentes filières de métiers (production, industrialisation, recherche et développement/offre, achat/logistique, supply chain/vente, commerce/fonctions support/marketing, communication, digital) ;
  - et compléter les filières existantes par de nouvelles qualifications.
- Un accord relatif à l'annexe ouvriers/ouvrières de la classification professionnelle complète cette classification et concerne les salariés ayant le statut d'ouvrier(ère) dans les entreprises ayant une activité de production.
- Un dernier accord est relatif à l'annexe spécifique au secteur de la distribution des VDL. Cette annexe spécifique correspond à un complément à la classification générale. Ainsi les entreprises du secteur VDL doivent utiliser la classification générale chaque fois que cela est possible et l'annexe spécifique pour les métiers propres à leur secteur. La modification de cette annexe vise à

actualiser les intitulés et descriptifs des qualifications existantes et à intégrer les nouveaux métiers de ce secteur ou certains métiers qui n'y avaient pas été répertoriés précédemment. Elle vise également à supprimer de cette annexe les métiers de ce secteur qui peuvent être rattachés à la classification générale.

Afin de permettre aux entreprises des différents secteurs de s'approprier les nouveautés et modifications de la classification professionnelle et d'adapter leurs pratiques, sont prévues deux dates d'entrée en vigueur différentes : au plus tard au 1er octobre 2021 (classification générale pour les entreprises dont l'activité principale est le commerce ou la location d'articles de sport et de loisirs et annexe VDL) et au plus tard le 1er janvier 2022 (classification générale pour les autres entreprises et classification des ouvriers/ouvrières).

Enfin, dans le cadre du rattachement de la CCN des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* à la CCN des *bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils*, un groupe de travail paritaire placé sous l'égide de la CPPNI, réunissant les organisations syndicales de salariés anciennement représentatives de la branche rattachée, les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de rattachement et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, a conclu un accord d'adaptation des stipulations applicables aux salariés des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air. Cet accord comporte en annexe une grille de transposition afin de positionner ces salariés dans la grille de la branche de rattachement. Un délai d'application maximal de 6 mois est donné aux associations et groupements pour se mettre en conformité. Pendant ce délai, la CCN des *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* continue de produire ses effets.

5.3. DES AJUSTEMENTS POUR ADAPTER LES CLASSIFICATIONS AUX RÉALITÉS DES EMPLOIS ET PRENDRE EN COMPTE LES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS

D'une part, l'analyse des textes conventionnels signés en 2021 conduit à constater que **six branches** procèdent à des ajustements mineurs tels que :

- modifier les caractéristiques et conditions d'exercice de certains métiers – assistants dentaires – (*cabinets dentaires*) ;
- intégrer dans la grille de classification les élèves commissaire de Justice (*huissiers de Justice* et *enchères publiques et commissaires-priseurs*) ;
- permettre la classification des notaires salariés ayant bénéficié des dispositifs dits de passerelle au même niveau que ceux titulaires d'un diplôme requis pour accéder à la profession (*notariat*) ;
- créer deux nouveaux emplois-repères (*cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*) ;

- modifier un critère de pesée pour laisser le choix à l'employeur entre deux niveaux selon les caractéristiques de l'emploi concerné (*habitat et logement accompagnés*) ;
- préciser les règles de transition entre la prime de secrétariat et la mention complémentaire administrative (*cabinets dentaires*).

Ces ajustements sont caractéristiques des analyses incluses dans le thème des classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments pendant les premières années de leur application.

D'autre part, en 2021, six textes traitent spécifiquement des CQP et un de la valorisation des parcours des représentants du personnel.

Dans cette approche de mise en cohérence des grilles de classification avec la création de titres de formation professionnelle, la création d'un CQP répond tout d'abord à la demande des entreprises de la branche de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour occuper des emplois dont le contenu a évolué. Mais la valorisation de la certification professionnelle, à travers un repositionnement salarial, constitue également pour les salariés une incitation à accroître leurs compétences ou à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle. La certification professionnelle et la reconnaissance qui l'accompagne en termes de positionnement salarial traduisent ainsi pour le salarié une valorisation de la qualification, en améliorant son employabilité. La création de nouveaux certificats apparaît comme un moyen d'envisager des perspectives de déroulement de carrière pour les salariés concernés.

Tableau des branches ayant procédé à l'intégration de CQP ou de titres professionnels

Branches	CQP, titre professionnels ou diplôme d'État
Industries chimiques	• CQP technico-commercial
Entreprises de la maintenance, distribution et location de matériel agricole, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture, de plaisance et activités connexes (SDLM)	• CQP technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts • CQP vendeur/gestionnaire de pièces techniques de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, • de manutention
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	20 CQP : • 13 CQP communs aux industries alimentaires • CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes
Transformation laitière	16 CQP existants • 10 CQP correspondant à des métiers spécifiques • 6 CQP transversaux

Par ailleurs, deux branches fixent également les moyens et les modalités de création et de délivrance de CQP afin de permettre la reconnaissance de ces certificats dans leurs classifications (*eau et boissons sans alcool production*, *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé*).

Enfin, un accord a été conclu dans la branche des *cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation* dont l'objectif est de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

5.4. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2021, 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. Les années précédentes ont montré que ces derniers se contentent souvent de rappeler les principes fixés par le code du travail[59]. En effet, la loi prévoit qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, en vue de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. Comme le rappelle notamment la branche des *entreprises de propreté et de services associés*, « les femmes et les hommes doivent être en mesure de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités ».

À défaut d'avoir pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois lors de la négociation relative aux classifications et d'avoir conclu un accord de branche répondant à ces obligations légales, cette exigence est systématiquement rappelée par la DGT dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension. Les accords sont étendus sous cette réserve.

L'objectif de cette démarche est d'amener les partenaires sociaux à utiliser les outils pertinents pour établir une classification qui prenne en compte l'objectif d'égalité professionnelle : faire appel à des critères favorisant l'égalité en matière d'évaluation des emplois, réviser les emplois-repères afin de prendre en compte des emplois « invisibles » ou encore renforcer la transparence dans l'attribution des points par critère.

59) Article L. 2241-15 du code du travail.

6. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats ou à la performance de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

Les sommes distribuées aux salariés au titre de ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer au salaire. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise.

Ils favorisent par ailleurs également le dialogue social, leur mise en œuvre reposant sur des accords négociés. Le thème du partage de la valeur relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe afin d'adapter les différents dispositifs (intéressement, participation et 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 par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) à négocier des accords d'épargne salariale, incitation prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (loi Asap).

Ces accords peuvent être facilement repris par les entreprises de la branche qui peuvent désormais directement y adhérer dès lors qu'ils ont été agréés par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 3345-4 du code du travail (cf. supra partie 2, chapitre 1. Contexte normatif, sous-partie 5.2. La reconduction de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat). Les exonérations sont alors sécurisées pour les entreprises dès le dépôt de leur adhésion.

La loi prévoit que l'adhésion se fait par voie d'accord d'entreprise avec une possibilité, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'adhérer par décision unilatérale de l'employeur. Cette possibilité ne concerne que les accords de branche qui prévoient explicitement une adhésion des entreprises, soit par accord, soit par décision unilatérale.

En effet, certaines branches mettent en place des accords qui ont pour vocation d'aider à la mise en place d'un accord d'entreprise, mais sans proposer un dispositif complet clé en main ou un accord-type.

Un accord-type est un accord qui, soit ne laisse aucun choix, l'adhésion est alors simplement notifiée à la direction départemental de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), soit laisse des choix fermés c'est-à-dire des options limitativement prévues et dont les paramètres sont fixés par l'accord sans adaptation possible : par exemple, deux formules alternatives sont proposées, et reste à l'entreprise de se saisir de l'une d'elles. Dans ce cas, l'adhésion est possible en précisant l'option choisie par l'employeur.

12
ACCORDS OU AVENANTS DE BRANCHE

Les négociations de branche en 2021 ont permis l'adoption de 12 accords et avenants en matière d'épargne salariale, soit **un nombre équivalent à celui de 2020** (12 accords collectifs et avenants signés), dont **six exclusivement sur l'intéressement**, **trois sur les trois dispositifs** (intéressement, participation et plans) et **trois sur les seuls plans**. Le nombre plus élevé de premiers accords d'intéressement de branche et d'avenants à des accords d'intéressement de branche illustre la volonté des partenaires sociaux de se saisir de ce dispositif dont la mise en place a été fortement encouragée par le Gouvernement.

34 120
ACCORDS OU AVENANTS D'ENTREPRISE

Au niveau de l'entreprise, le nombre d'accords et avenants relatifs à l'épargne salariale reste également stable avec 34 120 accords et avenants conclus en 2021 (34 150 accords et avenants en 2020, cf. *supra* Partie 3. Chapitre 1. sous-partie 2.5. La négociation d'entreprise par thème).

6.1. LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE BRANCHE D'INTÉRESSEMENT DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION POSÉE PAR LA LOI ASAP

L'intéressement est un dispositif facultatif qui repose sur un mécanisme d'attribution de prime à l'ensemble des salariés en fonction du niveau d'atteinte d'objectifs, déterminé par des critères liés aux résultats financiers ou de performance de l'entreprise. La formule de calcul doit être claire, faisant appel à des éléments objectivement mesurables et définis dans l'accord collectif et elle doit nécessairement présenter un caractère aléatoire. En effet, les éléments pris en compte dans la formule doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement, ni leur montant ne doivent être garantis.

Les effets de l'obligation de négociation renouvelée par la loi Pacte puis prolongée par la loi Asap sur la négociation en matière d'intéressement se sont poursuivis cette année.

En 2021, **six accords** de branche relatifs à l'intéressement ont été conclus. Il s'agit des accords des branches du *personnel des agences générales d'assurance*, des *commerces de détail non alimentaire*, de la *mutualité*, des *industries de la maroquinerie, cuirs et peaux*, et des *cinq branches de l'industrie alimentaires* (qui regroupe

les branches des *industries de produits alimentaires élaborés*, des *cinq branches industries alimentaires diverses*, des *industries charcutières*, des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie*, des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs* et des *industries en produits d'œufs*), et de l'accord d'intéressement de la branche-entreprise Pôle emploi.

Trois avenants à des accords de branche portant sur l'intéressement ont également été conclus afin d'actualiser un dispositif d'intéressement existant. Il s'agit de la branche des *entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*, des *banques* et des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes* (dite SDLM).

Parmi ces textes, trois sont des modèles qui visent à accompagner l'entreprise dans la mise en place de son propre accord et six sont des accords dont l'ensemble des paramètres ont été négociés au niveau de la branche et qui prévoient la possibilité pour les entreprises d'en faire application directement par une simple adhésion.

La branche du *personnel des agences générales d'assurance* a rédigé, le 26 mai 2021, un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche. N'étant pas en mesure de définir une ou plusieurs formules de calcul de l'intéressement directement applicables compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux ont établi une liste de dix formules adaptées aux agences générales d'assurance que celles-ci peuvent utiliser pour rédiger leur propre accord.

Parmi elles, par exemple : l'augmentation d'au moins X % du montant des commissions globales de l'entreprise, la diminution des résiliations clients, l'augmentation du nombre de contrats moyen par client (X % de clients multiéquipés avec au moins Y contrats), la progression du chiffre d'affaires net d'annulation permettant de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation, l'augmentation du nombre de clients mensualisés ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple) ou X % des contrats qui sont en prélèvement automatique.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible de cumuler plusieurs critères, soit en fixant une double condition pour déclencher le versement, soit en utilisant un second critère pour verser une majoration.

Les partenaires sociaux de la branche de la *mutualité* – conscients que la technicité de la législation applicable aux dispositifs d'intéressement peut présenter un frein à leur développement au sein des organismes mutualistes et du fait que la branche doit être acteur de la promotion du partage de la valeur – ont décidé, pour faciliter les négociations au sein des organismes mutualistes, de proposer en annexe de l'accord conclu le 22 novembre 2021, un modèle d'accord d'intéressement auquel les entreprises peuvent se référer lors des négociations d'entreprise. Compte tenu des différences existant au sein des organismes mutualistes, les partenaires

sociaux ont décidé de proposer, pour certaines clauses, plusieurs rédactions alternatives et rappelé que les entreprises conservent leur liberté pour prévoir d'autres modalités qu'elles jugeraient plus adaptées à leur situation. Le modèle d'accord d'intéressement propose différentes formules de calcul du seuil de déclenchement ainsi que des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement en fonction de critères liés à l'activité (augmentation du nombre d'adhérents ayant participé aux actions d'information en matière de prévention mises en place par la mutuelle et accroissement des cotisations collectées par la mutuelle ou l'augmentation de l'indicateur de satisfaction moyen des patients) et de critères responsabilité sociale des entreprises (RSE) (diminution des factures d'énergies gaz et électricité acquittées par l'organisme mutualiste, dématérialisation des dossiers, parcours d'intégration, égalité homme-femme et diversité, développement de l'alternance, etc.).

La branche des *entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances* a conclu, le 1er juillet 2021, un avenant actualisant l'article 9 de la convention collective et mettant à disposition des entreprises de la branche un modèle d'accord d'intéressement paramétrable spécifique au secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances. Le modèle d'accord d'intéressement propose sept formules de calcul pour associer les salariés aux fruits de la croissance de l'entreprise (à partir de critères liés au résultat, à l'évolution du chiffre d'affaires ou à la performance tel que le taux de satisfaction client) : la prime est proportionnelle à la masse salariale (ensemble des rémunérations brutes) de la société sur l'exercice de référence, proportionnelle au résultat courant avant impôts de la société sur l'exercice de référence ou égale à un montant forfaitaire, complété par des majorations éventuelles.

L'accord conclu le 10 juin 2021 dans la branche des *commerces de détail non alimentaires* prévoit quant à lui l'adhésion des entreprises, sous réserve de son agrément. Six options de formules de calcul y sont proposées parmi lesquelles l'entreprise adhérente peut choisir celle la plus adaptée à sa structure. Elles articulent des pourcentages d'évolution soit du chiffre d'affaires hors taxes, soit du bénéfice d'exploitation, soit de la marge commerciale, par rapport à l'année précédente, et une assiette de prime calculée soit sur les salaires bruts, soit sur le bénéfice d'exploitation. La prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat d'exploitation positif. Les partenaires sociaux ont fixé à 3 ans la durée de l'adhésion à l'accord de branche et établi que les critères de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires seraient pour un tiers en fonction de la présence et pour deux tiers en fonction du salaire.

De la même façon, la branche des *industries de la maroquinerie, cuirs et peaux* a conclu un accord d'intéressement, le 6 décembre 2021, destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale de disposer d'un texte applicable en l'état auquel elles peuvent adhérer directement, sous réserve de son agrément. L'accord ouvre le choix à l'entreprise adhérente de la durée d'application de l'accord – 1, 2 ou 3 ans – de sa date d'effet et de sa tacite reconduction ou non. L'ancienneté des salariés requise pour bénéficier de l'accord est également laissée au choix de l'entreprise (sans excéder 3 mois) ainsi que

l'ouverture du bénéfice de l'intéressement au dirigeant d'entreprise (dans les entreprises de moins de 250 salariés). L'accord propose deux formules de calcul au choix :

- l'une fondée sur le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise (si le résultat d'exploitation est égal à au moins 10 % du chiffre d'affaires hors taxes, l'enveloppe d'intéressement est égale à 10 % de ce résultat) ;
- l'autre fondée sur le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise (si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires hors taxes, l'enveloppe d'intéressement sera égale à 8 % de ce résultat).

Cinq options sont prévues pour le mode de répartition de la prime, soit en proportion du salaire, soit en proportion de la présence, soit en combinant, dans des proportions différentes, les deux critères.

Cinq branches professionnelles ont négocié ensemble un accord-type d'intéressement signé le 13 décembre 2021. Il s'agit des branches des *industries de produits alimentaires élaborés*, des *5 branches industries alimentaires diverses*, des *industries charcutières*, des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie*, des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs* et des *industries en produits d'œufs*.

L'entreprise peut directement adhérer à cet accord, sous réserve de son agrément, en choisissant la durée d'application – entre 1 et 3 ans – ainsi que sa date d'effet et sa tacite reconduction ou non. Le choix de compter le dirigeant d'entreprise parmi les bénéficiaires de l'intéressement (dans les entreprises de moins de 250 salariés) est également donné.

Les partenaires sociaux ont établi quatre formules de calcul parmi lesquelles l'entreprise choisit celle qui apparaît le mieux à même de mesurer l'évolution positive de sa performance globale ou de ses résultats. La première formule propose un calcul de la prime en fonction des résultats de la société, la deuxième en fonction de l'amélioration de la productivité de l'entreprise, la troisième est liée aux performances de l'entreprise en matière d'accident de travail et de trajet, et la quatrième prévoit un calcul lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances. Les partenaires sociaux ont choisi de proposer à l'entreprise adhérente de choisir le plafonnement collectif entre les options suivantes : 2,5 %, 5 %, 7,5 %, 10 %, 12,5 %, 15 %, 17,5 % et 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que le critère de répartition : proportionnelle à la durée de présence, au salaire, uniforme ou 50 % à la présence et 50 % au salaire.

Pôle emploi a négocié un accord d'intéressement signé le 17 mars 2021. Les partenaires sociaux prévoient que pour bénéficier du régime d'intéressement de branche, Pôle emploi, seule entreprise de la branche, peut adhérer à l'accord par la conclusion d'un accord d'entreprise. Il s'applique alors directement à l'ensemble des établissements de Pôle emploi. La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur plusieurs indicateurs nationaux qui traduisent les performances de Pôle emploi et se déclinent en objectifs locaux.

La branche des *banques* a conclu, le 25 novembre 2021, un avenant mettant à jour l'accord d'intéressement du 21 novembre 2017 des réformes successives depuis sa conclusion (loi Pacte et loi Asap notamment). Les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir l'accord aux adhésions des entreprises qui ont désormais la possibilité d'appliquer directement le dispositif élaboré par la branche, sous réserve de son agrément, au moyen d'un accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail. L'avenant met à jour le plafond de distribution de l'intéressement dont le montant distribué à un même bénéficiaire au titre de l'intéressement ne peut dorénavant plus excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) et la durée de l'accord d'entreprise qui peut maintenant être d'une durée comprise entre 1 et 3 ans.

L'avenant n° 1 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne de la branche des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes* procède également à une mise à jour de la réglementation. Les partenaires sociaux prennent acte de la réduction en deçà de 3 ans de la durée de l'accord applicable dans l'entreprise.

Les périodes de congés de deuil, d'activité partielle et de quarantaine dans le cadre de la pandémie sont ajoutées comme périodes d'absences correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé pour la répartition proportionnelle aux salaires. Le plafond du montant des primes individuelles est porté à 75 % du Pass. Enfin le contenu de la fiche de répartition individuelle est complété pour indiquer que lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, celle-ci mentionne le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles, ainsi que les cas de déblocage anticipé et les modalités d'affectation par défaut des sommes sur le plan d'épargne.

6.2. LES TEXTES ACTUALISANT OU INSTITUANT UN RÉGIME DE PARTICIPATION, UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI), UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI) OU UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI)

Trois branches instaurent ou actualisent un régime de participation et/ou un plan d'épargne dans le même texte que leur dispositif d'intéressement. **Trois autres avenants** concernent uniquement des plans d'épargne.

Outre l'intéressement, l'accord conclu dans la branche des *industries de la maroquinerie, industrie des cuirs et peaux* instaure également un dispositif de participation et un plan d'épargne interentreprises. Les partenaires sociaux ont retenu comme formule de calcul de la réserve spéciale de participation, la formule légale. S'agissant des modalités de répartition, le choix entre six options est laissé aux entreprises.

L'accord signé le 13 décembre 2021 par les cinq branches professionnelles des *industries de produits alimentaires élaborés*, des *5 branches industries alimentaires diverses*, des *industries charcutières*, des *activités industrielles de boulangerie et pâtisserie*, des *centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs* prévoit quant à lui un régime de participation, un règlement de PEI et un Percoi. Ce dernier couvre les cinq branches, mais comme l'indique l'accord lui-même, la loi Pacte ayant mis fin à la commercialisation des plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) à compter du 1er octobre 2020, seules les entreprises ayant mis en place ce dispositif avant cette date continueront à pouvoir en bénéficier. Les entreprises n'ayant pas mis en place le Percoi avant le 1er octobre 2020 ne peuvent donc plus y adhérer.

Dans son avenant n° 1 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne, la branche des *entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes* (dite SDLM) a conclu un accord qui met à jour de la réglementation son PEI, notamment en ajoutant le cas de déblocage pour violence conjugale.

Les partenaires sociaux de la branche des *banques* ont également entendu mettre à jour leurs PEI et Percoi de branche, par deux avenants conclus le 25 novembre 2021 (respectivement l'avenant n° 4 à l'accord du 7 juillet 2003 relatif au PEI de branche et l'avenant n° 2 à l'accord du 17 septembre 2007 relatif au Percoi).

Enfin, la branche des *professions libérales* a conclu, le 14 janvier 2021, un avenant n° 6 à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un Percoi conclu le 27 novembre 2002 dont l'objet est de modifier les modalités relatives au Percoi de l'accord pour le transformer en Perecoi mentionné à l'article L. 224-16 du code monétaire et financier. Les partenaires sociaux ont étendu les modalités d'abondement offertes aux entreprises et mis en conformité l'accord avec les dispositions légales et règlementaires de la loi Pacte (notamment les règles de désensibilisation), de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite (à savoir l'ajout de la notion de titulaire en référence à l'adhèrent au Perecoi et la possibilité pour les titulaires d'effectuer des versements déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu) et du décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales.

7. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1. LES CONGÉS PAYÉS

A. Les accords « Covid-19 » de branche et d'entreprise

L'année 2021, à l'instar de l'année 2020, a été marquée par la signature d'accords qui visent, dans le contexte de l'épidémie de la Covid-19, à adapter les conditions de prise des congés payés.

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permettait à l'employeur, sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche l'y autorise, d'imposer la prise de jours de congés payés sans être tenu de respecter les règles d'ordre public qui régissent normalement la prise des congés. La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire qui est venue compléter l'ordonnance a repoussé la date de validité de la mesure jusqu'au 30 septembre 2021.

L'objectif était de permettre aux entreprises d'accorder rapidement, et le cas échéant par anticipation, des congés aux salariés lorsque l'activité connaissait une baisse importante en raison de l'évolution de la situation sanitaire. La reprise d'activité s'en trouvait facilitée par la suite.

Les accords de branche

En 2021, **aucun accord** de branche prévoyant la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de jours de congés payés n'a été signé. À titre de comparaison, on recensait pour l'année 2020 19 accords de branche – applicables dans 21 branches – signés pour mettre en place les mesures prises par l'ordonnance susmentionnée.

Toutefois, l'avenant n° 80 du 22 janvier 2021 à la convention du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* doit être mentionné en ce qu'il prévoit que les absences des salariés indemnisés au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19 au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante.

Les accords d'entreprise

Plus de 930 accords d'entreprise ont été conclus pour adapter les conditions d'organisation des entreprises pendant la crise sanitaire.

La plupart de ces accords reprennent l'ensemble des possibilités ouvertes par l'ordonnance :

- possibilité d'imposer ou de modifier la prise de congés payés avec un délai de prévenance réduit jusqu'à un minimum de 1 jour franc (contre 1 mois dans le droit commun) ;

- possibilité d'imposer la prise de congés par anticipation (avant le début de la période de prise du congé) ;
- possibilité d'imposer un congé différent à des conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité ;
- possibilité de fractionner le congé sans l'accord du salarié.

L'ensemble de ces mesures ne peut concerner que 8 jours de congés au maximum. En effet, la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, outre la prolongation de la mesure jusqu'au 30 septembre 2021, a rehaussé ce plafond à 8 jours, afin de donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs compte tenu de la prolongation de la crise sanitaire.

Une ouverture exceptionnelle à la négociation de la monétisation des congés et jours de repos

Le code du travail ne prévoit pas de cas possibles de monétisation des congés payés légaux, hormis en cas de fin de contrat (article L. 3141-28). Les jours de congés de source conventionnelle peuvent en revanche être monétisés.

La loi du 17 juin 2020[60] crée une exception temporaire à ce principe : elle permet, jusqu'au 30 juin 2021, de monétiser la 5e semaine de congés payés, ainsi que les jours de repos de source conventionnelle.

Cette mesure est destinée uniquement aux salariés dont la rémunération a diminué en raison de périodes d'activité partielle. La monétisation peut résulter de la démarche volontaire de salariés qui souhaiteraient un complément de rémunération ou être imposée par l'employeur à des salariés dont le salaire est maintenu intégralement pendant l'activité partielle pour compenser la perte de rémunération des autres salariés. Dans les deux cas, la conclusion d'un accord par les partenaires sociaux est indispensable.

Toutefois, en 2021, **aucun accord** de branche n'a été signé par les partenaires sociaux pour mettre en place cette mesure.

B. Les accords congés payés hors « Covid-19 »

Les congés payés doivent être pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année en application de l'article L. 3141-13 du code du travail.

Dans le respect de ce cadre, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période de prise des congés en application de l'article L. 3141-15.

Ainsi, l'article 37 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la CCN du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit que la période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

60) Loi 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.

Aux termes de l'article L. 3141-20 du code du travail, un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche définit les règles de fractionnement du congé principal de 4 semaines au-delà de la 2e semaine. Le salarié doit en effet bénéficier dans tous les cas de 2 semaines de congés payés continues.

L'accord de branche du 16 décembre 2021 portant actualisation et consolidation de la convention collective nationale du *notariat* du 8 juin 2001 prévoit que l'employeur fixe au minimum 12 jours ouvrables consécutifs entre le 1er mai et le 31 octobre. L'employeur fixe l'ordre et les dates de départ en congés, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

7.2. LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif peut se définir comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles »[61].

Dès lors, le travail effectif induit trois conditions cumulatives. Le salarié doit :

- être à la disposition de l'employeur ;
- se conformer à ses directives ;
- ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La vérification du respect des durées maximales de travail s'effectue donc sur la base du travail effectif.

A. La négociation dans le domaine exclusif de la branche : l'institution d'un régime d'équivalence

Depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, seule l'instauration d'un régime d'équivalence demeure du domaine exclusif de la négociation de branche en matière de temps de travail effectif.

Le régime d'équivalence consiste en un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération, visant à réduire le nombre d'heures comptées comme du temps de travail effectif dans les professions marquées par des périodes d'inactivité.

En 2021, **un accord** a mis en place un régime d'équivalence et **deux avenants** à des accords de branche sont venus modifier un régime d'équivalence.

L'accord du 25 novembre 2021 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les *activités du transport sanitaire de la Réunion* met en place lors des permanences des personnels ambulanciers un régime d'équivalence. Les règles et les taux de calcul du temps de travail effectifs sont définies en fonction d'un coefficient pondérateur. Le temps de travail effectif durant ces permanences est calculé sur

61) Article L. 3121-1 du code du travail.

la base de leur amplitude prise en compte pour 90 % de sa durée. Ainsi si une permanence dure 11 heures, le temps de travail effectif sera de 9,9 heures.

Par ailleurs, l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* pour le personnel affecté à la vente à temps plein, le rapport d'équivalence est fixé à 38 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif. Toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 38e heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration.

L'avenant de révision de la convention collective des *entreprises de services à la personne* signé le 11 octobre 2021 instaure quant à lui un régime d'équivalence pour les salariés amenés à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service. En l'espèce, les salariés sont susceptibles d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou garde d'enfant.

Les signataires de l'accord ont établi deux grilles d'évaluation selon le type de bénéficiaire (auprès des enfants / auprès de personnes âgées ou en situation de handicap).

S'agissant des interventions auprès des enfants, les modalités de décompte des heures de travail effectif varient en fonction de l'âge des enfants (6 mois à 3 ans / 3 ans et plus) auprès de qui le salarié doit intervenir et de leur nombre.

S'agissant des interventions auprès des personnes âgées ou en situation de handicap, les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit seront décomptées et rémunérées de deux manières différentes. Lorsque les temps d'action et d'inaction se partagent pour moitié à égalité, les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se feront aussi à parts égales. Ainsi seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit. Les 5 heures d'équivalence seront rémunérées.

Lorsque les temps d'action et d'inaction se partagent entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction (6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction), la logique de décompte et de paiement sera déclinée à 66 % contre 44 %.

B. La négociation sur les autres aspects du temps de travail effectif

Dans les autres thèmes de négociation sur le temps de travail effectif, le principe est celui de la primauté de l'accord d'entreprise, l'accord de branche ne s'appliquant qu'à défaut et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 susmentionnée.

La définition du temps de travail effectif

Les accords de branche peuvent assimiler ou non un certain nombre de temps spécifiques, comme les temps de pause, à du temps de travail effectif et prévoir leur rémunération le cas échéant.

Ainsi, l'avenant du 27 mai 2021 à la CCN des entreprises de l'*industrie et des commerces en gros des viandes* précise à l'instar de l'article L. 3121-3 du code du travail que le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail dans le cas d'une obligation de tenue particulière n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, mais fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées sous forme de repos, soit sous forme financière. De plus, par cet avenant, les temps des pauses ne constituent pas du travail effectif sauf si les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis comme le prévoit l'article L. 3121-2 du code du travail.

Les durées maximales de travail

La durée maximale quotidienne de travail est de 10 heures. Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut toutefois porter cette durée jusqu'à 12 heures[62].

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures et ne peut faire l'objet de dérogations par accord collectif, sauf pour en baisser la durée.

La durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur une moyenne de 12 semaines peut être portée à 46 heures par accord collectif.

Il est à noter qu'aucun accord de branche n'a été signé en 2021 sur ces thématiques.

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 2 journées de travail.

Un accord collectif peut toutefois prévoir d'abaisser cette durée à un minimum de 9 heures consécutives, sous réserve que le salarié bénéficie ultérieurement d'un repos compensateur. Lorsque l'attribution de ce repos compensateur n'est pas possible, des contreparties d'autres natures, y compris financières, peuvent être négociées.

La Cour de cassation a dégagé un principe[63] selon lequel le repos quotidien de 11 heures se traduit par l'impossibilité de dépasser une amplitude de la journée de travail, définie comme le temps entre la prise de poste et la fin de poste, de 13 heures (ou jusqu'à 15 heures si le repos quotidien est réduit par accord).

C'est ce que vient rappeler l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 susmentionné pour donner suite aux réformes successives du droit du travail qui précise que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

62) Article L. 3121-19 du code du travail.
63) Cass, soc, 23 septembre 2009, n° 07-44226, publié au bulletin.

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 de 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 éventuel de son dépassement s'opèrent à l'issue de cette période de référence.

L'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou plusieurs années permet d'adapter la durée du travail aux besoins spécifiques des secteurs d'activité et des entreprises.

Ce dispositif est mis en place par accord collectif d'entreprise ou à défaut par accord de branche. La répartition de la durée de travail sur une période supérieure à l'année fait figure d'exception en nécessitant un accord de branche étendu. À ce jour, seule la branche de la métallurgie a conclu, le 23 septembre 2016, un accord autorisant la mise en place d'un aménagement pluriannuel du temps de travail.

À défaut d'accord, l'employeur peut aménager de façon unilatérale la répartition de la durée du travail dans la limite de 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 4 semaines pour les autres.

La négociation de branche définit un socle minimum pour les entreprises

Le nombre limité d'accords de branche conclus sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine montre que les partenaires sociaux s'attachent à négocier la mise en place du dispositif plutôt au niveau des entreprises.

L'analyse des **quatre accords de branche** traitant cette thématique en 2021 montre également que les partenaires sociaux se sont limités à rappeler la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine par une simple retranscription des dispositions du code du travail en la matière.

À noter toutefois que l'avenant portant modifications à la CNN dans les *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* et l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* décident de maintenir les dispositions conventionnelles intervenues sur le fondement des dispositions antérieurement applicables (cycle, modulation, jours de réduction du temps de travail [JRTT]).

La négociation d'entreprise s'attache à adapter le dispositif au fonctionnement de l'entreprise

Les entreprises négocient activement en matière d'aménagement du temps de travail, que ce soit par voie d'accord classique ou par accord de performance collective.

L'analyse des accords d'entreprise en la matière montre une tendance à adopter l'année comme période de référence afin d'adapter le rythme de travail des salariés. Certains accords d'entreprise privilégient toutefois une période de référence pluri-hebdomadaire.

Ainsi, **un accord** d'entreprise conclu le 1er mars 2021 au sein de l'entreprise Derichebourg Propreté a prévu d'annualiser le temps de travail sur une période de référence débutant au 1er septembre de chaque année et se terminant au 21 août de l'année suivante. L'objectif est de s'adapter aux contraintes de fermetures des « sites collèges de l'Allier » pour lesquels l'entreprise assure le nettoyage des locaux et des équipements, notamment durant les vacances scolaires.

Un accord collectif relatif à la mise en place d'une organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail a également été conclu le 30 novembre 2021 au sein du site de Seyne de la société La Poste. Les partenaires sociaux ont choisi une période de référence pluri-hebdomadaire de 3 semaines.

B. Les forfaits annuels

Le code du travail prévoit deux types de forfaits nécessitant la conclusion d'un accord collectif : le forfait annuel en heures et le forfait annuel en jours. Ils s'adressent à des salariés dont les fonctions impliquent des horaires de travail différents de ceux du service et qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Cette autonomie est renforcée pour le forfait en jours.

Le temps de travail des salariés sous convention de forfait en heures se décompte en heures et doit respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos. En revanche, le temps de travail des salariés sous convention de forfait en jours se décompte en jours et doit uniquement respecter les durées minimales de repos.

La loi du 8 août 2016 prévoit plusieurs clauses obligatoires : deux clauses communes aux deux forfaits et trois clauses relatives au forfait en jours.

Au titre des nouvelles clauses obligatoires communes, l'accord doit fixer :

- la période de référence du forfait qui peut correspondre à 1 année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- l'impact des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération.

Les clauses obligatoires relatives au forfait en jours portent sur la surveillance de la charge de travail.

L'accord doit fixer :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail en entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

La négociation de branche s'attache à fixer davantage l'impact des absences, des arrivées et des départs sur la rémunération

L'intégration de ces clauses obligatoires dans les accords de branche est parfois incomplète. Ainsi, la plupart des accords de branche conclus en 2021 sur les forfaits en jours visent à se conformer à cette obligation résultant de la loi du 8 août 2016. L'accord de la branche *commerce de détail alimentaire non spécialisé* conclu le 7 mai 2021 précise notamment les incidences des absences, des départs et des arrivées en cours de période sur la rémunération. L'accord prévoit une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération en cas d'absence non rémunérée du salarié et une rémunération proratisée en fonction de la date d'entrée ou de sortie de l'entreprise en cas d'arrivée ou de départ au cours de l'année de référence.

La négociation de branche définit un socle minimum pour les entreprises sur la surveillance de la charge de travail

Pour préciser les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, les partenaires sociaux déterminent différents dispositifs pour les entreprises. En cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail, l'accord de la branche *commerce de détail alimentaire non spécialisé* conclu le 7 mai 2021 prévoit un dispositif d'alerte permettant aux salariés concernés de solliciter auprès de leur supérieur hiérarchique un entretien supplémentaire à celui prévu à l'article L. 3121-46 du code du travail. Cet accord prévoit également un relevé de déclaration mensuelle des journées de travail tenu par les salariés concernés.

L'accord du 27 janvier 2021 sur le forfait jours et le droit à la déconnexion dans la branche de la *coopération maritime* établit un document de contrôle sur lequel le salarié a la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire et quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail sont anormales.

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. Ainsi, l'accord de la branche *commerce de détail alimentaire non spécialisé*, conclu le 7 mai 2021, précise que le droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle, etc.).

C. Les heures supplémentaires

La loi du 8 août 2016 confie aux partenaires sociaux (dans le cadre de l'entreprise ou à défaut dans le cadre de la branche) quatre thèmes principaux de négociation : le taux de majoration salariale, le repos compensateur équivalent, le contingent annuel d'heures supplémentaires et la contrepartie obligatoire en repos. Des dispositions supplétives sont prévues si les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord.

Cinq accords de branche ont abordé en 2021 la thématique des heures supplémentaires, sans nécessairement évoquer l'ensemble de ces thèmes ou sans prévoir de dispositions différentes de ce qui est prévu à titre supplétif.

Il s'agit des branches du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* (deux accords), de l'*industrie de la fabrication des ciments*, des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* et des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*.

Le taux de majoration des heures supplémentaires modulé

Le code du travail autorise les branches à définir un taux de majoration salariale des heures supplémentaires inférieur ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Toutefois, les partenaires sociaux au niveau de la branche n'ont pas utilisé cette possibilité offerte par le code du travail puisque les accords précités ne définissent pas ce taux de majoration.

Le repos compensateur équivalent comme alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos de durée équivalente. Le calcul de la durée de ce repos tient compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires. Ce remplacement est décidé par accord d'entreprise, ou, à défaut, de branche.

Dans le cas où l'entreprise serait dépourvue de délégués syndicaux, le repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur si les institutions représentatives du personnel ne s'y opposent pas.

Les accords de branche précités renvoient aux dispositions supplétives du code du travail en la matière.

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.

Les accords collectifs dans les branches du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* et des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* fixent le contingent annuel d'heures supplémentaires à 180 heures. L'avenant de révision de la convention collective nationale de la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* prévoit quant à lui un contingent annuel d'heures supplémentaires de 190 heures.

La contrepartie obligatoire en repos précisée

La convention ou l'accord collectif fixant le contingent supplémentaire doit également déterminer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent. La convention ou l'accord collectif établit la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie obligatoire sous forme de repos. À défaut, ces conditions sont précisées dans le code du travail.

Les accords de branche précités renvoient aux dispositions supplétives du code du travail en la matière.

D. La négociation sur le travail de dominical

Le principe du repos dominical des salariés est prévu à l'article L. 3132-3 du code du travail. Il connaît des dérogations de droit (suivant une logique sectorielle ou un champ géographique) ou temporaires. L'enjeu principal de la négociation en matière de travail dominical concerne le niveau des compensations, notamment salariales.

L'activité conventionnelle

En 2021, **sept accords** ont abordé la thématique du travail dominical, dont un avenant du 27 mai 2021 qui vise à prendre en compte une réserve à l'extension de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534).

Quatre accords du 19 mars 2021 concernent les salariés de la branche du *transport routier de voyageurs* (IDCC 16). Ils prévoient le versement d'une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche, quel que soit le nombre d'heures réalisées, pour les catégories de salariés suivantes : techniciens et agents de maîtrise, employés, ouvriers, ingénieurs et cadres.

Un accord du 4 juin 2021 concerne les salariés de la branche des *jardineries* (IDCC 1760). Il revalorise la majoration pour travail du dimanche qui passe de 25 % à 50 %.

Enfin, **un accord départemental** signé le 1er décembre 2021 (qui abroge et remplace un accord datant de 1976) concerne le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de l'Aisne. Ce type d'accord témoigne d'une volonté d'autorégulation de la profession qui souhaite limiter les ouvertures dominicales et garantir des contreparties aux salariés.

Un tel accord est une condition initiale pour la fermeture hebdomadaire qui peut être ordonnée par le préfet (sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail). Il constate le souhait de la profession, malgré l'existence d'une dérogation permanente au repos dominical dans le code du travail, de respecter le repos dominical 42 ou 43 dimanches par an (selon que l'année est bissextile ou non). Cet accord consacre le volontariat des salariés pour travailler le dimanche et prévoit des contreparties salariales et un repos de remplacement. Il prévoit enfin que les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant.

E. La négociation sur le travail de nuit

Le code du travail pose le principe du caractère dérogatoire du travail de nuit. Le recours à ce type de travail doit ainsi être exceptionnel, justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale et il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Dans ce domaine, les accords d'entreprises priment sur les accords de branche, hormis concernant la fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleurs de nuit. Un accord de branche relatif au travail de nuit ne s'applique donc qu'à défaut d'un accord d'entreprise.

Par ailleurs, l'article L. 3122-15 du code du travail conditionne la mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit (au sens de l'article L. 3122-5) à la conclusion d'un accord comprenant l'ensemble des clauses listées à cet article. À défaut, l'accord ne permettra pas la mise en place du travail de nuit avec des salariés pouvant être qualifiés de travailleurs de nuit.

Parmi les dispositions prévues à l'article L. 3122-15, le niveau des contreparties en repos des travailleurs de nuit est un enjeu majeur de négociation.

L'activité conventionnelle : une hausse du nombre d'accords de branche

En 2021, **sept accords** ont abordé le travail de nuit (contre trois en 2020 et neuf en 2019).

L'un de ces accords prend en compte une réserve qui avait été formulée lors de l'extension de la convention collective des entreprises de l'*industrie et des commerces en gros des viandes* (avenant du 27 mai 2021 – IDCC 1534) et un autre met à jour les références des stipulations concernant les travailleurs de nuit pour tenir compte d'une nouvelle classification (avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* – IDCC 2941) .

Dans la branche des *transports urbains de voyageurs* (IDCC 1424), un avenant du 17 décembre 2021 modifie un accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels. Cet accord a notamment instauré un dispositif de temps partiel de fin de carrière qui permet à certains salariés volontaires, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel en fin de carrière.

L'avenant du 17 décembre 2021 vise notamment à améliorer le recours à ce dispositif pour les travailleurs de nuit en allégeant les conditions requises (ancienneté) pour pouvoir en bénéficier.

Enfin, quatre accords visent à instaurer le travail de nuit avec des salariés travailleurs de nuit :

- Dans la branche de *l'industrie et les services nautiques* (IDCC 3236), un accord du 9 mars 2021 a pour objet d'encadrer les conditions de recours du travail de nuit, du travail posté et du travail en équipe de suppléance. Des contreparties spécifiques en repos sont prévues pour les travailleurs de nuit, majorées de 20 % à partir de 57 ans, ainsi que des contreparties en salaire. L'accord prévoit également des contreparties pour les travailleurs postés (notamment une majoration de l'indemnité de panier et une majoration d'incommodité d'horaire) et il organise le travail en équipe de suppléance.
- Dans la branche du *mareyage* (IDCC 1589), un avenant sur le travail de nuit du 17 mars 2021 vise à définir, mettre en place et encadrer le travail de nuit dans ces entreprises. Après avoir rappelé que la mise en œuvre du travail de nuit doit être exceptionnelle, il prévoit notamment, pour les travailleurs de nuit, un repos compensateur acquis au prorata des heures de nuit effectuées au cours d'une période de 12 mois et une majoration de rémunération.
- Dans la branche des *entreprises de services à la personne* (IDCC 3127), un avenant du 11 octobre 2021 à la convention collective vise à encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein de ces entreprises afin d'assurer la continuité de service requise par certaines activités. Il fixe notamment les contreparties en repos (5 %) et les majorations salariales (5 %) applicables aux travailleurs de nuit, ainsi que les majorations salariales pour le travail de nuit occasionnel.
- Enfin, dans les *activités du transport sanitaire de La Réunion* (IDCC 20304), un accord du 25 novembre 2021 organise le travail de nuit dans cette profession. Après avoir précisé que l'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent que ces entreprises puissent recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers de ces entreprises, l'accord prévoit notamment, pour les salariés affectés exclusivement à des services de nuit, un droit à repos de 15 % des heures effectuées (10 % pour les autres salariés).

7.4. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel étant identifié comme une possible source de précarité, les salariés concernés ont bénéficié d'un renforcement de leur protection depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Cette protection se matérialise d'abord par la définition d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires de travail et par la mise en place d'une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies dès la première heure.

Elle a ensuite été renforcée par l'ordonnance du 22 septembre 2017, qui prévoit l'exclusivité des conventions et accords de branche étendus pour la définition conventionnelle de la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, pour la définition des taux de majoration des heures complémentaires et pour la mise en place des dispositifs de compléments d'heures.

Ainsi, la négociation de branche reste au cœur du travail à temps partiel. En effet, c'est à son niveau que sont déterminés et aménagés les éléments essentiels comme la durée minimale hebdomadaire de travail, les heures complémentaires et le complément d'heures.

Les modalités du travail à temps partiel sont précisées au niveau du groupe, de l'entreprise et de l'établissement. La négociation à ces niveaux vise l'adaptation du dispositif aux réalités locales.

A . La négociation dans le domaine exclusif de la branche : durée minimale, majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée par avenant

En 2021, **cinq accords** de branche relatifs au travail à temps partiel ont été conclus (*métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ; commerce de détail alimentaire non spécialisé ; commerces de détail non alimentaires ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; réseaux de transports publics urbains de voyageurs*).

Au total, 105 accords ont été conclus sur le temps partiel depuis 2013. Ce sont près de 90 % des salariés à temps partiel des 31 branches[64] recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et plus de 50 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France – soit plus de 1,6 million de salariés – qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche[65].

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.

64) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : **https://www.legifrance.gouv.fr/dossier-legislatif/JORFDOLE000027143882/**

65) Données Insee 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel auxquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail, à l'exception des dispositions sur le 1er mai et les congés payés.

À trois exceptions près (*restauration rapide*, *entreprises de propreté et services associés*, et *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, près de la moitié des branches font des 24 heures le principe, et de la dérogation l'exception. Une dizaine de branches ont choisi de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures, applicable à l'ensemble de leurs salariés, sans exception.

D'autres ont pris le parti de définir des durées minimales différentes en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise. **Aucun accord** de branche signé en 2021 n'a prévu de telles stipulations.

En termes de garanties apportées aux salariés afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches prévoient un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine.

D'autres mesures visant à renforcer la prévisibilité des horaires ou à permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités sont insérées dans les accords. Ainsi, l'accord conclu le 7 mai 2021 dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit que lorsque les horaires de travail sont modifiés à la demande de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés. Il prévoit par ailleurs la possibilité de ramener ce délai à 3 jours ouvrés en cas de maladie ou de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement du travail. En contrepartie, le salarié a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

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 1er janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10e 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 14 septembre 2021 dans la branche des *commerces de détail non alimentaires* prévoit que les heures complémentaires qui n'excèderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la 1ère heure complémentaire.

Dix-neuf branches fixent des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée du temps partiel

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche étendu) donnent lieu à un paiement majoré de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Seules cinq branches fixent un taux de majoration inférieur au taux légal supplétif de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat.

L'accord conclu le 7 mai 2021 par la branche du *commerce de détail non spécialisé* et celui conclu le 14 septembre 2021 dans la branche du *commerce de détail non alimentaire* prévoient par exemple une majoration des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail de 25 %.

La possibilité de prévoir un dispositif de complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

Par ailleurs, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. 39 accords ont fait le choix de limiter à 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, l'accord signé le 14 septembre 2021 par la branche des *commerces de détail non alimentaires* fixe à six le nombre d'avenants pouvant être conclus chaque année avec un même salarié. L'accord signé le 24 mars 2021 dans la branche de la *fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* prévoit également que le nombre d'avenants est limité à six par salarié, et ce tout au long de sa relation contractuelle.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration de rémunération dans 32 accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25 %, 15 accords prévoyant de majorer ces heures de 10 % ou 12 %. Par exemple, l'accord signé le 14 septembre 2021 par la branche des *commerces de détail non alimentaires* prévoit un taux de majoration de ces heures de 10 %.

La plupart des accords ne prévoient pas de stipulations plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. C'est le cas des accords signés en 2021 dans les branches de la *fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* et des *commerces de détail non alimentaires*.

B. La négociation sur les autres aspects du temps partiel

La possibilité d'organiser les modalités de l'interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 est venue encadrer les coupures d'activité. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, qui ne peut excéder 2 heures. Toutefois, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche étendu, peut prévoir une répartition différente des horaires de travail des salariés à temps partiel :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité ;
- et prévoyant des contreparties spécifiques, tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Dans la plupart des cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, qui peut être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

La majorité des accords sur le travail à temps partiel ne prévoient pas de stipulations dérogatoires s'agissant des coupures d'activité.

Toutefois, l'accord conclu le 7 mai 2021 par la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit deux contreparties en cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures :

- l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 euros ;
- l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

La possibilité de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

La mise en place du temps partiel aménagé permet de décompter la durée de travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut organiser la répartition de la durée du travail supérieure à la semaine.

L'accord conclu le 7 mai 2021 dans la branche du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit la mise en place d'un temps partiel aménagé dans l'entreprise ou l'établissement. Dans ce cadre, l'employeur peut aménager l'horaire hebdomadaire de plus ou moins un tiers, à condition de garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures et une durée mensuelle d'au minimum 104 heures.

La possibilité de prévoir un dispositif de temps partiel de fin de carrière

Le travail à temps partiel peut être mobilisé par les travailleurs expérimentés, en raison de choix guidés par des problèmes de santé ou par des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Des branches ont donc choisi de négocier sur le temps partiel de fin de carrière. Cette initiative permet de mettre en place un dispositif de travail à temps partiel spécifique afin de faciliter le recours au temps partiel choisi, permettant un meilleur aménagement de fin de carrière.

Par exemple, l'accord conclu le 17 décembre 2021 dans la branche des *réseaux de transports publics urbains de voyageurs* prévoit une facilitation du passage à temps partiel du salarié à temps plein qui en fait la demande dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière. Il prévoit également des procédures spécifiques pour financer le passage à temps partiel au moyen du compte professionnel de prévention.

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 2021 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 (*ateliers et chantiers d'insertion* ; *banque populaire* ; *caisse d'épargne* ; *commerce succursaliste de la chaussure* ; *industrie de la fabrication des ciments ; couture parisienne* ; *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* ; *métiers de la transformation des grains* ; *mutualité* ; *ports et manutention* ; *entreprises de propreté et services associés* ; *télécommunications*).

L'accent est également mis, dans certaines branches, sur l'égal accès à la formation professionnelle (*ateliers et chantiers d'insertion* ; *banque populaire* ; *caisse d'épargne* ; *industrie de la fabrication des ciments* ; *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* ; *mutualité* ; *entreprises de propreté et services associés*). À titre d'exemple, les employeurs de la branche de l'*industrie de la fabrication des ciments* doivent s'assurer que les modules de formation se déroulent pendant les jours de présence des salariés à temps partiel.

Les employeurs sont en outre incités à veiller à ce que leur politique salariale n'ait pas pour effet de pénaliser les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet (*ateliers et chantiers d'insertion* ; *banque populaire* ; *caisse d'épargne* ; *couture parisienne* ; *industrie de la fabrication des ciments* ; *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* ; *mutualité* ; *ports et manutention* ; *entreprises de propreté et services associés* ; *télécommunications*).

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 (*commerce succursaliste de la chaussure* ; *industrie de la fabrication des ciments* ; *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* ; *mutualité* ; *entreprises de propreté et services associés*). Afin de permettre une meilleure information et un suivi des priorités, les partenaires sociaux de la branche des *entreprises de propreté et services associés* ont instauré un système de « fiche de souhaits » transmise 2 fois par an aux salariés et les demandes reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou un support respectant la chronologie.

Enfin, plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociés en 2021 prévoient la collecte d'indicateurs sexués au niveau de la branche sur le temps partiel (*banque populaire* ; *caisse d'épargne* ; *commerce succursaliste de la chaussure* ; *industrie de la fabrication des ciments* ; *métiers de la transformation des grains* ; *ports et manutention* ; *entreprises de propreté et services associés ; répartition pharmaceutique* ; *télécommunications*).

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 ET AU TRANSFERT DU CONTRAT

A. Cinq avenants portant sur la période d'essai ont été conclus en 2021

L'article L. 1221-19 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 (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 ne peut être prévu par un accord de niveau inférieur. En outre, la possibilité d'un renouvellement doit figurer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (article L. 1221-23 du code du travail). À défaut, la période d'essai ne peut pas être renouvelée, même si la convention collective le prévoit.

5 AVENANTS

En 2021, cinq avenants sur la période d'essai conclus prévoient des dispositions relatives aux durées des périodes d'essai plus favorables que la loi à des degrés divers :

- l'avenant n° 49/2021 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile prévoit que la durée de la période d'essai des employés est de 1 mois renouvelable une fois, de 2 mois renouvelable une fois pour les techniciens et agents de maîtrise et de 3 mois renouvelable une fois pour les cadres ;
- l'avenant relatif au toilettage des chapitres I, II, III.1, VII, VIII, XIV au 27 mai 2021 de la convention collective nationale (CCN) du 24 mai 1988 des *activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* prévoit pour les ouvriers et employés une durée de période d'essai de 2 mois sans renouvellement possible, pour les techniciens et agents de maîtrise de 2 mois renouvelable une fois et pour les cadres de 4 mois renouvelable dans la limite 2 mois ;
- l'avenant n° 185 du 14 juin 2021 relatif à la période d'essai de la CCN des *métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires* (Éclat) du 28 juin 1988 prévoit pour les ouvriers et employés une durée de période d'essai de 1 mois, pour les techniciens et agents de maîtrise une durée de 2 mois, et pour les cadres une durée de 3 mois. Aucun renouvellement n'étant mentionné dans cet avenant ;

- l'accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport et de loisirs de la CCN du *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* du 26 juin 1989 prévoit une durée de période d'essai de 2 mois pour les ouvriers et employés, renouvelable une fois comme la loi le prévoit, 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, renouvelable une fois, et de 4 mois, renouvelable dans la limite de 3 mois pour les cadres ;
- l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champs d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles de la CCN du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit une durée de période d'essai de 1 mois pour les ouvriers et employés, de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et de 3 mois pour les cadres. Aucun renouvellement n'ayant été prévu.

B. En 2021, trois branches ont conclu des accords portant sur les transferts de salariés

La branche des *entreprises de prévention et de sécurité* a adopté un avenant à l'accord relatif à la reprise de personnel, conclu le 18 janvier 2021. Cet avenant proroge les dispositions conventionnelles de l'avenant du 10 juillet 2020, lequel s'inscrivait dans le contexte de la crise de la Covid-19 afin de sécuriser les emplois en cas de transfert de marché des salariés.

Le dispositif conventionnel prévoit, en effet, que sont transférables les salariés ayant accompli à la date du transfert au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents. Afin de sécuriser les emplois en cas de transfert de marché, l'avenant allonge temporairement la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation sur le périmètre sortant, et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant, en la portant à 13 mois au lieu de 9 mois.

L'avenant du 10 juillet 2020 prévoyait que ses effets prendraient fin au 30 avril 2021. Au regard de la situation sanitaire, l'avenant du 18 janvier 2021 en proroge les effets jusqu'au 30 avril 2022.

Les entreprises assurant un service de transport de voyageurs sur le territoire de l'Île de La Réunion, représentées par la Fédération nationale des transports voyageurs de La Réunion (FNTVR) et le Medef, ont conclu avec les organisations syndicales un accord en date du 15 novembre 2021 garantissant l'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire.

Cet accord invoque le cadre posé à l'article L. 3317-1 du code des transports, lequel prévoit le transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs ou de transport public urbain de voyageurs, dès lors qu'un accord est conclu « dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ainsi que dans la branche des réseaux de transport public urbain de voyageurs ».

Or, les entreprises assurant un service de transport de voyageurs sur le territoire de l'Île de La Réunion ne sont pas incluses dans le champ d'application des deux branches mentionnées dans la loi. Dès lors, un accord spécifique était nécessaire pour rendre les dispositions de l'article L. 3317-1 du code des transports applicables à La Réunion.

La branche des *transports publics et ferroviaires* a conclu un accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

En effet, la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire a défini les conditions de l'ouverture à la concurrence pour les services publics de transport ferroviaire de voyageurs, et a notamment créé un article L. 2121-27 du code des transports, lequel prévoit qu'« un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux articles L. 2121-25 et L. 2121-26 dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur ».

Cet accord prévoit ainsi le transfert de garanties additionnelles en matière de maintien des droits au logement, de médecine de soins spécialisée, de compte épargne temps, de prise en compte de la pénibilité, de congés payés, de facilités de circulation, de médaille d'honneur des chemins de fer et de droit syndical.

8.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : FORMALISME DE LA DÉMISSION, DURÉE DU PRÉAVIS, INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

A. Le formalisme de la démission

Le code du travail ne prévoit pas de formalisme relatif à la démission du salarié. Pour autant, la jurisprudence constante de la Cour de cassation rappelle que la démission du salarié peut se faire par écrit ou oralement, pourvu qu'elle se manifeste de façon claire et non-équivoque[66]. Si des conventions collectives imposent un écrit produit par le salarié pour manifester sa volonté de démissionner, la jurisprudence de la Cour de cassation a estimé que ce type de dispositions n'institue qu'une règle de forme dont la méconnaissance ne remet pas en cause la décision du salarié[67].

66) Cass. soc. 9 mai 2007, n° 05-40.315.
67) Voir par exemple Cass. soc. 10 décembre 1980, n° 79-41.105.

L'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles de la CCN du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit qu'un écrit soit notifié à l'employeur par le salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

B. La durée du préavis

Pour rappel, le code du travail prévoit des durées de préavis en cas de licenciement du salarié selon son ancienneté :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis de 1 mois ;
- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.

Il est possible de déroger à ces durées de manière plus favorable aux salariés, en prévoyant des durées plus longues. En revanche, le code du travail laisse les conventions collectives, les clauses contractuelles ou les usages fixer la durée du préavis du salarié démissionnaire.

L'avenant n° 49/2021 à la convention collective de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* prévoit une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi :

- pour les ouvriers et employés licenciés : 1 semaine de préavis jusqu'à 6 mois d'ancienneté, 1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté, conformes aux dispositions légales pour le licenciement ;
- pour les techniciens : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans, conformes aux dispositions légales pour le licenciement ;
- pour les cadres : 2 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 4 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans, dispositions plus favorables que les durées légales en matière de licenciement.

L'avenant prévoit également la possibilité pour le salarié de s'absenter 2 heures par jour ou une journée par semaine pour faciliter ses recherches d'emploi, ces heures étant payées.

L'accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport et de loisirs de la CCN du *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* du 26 juin 1989 prévoit une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi :

- pour les ouvriers licenciés : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté, conformes aux dispositions légales pour le licenciement ;
- pour les ouvriers démissionnaires : 1 mois de préavis ;
- pour les employés, techniciens et agents de maîtrise démissionnaires et licenciés : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans, conformes aux dispositions légales pour le licenciement ;
- pour les cadres démissionnaires et licenciés : 3 mois réciproques, dispositions plus favorables que les durées légales en matière de licenciement.

L'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale du *commerce de détail alimentaire non spécialisé* prévoit une fixation de la durée de préavis d'un salarié démissionnaire et licencié selon sa catégorie d'emploi :

- pour les ouvriers et employés licenciés : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté, conformes aux dispositions légales pour le licenciement ;
- pour les ouvriers et employés démissionnaires : 1 mois de préavis ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise démissionnaires et licenciés : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans, conformes aux dispositions légales pour le licenciement ;
- pour les cadres démissionnaires et licenciés : 3 mois réciproques, dispositions plus favorables que les durées légales en matière de licenciement.

L'avenant prévoit également la possibilité pour le salarié de s'absenter 2 heures par jour ou une journée par semaine pour faciliter ses recherches d'emploi, ces heures étant payées.

L'annexe spécifique à la convention collective nationale de *travail de l'industrie des cuirs et peaux* du 6 juin 2018 prévoit également une fixation de la durée de préavis d'un salarié licencié et démissionnaire selon sa catégorie d'emploi :

- pour les ouvriers licenciés : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans et 2 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté, conformes aux dispositions légales ;
- pour les employés licenciés et démissionnaires : 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 1 an, conformes aux dispositions légales ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise licenciés et démissionnaires : 3 mois de préavis réciproques, dispositions plus favorables que les durées légales en matière de licenciement ;
- pour les cadres licenciés et démissionnaires : 3 mois de préavis réciproques, dispositions plus favorables que les durées légales en matière de licenciement.

L'avenant prévoit également la possibilité pour le salarié de s'absenter durant ses heures de travail pour faciliter sa recherche d'emploi :

- pour les ouvriers, 2 heures par jour dans la limite de 50 heures ;
- pour les employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres les heures mensuelles de recherche sont égales à la durée hebdomadaire de travail.

C. Les indemnités de licenciement

Plusieurs branches ont négocié des avenants à leur convention collective en 2021 afin d'aligner le mode de calcul du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective avec le nouveau mode de calcul prévu par l'article D. 1234-2 du code du travail, issu dans sa nouvelle rédaction du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement. Pour rappel, cette réforme a consisté à abaisser à 8 mois la condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit à indemnisation et à augmenter de 25 % le montant minimum de cette indemnité, pour le porter à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

C'est le cas de :

- l'avenant n° 49/2021 à la convention collective de la branche de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* ;
- l'avenant relatif au toilettage des chapitres I, II, III.1, VII, VIII, XIV au 27 mai 2021 de la convention collective nationale du 24 mai 1988 des *activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* pour ses salariés licenciés ayant plus de 65 ans ;
- l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale du *commerce de détail alimentaire non spécialisé*.

Deux accords prévoient également des dispositions en partie plus favorables aux salariés que les dispositions légales et réglementaires :

- l'avenant du 27 mai 2021 relatif au toilettage des chapitres I, II, III.1, VII, VIII, XIV de la CCN du 24 mai 1988 des *activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* pour ses salariés non cadres, ces derniers bénéficiant d'une indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant correspondant à un quart de mois de salaire pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté, un tiers de mois de salaire à compter de 10 ans d'ancienneté jusqu'à 20 ans d'ancienneté et 4/10e de mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ; pour le salarié licencié ayant entre 50 ans et 57 ans est prévue également une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement de 20 %.

- l'annexe spécifique à la CCN *de travail de l'industrie des cuirs et peaux* du 6 juin 2018 qui prévoit des stipulations spécifiques pour ses salariés en matière d'indemnité conventionnelle de licenciement :
  - **pour les ouvriers licenciés**, ces derniers ont droit à un quart de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 8 mois et 5 ans, puis 3/10e de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 6 ans jusqu'à 20 ans. Pour les ouvriers licenciés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, les dispositions légales et réglementaires s'appliqueront. Ces tranches ne sont pas cumulatives ;
  - **pour les employés licenciés**, ces derniers ont droit à un quart de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 8 mois et 4 ans, puis 3/10e de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 5 ans jusqu'à 20 ans. Pour les employés licenciés ayant plus de 20 ans d'ancienneté, les dispositions légales et réglementaires s'appliqueront. Ces tranches ne sont pas cumulatives ;
  - **pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) licenciés**, un quart de mois de salaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté, 4/10e de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 11 ans et 15 ans, puis la moitié d'un mois de salaire pour une ancienneté au-delà de 15 ans, ces trois tranches étant cumulatives. Pour autant, le TAM licencié ayant plus de 30 ans d'ancienneté se verra appliquer les dispositions légales. Par ailleurs, l'indemnité de licenciement (ICL) sera majorée de :
    - » 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
    - » 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans.
  - **pour les cadres licenciés**, ces derniers ont droit à un quart de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 8 mois et 5 ans, puis 7/20e de mois de salaire entre 5 ans et 10 d'ancienneté, puis la moitié d'un mois de salaire entre 10 ans et 20 ans d'ancienneté, puis 6/10e de mois de salaire au-delà de 20 ans d'ancienneté, ces tranches étant cumulatives. Par ailleurs, l'ICL sera majoré de :
    - » 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
    - » 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans.

8.3. LES CONTRATS PARTICULIERS

A. Trois accords portent sur la régulation du contrat à durée déterminée (CDD) et du contrat de travail temporaire (CTT) : négociation de branche en matière de durée du contrat, de nombre de renouvellements et de délai de carence

L'année 2021 est la quatrième année pleine de mise en œuvre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. L'ordonnance permet d'aménager, par accord de branche étendu, certaines règles propres au CDD et au CTT afin de prendre en compte

les spécificités de chaque secteur d'activité. Ainsi, les partenaires sociaux peuvent négocier sur la durée totale du CDD ou CTT, renouvellement inclus, sans que cette durée ne puisse avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise[68].

La négociation peut aussi porter sur le nombre maximal de renouvellements possibles du contrat[69]. Sont aussi ouvertes à la négociation les modalités de calcul du délai de carence pour pourvoir le poste du salarié dont le CDD ou le CTT a pris fin[70]. Enfin, les partenaires sociaux de branche peuvent négocier les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable[71].

3 BRANCHES ONT CONCLU UN ACCORD

En 2021, 3 branches conclu un accord sur ces différentes thématiques afin d'instaurer des périodes d'emploi plus longues et faciliter la succession de contrats sur un même poste. Parmi ces accords, deux correspondent à une révision de la convention collective nationale.

Les partenaires sociaux de la branche de la *télédiffusion* ont entamé une révision de la convention collective qui s'est conclue par l'adoption, le 2 juillet 2021, d'une nouvelle convention applicable à l'ensemble des entreprises de la télédiffusion. L'annexe 2 traite de 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 production, programmation, antennes et diffusion - mais du cas de recours pour accroissement temporaire d'activité. Ce dernier concerne les seuls métiers des fonctions supports 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 de CDD :

- la durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise est ainsi fixée à 24 mois et le nombre de renouvellements est fixé à 4 mois ;
- 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 conclu 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.

68) Articles L. 1242- 8 et L. 1251-12 du code du travail.
69) Articles L. 1243-13 et L. 1251-35 du code de travail.
70) Articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail.
71) Articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail.

- 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 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 CPPNI. Les indicateurs concernent :

- l'évolution sur la période de la répartition des salariés entre ceux employés sous CDI et ceux employés sous CDD pour accroissement temporaire d'activité (hors CDDU) ;
- le nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité inférieur à 18 mois ;
- le nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité supérieur à 18 mois ;
- le nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité inférieur ou égal à 18 mois ;
- le nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité supérieur à 18 mois avec la moyenne de l'ancienneté retenue.

Au terme de ce bilan, les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en vue de reconduire ou amender les règles négociées.

Les partenaires sociaux de la branche de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions* (IDCC 3242/1) ont, quant à eux, conclu le 9 août 2021 une nouvelle convention collective nationale, dont plusieurs dispositions traitent des CDD :

- Est fixée à 24 mois, renouvellements inclus, la durée totale du CDD : cette durée maximale ne vaut pas pour le cas de recours pour le remplacement (la durée maximale supplétive de 18 mois s'applique) et sont autorisés deux renouvellements du CDD, dans la limite de 24 mois.
- S'agissant du délai de carence, sont listés les cas dans lesquels il n'est pas applicable, dont le recours au CDD pour accroissement (en pratique le délai de carence ne s'appliquerait alors pas) :
  - lorsque le contrat de travail est conclu pour assurer le remplacement de salariés temporairement absents ou dont le contrat de travail est suspendu ;
  - lorsque le contrat de travail est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
  - lorsque le contrat de travail est au titre de CDDU ;
  - lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions définies par la loi, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
  - lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, du refus du renouvellement de ce dernier ou de sa titularisation ;
  - lorsque le contrat de travail est conclu suite à un contrat conclu pour surcroît d'activité ;
  - le cas échéant, dans tout autre cas prévu par la loi.
- La durée du délai de carence, qui se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné, est définie comme suit :
  - 1/6e de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois ;
  - 1/5e de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 et 15 mois ;
  - un quart de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.

Les partenaires sociaux de la branche des *commerces de détail non alimentaires* ont, de leur côté, négocié l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux CDD. En 2019, 11 % des salariés de la branche étaient en contrat à durée déterminée[72]. Afin de faire face aux variations importantes de l'activité des *commerces de détail non alimentaires*, les parties signataires conviennent de prendre deux mesures :

- le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD est fixé à 4 ;
- l'accord dispose : « Par dérogation à l'article L. 1244-3 du code du travail, les parties signataires conviennent de supprimer le délai de carence entre deux CDD pour motif de surcroît temporaire d'activité. »

72) Source : Observatoire prospectif du commerce.

Le recours aux contrats courts par accord d'entreprise a été autorisé dans le cadre des mesures prises pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire (cf. *supra* Partie 2, chapitre 1, encadré : présentation des mesures d'adaptation à la crise sanitaire relatives aux CDD et CTT).

B. Négociations de branche sur l'embauche en CDD et sur les recours aux CDD saisonniers, aux CDD d'usage et aux CDI intermittents

Au-delà des questions de durée des contrats, de leurs renouvellements et de délai de carence ouvertes à la négociation de branche par l'ordonnance n° 2017-1387, d'autres matières, déjà ouvertes à la négociation de branche, ont été abordées dans les accords qui ont été conclus en 2021.

Les conditions d'exécution du CDD

Les partenaires sociaux de la branche du *négoce de l'ameublement* ont négocié et adopté le 24 juin 2021 un accord relatif au délai de carence des CDD conclus pour les périodes de congés d'été.

Malgré ce que précise le préambule, l'accord n'est pas négocié dans le cadre de l'ordonnance de 2017. En effet, il traite de la succession de contrats de remplacement avec le même salarié, bien qu'aucune carence ne soit exigée dans ce cas[73] ; l'ordonnance traite de la carence sur un même poste de travail (ce qui correspond à des CDD successifs sur un même poste, cf. article **L. 1244-3**). Ainsi, l'article 1er ne fait que confirmer la règle édictée à l'article L. 1244-1 du code du travail, des CDD successifs auxquels la carence n'est pas applicable peuvent être conclus avec le même salarié dans le cas de remplacements d'un salarié absent. En revanche, l'accord majore l'indemnité de fin de contrat pour le deuxième contrat en la portant à 12 % (contre 10 % en droit commun). Enfin l'article 4 reprend les dispositions de l'article L. 1242-17 du code du travail sur l'information des postes disponibles en CDI.

Le recours aux CDD saisonniers

La branche du *tourisme social et familial* a signé, le 3 février 2021, un accord relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Les signataires encadrent le droit au renouvellement du contrat saisonnier d'une saison à l'autre :

- compte tenu de la crise sanitaire qui occasionnerait soit la « non-ouverture de l'établissement d'affectation ou la diminution exceptionnelle du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation », l'accord prévoit que lorsqu'un nouveau contrat saisonnier n'est pas conclu - au cours des saisons hiver 2020-2021, été 2021, hiver 2021-2022, été 2022 - malgré un droit au renouvellement, l'indemnité compensatrice n'est pas due ;

73) Article **L. 1244-1.**

- cependant, l'accord encadre la « saison blanche » : il prévoit que les salariés saisonniers conservent les droits acquis au titre de la reconduction du contrat pour la saison suivante ainsi que l'ensemble des droits conventionnels liés à la titularisation.

Cette même branche a signé le 29 septembre 2021 un accord visant à mettre à jour le texte de la CCN suite aux réformes successives du droit du travail. L'avenant procède à une réécriture à droit constant des stipulations relatives à l'emploi saisonnier, telles qu'elles figurent aujourd'hui dans l'accord étendu. Il traite notamment de la définition et de la forme du contrat et rappelle que, compte tenu du secteur d'activité de la branche, l'activité touristique est liée à la saisonnalité, il est d'usage constant d'avoir recours au contrat saisonnier, sans que cela puisse être assimilé à un CDI. Ainsi, tout salarié engagé plus de 1 mois à temps complet ou partiel, pour une durée de 1 à 8 mois par an, est dénommé « salarié saisonnier », dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil. Il rappelle également le contenu du contrat (notamment l'objet et la nature du contrat, le motif de recours, la durée, l'ancienneté, etc.).

Les partenaires sociaux de la branche des *remontées mécaniques* ont conclu, quant à eux, l'avenant n° 73 du 30 septembre 2021 destiné à mettre à jour la convention collective nationale. Cet avenant reprend les stipulations existantes, d'une part, dans la CCN du 15 mai 1968 et, d'autre part, dans l'accord du 27 novembre 2018 relatif aux contrats courts, à la sécurisation et au développement de l'emploi durable (accord étendu, conclu dans le cadre de l'ANI assurance chômage de 2018) :

- de la CCN (article 16), il reprend les stipulations sur la période d'essai, la conclusion de contrats saisonniers « successifs » - d'une saison à l'autre avec le même salarié - dont les règles sur la reconduction des contrats qui s'applique aux entreprises ayant un effectif de plus de 20 salariés et sur la priorité de réembauchage qui s'applique aux entreprises ayant un effectif moyen inférieur ou égal à 20 salariés, ainsi qu'aux entreprises de plus de 20 salariés dont le chiffre d'affaires présente une grande variabilité (pour mémoire, la non-reconduction à l'initiative de l'employeur pour un motif réel et sérieux entraîne le versement d'une indemnité de non-reconduction au salarié) ;
- de l'accord de 2018 sur la suppression du délai de carence, il reprend les stipulations sur l'encadrement du nombre de contrats de moins de 1 mois (le nombre de contrats courts ne pourra pas dépasser la plus haute valeur constatée sur les 6 précédentes années, à périmètre constant de l'activité principale) et sur les moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable (information sur les postes disponibles en CDD saisonnier dans l'entreprise, information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise, mesures permettant le développement de la pluriactivité).

S'agissant de l'ancienneté, celle des saisonniers se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise (repris de la CCN, article 22). Conformément à l'accord de 2018, enfin, les missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise donnent lieu à une reprise d'ancienneté limitée à 3 mois en cas d'embauche sous CDD ou CDI. L'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des CDD de droit commun effectués au service d'une même entreprise est reconnue en cas d'embauche sous CDD saisonnier ou CDI.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Les partenaires sociaux de la branche de la *coopération maritime* ont décidé de réviser les dispositions applicables au CDI intermittent afin de tenir compte des dernières évolutions jurisprudentielles.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-34 et de l'article L. 3123-38, l'accord définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. L'accord prévoit que les salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur aptitude professionnelle (il s'agit d'un droit conventionnel spécifique aux salariés intermittents).

L'accord renvoie au contrat de travail pour les règles de rémunération, pour la planification prévisionnelle des horaires de travail, pour la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que pour les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée. Ces règles n'ont pas à figurer obligatoirement dans l'accord collectif.

C. Deux accords de branche relatifs au CDI de chantier ou d'opération ont été signés en 2021

Le CDI de chantier ou d'opération est conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. La rupture du contrat de travail à la fin du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse et entraîne l'application des dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif personnel. L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail élargit l'usage du contrat de chantier, désormais intitulé contrat de chantier ou d'opération, aux secteurs qui n'en faisaient pas usage jusqu'alors, sous réserve de la conclusion d'un accord ou une convention de branche étendue. Tous les secteurs d'activité sont donc potentiellement concernés.

Dans les secteurs où l'usage de CDI de chantier est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession au 1er janvier 2017, il est toujours possible de conclure de tels contrats sans nécessité d'un accord collectif[74]. La liste des points devant être prévus dans la convention ou l'accord de branche est fixée par la loi[75].

74) Article L. 1223-8 du code du travail.
75) Article L. 1223-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche de *l'industrie et des services nautiques* ont conclu un accord du 9 mars 2021 relatif au contrat de chantier ou d'opération. Tous les items devant être contenus dans l'accord collectif sont traités[76] et toutes les entreprises de la branche sont concernées par le recours au contrat de chantier :

- le contrat de chantier ou d'opération est conclu avec des cadres ou des agents de maîtrise au sens de la classification des emplois de la convention collective ; il est exclusivement réservé à un chantier ou une opération comportant des spécificités ou des tâches inhabituelles ou exceptionnelles ;
- le contrat est obligatoirement établi par écrit et comporte les mentions spécifiques suivantes :
  - la mention : « *contrat de travail à durée indéterminée de chantier* » ou « *contrat de travail à durée indéterminée d'opération* » ;
  - la description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
  - le résultat objectif attendu déterminant la fin du chanvtier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
  - la durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 6 mois ;
  - les modalités de rupture du contrat de travail.
- la rémunération du salarié doit être au moins égale au salaire minimum mensuel correspondant à sa classification, majoré de 10 % ;
- le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique correspondant à l'indemnité légale de licenciement majorée de 5 %, s'il intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu, il ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique correspondant à l'indemnité légale de licenciement majorée de 5 % ;
- les salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise ;
- enfin, l'accord encadre les conditions dans lesquelles le salarié peut être informé des postes en CDI à pourvoir ; un bilan d'application de ce dispositif à 4 ans sera présenté aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions* (IDCC 3242) ont conclu le 9 août 2021 une nouvelle CCN qui traite du CDI d'opération. Ce contrat est conclu pour la durée d'une opération et peut être rompu, lorsque l'opération pour laquelle le salarié a été recruté, est réalisée, est annulée, ou sa fin anticipée. Il est réservé à l'embauche de cadres, agents de maîtrise et ingénieurs qui participent aux activités industrielles. Le CSE est informé avant toute embauche.

76) Article L. 1223-9 du code du travail.

Les entreprises peuvent recourir au CDI d'opération dans le cadre de leurs activités industrielles, après information du CSE, dans les cas suivants :

- réalisation de projets innovants tels que le changement de système informatique, le développement numérique ou publicitaire, la transformation technologique ou adaptation structurelle ;
- travaux de recherche, de conseil, d'assistance ou d'expertise de nature temporaire.

L'accord encadre le formalisme du contrat de travail : il doit comporter d'une part, la mention « *contrat de travail à durée indéterminée d'opération* » et d'autre part, la définition de l'opération en question.

En termes de rémunération, le salaire ne peut pas être inférieur au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

En termes d'accompagnement, les salariés peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien avec l'employeur afin d'évaluer et de mettre en place des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience. Les salariés concernés ont en outre accès pendant toute la durée de leur contrat à la liste des postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise par tout moyen mis en place par l'employeur (intranet, affichage, etc.).

L'accord prévoit que le contrat ne peut pas être rompu avant la fin de l'opération qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Le salarié dont le contrat est rompu bénéficie du préavis et de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, selon la plus favorable, majorée de 10 %.

L'accord prévoit une priorité de recrutement : en cas de pérennisation du poste, la candidature du salarié embauché en CDI d'opération qui occupe le poste est obligatoirement prise en compte dans la procédure de recrutement et examinée de manière prioritaire.

En outre, l'accord organise une priorité de réembauche : les salariés bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise pour tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications, pour une durée de 6 mois s'ils manifestent le désir d'en bénéficier. Cette priorité d'embauche est mentionnée dans le contrat de travail.

La diffusion du droit conventionnel : l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France

Le droit communautaire[77] fait obligation aux États membres de garantir une information claire, complète et transparente aux entreprises établies à l'étranger prestant des services en France et aux salariés qui y sont détachés concernant les conditions de travail et d'emploi par le biais d'un site internet national officiel unique. Cette information porte non seulement sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables en cas de détachement, mais aussi sur les stipulations conventionnelles étendues relatives aux matières du « noyau dur » listées à l'article L. 1262-4 I du code du travail, parmi lesquelles la durée du travail, les repos, les congés et la rémunération.

Dans ce cadre, une refonte des pages « détachement » du site internet du ministère du Travail a été opérée afin d'actualiser les informations fournies tout en améliorant leur lisibilité. Toutes les informations communiquées ont été traduites en huit langues (anglais, allemand, espagnol, portugais, italien, polonais, roumain, bulgare). L'ensemble des règles du code du travail en vigueur applicables en cas de détachement peut être consulté à l'adresse suivante : **https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/**

Par ailleurs, le site a été enrichi d'une nouvelle rubrique consacrée aux stipulations conventionnelles applicables aux travailleurs détachés, travaillée en lien avec les partenaires sociaux. Cette rubrique vise à expliciter comment déterminer la convention collective applicable et expliquer, de manière pédagogique, le contenu de ces conventions. C'est pourquoi, ces informations sont fournies sous la forme d'une fiche synthétique type établie pour chaque convention collective de branche étendue. Cette rubrique est le résultat d'un important travail d'explicitation des stipulations conventionnelles mené en lien avec les partenaires sociaux dans un premier temps des branches les plus concernées par les situations de détachement (*bâtiment*, *travaux publics*, *métallurgie*, *travail temporaire* notamment). Plusieurs fiches, traduites en huit langues, sont déjà en ligne. Le travail mené avec les partenaires sociaux se poursuit. Il permettra d'améliorer la diffusion et l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France. Ce point est particulièrement important, des difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi pouvant être à l'origine d'une mauvaise ou d'une non application des règles applicables en matière de détachement par les prestataires de service établis à l'étranger.

77) Article 5 de la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

9. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.1. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA PRÉVENTION DU RISQUE DE LA COVID-19

A. L'élaboration de fiches conseils par métier et l'instruction de guides par secteur : des outils pour accompagner les entreprises lors de la poursuite ou la reprise de leurs activités, tout en assurant la santé et la sécurité des salariés

Dès fin mars 2020, le ministère en charge du Travail a mis en ligne progressivement des **fiches conseils**, par métier ou secteur d'activité (caissier, travail en boulangerie, etc.), pour permettre aux entreprises de poursuivre ou de reprendre leur activité tout en préservant la santé des salariés.

Rédigées par une *task force* du ministère associant les acteurs de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail (l'Institut national de recherche et de sécurité, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, la direction des risques professionnels de l'Assurance maladie, etc.), et soumises aux partenaires sociaux avant leur publication, ces fiches visaient à traduire les principes généraux de prévention en mesures opérationnelles. Divisées en quatre parties, « À propos », « 1. Préparer », « 2. Réaliser », « 3. Vérifier », elles ont été conçues pour apporter des réponses concrètes aux employeurs, aux représentants du personnel et aux salariés. Des fiches concernant des problématiques communes aux entreprises (par exemple la restauration collective en entreprise, la gestion des vestiaires, le travail dans l'intérim ou le travail des personnes en situation de handicap) ont également été mises en ligne.

Par la suite, ces fiches ont régulièrement été mises à jour par la DGT, en fonction des préconisations des autorités sanitaires et des évolutions législatives et règlementaires. Les partenaires ont été consultés sur ces actualisations.

Parallèlement, le ministère en charge du Travail a mis en place un processus d'instruction, préalable à leur publication sur son site internet, de **guides sectoriels** élaborés par les branches professionnelles. Filière bois, opérateurs de réseaux de gaz et d'électricité, coiffure, industrie cimentière, négoce du bois et des matériaux de construction, etc. : de nombreuses branches se sont lancées dans une telle démarche à l'initiative des employeurs ou dans un cadre paritaire. Les recommandations visaient à être déclinées opérationnellement par les entreprises du secteur, pour permettre de concilier la continuité d'activité et la protection des salariés contre le risque d'infection au SARS-Cov-2.

Chaque guide a été instruit, en coordination avec le ministère des Solidarités et de la Santé. D'autres ministères ont parfois été associés en fonction du contenu du guide (environnement, intérieur). Ces différentes étapes ont abouti à la formulation d'un avis sur les guides puis à leur publication en ligne sur le site du ministère en charge du Travail.

B. La négociation de branches sur les conséquences de la Covid-19 sur les conditions de travail

L'année 2021 a été moins marquée par les négociations de branches sur les conséquences de la Covid-19 que l'année 2020 : alors que 69 accords de branche avaient été conclus en 2020, **13 accords** ont été négociés en 2021. Ces accords visent une prise en compte des règles sanitaires en vigueur et prorogent les dispositions existantes de leurs précédents accords « Covid ».

Ainsi, la branche de *l'industrie des tuiles et des briques* reconduit son accord de 2020 rendant possible la tenue des réunions paritaires à distance.

La branche des *professions regroupées du verre, du cristal et du vitrail* a, quant à elle, conclu un accord visant à anticiper les conséquences de la crise de la Covid-19 sur la reprise de l'activité et notamment en anticipant l'évolution des compétences post-crise, en prévoyant des actions de formation professionnelle.

9.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Dans la continuité de l'année 2020, 2021 a été hors-norme en matière de télétravail, du fait à la fois d'un recours exceptionnel et généralisé au télétravail pendant les différentes périodes de restrictions sanitaires, et de la pérennisation de cette organisation de travail[78].

En effet, en 2021, le développement du télétravail a été fortement encouragé en tant qu'outil essentiel de prévention permettant à l'employeur de limiter les risques de contamination des salariés au Sars-Cov-2. L'article L. 1222-11 du code du travail, introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment une menace d'épidémie, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

78) Pour rappel, les employeurs ont été invités à recourir au télétravail intégral lorsque cela était possible, cinq jours sur cinq lors des deux périodes de confinement de 2020 (17 mars au 10 mai 2020, du 30 octobre au 15 décembre 2020) puis jusqu'au 9 juin 2021. Entre le 9 juin au 10 septembre 2021, la règle assouplie permettait de faire revenir les salariés quelques jours par semaine. À partir du 6 décembre 2021, le Premier ministre avait de nouveau fortement encouragé les entreprises à remettre en place le télétravail dès que c'était possible.

Il ressort d'une étude de la Dares[79], que la crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. En janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019 ; huit télétravailleurs sur dix souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité. Parmi les télétravailleurs, sept sur dix souhaiteraient poursuivre cette pratique au moins une fois par semaine (moins d'un sur dix tous les jours), la fréquence privilégiée étant d'un ou deux jours par semaine.

Ce déploiement du télétravail a été accompagné à la fois par le ministère en charge du Travail, au travers de nombreux outils, et par les partenaires sociaux, grâce à l'ANI du 26 novembre 2020. Les branches et les entreprises se sont également saisies de la thématique du télétravail ; le nombre d'accords négociés augmente notamment par rapport à 2020, en particulier pour les accords d'entreprise.

A. Les outils mis à disposition pour favoriser la mise en œuvre du télétravail

Dans la continuité de 2020, de nombreux outils et documents d'information et de sensibilisation à destination des entreprises, des salariés et des branches ont été produits et diffusés, afin de les accompagner dans le déploiement opérationnel du télétravail :

- le protocole national pour les entreprises (PNE), publié pour la première fois le 31 août 2020, a été actualisé 17 fois sur la période, la dernière version datant du 28 février 2022 ;
- 54 fiches conseils ont été publiées, après consultation des partenaires sociaux sur des thématiques métiers transversales et sur des secteurs particuliers (agriculture, commerces de détail, restauration, etc.) ;
- différentes « questions / réponses » ont été mises à disposition sur le site du ministère chargé du travail, notamment sur le télétravail.

Par ailleurs, l'ANI du 26 novembre 2020 pour favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, « outil d'aide au dialogue social » et un « appui à la négociation », a très certainement contribué à encourager les branches et les entreprises à négocier sur ce sujet en offrant, notamment, un guide méthodologique pour celles qui n'auraient pas encore négocié d'accords collectifs. Dans cette logique, et tirant des enseignements de la crise sanitaire, il a présenté des recommandations et mis en avant des bonnes pratiques dont les branches et les entreprises ont pu s'inspirer.

Signé par l'ensemble des partenaires sociaux à l'exception de la CGT, l'accord a été étendu par arrêté du 2 avril 2021, après avis de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). L'extension a été prononcée avec une réserve formulée à l'article relatif aux frais professionnels. L'ANI est donc applicable dans toutes les entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires (Medef, CPME et U2P). Ses stipulations peuvent toutefois être écartées par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe sur le télétravail (mais pas d'une charte).

79) Télétravail durant la crise sanitaire, 10 février 2022, Dares Analyses N°9.

B. La conclusion des accords de branche et d'entreprise relatifs au télétravail

Les accords de branche sur le télétravail

8 ACCORDS DE BRANCHE

Huit accords de branche télétravail ont été dédiés à cette thématique en 2021 (zéro en 2020). Vingt-et-un accords collectifs, portant sur d'autres thématiques telles que l'emploi des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle ou la qualité de vie au travail, ainsi que deux conventions collectives, ont intégré des dispositions relatives au télétravail.

Les accords de branche dédiés au télétravail s'inscrivent dans la continuité de l'ANI du 26 novembre, intégrant les différents points de vigilance qui y sont soulevés, notamment en termes de **dialogue social.** L'ANI incite en effet à faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise et de la branche professionnelle, en gage de réussite. Tous les accords recommandent de structurer le déploiement du télétravail par le dialogue social, et notamment l'accord du 8 septembre 2021 de la branche *pharmaceutique produits fabrication commerce* qui rappelle la nécessité de l'intégrer dans chacune des phases de mise en œuvre (définition des conditions d'éligibilité, élaboration des règles de prise en charge des frais professionnels, communication, etc.).

En outre, si le télétravail est présenté comme un élément constitutif d'une meilleure **qualité de vie au travail**[80] et **d'amélioration des conditions de travail** dans la majorité des préambules des accords, plusieurs autres raisons de sa mise en œuvre sont avancées dans ceux-ci :

- le télétravail apparaît parfois comme une réponse à un **enjeu écologique**, s'inscrivant dans la démarche Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Le déploiement du télétravail a en effet un impact positif indéniable sur l'environnement en ce qu'il permet la diminution de l'impact carbone individuel des salariés et de l'entreprise ;
- il peut également constituer un critère et un atout pour renforcer **l'attractivité de l'entreprise** confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement et un outil potentiel de fidélisation des salariés ;
- il peut répondre aux nouvelles attentes en matière **d'organisation et de collectif de travail**, en accompagnant et accélérant la diffusion de nouvelles pratiques collaboratives et managériales. Le principe de confiance mutuelle (direction-salariés) comme postulat à la mise en œuvre du télétravail est souvent rappelé. Le télétravail s'inscrit également dans la continuité du développement et du recours croissant aux nouveaux **outils digitaux** ;
- enfin, le télétravail est présenté comme un levier de **réduction des frais généraux** des entreprises, qui s'opère dans certaines conditions.

80) La branche *banque populaire* dans son accord relatif à la qualité de vie au travail, rappelle la nécessité de transformer l'organisation et l'environnement du travail, *via* le travail à distance en tant que levier de qualité de vie au travail selon des modalités différentes telles que nomadisme, multisites, télétravail et invite les entreprises à ouvrir un dialogue sur ce sujet.

Les accords rappellent également les points de vigilance sur l'exercice du télétravail, tels que la nécessité de maintenir un collectif de travail et de prévenir l'isolement social, ou encore la prise en compte de la porosité excessive entre vie professionnelle et vie privée, et des risques psychosociaux. Il est à noter également que dix branches[81] ont évoqué le télétravail en préambule de leur accord relatif à l'activité partielle longue durée (APLD) et maintien en emploi pour signifier, parmi un ensemble d'autres raisons, les effets délétères du télétravail sur la situation économique de la branche ou, à l'inverse, pour signifier la nécessaire prise en compte de ce mode d'organisation du travail comme moteur « d'adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental, sans oublier la modernisation du management pour le mettre en cohérence avec les nouvelles aspirations sociétales ».

S'agissant de la mise en place et de l'organisation du télétravail

Les circonstances de mise en place du télétravail en 2020 ont précipité le recours au télétravail de façon exceptionnelle, dans les conditions d'encadrement explicitées ci-avant. Fortes des enseignements issus de cette période, en 2021, les huit branches présentent, dans leur accord, les conditions de recours et de mise en œuvre du **télétravail régulier** qui s'entend alors comme mode d'organisation du travail pérenne. En outre, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure ou de travail d'urgence, elles présentent, à l'exception de la branche des *commerces de gros et de la distribution des papiers cartons*, des dispositions spécifiques en cas de **télétravail exceptionnel** qui peut alors être imposé unilatéralement par l'employeur ou rappellent certaines modalités pour la mise en place de **télétravail occasionnel**.

Les huit accords précisent les conditions de définition des critères d'**éligibilité** des activités au télétravail ainsi que les conditions d'accès des salariés au télétravail. Les accords rappellent que le télétravail revêt un **caractère volontaire** à la fois pour le salarié et l'employeur concernés et explicitent, pour quatre d'entre eux, les modalités d'expression du **principe de double-volontariat** (*pharmaceutique produits fabrication commerce* ; *papiers-cartons commerce gros distribution* ; *assurances sociétés* ; *activités de marchés financiers*). Dans chacun des accords, le principe de double-volontariat s'accompagne du principe de réversibilité pour les deux parties : le salarié comme l'employeur peuvent renoncer ou mettre un terme à la situation de télétravail selon certaines conditions. L'accord *pharmaceutique produits fabrication commerce* recommande à cet égard la détermination d'un délai de prévenance d'une durée de 2 à 4 semaines.

81) Il s'agit des branches des : *détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ; cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ; taxi ; caoutchouc ; commerces de gros ; charcuterie de détail ; chaînes de cafétérias et assimilés ; entreprises du secteur privé du spectacle vivant ; immobilier ; administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers ; habillement.*

Si généralement, tous les statuts d'emploi (CDI, CDD, stage sous réserve que la convention de stage ne l'interdise pas) permettent de prétendre au télétravail, des restrictions sur les métiers/postes sur la base de critères objectifs et pertinents peuvent être définies suite à un diagnostic préalable dans l'entreprise (*industrie pharmaceutique* ou *commerce pharmaceutiques* par exemple). De même, des restrictions peuvent être établies sur la base de critères individuels (nécessité d'une présence sur site, notamment pour les salariés à temps partiel, expérience dans la fonction, validation de la période d'essai, etc.) ou de situations particulières (nouveau salarié dans l'entreprise ou délai d'ancienneté, salariés occupant un nouveau poste de travail, alternant ayant un contrat de travail, etc.). L'accord de *Pôle-Emploi* du 20 juillet 2021 fixe, en plus, des conditions matérielles d'accès, (assurance adéquate du domicile et couverture réseau internet et téléphonique, conformité électrique).

Cinq branches se sont positionnées sur la **fréquence du télétravail**, dans un objectif, notamment, de recherche d'équilibre entre temps de télétravail et temps de travail sur site et de préservation du lien social au sein de l'entreprise. Deux branches (*pharmaceutique produits fabrication commerce* ; *papiers-cartons commerce gros distribution*) recommandent à ce titre une moyenne de deux à trois jours de télétravail par semaine. Trois branches (*régies de quartier* ; *Pôle-Emploi* ; CCN du *négoce de l'ameublement)* fixent le nombre de jours maximal de télétravail par semaine, variant entre 2 et 4 jours.

S'agissant des conditions pratiques de réalisation du télétravail

Les accords prévoient la **mise à disposition de matériel informatique** aux salariés en situation de télétravail, à l'exception des accords des branches *assurances sociétés* et *activités de marchés financiers* signés respectivement les 9 et 25 novembre 2021. Le prêt de matériel informatique s'accompagne de conditions d'utilisation, notamment en termes de confidentialité pour les données relatives à l'entreprise ou de conditions d'accès restrictives (mot de passe, isolement du matériel dans un espace spécifique, etc.).

Chacun des accords rappelle l'obligation de **prise en charge des frais professionnels** par l'employeur, quelle que soit la situation de travail. Trois accords prévoient les modalités de prise en charge et/ou en fixent les montants (*Pôle-Emploi ; régies de quartier ; pharmaceutique produits fabrication commerce*).

À propos du **lieu de télétravail**, deux accords (*Pôle-Emploi* ; *régies de quartier*) disposent qu'en plus de son domicile ou d'un tiers-lieu privé (résidence secondaire notamment), le salarié peut télétravailler au sein d'un espace de *co-working*.

S'agissant de l'égalité de traitement et de la gestion des conditions de travail

Tous les accords de branche rappellent que les salariés en télétravail ont les **mêmes droits** légaux et conventionnels que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en termes de droit d'accès à la formation et de déroulement de carrière. Chacun des accords invite également à une vigilance accrue quant au respect du droit à la déconnexion pour les salariés en télétravail.

Trois accords de branche *(pharmaceutique produits fabrication commerce* ; *papiers-cartons commerce gros distribution* ; *pharmaceutique industrie*) se saisissent de la thématique de **l'égalité entre les femmes et les hommes**, rappelant que le télétravail ne doit pas constituer un frein à l'égalité professionnelle. La branche *pharmaceutique industrie* propose, à ce titre, la réalisation par les entreprises d'un bilan sexué du nombre de salariés bénéficiant du télétravail régulier, ainsi que de son utilisation.

En outre, trois accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*métiers de la transformation des grains* ; *mutualité* ; *banque populaire*) invitent les entreprises à mettre en place ce mode organisationnel, quand celui-ci est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, afin de permettre aux hommes et aux femmes de mieux équilibrer leurs temps de vie et ainsi mieux travailler dans l'entreprise.

Chaque branche effectue des recommandations pour **l'accompagnement** des salariés en télétravail, ainsi que des personnels encadrants, à l'exception de la branche *activités de marchés financiers*. À cet égard, les accords préconisent la détermination d'une période d'adaptation au télétravail, à l'issue de laquelle l'employeur comme le salarié peuvent mettre un terme au télétravail, et l'organisation d'au moins un entretien annuel où les modalités de télétravail pourront être abordées. Ils invitent également à la mise en œuvre de formations spécifiques, notamment en matière d'outils numériques, à la fois pour les agents en télétravail et les personnels encadrants.

La branche *courtage d'assurances et/ou de réassurances* invite, dans son accord sur la qualité de vie au travail, « les entreprises à former les managers au management à distance afin de tenir compte des difficultés afférentes au télétravail dans le cadre du suivi des alternants » et rappelle qu'il a été élaboré, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) un recueil de recommandations portant sur l'exercice du télétravail en période exceptionnelle.

Les accords de branche intègrent la thématique de la **santé et de la sécurité au travail et des risques inhérents au télétravail**, rappelant que le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Tous les accords, à l'exception de l'accord du 25 novembre 2021 de la branche *activités de marchés financiers*, rappellent à cet égard que le document unique d'évaluation des risques professionnelles (DUERP) doit comprendre les risques liés au télétravail. L'attention est notamment portée sur les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail (isolement et risques psychosociaux), et à l'usage des outils numériques.

Quatre accords (*pharmaceutique produits fabrication commerce* ; *assurances sociétés* ; CCN des *activités de marchés financiers* ; *pharmaceutique industrie*) effectuent des recommandations allant dans le sens d'une **adaptation des modalités du dialogue social** au télétravail, afin d'en assurer la continuité. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que ce dialogue social puisse s'exercer dans des conditions efficaces, ainsi qu'au maintien du lien entre les salariés et les représentants (élus ou syndicaux) en situation de télétravail.

S'agissant de la prise en compte des situations spécifiques

À l'exception de l'accord *papiers-cartons commerce gros distribution,* tous les accords rappellent que le télétravail peut participer au maintien dans l'emploi de certains publics, notamment les **personnes en situation de handicap** ou les salariés atteints d'une maladie chronique ou invalidante. À cet égard, leur accès au télétravail doit être facilité.

Par ailleurs, quatre accords relatifs aux personnes en situation de handicap (*services de santé au travail interentreprises ; personnel des industries céramiques; céramique d'art*) et la branche *courtage d'assurances et/ou de réassurances* dans son accord relatif à la qualité de vie au travail rappellent que celles-ci bénéficient des mêmes droits au recours au télétravail que tout autre salarié, sous couvert, pour la branche du *personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance*, de la nécessité de mettre en place des aménagements du poste de travail et équipement informatique adapté au domicile du salarié.

À l'exception de l'accord *papiers-cartons commerce gros distribution*, tous les accords de branche rappellent que le télétravail permet l'accompagnement des **salariés aidants familiaux** en articulation avec les dispositifs existants.

La branche du *personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance*, dans son accord relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, souhaite que « l'accès au télétravail soit favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant remplit les conditions d'éligibilité ».

L'accord de la branche *pharmaceutique produits fabrication commerce* rappelle, quant à lui, que le télétravail est un moyen d'accompagner la fin de **carrière des salariés sénior**. À cet égard, leur accès au télétravail doit être facilité.

La CCN de la *presse quotidienne et hebdomadaire en régions* du 9 août 2021 présente notamment, en son article 4.6, les principales dispositions sur le télétravail et recommande une organisation du télétravail n'excédant pas deux jours par semaine afin de maintenir le lien social à l'intérieur de l'entreprise et, en son article 6.2 sur la formation de base, indique que « comme pour l'illettrisme, l'employeur prend en charge une formation de base pour former les salariés aux outils numériques courants et indispensables au travail dans l'entreprise et à la pratique du télétravail ». Celle de la télédiffusion du 2 juillet 2021 sur ce sujet reprend les dispositions antérieures.

Les accords d'entreprise sur le télétravail

4 070
ACCORDS D'ENTREPRISE TÉLÉTRAVAIL

En 2021, 4 070 accords d'entreprise télétravail comportant des dispositions relatives au télétravail ont été signés (2 760 en 2020), soit une augmentation de 56 %. L'analyse de ces accords est traitée dans la Partie 3, Chapitre 1 – Point 2.9. Focus : les accords d'entreprises portant sur le télétravail.

À titre d'illustration, il est présenté ci-dessous l'accord relatif aux nouveaux modes de travail du 10 juin 2021 chez Renault SAS et Renault Digital.

Cet accord signé entre la direction de Renault SAS et le syndicat CGT-FO et CFE-CGC et CFDT est le résultat de la négociation sur le télétravail.

Les conditions d'éligibilité : elles ont été assouplies. Désormais, tout salarié qui le souhaite peut télétravailler, qu'il soit en CDI, CDD, contrat d'intérim ou d'alternance, qu'il soit à temps plein ou partiel, dès lors que ses activités sont compatibles.

Le télétravail habituel : la formule de télétravail standard est hybride, et s'exerce à raison de deux ou trois jours par semaine (sans cumul d'une semaine sur l'autre), en journées ou demi-journées. Les 2 jours sont « de droit » et les 3 jours dépendent de « l'organisation du service ».

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande via le *workflow* dédié, dans lequel le manager doit formaliser sa réponse après rencontre avec le salarié. Le refus éventuel du manager ne peut reposer que sur l'un des critères d'éligibilité (type de contrat ou compatibilité des activités).

Une fois inscrit, le salarié choisit les jours de la semaine télétravaillés, après échanges avec son manager et en considérant les besoins du reste de l'équipe. Ils peuvent ponctuellement être repositionnés un autre jour de la semaine, en cas d'« événement impératif ou exceptionnel », professionnel ou personnel, impliquant la présence physique du salarié. Ce dernier peut également modifier de manière pérenne les jours choisis, avec l'accord de son manager, ou encore demander à modifier le nombre de jours de télétravail, en suivant la même procédure qu'à l'inscription.

L'accompagnement : il a été convenu de « pérenniser le dispositif d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux liés au travail à distance, mis en place lors de la pandémie ». Par ailleurs, les *e-learnings* créés avec l'accord de Renault SAS du 7 février 2019 sont maintenus « et tout salarié souhaitant télétravailler doit, au préalable, suivre le module d'*e-learning* afférent ». Sont également mis en place des webinaires sur le travail et le management à distance, complétés d'ateliers interactifs.

Afin de conserver le lien social, chaque manager aura la possibilité, en lien avec son équipe, de définir, chaque semaine, jusqu'à une journée d'équipe où tous doivent être physiquement présents sur leur lieu de travail. Le nouveau modèle de travail distanciel/présentiel appelle en outre à proposer aux salariés des lieux d'accueil et de passage différents de ceux existants. Selon l'accord, « les futurs aménagements des locaux entraîneront une localisation clairement définie et pensée pour favoriser la rencontre et le «désilotage» avec au sein de l'équipe, un secteur d'installation dédié, sans toutefois que des postes de travail individuels ne soient attribués nominativement », sauf pour les postes nécessitant un matériel spécifique.

Le lieu d'exercice du télétravail : le choix a été fait de ne pas circonscrire le lieu de télétravail. Le salarié peut même télétravailler en dehors du pays à hauteur de 30 jours par an, à condition d'en informer préalablement le manager. Le lieu de télétravail devra cependant être « propice à la concentration et à la réalisation de son activité », permettre d'assurer la confidentialité des échanges et des données, et enfin garantir sa sécurité et celle des équipements mis à disposition par l'entreprise.

La prise en charge des frais professionnels en cas de télétravail

- le salarié en formule standard bénéficie d'une dotation informatique (PC, casque audio, souris) ;
- une enveloppe de 200 euros, utilisable dans un délai de six mois à compter de l'entrée dans le dispositif standard, est également mise à disposition pour l'achat de matériels visant à améliorer le poste de travail à distance. Le remboursement se fait sur note de frais et avec justificatifs.

Les salariés en télétravail standard recevront « une indemnité forfaitaire mensuelle de 10 euros par jour de télétravail prédéterminé par semaine, plafonnée à 30 euros par mois », pouvant être utilisée « au libre choix du salarié ».

10. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI

185
ACCORDS DE BRANCHE

L'année 2021 a été particulièrement riche en conclusion d'accords de branche portant sur la formation professionnelle, qu'il s'agisse de sujets récurrents relatifs à des dispositifs particuliers avec 185 accords de branches conclus.

Ce sont 240 accords de branche relatifs à la formation professionnelle qui ont fait l'objet d'une demande d'extension auprès des services de la DGT.

Parmi les sujets récurrents, peuvent être cités notamment : l'alternance, dont l'apprentissage (37 accords), le contrat de professionnalisation (35 accords) et le tutorat ; le financement de la formation professionnelle, dont les contributions supplémentaires (31 accords) ; la certification ; les différents éléments relatifs au développement des compétences des salariés, dont le compte personnel de formation ([CPF] 30 accords) ; l'entretien professionnel (28 accords) ; le bilan de compétences (19 accords), le Plan de développement des compétences ([PDC] 28 accords), la valorisation des acquis de l'expérience ([VAE] 27 accords) – et les modalités de formation comme les actions de formation en situation de travail (10 accords), etc.

L'année 2021 a été également marquée par la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la formation professionnelle qui tire les conséquences de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et propose d'éventuels ajustements au système de la formation professionnelle.

10.1. L'ANI DU 14 OCTOBRE 2021

Trois ans après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel se sont réunies pour effectuer le bilan de cette réforme et évaluer les conséquences de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés.

Au regard de ce bilan, les partenaires sociaux ont mené une réflexion qui a permis d'identifier sept thématiques stratégiques majeures, pouvant donner lieu à des travaux d'ajustement du système de la formation professionnelle aux besoins en compétences des entreprises et des salariés. Ces chantiers sont les suivants :

- encourager durablement le recours à l'alternance ;
- professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours ;
- faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises ;
- simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs ;
- créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;
- disposer de l'ensemble des moyens disponibles pour financer la formation professionnelle ;
- poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).

Les propositions détaillées relatives à ces sept thématiques ont été développées dans l'accord cadre national interprofessionnel (Acni) pour ajuster la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux nouveaux enjeux. Il a été signé le 14 octobre 2021.

A. Encourager durablement le recours à l'alternance

Les partenaires sociaux témoignent dans cet accord d'une forte augmentation du nombre de contrats d'apprentissage, due à la réforme engagée par la loi du 5 septembre 2018, mais aussi par les décisions prises dans le cadre du Plan de relance (aides exceptionnelles au recrutement d'apprenti et contrat de professionnalisation). Ils qualifient l'apprentissage de voie d'insertion dans l'emploi performante, malgré l'existence de quelques freins périphériques.

Pour intensifier la dynamique de la réforme, les partenaires sociaux proposent les mesures suivantes :

- améliorer les dispositifs d'orientation des élèves en invitant les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) à présenter au collège ou au lycée les métiers et les offres de formation respectivement, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) à organiser une communication annuelle sur l'offre de formation sur les territoires, les plateformes Affelnet et Parcoursup à mettre en visibilité l'ensemble des offres de formation au moment des vœux ;

- renforcer l'accompagnement des jeunes en invitant les branches à se saisir de la certification des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, les acteurs de l'emploi à informer les apprentis sur les dispositifs d'aide au logement et aux transports.

Afin d'éviter une sortie du système de la formation professionnelle sans qualification, les partenaires sociaux préconisent de :

- permettre à un jeune de revenir vers le lycée professionnel en cas de difficulté ;
- soutenir l'innovation pédagogique des CFA en proposant de rendre les dépenses liées à l'innovation pédagogique des CFA, notamment dans le secteur d'avenir, éligibles aux dépenses libératoires des entreprises ;
- simplifier et d'harmoniser les procédures administratives lors du dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation auprès des opérateurs de compétences (Opco).

B. Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours

Les partenaires sociaux estiment que les salariés et des demandeurs d'emploi manquent de visibilité sur l'évolution des métiers et les besoins des entreprises en compétences, ce qui constitue un frein pour l'utilisation efficace de leur CPF. De même, la réforme n'aurait pas encore atteint ses objectifs en matière de co-construction puisque les pratiques d'abondement du CPF par les entreprises demeurent modestes.

Les partenaires sociaux soulignent l'absence de données qualitatives sur le CPF à destination des branches et proposent un ensemble des mesures pour aider les salariés à mieux utiliser leur CPF. Ils préconisent notamment qu'une expérimentation soit menée afin de permettre l'achat de formations qui ne seraient pas issues du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais qui seraient validées par un opérateur conseil en évolution professionnelle (CEP) et concertées en amont avec les branches professionnelles.

C. Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises

Les partenaires sociaux estiment que le passage du Plan de formation au PDC est aujourd'hui inégalement pris en compte et mis en perspective dans la stratégie des entreprises.

Or, la prise en compte de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises suppose de nouveaux outils. Dans ce registre, l'accord cite la mise en place de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) simplifiée, pour les entreprises non-concernées par l'obligation légale de négocier une GEPP.

Autre constat partagé par les partenaires sociaux, le lien insuffisant entre le projet individuel du salarié et la stratégie de l'entreprise. Ils jugent ainsi nécessaire de créer de nouvelles mesures d'incitation financière pour les entreprises effectuant des dépenses de formation supplémentaires (en plus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance [Cufpa]).

D. Simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs

Les partenaires sociaux proposent d'améliorer le cadre juridique d'enregistrement des certifications pour faciliter la lisibilité des répertoires pour les salariés et les entreprises. Par ailleurs, ils déplorent l'effort insuffisant des certificateurs dans le domaine du découpage des formations en blocs de compétences, préconisé par le système européen de certification.

Ils proposent de multiplier les efforts afin de créer des blocs de compétences et des certifications transverses, des socles communs et des micro-certificats.

E. Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux expriment la volonté de créer des leviers de pilotage adaptés aux ambitions de la réforme du 5 septembre 2018, qui se traduiraient dans un premier temps par l'amélioration de l'accès aux données.

En effet, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) produisent des études qui seraient souvent insuffisamment utilisées par les différents acteurs de la formation professionnelle pour la création de leur offre de services, leur stratégie de formation ou des certifications. Ces études souvent limitées au périmètre de la branche manquent de visibilité. L'accord prône donc la coordination entre les acteurs des OPMQ et la création des OPMQ interbranches, ainsi qu'une consolidation des données en provenance des acteurs différents, publics comme privés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place le recueil, le traitement, et la mise à disposition des données relatives aux postes budgétaires les plus importants de France compétences : l'alternance, le CPF et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ils demandent donc un accès aux données utiles relatives au pilotage national et régional de la politique de formation professionnelle et à la possibilité de les exploiter.

De surcroit, les partenaires sociaux expriment la volonté d'ajuster la gouvernance au sein de France compétences et de participer davantage à la définition de la vision stratégique partagée. Ils demandent de renforcer le rôle et les possibilités d'action dévolues aux partenaires sociaux afin qu'ils puissent, notamment, effectuer des arbitrages sur tous les postes budgétaires. En outre, ils proposent de modifier la redistribution des voix au conseil d'administration pour la rendre plus équilibrée.

Finalement, dans la mesure où le développement des compétences en France est une question stratégique, les parties signataires proposent de créer un espace de réflexion et de programmation de cette dernière sur un mode pluriannuel. Il serait préférable d'articuler la réflexion de la stratégie nationale pluriannuelle avec les stratégies régionales, tout en favorisant la coordination des acteurs à tous les niveaux.

F. Disposer de l'ensemble des moyens disponibles pour le financement de la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent que le pilotage financier de la formation professionnelle, tel que défini par la réforme du 5 septembre 2018, ne permet pas d'anticiper suffisamment une trajectoire financière pluriannuelle. De ce fait, les parties signataires proposent des mesures de révision des mécanismes de financement, prenant en compte l'ensemble des ressources mobilisables.

S'agissant de l'alternance, que les parties signataires définissent comme une priorité, l'accord affirme, entre autres, un principe d'équité et considère que toute entreprise, privée ou publique, devrait participer au financement du dispositif *via* la taxe d'apprentissage.

Une autre proposition consiste à mettre en place le dispositif de suivi des déports des effectifs des jeunes formés par la voie scolaire vers l'apprentissage.

Par ailleurs, les partenaires sociaux prônent l'établissement d'une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des niveaux de prise en charge dits « coûts-contrats » avec les branches professionnelles, en modifiant les éléments pris en compte pour la construction des grilles.

Les parties signataires considèrent que le PIC participe au financement de dépenses relevant en réalité de la solidarité nationale et proposent de restituer cette part au budget de France compétences.

Par ailleurs, la pérennisation et la simplification des modalités d'accès à FNE-Formation, ainsi que la mobilisation du Fond social européen (FSE) permettraient d'accompagner efficacement les transitions écologiques et numériques.

In fine, les partenaires sociaux demandent que les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient, au même titre que les entreprises de moins de 50 salariés, d'une ligne budgétaire dédiée au sein des Opco.

G. Poursuivre le chantier des transitions professionnelles, notamment intersectorielles

Les parties signataires distinguent deux types de dynamiques des transitions professionnelles : celle liée à l'évolution des métiers et des emplois, et celle liée à l'initiative des salariés pour des motivations individuelles.

Ils constatent également que le dispositif Transco n'a pas encore pu démontrer son efficacité opérationnelle et qu'une vraie offre de proximité en la matière à destination des entreprises reste à construire. De ce fait, les parties signataires s'engagent à ouvrir un chantier permettant d'inventorier les mesures à prendre pour favoriser cette offre.

Pour favoriser le recours à Transco, les parties signataires jugent nécessaire d'instaurer des mesures incitatives à destination des entreprises et des salariés. Parmi ces mesures, l'instauration d'un crédit d'impôt pour le salarié qui engagerait des dépenses au-delà des fonds disponibles sur son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP) est proposé ou celle d'une négociation d'un accord collectif prévoyant la prise en charge d'éventuels restes à charge.

S'agissant de la Pro-A, les parties signataires proposent d'élargir les publics cibles, ainsi que de simplifier les procédures d'accès au dispositif.

10.2. 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[82]. 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 reconversion professionnelle. Elle s'adresse aux salariés qui souhaitent suivre une action de formation ou faire valider les acquis de leur expérience afin d'obtenir une certification professionnelle ou encore acquérir le socle de connaissances et de compétences (Cléa). Un accord de branche étendu est nécessaire à la mise en œuvre de ce dispositif.

A. L'état des lieux du dispositif Pro-A

Le nombre total de Pro-A entre 2021 et février 2022 **s'élève à 6 014**, dont notamment 2 421 dans le domaine de la santé, 977 dans le domaine du commerce, 407 dans le domaine du transport du voyage et de la distribution, 282 dans le domaine de l'interindustriel, 722 dans le domaine de la cohésion sociale et 141 dans le domaine de la construction.

B. Le renforcement de la Pro-A par le Plan de relance

Le dispositif Pro-A a été renforcé dans le cadre du Plan de relance de l'activité consécutif à la crise sanitaire de la Covid-19. Le Gouvernement a revu à la hausse les crédits permettant de financer la mobilisation de ce dispositif : 270 millions d'euros ont été attribués à la Pro-A pour 2021 et 2022. Une partie de cette enveloppe est destinée aux métiers du soin et de l'accompagnement (73,1 millions d'euros pour l'Opco Santé et 4 millions d'euros pour l'Opco Uniformation). Les métiers visés sont notamment le diplôme d'État d'infirmer, le diplôme d'État d'aide-soignant et le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

82) La présentation du dispositif Pro-A est disponible dans le **Bilan de la négociation collective 2020,** cf. partie 2, chapitre 1, 3. Le déploiement de la formation professionnel : dispositif Pro-A et partie 3, chapitre 2, 10.2. La promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A).

C. Le bilan de l'analyse des accords de branche

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) participe à la procédure de contrôle de légalité des accords de branche relatifs à la Pro-A, nécessaire pour permettre l'extension de ces accords et ainsi l'accès de l'ensemble des salariés de la branche au dispositif.

39
ACCORDS PRO-A

Depuis le début de mise en œuvre du dispositif, la DGEFP a été destinataire de **133 accords de branche** dont 39 accords de branche signés en 2021. Sur ces 133 accords, 120 accords ont été analysés et ont bénéficié de l'extension, les 20 accords restants sont en cours d'analyse.

La procédure d'extension des accords de branche nécessite au moins 45 jours entre la signature des accords par les partenaires sociaux et leur extension.

La DGT adresse l'accord à la DGEFP pour analyse, notamment s'agissant du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des métiers visés par les certifications ciblées par l'accord. La DGEFP sollicite régulièrement les branches concernées durant l'analyse : les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences sont en effet le plus souvent insuffisamment argumentés, nécessitant une note complémentaire d'analyse de la part de la branche permettant de justifier le respect de ces critères.

Par ailleurs, les accords de branche doivent déterminer les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, qui doivent être inscrites et actives au RNCP. Or, les accords listent régulièrement des certifications professionnelles qui ne sont pas inscrites au RNCP. D'autres éléments doivent être inscrits dans l'accord de branche notamment les publics visés en cas de parcours de plus de 12 mois ou pour porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation.

10.3. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) DE BRANCHE ET LA GEPP D'ENTREPRISE : STABILITÉ DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2021

Outil d'anticipation des besoins et des compétences permettant d'accompagner les salariés et les entreprises, dans l'adaptation aux mutations économiques et aux transitions démographique, numérique et écologique, la GPEC a fait l'objet de négociation, tant au niveau des branches que des entreprises.

A. Une douzaine d'accords de branche porte sur la mise en place d'une politique GPEC en 2021

Les **branches professionnelles** ont une obligation de négocier en matière de GPEC[83] au moins une fois tous les 4 ans, et à défaut d'accord de méthode prévoyant une périodicité différente, *a minima* au moins une fois tous les 3 ans. Ces dispositions supplétives ont été modifiées par la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, qui prévoit que la négociation en matière de GPEC devra notamment répondre aux enjeux de la transition écologique (cf. *supra* Partie 2. Chapitre 1. Le contexte normatif point, 3. L'environnement : objet du dialogue social).

UNE DOUZAINE D'ACCORDS DE BRANCHE

En 2021, **une douzaine d'accords de branche** portent sur la mise en place d'une politique en matière de GPEC, celle-ci faisant souvent partie d'un ensemble plus vaste de mesures dont celles relatives à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion par l'alternance « Pro-A ».

Les branches ci-dessous ont intégré des dispositions en matière de GPEC dans leurs accords en 2021 :

1. branche *services à l'énergie,*
2. branche des *services de santé au travail interentreprises,*
3. branche de l'*audiovisuel, électronique et équipement ménager,*
4. branche des *entreprises d'architecture,*
5. branche du *négoce des matériaux de construction,*
6. branche de *l'industrie de la fabrication des ciments,*
7. branche du *travail temporaire,*
8. branche des *métiers du commerce de détail, alimentaire spécialisé,*
9. branche des *métiers du commerce de détail non spécialisé,*
10. branche de la *manutention ferroviaire et travaux connexes,*
11. branche des *organismes de formation,*
12. branche des *institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.*

Dans ces accords, les partenaires sociaux s'engagent à développer leur GPEC pour :

- analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ou les emplois émergents ou développer les besoins en compétences des structures ;
- définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle ;

83) La nouvelle appellation GEPP concerne la négociation au niveau de l'entreprise, alors que le terme GPEC reste celui de la négociation de branche. La GEPP englobe la GPEC avec d'autres thématiques au niveau des entreprises, cf. article L. 2242-20 du code du travail : « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises (…) une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPP) portant sur : 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article **L. 2254- 2** ; ».

- aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences ;
- outiller les structures de la branche afin qu'elles puissent disposer de moyens dimensionnés pour les aider à anticiper et organiser leurs besoins en compétences au regard de l'évolution et des mutations de leurs activités.

L'accord de branche des *institutions de retraite complémentaire et de prévoyance* est le seul à mentionner comme objectif la prise en compte des enjeux de la transition écologique et énergétique.

Enfin, la branche du *travail temporaire* a décidé d'inclure sa démarche de GPEC dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) signé avec le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, et précise que l'objectif est de sécuriser les trajectoires et les reconversions professionnelles des salariés intérimaires en renforçant leurs compétences et leurs qualifications et en proposant une meilleure adéquation de ses compétences et qualifications aux besoins d'emploi identifiés.

B. Plus de 600 accords d'entreprise signés sur la GEPP en 2021

Au niveau de l'entreprise, la négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers est obligatoire au moins une fois tous les 4 ans, et à défaut d'accord de méthode, tous les 3 ans pour les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que pour les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France. Elle doit porter notamment sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

En 2021, **plus de 600 accords d'entreprise ont été signés**, chiffre relativement stable ces dernières années : 591 en 2020, 671 en 2019, et 621 en 2018.

Ces accords visent le plus souvent à :

- anticiper les évolutions des métiers, afin de donner à tous les salariés une visibilité sur le devenir des emplois, des compétences et la capacité à s'y adapter ;
- attirer et intégrer de nouveaux salariés en apportant une attention particulière sur les engagements de l'entreprise en matière d'inclusion ;
- valoriser les talents internes et développer les compétences et l'employabilité des salariés en fonction des besoins de l'entreprise et de ses nécessités environnementales ;
- accompagner les fins de carrière et les départs de l'entreprise, en favorisant la transmission des savoirs (tutorat/mentorat) et le passage entre activité et retraite.

Afin d'atteindre ces objectifs, les entreprises mentionnent plusieurs outils :

- les entretiens annuels d'évaluation qui permettent de faire le bilan de l'année écoulée ;
- les entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, qui doivent avoir lieu tous les 2 ans ;
- l'entretien de bilan professionnel (état des lieux récapitulatif) proposé tous les 6 ans au salarié ;
- la mise à disposition d'information pour les salariés relatifs au CPF ;
- la mise en place d'un « passeport formation » : document unique et personnel qui recense les formations suivies, les compétences et aptitudes professionnelles détenues ;
- la mise à disposition des salariés des fiches de postes et dans certains cas, de fiches de regroupement (postes semblables par leur contenu) ;
- le recours au référentiel de compétences qui rassemble dans un même document l'ensemble des compétences nécessaires à la bonne exécution des missions de l'entreprise.

Par ailleurs, une analyse d'une sélection d'accords permet de mettre en évidence quelques actions remarquables.

Des actions pour favoriser le maintien en emploi des seniors

Certains accords mentionnent la mise en place de dispositifs spécifiques pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

L'accord d'entreprise McDonald's Paris Sud du 14 avril 2021 prévoit notamment de :

- favoriser les demandes de passage à temps partiel et/ou de réduction de durée contractuelle de travail ;
- favoriser le rapprochement domicile-travail des salariés âgés ;
- prévenir toute forme de discrimination notamment liée à l'âge, en poursuivant des actions de sensibilisation aux bonnes pratiques relatives au management durable et responsable, et à l'adoption par chacun d'un comportement durable et responsable.

L'accord de groupe GEPP Nexity du 15 octobre 2021 met en place des dispositifs d'aménagement de fin de carrière :

- faciliter les retraites progressives pour les collaborateurs qui en font la demande ;
- accompagner le temps partiel de fin de carrière à hauteur de 90 % sur les 6 derniers mois précédant la retraite (rémunéré sur la base d'un temps plein) ;
- autoriser le cumul emploi-retraite pour des missions ponctuelles ;
- favoriser la transmission des savoirs et des compétences en recherchant des tuteurs parmi les salariés âgés de 55 ans et plus.

Enfin, l'accord UES Capgemini du 28 septembre 2021 prévoit également d'accompagner les salariés de 45 ans et plus par le biais de dispositifs adaptés. Parmi ceux-ci, la création, à compter du 1er janvier 2022, d'un dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière, qui s'adresse aux salariés volontaires qui souhaitent vivre en fin de carrière une expérience professionnelle d'engagement citoyen.

Des dispositifs innovants de développement des compétences

L'accord Renault Group « Re-Nouveau France 2025 » du 14 décembre 2021 mentionne la création de la Re-Know University (école de formation interne) qui permet de former aux métiers et compétences de l'industrie automobile de demain. Celle-ci s'articule autour de trois pôles en France : ElectriCity et Mega Factory e-motor sur la mobilité électrique ; Refactory à Flins, sur l'économie circulaire et enfin, un pôle data, software et cybersécurité. En complément, des clubs métier sur ces thématiques sont également créés et permettent d'accélérer l'identification des compétences clés, de diminuer le temps de conception de formation et d'optimiser le déploiement par la mise à disposition de sessions de formation mutualisées.

L'accord Horiba Medical sur la politique de gestion sociale du 17 décembre 2021 valorise les démarches de VAE. L'entreprise a réalisé plusieurs réunions d'information auprès de ses collaborateurs afin d'expliciter le dispositif de VAE. Compte tenu du succès, l'entreprise souhaite continuer la communication sur ce dispositif. Horiba Medical encourage ainsi les démarches VAE réalisées hors temps de travail par une prime de 315 euros bruts à l'obtention du diplôme.

Des actions pour favoriser les mobilités des salariés soumis aux mutations

L'accord de la société Roche du 3 mars 2021 propose, quant à lui, une classification des métiers existants au sein de l'entreprise en quatre type de métiers :

- métiers émergents ou nouveaux métiers ;
- métiers en tension ;
- métiers en évolution (qui connaissent par le contexte économique, législatif et réglementaire, technique, technologique, etc. une évolution de leur champ de compétences) ;
- métiers sensibles ou fragilisés.

Cette classification permet de donner une meilleure visibilité aux salariés de l'entreprise sur l'évolution de leurs métiers et de faciliter les stratégies de mobilité au sein de l'entreprise.

L'avenant Coca-Cola European Group du 25 février 2021 propose également des mesures spécifiques pour les salariés en métiers sensibles (ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques pourraient entraîner une baisse des effectifs et/ou une évolution importante de périmètre de compétences). L'entreprise prendra à sa charge les demandes de bilan de compétences pour ses salariés et abondera leur CPF de 500 euros dès lors qu'ils auraient déjà financé une formation avec leur CPF.

Brest métropole Habitat, dans son accord du 18 novembre 2021, se propose de favoriser la mobilité de « projet » qui a vocation à répondre à un besoin ponctuel de l'entreprise tout en développant les compétences des salariés. Le salarié pourra soit candidater, soit se voir proposer cette possibilité par les ressources humaines.

L'accord relatif à la GEPP Auchan Retail France du 13 avril 2021 met en avant un dispositif « Vis ma vie ». Pour aider les salariés à trouver une nouvelle orientation au sein de l'entreprise, il leur est proposé jusqu'à 2 jours de découverte par métier afin de leur permettre de rencontrer plusieurs collègues et/ou de découvrir plusieurs métiers pour poser au mieux leur projet professionnel. Les frais sont pris en charge par l'entreprise.

L'accord GEPP Bouygues Immobilier du 17 décembre 2021 met en place, en complément d'un dispositif « Vis ma vie » (d'une durée de 1 à 3 jours), le dispositif « Immersion » accessible aux salariés ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Pour y accéder, le salarié doit évoquer son souhait d'immersion dans un autre service au cours de son entretien professionnel, faire une demande par écrit et participer à un entretien de motivation. L'immersion se déroule sur 1 à 4 semaines et fait l'objet d'une double évaluation par le salarié et ceux qui l'ont accueilli.

Un point est ensuite organisé avec le manager, le responsable formation et le salarié à son retour.

Focus sur la transition écologique

Encore peu d'accords mentionnent la transition écologique comme thématique prioritaire pour les années à venir. C'est néanmoins le cas de l'accord GEPP Bouygues Immobilier du 17 décembre 2021 dans lequel l'entreprise s'engage à sensibiliser, informer et former sur les enjeux écologiques et à développer ses actions en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), de biodiversité, de climat et de politique carbone. Pour ce faire, l'entreprise a mis en place un parcours « Bas carbone » et a lancé début 2022 un parcours « Biodiversité ».

Par ailleurs, l'accord GEPP Celio du 17 novembre 2021 mentionne que la transition écologique n'a pas vocation à impacter à court ou moyen terme ses métiers, mais rappelle les actions entreprises par la société depuis plusieurs années afin de limiter les conséquences de ses activités sur l'environnement :

- la mise en œuvre d'une politique générale RSE avec un arsenal de différentes mesures visant à permettre une démarche éco-responsable de l'entreprise dans la gestion de son activité ;
- les mesures liées à la réduction des émissions de carbone émises par les collaborateurs se rendant sur leur lieu de travail (télétravail, formation à distance, covoiturage).

L'entreprise s'engage également à amplifier son action afin de réduire de manière plus significative son empreinte environnementale dans les années à venir.

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.

11.1. L'APLD PERMET LA PRÉSERVATION DE L'EMPLOI DES SALARIÉS EN CAS DE RÉDUCTION DURABLE DE L'ACTIVITÉ

Le dispositif d'APLD accompagne les employeurs confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Le dispositif ouvre la possibilité pour les employeurs, dans le cadre d'une négociation collective menée au niveau de la branche ou de l'entreprise, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

La mobilisation du dispositif est possible par la voie d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative. Elle est également possible par la voie d'un document unilatéral dans les entreprises appartenant à une branche professionnelle ayant conclu un accord collectif. Pour être homologué par l'autorité administrative, ce document unilatéral doit alors être conforme aux stipulations de l'accord de branche qui doit avoir fait l'objet d'une extension.

Les accords doivent contenir obligatoirement des mentions portant sur le diagnostic de la situation économique de la branche, de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe ainsi que sur ses perspectives d'activité. Sont également obligatoires :

- les mentions de la date de début et de la fin de la période de l'APLD ;
- la définition du périmètre des emplois et des activités auxquels s'applique le dispositif, étant entendu que le recours à l'APLD ne peut être individualisé ;
- les engagements en matière d'emploi et de la formation professionnelle ;
- la définition de la réduction maximale de la durée de travail ;
- les modalités d'information des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives sur la mise en œuvre du dispositif.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail appréciée sur la durée de l'accord ou du document unilatéral (elle peut être portée à 50 % de manière exceptionnelle, sur autorisation de la DDETS et si l'accord ou le document unilatéral le prévoit).

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), limité à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute (dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic). Le reste à charge pour l'employeur est donc d'environ 15 % en moyenne de la rémunération brute du salarié.

En l'état actuel du droit, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

En contrepartie de ce soutien public, l'employeur doit prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle concernant *a minima* les salariés placés en APLD. Le non-respect des engagements en matière d'emploi peut entraîner l'arrêt du versement de l'allocation à l'employeur. 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 raison des difficultés économiques résultant du conflit en Ukraine et contraignant certaines entreprises à réduire leur activité, le Gouvernement a souhaité mettre en place, en mars 2022, plusieurs aménagements du dispositif. Le bénéfice de l'APLD pourra être prolongé jusqu'à 12 mois supplémentaires, avec la possibilité d'adapter les termes d'un accord APLD pendant toute sa durée. Enfin, la date jusqu'à laquelle des accords et documents unilatéraux relatifs à l'APLD peuvent être transmis à l'autorité administrative a été reportée au 31 décembre 2022. Les branches et les entreprises non couvertes à date et qui souhaiteraient négocier un accord peuvent bénéficier de l'accompagnement mis en place par les services de l'État.

11.2. UN BILAN POSITIF DU DÉPLOIEMENT DE L'APLD AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES[84]

A. La mobilisation de l'APLD par les entreprises en 2020-2021

La demande d'APLD

19 799
DAP VALIDÉS

Sur la période du 1er août 2020 au 31 décembre 2021, **19 799 demandes d'autorisation préalable (DAP)** ont été **validées** pour un total de 639 millions d'heures demandées. Ces DAP concernent 17 972 établissements et 9 622 entreprises.

84) Les données présentées ci-après couvrent la période du 1er août 2020 (début de la mise en œuvre du dispositif pour donner suite à la publication du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) au 31 décembre 2021. Ces données sont issues du système d'information Apart de l'ASP et n'ont pas fait l'objet de redressement statistique.

Sur l'ensemble des DAP validées, **12 122 sont adossées à des accords collectifs** (soit 61 % du total) et **7 677 sont adossées à des documents unilatéraux** (39 %) pris en application de l'un des 71 accords de branche étendus.

Les secteurs d'activité ayant demandé le volume d'heures d'APLD le plus important sont le secteur de **l'industrie manufacturière** (39 % des heures demandées sur l'ensemble des DAP validées), le secteur **des transports/entreposage** (17 %), de **l'hébergement et de la restauration** (10 %) et les **activités de services administratifs et de soutien** (9 %).

Pour le secteur de l'industrie manufacturière, la demande d'heures d'APLD représente 34 % du total des heures demandées au titre d'un accord collectif et 56 % du total des heures demandées d'un document unilatéral tous secteurs confondus. Dans ce secteur, les heures demandées au titre d'un accord collectif représentent 68 % des heures demandées. Seuls trois secteurs ont une part d'heures demandées au titre d'un accord collectif inférieur à ce niveau : activités spécialisées, scientifiques et techniques (56 %), activités immobilières (48 %) et information et communication (33 %). En moyenne, 85 % des heures demandées par les autres secteurs le sont au titre d'un accord collectif.

On observe un « **effet taille »** sur le choix de l'entreprise de conclure un accord collectif ou d'élaborer un document unilatéral en application d'un accord de branche.

Les entreprises de petite taille privilégient les documents unilatéraux : 20 % des DAP déposées au titre d'un accord collectif l'ont été par des entreprises de moins de 20 salariés pour l'équivalent de 2 % des heures demandées au titre d'un accord. Inversement, les entreprises de ces catégories ont déposé 45 % de leurs DAP au titre d'un document unilatéral pour l'équivalent de 9 % des heures demandées.

Les entreprises de grande taille concluent quant à elles majoritairement des accords collectifs. La moitié des accords collectifs sont conclus par des entreprises de 250 salariés et plus, et un tiers par les entreprises de 1 000 salariés et plus. Cette dernière catégorie représente 54 % des heures demandées au titre d'un accord collectif contre seulement 21 % des heures demandées au titre d'un document unilatéral.

Cette observation semble traduire les pratiques du dialogue social au sein des grandes entreprises, y compris durant la crise sanitaire, malgré l'existence d'un accord de branche leur permettant de mettre en place l'activité partielle *via* un document unilatéral.

L'indemnisation des heures d'APLD

93
MILLIONS D'HEURES D'APLD INDEMNISÉES

Sur la période du 1er août 2020 au 31 décembre 2021, **93 millions** d'heures d'APLD **ont été indemnisées au 18 mars 2022**[85] pour un montant total de **1,2 milliard d'euros**.
Ces demandes d'indemnisation concernent 12 811 établissements et 8 235 entreprises. Sur l'ensemble des heures d'APLD indemnisées, **76 millions d'heures sont rattachées à des accords collectifs** (soit 81 % du total) et **17 millions d'heures à des documents unilatéraux** (19 %).

Le secteur de l'**industrie manufacturière** représente 37 % du volume des heures indemnisées et 35 % du montant indemnisé sur l'ensemble des demandes d'indemnisation (*via* accords collectifs et documents unilatéraux). Les secteurs des **transports/entreposage, du commerce/réparation d'automobiles et de motocycles** et des **activités spécialisées, scientifiques et techniques** représentent respectivement 27 %, 11 % et 7 % du volume total d'heures indemnisées ainsi que 34 %, 8 % et 7 % du montant total. Le secteur de l'industrie manufacturière concentre 62 % du montant total versé au titre d'un document unilatéral et 29 % du montant total versé au titre d'un accord collectif. Seul le secteur du transport et de l'entreposage représente une part plus importante pour ce dernier motif avec 41 %. En moyenne, 87 % du montant versé à chaque secteur correspond à des heures indemnisées au titre d'un accord collectif. Seuls les secteurs de l'information et de la communication et ceux de la santé humaine et de l'action sociale se caractérisent par un poids relativement faible de l'indemnisation au titre d'un accord collectif (respectivement 37 % et 55 %).

B. Les entreprises appartenant à des branches professionnelles ayant conclu un accord APLD sont les plus engagées dans le dispositif

La demande d'APLD

29
ACCORDS DE BRANCHE

En 2021, **29 accords** portant sur l'APLD ont été signés. Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, **73 accords de branche ont été conclus dont 71 étendus. Parmi ces 71, 62 accords l'ont été en 2021.**

Les secteurs couverts par des accords de branche sont très variés (commerce, industrie, services, professions réglementées, etc.) reflétant une certaine adaptation du dispositif à la variété du tissu économique national.

Les entreprises couvertes par un accord de branche APLD sont majoritaires parmi les entreprises ayant recours à l'APLD. Ainsi, sur l'ensemble des DAP déposées (19 799), 13 466 ont été déposées par des entreprises appartenant à une branche couverte par un accord étendu, soit **68 %. Ces DAP représentent 444 millions**

85) L'écart entre le nombre d'heures demandées (639 millions d'heures) et le nombre d'heures indemnisées (93 millions d'heures) s'explique à la fois par le fait que les entreprises peuvent déposer leurs demandes d'indemnisation jusqu'à 6 mois après la fin de la période d'autorisation si bien que toutes les demandes d'indemnisation se rapportant à la période considérée n'ont pas encore été déposées et par le fait que de nombreuses entreprises demandent, par précaution, des autorisations portant sur un nombre d'heures plus élevé que leur besoin réel *in fine*.

d'heures demandées, soit 70 % du total des heures demandées : 45 % sont adossées à des accords collectifs et 55 % sont adossées à des documents unilatéraux.

Parmi les branches ayant conclu un accord d'APLD, celles qui se caractérisent par le volume le plus important d'heures demandées sont la *métallurgie*, les *hôtels-cafés-restaurants*, la *blanchisserie-teinturerie et le nettoyage* et les *bureaux d'études techniques* (Syntec) :

- la métallurgie concentre 44 % des heures demandées au titre d'un accord collectif et 58 % des heures demandées au titre d'un document unilatéral. Ce secteur représente ainsi la moitié de la mobilisation de l'APLD par les secteurs couverts par un accord de branche et représente un tiers de la mobilisation totale de l'APLD ;
- les hôtels-cafés-restaurants concentrent 11 % des heures demandées au titre d'un accord collectif et 8 % des heures demandées au titre d'un document unilatéral ;
- les bureaux d'études techniques concentrent 2 % des heures demandées au titre d'un accord collectif et 10 % des heures demandées au titre d'un document unilatéral ;
- la blanchisserie-teinturerie et le nettoyage concentre 7 % des heures demandées au titre d'un accord collectif et 0,2 % des heures demandées au titre d'un document unilatéral.

Répartition des heures en proportion du total 2021*

* Données ASP (SI Apart) arrêtées en février 2022 sur la période du 1er août 2020 au 31 décembre 2022.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGEFP.

L'indemnisation des heures d'APLD

Les demandes d'indemnisation déposées par entreprises appartenant à une branche couverte par un accord APLD étendu représentent **59 millions d'heures soit 63 % du total d'heures indemnisées (93 millions)**. Le montant total indemnisé pour ces entreprises s'établit à près de **706 millions d'euros.**

Parmi les branches ayant conclu un accord APLD, celles avec le montant indemnisé le plus important sont la *métallurgie*, les *bureaux d'études techniques*, le *personnel au sol des entreprises du transport aérien* et les *espaces de loisirs, d'attraction et culturels*.

La *métallurgie* représente 57 % du montant indemnisé au titre de l'activité partielle pour les entreprises couvertes par un accord de branche et 33 % du montant indemnisé total.

Les *bureaux d'études techniques* représentent 6 % du montant indemnisé au titre de l'APLD pour les entreprises couvertes par un accord de branche et 3 % du montant indemnisé total. Deuxième secteur le plus consommateur de cette catégorie (branches ayant conclu un accord APLD étendu), les bureaux d'études techniques se caractérisent toutefois par un montant indemnisé environ dix fois inférieur à celui de la métallurgie.

Les secteurs du **personnel au sol des entreprises du transport aérien** et des **espaces de loisirs, d'attraction et culturels** représentent chacun **3 % du montant total indemnisé**.

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

S'agissant des engagements en matière d'emploi, plusieurs accords de branche prévoient d'aller au-delà des engagements minimaux en élargissant le périmètre des salariés concernés ou en prévoyant une durée d'application des engagements plus longue, jusqu'à 3 mois après la fin de l'accord. Il s'agit notamment des branches des *carrières et industries de matériaux de construction* ; des *commerces et services de l'audiovisuel, électronique et équipement ménagers* ; de la *chocolaterie, biscuiterie et confiserie* ; du *négoce de l'ameublement* ; de la *fabrication de l'ameublement* ; les *entreprises du secteur privé du spectacle vivant* et du *transport fluvial*.

Au sein des accords de branche, les engagements de formation professionnelle se concentrent principalement sur des actions de formation interne d'adaptation ou d'anticipation d'une mobilité interne. La majorité des accords contient des mesures s'inscrivant dans le PDC. De même, plusieurs branches sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de favoriser des projets co-construits par l'employeur et le salarié. Sont notamment mis en avant des actions de formation en situation de travail (Afest), de la promotion par l'alternance (Pro-A) et le recours au CPF avec abondement éventuel par l'employeur. Enfin, la mobilisation du FNE-Formation et des projets de transition professionnelle sont également envisagés par de nombreux accords.

12. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

12.1. LES ACCORDS PORTANT PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE), UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉ EN 2021

Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la négociation collective occupe une place prépondérante dans les procédures PSE, avec la possibilité de négocier des accords collectifs d'entreprises. Ces accords doivent *a minima* prévoir les mesures sociales de reclassement interne et externe des salariés. L'administration exerce alors un contrôle moins approfondi que dans le cadre de l'homologation d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur.

Au titre de l'année 2021, le nombre de décisions de validation d'accords collectifs portant PSE (**389 décisions** concernées) par rapport à l'ensemble des PSE décisionnés[86] devient très majoritaire, à près de 62 % (contre 55 % en 2020), confirmant la primauté de la négociation dans les procédures de PSE. Cette tendance est d'autant plus marquée pour les entreprises *in bonis* (environ 69,4 % de validations en 2021 contre 64,6 % en 2020), qui disposent de plus de temps et de moyens financiers pour conduire leur projet, par rapport aux entreprises en procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Par ailleurs, il est à noter que **204 accords de méthode** (encadrement des délais de procédure, moyens consacrés à la négociation, etc.) ont été négociés par les partenaires sociaux en 2021 pour 608 PSE décisionnés.

12.2. LES ACCORDS PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC), UN DISPOSITIF EN BAISSE EN 2021

Issue des ordonnances de 2017, la RCC permet de faire appel au volontariat des salariés souhaitant quitter l'entreprise, sans passer par la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires autonomes (PDVA), avec la possibilité de supprimer ou non des postes dans l'entreprise. Elle repose sur l'adhésion des partenaires sociaux, puisqu'elle nécessite obligatoirement un accord majoritaire.

Après la crise sanitaire débutée en 2020, on observe une diminution du recours au dispositif au cours de l'année 2021, se rapprochant ainsi des chiffres de 2019. Ainsi, 104 négociations d'accords portant RCC ont été ouvertes par les entreprises en 2021, contre 198 en 2020, soit un chiffre identique à 2019.

86) PSE décisionnés : PSE ayant été homologués et/ou validés, hors refus définitif.

116
ACCORDS RCC VALIDÉS

Au 31 décembre 2021, 116 accords RCC ont été validés par les autorités administratives. Ils concernent l'ensemble des secteurs d'activité, avec une prédominance dans l'industrie manufacturière qui représente 32 % des accords (notamment les codes NAF « production caoutchouc, plastiques » et « industrie automobile »), du secteur « activités spécialisées, scientifiques techniques » (15 % des accords validés en 2021) et de « commerce de détail et de gros » (14 % des accords validés en 2021).

En 2021, 41,5 % des accords validés concernent des entreprises moyennes (entre 250 et 999 salariés) et 23 % des grandes entreprises (1 000 salariés et plus). Les entreprises avec un effectif moindre ont également utilisé le dispositif : environ 20 % des accords concernent des entreprises de 100 à 249 salariés et 15,5 % des entreprises de moins de 100 salariés. À noter que, dans les deux derniers cas, les entreprises font souvent partie de groupes plus importants.

Les signataires des accords sont très majoritairement les délégués syndicaux (environ 90 %), proportion stable depuis 3 ans (84 % en 2020).

La formation apparaît comme la mesure principale d'accompagnement pour l'aide au retour à l'emploi des salariés prévue par les accords RCC.

12.3. LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC) EN NETTE PROGRESSION

A. Un dispositif innovant adapté au niveau de l'entreprise

Issus des ordonnances sur le renforcement du dialogue social et de 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 (article 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 mobilités internes.

Les APC permettent de négocier des mesures dans trois domaines limitativement énumérés par la loi :

- l'aménagement de la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- l'aménagement de la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'APC se distingue des autres accords collectifs par son impact sur le contrat de travail des salariés. En effet, une fois qu'il a été régulièrement adopté, l'APC se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le salarié peut toutefois s'opposer à l'application de l'accord. Dans ce cas, il pourra être licencié pour un motif *sui generis* qui constitue une cause réelle et sérieuse et selon la procédure de licenciement pour motif personnel.

B. Un dispositif employé dans des contextes très différents et selon des modalités variées

226
APC EN 2021

Depuis le début de la mise en œuvre du dispositif, on recense, au 1er mars 2022, **963 accords**, dont **226** ont été conclus en 2021. Le nombre d'APC signés a fortement augmenté en 2020 et 2021, en raison de la crise sanitaire[87].

Nombre d'APC signés depuis 2018 (chiffres arrêtés au 15 mars 2022)*

* Chiffres arrêtés au 15 mars 2022.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – (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, service à la personne, environnement, télésurveillance, mutuelles/assurances, hôtellerie/restauration, etc.). La métallurgie, les bureaux d'études, la plasturgie, les commerces de gros et les transports routiers sont les secteurs d'activité dans lesquels il y a le plus d'APC.

87) Les chiffres sont susceptibles d'évoluer au fil des dépôts réalisés par les partenaires sociaux qui ne sont pas tenus de déposer les accords signés dans un délai contraint.

Depuis 2018, les APC recensés sont conclus par différents signataires au sein d'entreprises de taille différente

Une majorité d'APC est signée dans les PME (64 %). Les APC signés par les entreprises d'au moins 250 salariés et les TPE représentent respectivement 28 % et 6 % des accords conclus depuis 2018.

Les signataires des accords sont majoritairement des délégués syndicaux (54 %). Sur les 512 accords signés par les délégués syndicaux, 175 l'ont été à l'unanimité. 37 % des accords ont été signés par un ou plusieurs délégués du personnel ou représentants du CSE. Seuls 8 % des accords ont été adoptés par référendum.

La durée et les thématiques abordées par ces accords sont également variées

Alors qu'ils constituaient presque trois quart des accords à la fin 2020, les APC à durée indéterminée ne représentent plus que 65 % des accords. Les APC à durée déterminée continuent donc leur progression en raison de la crise sanitaire.

Le temps de travail fait l'objet de nombreux APC puisque 31 % de ces derniers portent exclusivement sur ce domaine. 19 % des APC se consacrent uniquement à la rémunération et 13 % à la mobilité géographique et/ou professionnelle.

Ainsi, la grande majorité des accords ont un thème unique. Les APC qui traitent de deux ou trois thèmes représentent respectivement 30 % et 4 % des accords conclus.

C. Un dispositif utilisé pour s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire

Au 1er mars 2022, parmi les 576 APC recensés depuis le 1er mars 2020, 298 sont directement liés à la crise de la Covid-19. La majorité des accords liés à la crise de la Covid-19 portent sur le temps de travail et la rémunération des salariés dans l'entreprise.

Une majorité des APC conclus dans le cadre de la crise sanitaire sont à durée déterminée (63,33 % des accords recensés), ce qui peut s'expliquer par la nécessité de s'adapter à l'évolution de la crise sanitaire et aux effets qu'elle produit sur l'activité des entreprises.

Pour beaucoup, ces accords visent à mettre en place des mesures qui n'ont pas vocation à durer dans le temps. Certains d'entre eux prévoient des conditions à remplir ou des objectifs à atteindre pour envisager un retour aux conditions de travail antérieures ou une renégociation.

L'objectif principal des APC conclus pendant la crise sanitaire est la préservation de l'emploi.

Quelques illustrations :

- Une entreprise appartenant au secteur automobile a conclu deux APC pour faire face aux conséquences de la décroissance du marché automobile mondial renforcée par la crise sanitaire. Le premier accord prévoit une modification des modalités sur la durée du travail. Le second accord prend acte des économies réalisées grâce au premier APC, plus importantes que ce qui avait été envisagé, et organise la mise en œuvre de la clause de retour à meilleure fortune, qui prévoit une redistribution des économies réalisées.
- Une entreprise du secteur de l'industrie manufacturière a prévu une augmentation temporaire de la durée du travail des salariés pour faire face au contexte concurrentiel et aux difficultés liées à la crise sanitaire. Ainsi, la durée du travail pour une catégorie de salariés passe de 35 à 40 heures.

D. Les autres illustrations du dispositif

En dehors du cadre de la crise sanitaire, les partenaires sociaux visent plusieurs objectifs en signant des APC : préserver des emplois et sauvegarder la compétitivité, répondre aux nécessités de bon fonctionnement des entreprises, harmoniser le statut collectif des salariés, etc.

Ainsi, les accords peuvent porter sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité géographique/professionnelle interne à l'entreprise.

Exemples d'accords relatifs au temps de travail

Un APC conclu dans une entreprise du secteur du traitement et de la distribution de l'eau modifie de manière indéterminée le statut collectif sur la durée du travail afin d'harmoniser les stipulations applicables avec les autres filiales du groupe.

Une entreprise de transport sanitaire prévoit dans un APC la mise en place d'un aménagement du temps de travail tout en prévoyant la création d'une nouvelle prime pour les salariés pour répondre aux nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise.

Exemples d'accords relatifs à la rémunération

Dans le secteur de l'aide à domicile, un APC prévoit la suppression de l'ensemble des primes conventionnelles dans un objectif de maintien de l'emploi.

En contrepartie d'un engagement du maintien du niveau des effectifs, un APC conclu dans le secteur de la métallurgie prévoit une évolution dans la structure de la rémunération des cadres.

Exemples d'accords relatifs à la mobilité géographique

Dans le secteur du transport aérien, une compagnie « à bas coûts » a conclu deux APC simultanés (l'un pour les pilotes de ligne, l'autre pour le personnel navigant commercial) afin d'encadrer la mobilité géographique rendue nécessaire par le redéploiement de l'activité de la compagnie sur les différentes bases aériennes, diversement affectées par la chute d'activité liée à la pandémie de la Covid-19.

Les deux accords prévoient ainsi un changement de base d'affectation d'un certain nombre de salariés en fonction des besoins opérationnels. Les salariés mutés seront désignés principalement sur la base du volontariat, puis subsidiairement sur la base de l'ancienneté dans la compagnie (les salariés avec la plus faible ancienneté pouvant être mutés de manière contrainte prioritairement), avec possibilité pour les salariés désignés contre leur gré de faire appel devant une commission mobilité créée au sein de l'entreprise et composée de représentants du personnel et de membres de la direction des ressources humaines (DRH). Les deux accords prévoient diverses mesures d'accompagnement à la mobilité, notamment une prise en charge par l'employeur des frais de déménagement du salarié, selon un barème proportionnel à la distance kilométrique entre l'ancien et le nouveau domicile.

Dans le secteur de la maintenance aéroportuaire, une entreprise de nettoyage et d'armement des cabines a conclu un APC afin de faire face à un durcissement très net de l'environnement concurrentiel déjà en germe avant même le déclenchement de la pandémie de la Covid-19, laquelle a entraîné une chute brutale de l'activité et la perte d'un grand nombre de marchés.

L'entreprise avait envisagé initialement une réorganisation avec un PSE, avant d'opter pour l'APC au terme de négociations avec les partenaires sociaux. Cet APC prévoit la mobilité professionnelle de certaines catégories de personnel qui seront amenées à changer de fonctions afin de permettre à l'entreprise de s'adapter à l'évolution des besoins de ses donneurs d'ordre. L'accord prévoit des mesures d'accompagnement sous la forme de formations règlementaires et nécessaires à l'exécution des nouvelles tâches confiées au salarié.

Dans le secteur automobile, un constructeur étranger disposant en France d'un important réseau de distribution a conclu un APC afin de rationaliser ses implantations, dans le contexte de son récent rapprochement stratégique avec un constructeur français. L'opération se traduira par le regroupement des activités sur un seul site, cette mesure se traduisant par une mobilité géographique impactant les salariés concernés.

L'accord prévoit toute une série de mesures d'accompagnement à la mobilité, notamment une prime de mobilité d'un montant proportionnel à la composition du foyer, une prime d'installation et la prise en charge par l'employeur des frais de déménagement, la participation de l'employeur au surcoût des frais de déplacement supportés par les salariés qui choisiraient de ne pas déménager, y compris une aide à l'acquisition d'un nouveau véhicule.

12.4. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les branches professionnelles doivent engager tous les 3 ans des négociations avec les partenaires sociaux sur les mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pour les entreprises, cette obligation est annuelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). À l'issue de la négociation,

les branches ou les entreprises ont la possibilité de conclure un accord collectif. Cet accord peut être agréé par l'État et permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), selon les modalités prévues à l'article L. 5212-8 du code du travail. Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la durée des accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap est limitée afin d'en faire un véritable levier pour amorcer une politique d'emploi sur le sujet. Le nouveau cadre des accords agréés est prévu par le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 et il impacte les accords de branche, de groupe et d'entreprise.

En 2021, 89 accords portant sur la politique de l'emploi et du maintien des salariés handicapés ont été agréés par les services de l'État.

89
ACCORDS D'ENTREPRISE OU DE GROUPE AGRÉES ET **15** ACCORDS DE BRANCHE

Par ailleurs, on comptabilise 15 accords qui ont traité du sujet du handicap, qu'il s'agisse d'accords entièrement dédiés à ce sujet ou d'accords plus généraux avec des mentions ou volets handicap. Six textes correspondent à des accords de branche pour lesquels aucun agrément n'a été formulé. Pour les autres cas, la thématique handicap est reprise au sein d'autres accords comme les négociations annuelles obligatoires.

Ainsi, ces textes ne contiennent ni budget des actions, ni objectifs chiffrés, mais ils rappellent notamment les obligations légales, et peuvent détailler les mesures envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A. Les accords de droit commun

Les dix accords de branche présentés ci-dessous traitent le sujet de l'emploi de travailleurs handicapés soit comme un sujet à part entière, soit en l'intégrant à d'autres enjeux au sein des entreprises (la responsabilité sociétale des entreprises [RSE], la diversité ou l'égalité professionnelle).

- **L'accord du 10 avril 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap de la branche de la *couture parisienne*** réaffirme le principe de non-discrimination en raison du handicap et de l'accessibilité de tous les postes de la branche.

Pour le volet recrutement, l'accord prévoit de :

- diversifier les canaux et les moyens de recrutement ;
- conclure des partenariats avec les centres de formation proposant des formations adaptées pour les salariés en situation de handicap ;
- recourir davantage à l'alternance des personnes en situation de handicap.

Concernant l'intégration en poste, l'accord prévoit :

- de solliciter les adaptations de poste en amont de l'arrivée du salarié ;
- d'identifier un accompagnant au sein de l'entreprise (si le salarié le souhaite) qui veille au bon déroulement de la prise de poste ;
- de sensibiliser le responsable hiérarchique à la question du handicap ainsi qu'une formation de quatre heures obligatoire du responsable hiérarchique, du référent handicap, et de l'accompagnant.

- **L'accord du 10 septembre 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *habillement, mercerie, chaussure, jouet, commerce gros*** a comme objectifs l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap.
- **L'accord du 20 mai 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche** santé au travail interentreprises services propose :
  - le développement d'un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
  - la mise en réseau des services de santé au travail interentreprises (SSTI) ;
  - la mise en place d'un module de formation sur le handicap ;
  - de privilégier la prévention (primaire) des situations de handicap qui doit impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise et faire l'objet d'un dialogue social en entreprise ;
  - de favoriser l'adaptation des situations de travail (aménagements à la charge du SSTI).

Pour finir, les partenaires sociaux préconisent la planification des actions par accord d'entreprise à durée déterminée.

- **L'accord du 8 avril 2021 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes de la branche *automobile services*** invite les entreprises de la branche à développer l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap par la voie de l'alternance ou à travers des partenariats (Cap emploi, etc.).
- **L'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle des jeunes de la branche *commerce de détail alimentaire non spécialisé*** prévoit d'accompagner les salariés en situations de handicap.
- **L'accord du 27 mai 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *eaux, boissons sans alcool, production*** a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap.
- **L'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation et le développement des compétences de la branche *commerce articles sports, équipements de loisirs*** a comme objectif la formation des personnes en situation de handicap (et prévoit des aménagements des dispositifs de formation si nécessaire).
- **Les accords du 27 janvier 2021 et du 26 novembre 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *céramiques industries*** a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap.
- **L'accord du 8 décembre 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *audiovisuel électronique, équipement ménager*** a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap.
- **L'accord du 11 juin 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *retraite complémentaire institutions*** préconise la prise en compte du handicap dans les actions de la branche.

L'accord rappelle le rôle du coordinateur diversité/handicap qui assure la coordination au sein de la branche des actions ayant pour finalité de promouvoir la prise en compte du handicap. Dans les structures de moins de 250 salariés, ce rôle est assuré par le responsable RH. Pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, la branche s'engage à favoriser le déploiement d'actions concrètes. Il est envisagé de conclure une convention de partenariat avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Avant d'envisager un reclassement professionnel, les entreprises de la branche s'engagent à rechercher toutes les solutions possibles, y compris un aménagement important de poste de travail.

Le déploiement du télétravail sera favorisé lorsque cette solution est susceptible de maintenir la personne en emploi et/ou d'améliorer les conditions de travail.

Afin de favoriser le recrutement, les entreprises de la branche doivent développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation des personnes en situation de handicap.

- **L'accord du 26 novembre 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *céramique d'art du personnel*** a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires.
- **L'accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *ameublement négoce*** a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires.
- **L'accord du 8 juillet 2021 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes de la branche *particuliers employeur salariés*** invite les entreprises de la branche à développer l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap par la voie de l'alternance.
- **L'accord du 1er juillet 2021 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche *assurances, réassurances, courtage entreprises*** a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires.
- **L'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et apprentissage de la branche *hospitalisation privée*** invite les entreprises de la branche à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage. L'accord rappelle que lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat et la formation peut faire l'objet d'aménagements. Pour permettre aux centre de formation d'apprentis (CFA) d'aménager le cursus de formation, l'Opco prévoit de majorer le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage.

- **L'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle, développement des compétences et des qualifications professionnelles de la branche *architecture entreprises*** stipule que la branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap et à proposer des modules spécifiques de formation, lorsque cette dernière le nécessite.
- **L'accord du 8 juillet 2021 relatif au développement de l'alternance dans la branche *assistants maternels particulier employeur*** invite les entreprises de la branche à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par la voie de l'alternance.
- **L'accord du 25 novembre 2021 relatif au télétravail dans la branche des *activités de marchés financiers*** invite les entreprises à porter une attention particulière aux demandes de télétravail de salariés reconnus travailleurs handicapés.
- **L'avenant du 26 mai 2021 à la convention collective nationale de la branche de la *propreté entreprises et services associés*** recommande aux entreprises de la branche de s'engager à faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap.
- **L'accord du 17 décembre 2021 relatif au télétravail dans la branche *régies de quartier*** rappelle aux entreprises que les personnes en situation de handicap bénéficient de mesures appropriées permettant de faciliter l'accès au télétravail (en matière d'aménagements de poste par exemple).
- **L'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et alternance professionnelle de la branche *matériaux construction négoce*** invite les entreprises de la branche à développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage ou en contrat-stage de rééducation professionnelle. Des aménagements peuvent être nécessaires.

B. Les accords agrées

Les 89 accords agréés, d'entreprise ou de groupe, se répartissent sur dix régions. Il est notable toutefois que les deux tiers ont été déposés en Île-de-France. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France sont également deux régions dynamiques dans la signature d'accords agréés.

Les accords agréés en 2021, concernent divers secteurs d'activité, avec une prépondérance des activités spécialisées, scientifiques et techniques qui représentent un tiers de ces accords. Viennent ensuite les activités financières et d'assurance avec plus d'une dizaine d'accords dans ce secteur.

13. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Les accords de protection sociale complémentaire portent sur les matières mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, à savoir « la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière ». Conformément à l'article L. 911-1 du même code, ces garanties ont pour objets de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale, de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent pas ou de façon partielle.

Les conventions et accords collectifs en matière de protection sociale complémentaire nécessitent un examen technique spécifique. C'est pourquoi ces conventions et accords font l'objet d'un examen en sous-commission de la protection sociale complémentaire, une des six sous-commissions de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Les conventions et accords « mixtes » traitant également de sujets différents de la protection sociale complémentaire font de plus l'objet d'un passage en sous-commission des conventions et accords (sous-commission également rattachée à la CNNCEFP).

13.1. ACTUALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

128
ACCORDS EXAMINÉS

En 2021, l'activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire est restée dynamique, sans pour autant égaler le niveau des 2 années précédentes, **128 accords examinés en 2021**, contre 145 accords en 2020 (137 en 2019). La baisse du nombre d'accords examinés en 2021 s'explique notamment par l'aboutissement de la mise en conformité des accords de branche relatifs aux frais de santé à la réforme « 100 % santé » (62 accords examinés en 2020 contre seulement sept en 2021).

13.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS PAR LA SOUS-COMMISSION PSC (SC PSC)

A. Focus sur les accords liés à l'épidémie de la Covid-19

En 2021, les partenaires sociaux ont continué de conclure des accords permettant de s'adapter au contexte de l'épidémie de la Covid-19. Comme en 2020, ces accords ont majoritairement porté sur le maintien des couvertures collectives pour les salariés placés en activité partielle (cinq accords), sur l'indemnisation

complémentaire par l'employeur ou par le régime de prévoyance des arrêts de travail liés à la Covid-19 (trois accords) ou sur des actions de solidarité et d'accompagnement spécialement mises en œuvre en conséquence de la pandémie dans le cadre des régimes santé et prévoyance de branche (un accord). Huit accords en lien avec l'épidémie de la Covid-19 ont ainsi été soumis à l'examen de la SC PSC, ils étaient au nombre de dix en 2020.

B. Les accords en matière de prévoyance

Au total, en 2021, 72 accords analysés par la SC PSC ont abordé le sujet de la prévoyance, contre 55 en 2020.

Deux accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance :

- accord du 19 mai 2021 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des *métiers des commerces de détail alimentaire spécialisé* ;
- accord du 25 mars 2021 relatif à la mise en place d'un accord de prévoyance au sein des *entreprises du commerce succursaliste de la chaussure*.

Le régime de la branche des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* a été créé en reprenant les dispositions de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers* et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

Le régime de la branche des *entreprises du commerce succursaliste de la chaussure* instaure une garantie décès (comprenant le versement d'un capital et celui d'une rente d'éducation), une garantie incapacité temporaire de travail, une garantie invalidité et une garantie incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité (versement d'un complément à l'indemnisation par l'Assurance Maladie des arrêts maladie, de l'invalidité et de l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle). La branche prévoit également la création d'un fonds de solidarité qui garantit la mise en œuvre d'actions de solidarité spécifiques au régime.

70 accords[88] ont eu pour objet la modification de régimes préexistants, dont notamment :

- sept accords portant adaptations des régimes de prévoyance en conséquence de l'épidémie de la Covid-19 (cf. supra) ;
- 13 accords ont modifié les garanties mises en place (dont cinq améliorations) ;
- 33 accords ont modifié le niveau des cotisations (dont 19 à la hausse), un accord a modifié leur répartition entre employeur et salarié ;
- dix accords ont procédé à l'instauration, au renouvellement ou à la suppression d'une clause de recommandation d'organismes assureurs ;
- un accord a créé une CPPNI de branche compétente en matière de prévoyance ;
- six accords ont porté sur la création de différents fonds (péréquation, solidarité ou prévention) ;
- un accord met en place un accompagnement à destination des proches aidants ;

88) La somme des accords est supérieure à 70, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications.

- quatre accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité ou de l'action sociale dans la branche (ajout d'une prestation, modification de la cotisation et du règlement).

C. Les accords en matière de santé

Au total, en 2020, 42 accords analysés par la SC PSC ont porté sur les régimes de remboursement des frais de santé contre 93 en 2020.

Deux accords ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé :

- l'accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire dans la *branche des salariés en portage salarial* ;
- l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime conventionnel de remboursement complémentaire des frais de soins de santé de la branche des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé*.

Le régime frais de santé de la branche des salariés en portage salarial prévoit une cotisation minimale (1,48 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, 0,81 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle) et fixe la participation de l'employeur à hauteur d'un minimum de 50 % de la cotisation.

Le régime de la branche des *métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé* a été créé en reprenant les dispositions de remboursement de frais de soins de santé de la convention collective nationale du *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers* et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation, dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

40 accords[89] modifient les régimes de remboursements complémentaires des frais de santé, dont notamment :

- Cinq accords portent adaptations des régimes de remboursement des frais de santé en conséquence de l'épidémie de la Covid-19 (cf. *supra*).
- Sept accords ont été conclus afin de mettre en conformité les régimes frais de santé mis en place dans les branches à la réforme « 100 % santé ».
- 11 accords ont modifié les garanties du régime mis en place (amélioration, ajustement ou mise en conformité avec le panier de soins minimal dont doivent bénéficier les salariés[90] et de leurs conditions d'octroi).
- 14 accords ont procédé à la modification à la hausse ou à la baisse des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche. Sur ces 14 accords, neuf prévoient une augmentation de la cotisation.
- 11 accords sont relatifs à une clause de recommandation, dont quatre procèdent à leur suppression au sein de la branche.
- Cinq accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité (modification des prestations de solidarité ; modification du fonctionnement du fonds de solidarité ; désignation d'un gestionnaire, organisme assureur ou association de branche).

89) La somme des accords est supérieure à 40, certains accords donnant lieu à plusieurs modifications.
90) Conformément aux articles R. 871-1 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

D. Les accords en matière de retraite complémentaire, retraite supplémentaire et dispositifs conventionnels de départ en retraite

En 2021, cinq accords de retraite complémentaire ont été examinés par la SC PSC (six également en 2020) :

- L'avenant n° 8 du 15 octobre 2020 à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire : procède à l'unification du recouvrement.
- L'avenant n° 9 du 15 octobre 2020 à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire : liste des pays concernés par le versement mensualisé des allocations et prend en compte la suppression de la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (Canaiagod).
- L'avenant n° 10 du 15 décembre 2020 à l'ANI précité supprime une annexe relative à la cotisation des apprentis.
- L'avenant n° 11 du 15 décembre 2020 à l'ANI précité apporte des précisions rédactionnelles concernant le taux d'actualisation du régime.
- L'avenant n° 12 du 17 juin 2021 à l'ANI précité apporte des précisions rédactionnelles concernant le taux d'actualisation du régime.

La SC PSC a également examiné quatre accords relatifs aux régimes de retraite supplémentaire mis en place dans les branches concernées ou à l'octroi d'un capital fin de carrière longue.

Pour aller plus loin

Pour plus d'information sur les couvertures collectives de protection sociale, vous pouvez consulter les publications suivantes :

- 14e baromètre de la prévoyance CTIP-Credoc, 21 novembre 2021 **https://ctip.asso.fr/infographies/**
- Étude du CTIP relative aux garanties de prévoyance dans les 35 accords de branche de plus de 100 000 salariés, 19 novembre 2021 **https://ctip.asso.fr/etudes/**
- Rapport d'activité de la Comarep pour l'année 2020 **Médiathèque securite-sociale.fr**

NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BD3C)

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-5 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors agricoles, doivent être déposés auprès de la direction générale du travail (DGT). Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la BD3C. Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, 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] - *Journal officiel*) qui en assure la publication[1].

Sauf mention contraire, les accords signés en 2021 et portés à la connaissance de la DGT avant le 15 mars 2022 sont pris en compte pour établir le Bilan de la négociation collective en 2021.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale (UES) et de groupe ainsi que les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles ou maritimes doivent être, quant à eux, déposés auprès de l'unité départementale de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du lieu de conclusion de l'accord. Sauf mention contraire, les accords signés en 2021, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2021 sont pris en compte pour établir les développements sur la négociation d'entreprise en 2021.

1) Bulletin officiel des conventions collectives des éditions des Journaux officiels, disponibles sur le site internet de Légifrance à cette adresse : **https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc**

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'IDCC correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion, une convention puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de paie simplifié, généralisé au 1er janvier 2018, n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

La déclaration sociale nominative (DSN) impose à l'employeur d'indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupement de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la DILA (*Journal officiel*) font mention de l'IDCC, c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de **Legifrance**. Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du **ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion**, permet de trouver l'IDCC d'une convention collective, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le droit applicable : 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 activité principale exercée (APE) de son entreprise attribué par l'institut national de la statistique et des études économiques. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

ANNEXES

Les listes des textes évoqués au chapitre 2 de la 3e partie de ce bilan, l'activité selon les thèmes de négociation, sont disponibles sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion à la rubrique : **documentation et publications officielles, rapports, Bilan de la négociation collective**.

PARTIE 4
LES DOSSIERS

Les dossiers

Dossier 1 - **La jurisprudence en matière de dialogue social en 2021** 427

Dossier 2 - **Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2020** 439

Dossier 3 - **Étude statistique sur les grèves en 2020 : recul des arrêts de travail dans un contexte de crise sanitaire** 461

Dossier 4 - **Europe : quelle implication des partenaires sociaux pendant la crise et pour relancer l'économie ?** 475

Dossier 5 - **Interview d'Anousheh Karvar, déléguée du Gouvernement auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT), présidente de l'Alliance 8.7, membre du Comité de la liberté syndicale** 485

Dossier 6 - **Retour d'expérience de coordination des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS)** 493

Dossier 1

La jurisprudence en matière de dialogue social en 2021

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 1

La jurisprudence en matière de dialogue social en 2021

En avril 2019, les *Regards croisés du Conseil d'État et de la Cour de cassation*, consacrés aux évolutions du droit du travail, étaient ouverts par M. Bertrand Louvel, Premier président de la Cour de cassation sur ces termes : « si le juge judiciaire est naturellement compétent pour connaître des litiges qui opposent salariés et employeurs dans l'entreprise, le juge administratif s'est vu reconnaître, quant à lui, une compétence importante en raison de l'intervention dans un certain nombre d'hypothèses de l'autorité administrative [...] en sorte que des questions contentieuses analogues ou proches, même si elles peuvent être tranchées à travers des prismes distincts, traversent la division de notre organisation juridictionnelle en deux ordres ».

L'année 2021 aura, une fois encore, été l'occasion pour les deux ordres juridictionnels, s'inspirant mutuellement tout en garantissant le contrôle de chacun, d'enrichir les débats nés des dernières réformes du droit du travail.

1. LE JUGE JUDICIAIRE S'APPROPRIE LES NOUVELLES DISPOSITIONS LUI PERMETTANT DE LIMITER OU DE MODULER DANS LE TEMPS LES EFFETS DE L'ANNULATION D'UNE CLAUSE OU D'UN ACCORD COLLECTIF

L'application d'un accord collectif illégal est un risque, tant pour l'employeur qui s'expose à voir un salarié en contester l'application à son contrat de travail, que pour l'ensemble de la collectivité de travail qui s'expose à subir les conséquences, en théorie rétroactives et parfois très lourdes, de l'annulation d'un tel texte.

Par suite, dans un souci de sécurisation des accords collectifs, trois dispositions importantes ont été introduites par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 dans le code du travail :

- « Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. » (présomption réfragable de légalité, posée par l'article L. 2262-13 du code du travail).
- « Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, sous peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois, à compter de sa notification par une organisation signataire le cas échéant, ou de sa publication dans tous les autres cas »[1].
- « En cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement »[2].

C'est cette dernière disposition, directement inspirée de ce que le juge administratif fait déjà depuis de longues années, qui a fait l'objet cette année de deux décisions remarquées de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans un premier arrêt rendu le 13 janvier 2021 (pourvoi n°19-13977), dit « SPEDIDAM », la chambre sociale a tout d'abord apporté une précision s'agissant du champ d'application de ce nouvel article L. 2262-15 du code du travail : il concerne tout accord collectif ou toute convention collective, quelle que soit la date de sa conclusion et celle de l'action en annulation, et n'est donc pas réservé aux accords conclus sous l'empire des ordonnances de 2017. Cette position est peu surprenante, car conforme à la règle d'application immédiate des lois de procédure.

Le véritable apport de l'arrêt réside dans le fait que la Cour de cassation se prononce sur la justification d'une décision de non-rétroactivité à la suite de l'annulation d'une des dispositions d'un accord collectif.

Le pourvoi critiquait la Cour d'appel de Versailles qui, statuant le 24 janvier 2019, avait jugé que l'annulation de l'article III.24.1 de l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'*édition phonographique* du 30 juin 2008, relatif à l'objet du cachet perçu par les artistes interprètes, ne produirait effet qu'à compter du 1er octobre 2019. Pour se faire, il s'appuyait entre autres sur le principe, affirmé tant par les chambres civiles et sociale de la Cour de cassation que par les juridictions administratives, selon lequel « ce qui est nul ne saurait produire d'effet ».

1) Article L. 2262-14 du code du travail.
2) Article L. 2262-15 du code du travail.

Cependant, la rétroactivité de la nullité d'un acte juridique repose sur une fiction qui peut avoir un effet déstabilisateur important et s'oppose parfois frontalement à un autre principe important qu'est celui de la sécurité juridique.

Dès lors, dans un souci de pragmatisme et de réalisme, la chambre sociale a validé la décision d'appel refusant tout effet rétroactif à l'annulation, après avoir pris soin de relever qu'il avait été retenu que l'annulation « conduisait à la remise en cause des sommes perçues par les salariés depuis une dizaine d'années, supposant un travail considérable, compliqué par l'ancienneté des situations établies avec une collecte de données de grande ampleur pour un résultat incertain en vue d'une reconstitution des droits de chacun », et que « le maintien de la clause pour le passé n'était pas de nature à priver les salariés de contrepartie », jugeant qu'il avait ainsi été « caractérisé l'existence d'un intérêt général l'autorisant à reporter les effets de l'annulation de la clause ». La Cour approuve également le fait que les effets de l'annulation aient été différés à plusieurs mois après le rendu de la décision, puisqu'il avait été constaté « la nécessité de laisser un délai pour la renégociation de la clause de rémunération ».

Cet arrêt est le premier dans lequel la Cour de cassation applique le nouvel article L. 2262-15 du code du travail qui offre au juge judiciaire un pouvoir directement inspiré de celui du juge administratif dans la jurisprudence Association AC ! du Conseil d'État[3]. Ce pouvoir invite le juge à prendre en considération les conséquences manifestement excessives d'une annulation de l'accord, en raison tant des effets que cet acte a d'ores et déjà produits et des situations qui ont pu se constituer que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets. Il est probable que cette faculté de modulation ne sera utilisée par le juge qu'à titre exceptionnel et de manière circonstanciée, en faisant la balance entre l'exigence de légalité et l'exigence de stabilité des situations constituées, comme l'y invitait le commissaire du Gouvernement dans l'affaire Association AC ! précitée.

Le juge judiciaire, pour se familiariser avec ce nouveau pouvoir, pourra utilement s'inspirer de la jurisprudence administrative sur le sujet et ainsi prendre en compte par exemple la nature de l'illégalité sanctionnée, le fait qu'elle soit intervenue au stade de la convocation à la négociation ou de la conclusion de l'accord, ou encore l'absence d'autre moyen de nature à justifier l'annulation.

La modulation des effets dans le temps d'une annulation connait elle-même une limite, énoncée dans l'article lui-même, puisqu'il se conclut en disposant : « sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement ». Cette réserve des actions contentieuses en cours est une notion juridique issue de la jurisprudence européenne[4], qui apparait régulièrement dans les arrêts du Conseil d'État. Elle a été appliquée dans l'arrêt précité du 13 janvier 2021, puisque la Cour de cassation a jugé qu'une cour d'appel ne pouvait rejeter les demandes de dommages et intérêts au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession formées par des organisations syndicales, à l'origine de l'action ayant conduit à l'annulation de la clause d'un accord collectif, au motif

3) Conseil d'État, 11 mai 2004, n° 255886.

4) Cf. CJCE, 26 avril 1994, Roquette frères, aff. C-228/92.

que les effets de l'annulation ont été reportés, dès lors que les actions contentieuses étaient déjà engagées à la date de sa décision d'annulation de la clause.

Cette notion d'action contentieuse préalablement engagée a fait l'objet de précisions dans un autre arrêt remarqué, rendu le 20 septembre 2021 par la chambre sociale de la Cour de cassation[5].

Dans cette affaire, un accord collectif avait fait l'objet d'un arrêté d'extension le 22 février 2014, publié au *Journal officiel* le 6 mars 2014. Dans une décision du 28 novembre 2018[6], le Conseil d'État a annulé cet arrêté d'extension, mais validé rétroactivement les actions mises en œuvre au titre du Fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI), que l'accord avait créé pour financer des actions de formation au profit des salariés intérimaires par le biais d'un appel à cotisation auprès des entreprises de travail temporaire. Le Conseil d'État a justifié sa décision en relevant que « la disparition rétroactive [des dispositions en cause] aurait des conséquences manifestement excessives de nature à justifier une limitation dans le temps des effets de leur annulation. Dans ces conditions, sous réserve des actions contentieuses engagées à la date de la présente décision contre les actes pris sur ce fondement, les effets produits antérieurement à cette annulation par l'arrêté attaqué […] doivent être réputés définitifs ».

Entre temps, plusieurs procédures avaient été engagées par le FSPI, devant le Tribunal de commerce, pour obtenir le paiement par les entreprises de travail temporaire des cotisations dues en application de l'accord collectif pour la période allant du 6 mars 2014 au 17 août 2015. Dans le cadre de ces actions, le grief d'invalidation sur le fondement duquel l'annulation était prononcée n'avait pas été invoqué par les entreprises de travail intérimaire préalablement à la décision du Conseil d'Etat. La question était donc la suivante : par « actions contentieuses déjà engagées », faut-il entendre toute action en cours, portant sur l'application de l'accord, ou bien seulement celles qui ont spécifiquement invoqué, avant la décision d'annulation, le grief d'invalidité ayant conduit à la décision d'annulation ? La Cour de cassation tranche en faveur de la seconde solution.

Cette solution s'explique avant tout par le fait que cette réserve trouve son fondement dans la préservation du droit au recours effectif des justiciables. Dès lors, cette réserve ne peut bénéficier qu'aux personnes ayant engagé des actions ayant pour objet l'annulation, ou tout au moins fondant dès le début du litige leur position sur une contestation de l'acte finalement annulé. Elle ne peut être étendue à celles qui, se bornant à éviter l'application de cet acte, n'ont été visées par une action en justice que sur l'initiative d'une partie désireuse de le faire appliquer et ne l'ont jamais contesté de leur propre initiative.

En outre, en l'espèce, dès lors que le Conseil d'État avait admis la validité des effets produits par l'arrêté d'extension avant la décision d'annulation, il n'aurait pas été cohérent que les entreprises puissent se prévaloir de la réserve des actions

5) C.Cass. pourvoi n°20-16494.
6) Conseil d'État, 28 novembre 2018, n°379677.

contentieuses en cours pour s'opposer au paiement des cotisations dues en application de l'accord, pour la période courant entre la date de prise d'effet de l'accord et la décision d'annulation.

Au travers de ces arrêts, le juge judiciaire continue à faire preuve de pragmatisme dans sa mise en œuvre des outils de sécurisation des accords collectifs, et à s'inspirer largement des solutions déjà mises en œuvre par les juridictions administratives.

2. LE JUGE ADMINISTRATIF CONTINUE D'AFFINER LES MODALITÉS D'INTERVENTION DE L'ÉTAT DANS LA STRUCTURATION DU DIALOGUE SOCIAL

La loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 ayant habilité le Gouvernement à adopter celles qui sont désormais connues comme « les ordonnances travail » de septembre 2017 avait donné le ton. Elle porte dans son intitulé le renforcement du dialogue social et habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure afin de « reconnaître et d'attribuer une place centrale à la négociation collective ». Cette loi faisait elle-même suite à celle du 8 août 2016 dont les titres étaient déjà éloquents : « *Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective* », « *Favoriser une culture du dialogue et de la négociation* ».

Mais cette place centrale donnée à la négociation collective ne doit pas faire oublier le rôle structurant confié à la puissance publique dans l'organisation de ce dialogue social, comme le souligne M. Bruno Lasserre en ouverture du colloque évoqué en introduction.

Ce rôle se manifeste avec force à trois occasions qui ont été le centre d'attention du Conseil d'État en 2021 : l'établissement de la liste des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives, la fusion des branches professionnelles et l'extension des accords collectifs pour lesquels le juge administratif est venu préciser les contours de l'intervention étatique.

2.1. LA FIABILITÉ DE LA MESURE D'AUDIENCE COMME LIGNE DIRECTRICE DE L'ÉTABLISSEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

À l'occasion de trois décisions, le Conseil d'État a été amené à préciser le rôle du ministre chargé du Travail lors de l'établissement de la liste des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives.

La représentativité de ces organisations repose notamment sur un critère d'audience aux élections professionnelles. Les résultats de ces élections sont centralisés au niveau du ministère au travers d'un système dont l'article D. 2122-6 du code du travail

rappelle qu'il doit « garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées » et « permettre de s'assurer, par des contrôles réguliers, de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies et consolidées ».

On comprend aisément ces exigences dès lors que les arrêtés de représentativité ont un caractère purement recognitif.

Ainsi, si le ministre a en principe l'obligation de fixer, pour chaque branche, la liste des organisations représentatives en se fondant sur les suffrages exprimés à l'occasion des élections professionnelles, pour autant ce ne sont que « ces suffrages qui lui permettent, avec la fiabilité et l'exhaustivité requises, d'apprécier l'audience des organisations syndicales dans le champ de la convention de branche considérée ». Pour assurer le respect de ces principes, il lui revient d'écarter les procès-verbaux inexploitables en raison des anomalies qu'ils contiennent[7]. Et si ces anomalies remettent en cause la fiabilité et l'exhaustivité de l'ensemble des résultats, il lui revient de s'abstenir d'établir une quelconque liste[8].

Mais cette exigence de fiabilité et l'analyse des procès-verbaux des élections ne doit pas pour autant conduire le ministre à empiéter sur les prérogatives des entreprises et du juge judiciaire. Ainsi, le choix de la convention collective applicable à une entreprise lui revient, sous le contrôle de ce seul juge. Il ne revient pas au ministre, ni *a fortiori* au juge administratif, de contrôler ce choix à l'occasion de l'établissement de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs. Dès lors, le ministre chargé du Travail ne saurait modifier d'office l'identifiant des conventions collectives (IDCC) indiqué sur un procès-verbal d'élection. Il lui appartient au préalable de solliciter l'accord de l'entreprise concernée. Si l'hypothèse de l'erreur purement matérielle est évoquée par le Conseil d'Etat comme réserve à l'obligation de prendre en compte l'IDCC déclaré d'une entreprise, elle ne dispensera *a priori* pas le ministre de cette sollicitation. Le défaut de réponse de l'entreprise devrait le conduire, non à modifier unilatéralement cet IDCC mais à ne pas prendre en compte le procès-verbal considéré[9].

2.2. DES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE APPRÉCIÉS À L'AUNE DES POSSIBLES REDÉFINITIONS DES CHAMPS CONVENTIONNELS

Les critères d'indépendance et d'influence, mentionnés à l'article L. 2151-1, ont connu en 2021 les honneurs du Palais Royal.

S'agissant du premier, son respect suppose que le ministre vérifie, à réception de la candidature d'une organisation professionnelle d'employeur, « que les conditions de son organisation, de son financement et de son fonctionnement permettent d'assurer effectivement la défense des intérêts professionnels qu'elle entend

7) Conseil d'État, 16 avril 2021, n° 434611, à mentionner aux Tables.
8) Conseil d'État, 22 novembre 2021, n° 431431, à mentionner aux Tables et n° 433536.
9) Conseil d'État, 16 avril 2021, n° 434611 et n° 425524, à mentionner aux Tables.

représenter, notamment dans le cadre de la négociation des conventions et accords collectifs ».

Le Conseil d'État a confirmé son appréciation traditionnelle selon laquelle cette indépendance doit s'entendre à l'égard des pouvoirs publics. Ainsi, une fédération sportive ayant reçu délégation de l'État pour organiser les compétitions sportives sur le territoire national, laquelle lui octroie des prérogatives de puissance publique et peut être retirée à tout moment, ne saurait être regardée comme indépendante et ainsi reconnue comme une organisation professionnelle représentative[10].

En revanche, la circonstance que seule une fraction des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs relèvent de la branche dans laquelle est appréciée sa représentativité est sans incidence sur l'indépendance de cette organisation. Autrement dit, la circonstance que la majorité des entreprises adhérentes d'une organisation professionnelle relèvent d'un autre secteur que celui de la branche examinée ne remet pas en cause la capacité de cette organisation à assurer la défense des intérêts professionnels de ses adhérents dans cette branche[11]. Cette solution est heureuse dans un contexte mouvant de définition des contours des branches professionnelles et pour permettre l'entrée de nouveaux acteurs dans la négociation.

Le même esprit guide l'appréciation du critère de l'influence. Ainsi, la circonstance que l'activité et l'expérience d'une organisation professionnelle d'employeurs se manifeste au-delà des seules activités de la branche[12] ou à l'inverse pour une partie seulement des activités relevant de la branche professionnelle considérée[13] ne fait pas obstacle à ce que ce critère soit regardé comme rempli. Il convient uniquement de vérifier qu'il y a bien une activité dans la branche considérée. La seconde solution devrait rassurer les organisations engagées dans des processus de fusion des champs conventionnels, négociés comme administrés.

2.3. LES PROCESSUS DE FUSION DE BRANCHES ENGAGÉS PAR LE MINISTÈRE ET VALIDÉS PAR LE JUGE ADMINISTRATIF

Le Conseil constitutionnel avait validé en 2019 la constitutionnalité des dispositions relatives à la fusion administrée des champs conventionnels[14]. Le Conseil d'État a fait application du cadre dessiné par cette décision à l'occasion de trois restructurations de branches.

Il a, d'une part, eu à se prononcer sur la conventionalité de ces mêmes dispositions (non examinée par définition par le Conseil constitutionnel) et a jugé qu'elles n'étaient pas, par elles-mêmes, incompatibles avec la liberté syndicale et la liberté de négociation collective telles que garanties par l'article 11 de la convention

10) Conseil d'État, 22 novembre 2021, n° 431927, à mentionner aux Tables.
11) Conseil d'État, 16 avril 2021, n° 434192, à mentionner aux Tables.
12) Conseil d'État, 16 avril 2021, n° 434192, à mentionner aux Tables.
13) Conseil d'État, 22 novembre 2021, n° 431275, à mentionner aux Tables.
14) Article L. 2261-32 du code du travail, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019.

européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et, en tout état de cause, par les conventions de l'Organisation internationale du travail n° 87 et 98.

Il a, d'autre part, distingué dans son examen l'existence de conditions sociales et économiques analogues et de l'intérêt général des fusions opérées comme l'y invitait le Conseil constitutionnel.

On relèvera que le Conseil d'État ne s'est pas risqué à ce jour à systématiser ou à synthétiser dans un considérant de principe sa grille d'analyse concernant le premier de ces moyens. C'est au regard des cas d'espèce qui lui étaient soumis qu'il a considéré que l'analogie était caractérisée.

Ainsi :

- Concernant la fusion de la convention collective des *artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision* (IDCC 1734) et de la convention collective de la *production audiovisuelle* (IDCC 2642), ont été pris en compte la présence d'artistes interprètes au sein de la branche de la *production audiovisuelle* et l'inclusion du champ de la première branche dans celui de la branche de rattachement. L'existence de spécificités de rémunération concernant les artistes interprètes engagés pour les émissions de télévision et de la participation, en pratique, des télédiffuseurs aux négociations de la branche n'a pas été de nature à remettre en cause cette analogie[15].
- Concernant le rattachement de la convention collective nationale des *personnels PACT et ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)* - IDCC 1278 - à la convention collective nationale des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* (IDCC 2336), le Conseil d'État s'est attaché à l'existence de régimes d'autorisation ou d'agrément dans les deux branches, à leur rattachement au secteur de l'économie sociale et solidaire, à une activité commune d'offre d'hébergements, individuels ou collectifs, à destination principalement de personnes nécessitant un accompagnement social et à la similitude des métiers auxquels recourent les structures concernées[16].
- Concernant le rattachement de la convention collective du *personnel des sociétés coopératives d'HLM* (IDCC 1588) à la convention collective nationale du *personnel des offices publics de l'habitat* (IDCC 3220) ont été prises en compte leur intervention dans le secteur du logement social, la présence d'activités communes, quand bien même elles n'étaient pas développées dans des proportions identiques dans les deux branches, la similitude des métiers auxquels les structures concernées recourent. À l'inverse, la différence de régime juridique de ces structures (sociétés anonymes versus établissement public) n'a pas été jugée de nature à remettre en cause l'analogie des conditions sociales et économiques de ces champs conventionnels[17].

15) Conseil d'Etat, 22 mars 2021, n° 430839, 431750, à publier au Recueil Lebon.
16) Conseil d'Etat 1er juillet 2021, n° 435510, à publier au Recueil Lebon.
17) Conseil d'Etat, 1er juillet 2021, n° 430964.

S'agissant de la vérification d'un motif d'intérêt général présidant à la fusion, le Conseil d'État s'est principalement attaché aux souhaits de rattachement manifestés par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations antérieures infructueuses ou dans le cadre de la procédure de fusion diligentée par le ministre.

Dès lors qu'ont été caractérisés l'existence de conditions sociales et économiques analogues et un intérêt général à un rattachement donné, la circonstance qu'un autre rattachement aurait pu remplir les mêmes conditions est sans incidence[18].

Ces décisions auront enfin été l'occasion d'expliciter le rôle respectif de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles et des personnes intéressées appelées à produire des observations au cours de la procédure de fusion. Ainsi, le code du travail n'exige pas que « les observations des organisations et personnes intéressées produites sur un projet de fusion de branches à la suite de l'avis publié au *Journal officiel* doivent être communiquées à la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, ni que cette dernière ne puisse émettre d'avis tant que le délai de 15 jours imparti à ces personnes pour présenter des observations n'est pas expiré »[19]. Également, l'avis publié au *Journal officiel* invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations sur un projet de fusion « n'a pas à être assorti de l'énoncé des motifs pour lesquels un tel regroupement est envisagé »[20].

2.4. LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS LA PRÉSERVATION DES ARTICULATIONS ENTRE ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE DÉFINIES EN 2017

Le droit du travail, et plus précisément la procédure d'extension des accords collectifs, aura eu l'honneur d'initier en septembre 2021 la nouvelle procédure d'« audience publique d'instruction » expérimentée au Conseil d'État en vertu du décret n° 2020-1404 du 18 novembre 2020 portant expérimentation au Conseil d'État des procédures d'instruction orale et d'audience d'instruction et modifiant le code de justice administrative[21].

Était en cause l'articulation des accords de branche et d'entreprise en matière de salaires minima. L'article L. 2253-1 dispose que l'accord de branche prévaut sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement dans 13 matières dont la définition des « salaires minima hiérarchiques ».

L'article L. 2253-2 prévoit que l'accord de branche peut expressément prévoir qu'il prévaut sur les accords d'entreprise concernant :

1. la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article **L. 4161-1** ;

18) Conseil d'Etat, 1er juillet 2021, n° 430964.
19) Conseil d'Etat, 22 mars 2021, n° 430839, 431750, à publier au Recueil Lebon.
20) Conseil d'Etat 1er juillet 2021, n° 435510, à publier au Recueil Lebon.
21) **https://www.conseil-etat.fr/actualites/premiere-audience-publique-d-instruction-au-conseil-d-etat**

2. l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3 l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
4. les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour tout le reste, l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, y compris dans un sens défavorable aux salariés.

Au cœur des débats entre l'administration, chargée de l'extension des accords salariaux de branche, les partenaires sociaux et le juge : la possibilité pour les négociateurs de branche d'inclure dans les salaires minima hiérarchiques des primes et des compléments de salaires et le cas échéant, de figer tant le *quantum* que la structure de ces salaires.

Le Conseil d'État a tranché le 7 octobre dernier : faute pour le législateur d'avoir défini la notion de salaires minima hiérarchiques, les négociateurs peuvent y inclure des primes et compléments de salaires et imposer aux entreprises le *quantum* résultant de leur inclusion. Néanmoins, ces négociateurs ne sauraient figer la structure permettant à l'entreprise d'atteindre ce *quantum*. Celle-ci reste libre de remplacer une prime par une autre dès lors qu'elle atteint le salaire minimum de branche applicable au niveau hiérarchique du salarié considéré[22].

Par suite, si la Haute juridiction a censuré les exclusions prononcées à l'extension des accords salariaux comprenant des primes et des compléments de salaires, elle a validé celles relatives aux clauses visant à empêcher une entreprise de diminuer le montant d'une prime donnée[23].

22) Conseil d'État, 7 octobre 2021, n° 433053, 433233, 433251, 433463, 433473, 433534, à publier au Recueil Lebon.
23) Conseil d'État, 13 décembre 2021, n° 433232 et n° 433013, 433242, 433273.

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2020

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2020

En avril 2022, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. On y trouve notamment des fiches détaillées sur 268 conventions collectives[1] de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2020, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés 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 déclaration sociale nominative (DSN) 2020 mis à disposition après retraitement statistique par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites « catégorielles », ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) est de 2 560 euros par mois en 2020. Les écarts salariaux qui existent entre les branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de près de 16 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2020, les conventions collectives de branche en vigueur (hors branches agricoles) couvrent 17,7 millions de salariés si l'on compte les contrats inférieurs à un mois (cf. *infra* Définitions). Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 427 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelon national et territorial pour la même activité.

En 2020, 79 conventions collectives de branche agrégées, soit 19 % d'entre elles, couvrent moins de 1 000 salariés chacune et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 76 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 80 % de l'emploi salarié.

1) Cette donnée tient compte des 32 conventions collectives (CC) qui, dans le cadre du processus de fusion, ont une date de fin programmée sur la période du 23 juillet 2022 au 7 août 2026. Ainsi, 236 CC sont en vigueur en 2021 auxquelles sont comptabilisées ces 32 CC, soit un total de 268 CC.

61 % des conventions collectives agrégées s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles et couvrent 77 % de l'emploi salarié. Les 39 % qui ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles représentent 23 % de l'emploi salarié.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et hors branches agricoles, soit 17,7 millions de salariés au total.

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 voyageur, représentant et placier [VRP]), ils représentent plus de 0,9 million de salariés.

Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche du champ couvert par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, industries électriques ou gazières, RATP, Caisses d'épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix-Rouge, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective [IDCC]). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas d'existence concomitante de convention 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 subdivisions.

Les données sur l'emploi concernent les salariés présents au 31 décembre 2020, quel que soit le type de contrat. Deux changements importants interviennent à compter des données 2018 : les postes avec des durées de travail inférieures à un mois au cours de l'année (en nombre de jours ou en nombre d'heures), qui n'étaient pas pris en compte auparavant, le sont désormais. Cela impacte les nombres d'effectifs salariés couverts et certains indicateurs déclinés par type de contrat, notamment pour les conventions collectives de branche employant des salariés sur la base de contrats très courts. Pour faciliter la comparaison avec les données des années précédentes, les tableaux présentés incorporent également le chiffrage des effectifs sur l'ancien périmètre.

L'autre modification concerne les salaires moyens par EQTP, lesquels ne sont pas parfaitement comparables à ceux des années antérieures, en raison d'une modification de la méthode de calcul des EQTP (cf. **site internet Dares** pour une description détaillée des modifications).

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2020

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
16	O	Transports routiers	809 000
18	G	Industries textiles	57 800
29	P	Hospitalisation à but non lucratif	360 400
43	J	Commission courtage importation exportation	55 600
44	C	Industries chimiques	225 800
45	D	Caoutchouc	48 200
54	A	Métallurgie Région Parisienne	215 500
86	H	Publicité	74 000
87	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	33 400
112	I	Industrie laitière	50 600
135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	15 900
158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	37 800
176	C	Industrie pharmaceutique	130 700
184	H	Imprimeries de labeur	39 700
200	I	Exploitations frigorifiques	6 600
211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	9 200
218	P	Organismes de Sécurité Sociale	144 600
247	G	Industries de l'habillement	27 700
275	O	Transports aériens personnel au sol	82 400
292	D	Plasturgie	116 800
303	G	Couture Région parisienne	8 500
405	P	Établissements médico-sociaux UNISSS	6 700
413	P	Établissements pour personnes inadaptées	475 600
454	O	Remontées mécaniques	13 400
468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	13 400
478	Q	Sociétés financières	46 700
489	F	Industries du cartonnage	16 100
493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	50 200
500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	17 800
538	U	Manutention ferroviaire	8 000
567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	18 800
573	J	Commerces de gros	389 100

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
637	U	Industries et commerce de la récupération	34 800
650	A	Métallurgie cadres	499 600
653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	5 000
669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 500
675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	109 700
714	A	Métallurgie Moselle	23 200
731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	7 700
733	G	Détaillants en chaussure	9 000
759	V	Pompes funèbres	24 400
783	P	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	22 200
787	T	Cabinets d'experts comptables	167 700
822	A	Métallurgie Savoie	8 600
827	A	Métallurgie Ardennes	9 100
828	A	Métallurgie Manche	8 100
836	A	Métallurgie Haute-Savoie	22 300
843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	163 400
860	A	Métallurgie Finistère	10 000
863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	20 000
878	A	Métallurgie Rhône	39 500
887	A	Métallurgie Eure	9 900
897	P	Services de santé au travail interentreprises	18 700
898	A	Métallurgie Allier	6 100
899	A	Métallurgie Marne	8 400
911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 700
914	A	Métallurgie Ain	14 700
915	Q	Expertises et évaluations	11 700
920	A	Métallurgie Vienne	8 000
930	A	Métallurgie Sarthe	14 100
937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 100
943	A	Métallurgie Calvados	11 100
948	A	Métallurgie Orne	6 600
953	I	Charcuterie de détail	17 700
959	P	Laboratoires de biologie médicale	52 800
965	A	Métallurgie Var	6 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	7 900
984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	7 400
992	I	Boucherie	50 000
993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 400
998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	34 100
1000	T	Cabinets d'avocats	36 100
1031	P	Associations Familles rurales	8 900
1043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	70 900
1059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	50 900
1077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	20 200
1090	M	Services de l'automobile	476 000
1147	P	Cabinets médicaux	115 500
1256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	7 300
1261	P	Acteurs du lien social et familial	73 800
1266	N	Restauration de collectivités	96 000
1267	I	Pâtisserie	18 300
1285	H	Entreprises artistiques et culturelles	27 000
1286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	11 200
1307	H	Exploitations cinématographiques	8 100
1315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	10 400
1316	N	Organismes de tourisme social et familial	7 800
1351	U	Prévention et sécurité	190 700
1365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	8 400
1369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	33 400
1383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	22 800
1387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	18 600
1388	D	Industrie du pétrole	34 200
1396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	49 500
1404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bât TP	89 900
1405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	10 200
1408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	17 300
1411	F	Fabrication de l'ameublement	37 500
1412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	27 300
1413	V	Travail temporaire permanents	44 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
1423	O	Navigation de plaisance	16 500
1424	O	Transports publics urbains de voyageurs	59 000
1431	L	Optique-lunetterie de détail	43 200
1468	Q	Crédit Mutuel	46 700
1472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	15 800
1480	H	Journalistes	35 300
1483	G	Commerce de détail habillement textiles	62 300
1486	S	Bureaux d'études techniques	1 122 700
1487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	30 100
1492	F	Production des papiers cartons OETAM	16 800
1495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 100
1499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 700
1501	N	Restauration rapide	253 000
1504	I	Poissonnerie	13 200
1505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	124 900
1512	R	Promotion immobilière	33 000
1513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	19 200
1516	V	Organismes de formation	102 800
1517	L	Commerces de détail non alimentaire	143 100
1518	P	ECLAT (ex animation)	190 000
1525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 200
1527	R	Immobilier	175 900
1534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	45 600
1536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	13 600
1539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	57 300
1555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	36 700
1557	G	Commerce articles sport équipement loisirs	70 200
1558	E	Industries céramiques	7 100
1560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 200
1564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	14 100
1572	A	Métallurgie Charente	5 800
1576	A	Métallurgie Cher	6 000
1577	A	Métallurgie Hérault Aude P-O	8 600
1578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	20 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
1580	G	Industrie de la chaussure	7 000
1586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	35 800
1589	I	Mareyeurs expéditeurs	7 700
1592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	17 100
1596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	377 400
1597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	477 600
1604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	15 300
1605	U	Désinfection dératisation désinsectisation 3D	7 700
1606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	85 000
1607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 000
1611	H	Communication écrite directe	7 900
1619	P	Cabinets dentaires	57 700
1621	C	Répartition pharmaceutique	14 700
1624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	9 000
1627	A	Métallurgie Puy-De-Dôme Clermont-Ferrand	10 600
1628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	7 400
1631	N	Hôtellerie de plein Air	13 100
1634	A	Métallurgie Cotes-d'Armor	5 100
1635	A	Métallurgie Gironde Landes	16 300
1672	Q	Sociétés d'assurances	145 700
1679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 300
1686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	67 300
1702	B	Travaux publics ouvriers	174 800
1710	N	Agences de voyages	28 900
1732	A	Métallurgie Yonne	6 800
1734	H	Artistes interprètes émissions de télévision	5 300
1747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	51 300
1760	I	Jardineries Graineteries	19 400
1790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	40 000
1794	Q	Institutions de retraite complémentaire	29 400
1801	Q	Assistance	10 000
1813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	6 500
1821	E	Verre vitrail cristal professions	8 800
1867	A	Métallurgie Drome Ardèche	14 300

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
1875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	19 600
1880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	66 300
1885	A	Métallurgie Cote d'or	8 400
1902	A	Métallurgie Maine-et- Loire	17 200
1909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 800
1912	A	Métallurgie Haut-Rhin	23 200
1921	T	Huissiers de Justice	10 400
1930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	19 800
1938	I	Industries transformation volaille	27 200
1947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	7 400
1951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 500
1966	A	Métallurgie Loiret	10 400
1967	A	Métallurgie Bas-Rhin	28 800
1978	I	Fleuristes et animaux familiers	24 900
1979	N	Hôtels Cafés Restaurants	646 000
1982	P	Négoce et services médico-techniques	40 800
1996	C	Pharmacie d'officine	132 000
2002	G	Blanchisserie interrégionale	33 700
2003	A	Métallurgie Vosges	5 500
2021	V	Golf	6 000
2046	P	Centres de lutte contre le cancer	23 800
2060	N	Cafétérias	12 100
2089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 000
2098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	179 100
2120	Q	Banques	220 100
2121	H	Édition	17 200
2128	Q	Mutualité	52 200
2147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	38 100
2148	H	Télécommunications	102 000
2149	U	Activités du déchet	56 000
2150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	38 600
2156	L	Grands Magasins et magasins Populaires	34 300
2190	P	Missions locales et PAIO	14 000
2198	L	Commerce à distance	40 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
2205	T	Notariat	61 900
2216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	747 300
2219	O	Taxis	7 700
2221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	26 500
2247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	48 800
2257	N	Casinos	14 300
2264	P	Hospitalisation privée	281 500
2266	A	Métallurgie Mayenne	7 900
2272	U	Assainissement et maintenance industrielle	13 300
2328	B	Bâtiment TP ouvriers Guadeloupe	5 900
2332	R	Entreprises d'architecture	39 900
2335	Q	Agences générales d'assurances	27 700
2336	P	Habitat et logements accompagnés	5 900
2344	A	Sidérurgie	14 000
2372	H	Entreprises de distribution directe	27 000
2420	B	Bâtiment cadres	111 300
2489	A	Métallurgie Vendée	16 200
2511	V	Sport	136 900
2528	G	Industries de la maroquinerie	30 900
2542	A	Métallurgie Aisne	7 200
2543	R	Cabinets de géomètres-experts	12 400
2564	P	Vétérinaires praticiens salariés	6 400
2579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 700
2583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	13 200
2596	V	Coiffure	105 700
2609	B	Bâtiment ETAM	210 300
2614	B	Travaux publics ETAM	94 500
2615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	10 400
2630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence	24 300
2642	H	Production audiovisuelle	14 700
2683	H	Portage de presse	12 100
2691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	59 500
2700	A	Métallurgie Oise	12 900
2717	H	Entreprises techniques au service création événement	14 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31 décembre 2020
2728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	7 400
2755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	15 000
2847	P	Pôle emploi	57 500
2931	Q	Activités de marchés financiers	10 600
2941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	215 600
2972	O	Navigation personnel sédentaire	8 800
2980	A	Métallurgie Somme	6 500
2992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 200
3013	H	Librairie	9 300
3016	P	Ateliers chantiers d'insertion	43 300
3017	U	Ports et manutention CCN unifiée	15 900
3032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	57 100
3043	U	Entreprises de propreté et services associés	534 300
3053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 200
3090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	11 600
3105	P	Régies de quartier	7 600
3109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	70 900
3127	V	Services à la personne (entreprises)	183 600
3168	H	Professions de la photographie	5 400
3209	A	Métallurgie Doubs	10 500
3210	Q	Banque Populaire	33 000
3212	B	Travaux publics cadres	62 600
3216	E	Négoce des matériaux de construction	75 800
3217	O	Ferroviaire	154 400
3218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	94 600
3219	S	Branche des salariés en portage salarial	11 800
3220	R	Offices publics de l'habitat	40 200
3222	F	Menuiseries charpentes portes planes	14 400
3230	H	Presse d'information spécialisée	5 600
3231	A	Métallurgie Jura	5 000
3233	E	Industrie de la fabrication des ciments	7 200
7501	Q	Crédit agricole	77 900

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

Tableau 1 : Les conventions collectives de branche* au 31 décembre 2020

	Nombre d'IDCC « regroupés »**	%	Nombre de salariés au 31 décembre 2020 (en milliers)	%
Répartition par taille (nombre de salariés au 31/12/2020)	-	-	-	-
1 à 999 salariés	79	18,5	29	0,2
1 000 à 4 999 salariés	80	21,5	220	1,2
5 000 salariés ou plus	268	62,8	17 456	98,6
Dont 50 000 salariés ou plus	76	17,8	14 090	79,6
Répartition selon le caractère catégoriel ou non	-	-	-	-
Conventions non catégorielles	262	61,4	13 594	76,8
Conventions catégorielles s'appliquant à deux ou trois catégories socioprofessionnelles	131	30,7	2 262	12,8
Conventions catégorielles s'appliquant à une seule catégorie socioprofessionnelle	34	8	1 849	10,4
Total	**427**	**100**	**17 705**	**100**

* 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' (tableau 2).
** Regroupement des conventions qui ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, voir tableau 2.
Champ : conventions collectives de branche en 2020.
Source : Insee, Base Tous Salariés 2020 (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 décembre 2020

		En % des salariés présents au 31/12/2020				
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2020	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
Ensemble des conventions collectives de branche**		**17 704 121**	**20,08**	**20,09**	**31,33**	
A	**MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE**	**1 597 721**	**31,27**	**25,90**	**6,51**	
54	Métallurgie Région Parisienne	215 542	//	53,48	14,03	
650	Métallurgie cadres	499 577	100	//	//	
1059	Métallurgie Midi Pyrénées	50 876	//	42,39	9,18	
B	**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**	**1 531 540**	**11,42**	**11,89**	**8,56**	
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	377 370	//	//	//	
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	477 557	//	//	//	
1702	Travaux publics ouvriers	174 831	//	//	//	
2420	Bâtiment cadres	111 256	100	//	//	
2609	Bâtiment ETAM	210 297	//	50,84	49,16	
2614	Travaux publics ETAM	94 463	//	75,87	24,13	
3212	Travaux publics cadres	62 562	100	//	//	
C	**CHIMIE ET PHARMACIE**	**540 158**	**33,55**	**36,34**	**7,57**	
44	Industries chimiques	225 846	31,87	30,24	7,36	
176	Industrie pharmaceutique	130 696	43,91	34,46	5,36	
1996	Pharmacie d'officine	131 977	26,33	54,11	9,11	
D	**PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES**	**217 052**	**23,51**	**21,21**	**9,63**	
292	Plasturgie	116 818	17,12	17,98	8,13	
E	**VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**	**195 359**	**16,34**	**18,32**	**19,54**	
3216	Négoce des matériaux de construction	75 776	15,19	20,49	33,94	
F	**BOIS ET DÉRIVÉS**	**239 747**	**13,25**	**14,76**	**24,13**	
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	66 260	13,09	11,20	57,67	
G	**HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE**	**458 498**	**14,38**	**12,72**	**47,46**	

	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 %)
	28,49	**45,14**	**23,09**	**7,65**	**20,59**	**2 560**	**-16,26**
	36,31	**22,88**	**14,68**	**2,42**	**5,30**	**3 160**	**-9,77**
	32,49	26,68	19,02	2,65	5,42	2 660	-6,08
	//	23,16	10,13	1,35	5,60	4 730	-12,92
	48,43	21,07	18,30	2,21	4,89	2 450	-6,66
	68,13	**12,79**	**24,07**	**5,86**	**8,20**	**2 260**	**0,05**
	100	4,49	33,72	10,69	7,85	1 780	-4,66
	100	3,99	24,93	6,76	4,53	1 950	-2,08
	100	2,33	21,38	2,82	2,24	2 100	-4,29
	//	18,19	10,97	0,96	20,90	3 590	-9,78
	//	44,94	18,35	3,49	18,06	2 290	-23,06
	//	25,46	21,36	1,16	4,61	2 510	-18,60
	//	20,52	16,04	0,90	4,42	4 310	-21,12
	22,54	**57,25**	**18,17**	**5,09**	**15,03**	**3 540**	**-20,52**
	30,53	40,75	15,98	3,37	6,55	3 760	-9,79
	16,26	57,54	13,24	4,25	7,84	4 300	-14,57
	10,44	86,71	26,85	8,33	37,60	2 240	-13,02
	45,65	**30,12**	**13,65**	**3,09**	**5,59**	**3 110**	**-15,23**
	56,77	31,66	13,99	3,49	5,50	2 570	-16,35
	45,80	**23,38**	**14,91**	**2,77**	**4,82**	**2 600**	**-8,25**
	30,38	25,55	16,71	2,61	4,63	2 340	-6,65
	47,86	**31,68**	**18,88**	**5,21**	**8,87**	**2 410**	**-9,38**
	18,04	45,91	26,32	7,65	15,16	2 300	-10,64
	25,45	**65,31**	**32,10**	**9,84**	**21,67**	**2 210**	**-20,16**

		En % des salariés présents au 31/12/2020				
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2020	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
18	Industries textiles	57 806	18,13	15,85	13,46	
675	Succursales de vente au détail d'habillement	109 729	13,06	14,93	68,43	
1483	Commerce de détail habillement textiles	62 317	7,80	10,08	77,45	
1557	Commerce articles sport équipement loisirs	70 181	18,07	9,16	64,28	
H	**CULTURE ET COMMUNICATION**	**557 775**	**38,84**	**20,54**	**23,12**	
86	Publicité	73 952	50,45	27,19	14,69	
1539	Commerces de détail papeterie bureau informatique	57 301	16,72	23,81	52,90	
2148	Télécommunications	102 010	50,84	30,47	16	
I	**AGRO-ALIMENTAIRE**	**955 991**	**9,95**	**11,14**	**34,84**	
112	Industrie laitière	50 621	18,57	19,34	6,63	
493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	50 161	27	20,36	20,37	
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	163 446	0	0	49,48	
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	124 891	6,17	4,86	83,63	
1747	Boulangerie et pâtisserie industrielle	51 262	6,52	12,31	27,76	
3109	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	70 864	20,56	20,28	11,91	
J	**COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT**	**444 902**	**22,83**	**27,16**	**27,61**	
43	Commission courtage importation exportation	55 605	33,95	35,60	20,77	
573	Commerces de gros	389 066	21,25	25,96	28,57	
K	**COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE**	**748 337**	**7,16**	**9,23**	**72,48**	
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	747 332	7,17	9,14	72,55	
L	**COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE**	**445 464**	**13,83**	**18,11**	**57,17**	
1517	Commerces de détail non alimentaire	143 145	10,19	18,31	65,67	
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	85 049	11,68	12,83	65,39	
1686	Commerce audiovisuel électronique équipem ménager	67 321	13,53	15,21	54,75	
M	**SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS**	**572 357**	**11,49**	**18,32**	**21,76**	

	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 %)
	52,56	47,92	14	5,07	8,68	2 490	-20,38
	3,58	81,12	44,56	10,15	35,96	2 010	-21,76
	4,67	77,27	34,49	12,28	31,48	1 770	-16,45
	8,48	42,28	46,71	15,27	20,27	2 070	-14,52
	17,50	**44,71**	**22,15**	**8,95**	**22,15**	**2 980**	**-12,69**
	7,67	52,92	28,60	4,96	10,51	3 310	-15,82
	6,57	46,69	26,41	7,11	16,61	2 220	-22
	2,69	32,59	21,12	3,03	7,72	3 640	-2,62
	44,06	**44,95**	**30,17**	**9,13**	**15,78**	**2 220**	**-17,08**
	55,46	37,50	19,17	5,54	6,36	3 020	-8,27
	32,26	41,25	17,28	4,82	9,54	3 310	-14,55
	50,52	51,15	48,43	9,13	21,28	1 620	-13,54
	5,34	53,15	39,25	13,91	32,16	1 670	-6,69
	53,41	48,62	34,46	7,80	12,81	1 930	-14,43
	47,25	44,34	18,16	6,19	6,55	2 730	-12,86
	22,40	**38,82**	**18,76**	**4,17**	**14,27**	**2 750**	**-15,53**
	9,68	52,10	18,38	3,29	29,77	3 660	-26,80
	24,22	36,92	18,82	4,30	12,06	2 650	-14,72
	11,12	**57,43**	**34,46**	**10,48**	**31,52**	**1 970**	**-16,23**
	11,14	57,47	34,49	10,49	31,55	1 970	-16,25
	10,89	**52,09**	**32,43**	**8,71**	**20,77**	**2 160**	**-11,53**
	5,84	61,63	35,06	12,11	32,44	1 920	-11,71
	10,10	42,57	28,73	8,19	12,61	2 150	-10,33
	16,51	34,85	33,09	9,02	12,41	2 230	-6,16
	48,43	**22,97**	**28,42**	**3,66**	**10,11**	**2 220**	**-11,72**

		En % des salariés présents au 31/12/2020				
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2020	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
1090	Services de l'automobile	475 972	11,35	18,07	22,51	
1404	Commerce rép tracteurs matériel agricole bât TP	89 949	12,39	19,36	17,74	
N	**HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME**	**1 088 388**	**8,61**	**9,57**	**66,48**	
1266	Restauration de collectivités	96 041	6,18	20,69	50,21	
1501	Restauration rapide	252 950	4,89	6,75	79,52	
1979	Hôtels Cafés Restaurants	646 036	8,82	7,63	65,23	
O	**TRANSPORTS (HORS STATUTS)**	**1 183 847**	**10,92**	**12,45**	**17,57**	
16	Transports routiers	808 993	7,06	7,26	16,77	
275	Transports aériens personnel au sol	82 397	25,87	27,53	31,08	
1424	Transports publics urbains de voyageurs	58 980	2,04	13,16	10,31	
3217	Ferroviaire	154 394	22,81	28,83	16,21	
P	**SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL**	**2 272 101**	**9,52**	**32,94**	**46,08**	
29	Hospitalisation à but non lucratif	360 364	10,08	33,20	50,02	
413	Éts pour personnes inadaptées	475 611	6,73	41,02	24,95	
959	Laboratoires de biologie médicale	52 810	4,47	53,18	33,04	
1147	Cabinets médicaux	115 515	3,32	19,57	59,77	
1261	Acteurs du lien social et familial	73 763	4,58	46,35	42,48	
1518	ECLAT (ex animation)	190 002	19,53	49,68	25,95	
1619	Cabinets dentaires	57 718	7,97	2,39	78,10	
2264	Hospitalisation privée	281 529	7,26	33,30	56,50	
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	215 627	1,91	6,15	91,94	
Q	**BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES**	**781 573**	**43,87**	**30,42**	**25,17**	
1672	Sociétés d'assurances	145 652	50,54	25,19	24,02	
2120	Banques	220 104	58,03	28,85	13,05	
2128	Mutualité	52 243	26,74	30,12	42,11	
R	**IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT**	**421 129**	**25,16**	**25,69**	**44,39**	

	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 %)
	48,06	23,86	29,03	3,66	10,79	2 180	-11,37
	50,51	18,46	25,41	3,37	6,94	2 420	-11,75
	15,34	**46,71**	**37**	**7,48**	**32,14**	**1 850**	**-7,23**
	22,92	53,25	12,39	4,97	24,11	1 990	-15,26
	8,84	45,88	59,79	6,75	59,05	1 570	-2,18
	18,32	43,99	34,05	8,29	24,62	1 870	-7,98
	59,06	**22,82**	**15,75**	**5,66**	**11,22**	**2 320**	**-0,64**
	68,91	20,68	17,27	6,18	11,67	2 050	1,65
	15,52	39,17	10,34	1,11	14,23	3 640	-28,65
	74,49	20,54	7,33	2,86	6,55	2 490	-4,60
	32,15	22,50	14,35	0,77	9,17	2 770	-1,93
	11,46	**76,75**	**18,92**	**12,98**	**35,28**	**2 070**	**-9,81**
	6,70	79,72	19,67	14,53	29,60	2 200	-15,79
	27,31	64,78	17,19	10,87	24,85	1 870	8,92
	9,30	85,71	25,50	17,95	20,41	2 160	-13,95
	17,35	91,05	12,87	6,64	53,20	2 140	-32,92
	6,59	84,92	28,76	14,86	43,80	1 730	-14,60
	4,84	67,11	25,42	21,89	56,11	2 020	-9,53
	11,54	92,67	20,75	5,43	41,90	2 150	-55,09
	2,94	83,95	22,79	16,12	18,23	2 150	-17,03
	0	94,59	15,13	12,25	76,87	1 620	-15,23
	0,55	**59,51**	**16,65**	**3,30**	**11,24**	**3 730**	**-32,66**
	0,25	62,29	15,43	3,43	11,31	3 700	-24,53
	0,07	54,33	15,85	1,60	8,46	4 470	-31,93
	1,03	74,09	14,71	8,57	16,03	2 630	-28,68
	4,76	**58,38**	**17,17**	**5,50**	**23,21**	**2 730**	**-21,55**

		En % des salariés présents au 31/12/2020				
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2020	Cadres***	Professions intermédiaires	Employés	
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	70 934	0	1,18	98,82	
1527	Immobilier	175 860	29,90	28,68	36,27	
S	**BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES**	**1 315 130**	**59,41**	**18,73**	**19,01**	
1486	Bureaux d'études techniques	1 122 739	66,08	18,70	12,80	
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	179 097	15,95	19,39	58,92	
T	**PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES**	**292 168**	**28,53**	**22,85**	**45,55**	
787	Cabinets d'experts comptables	167 667	28,88	18,70	50,68	
2205	Notariat	61 861	28,25	43,16	25,07	
U	**NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ**	**865 034**	**3,40**	**4,12**	**23,97**	
1351	Prévention et sécurité	190 733	2,83	3,48	92,99	
2149	Activités du déchet	56 008	11,09	10,98	8,53	
3043	Entreprises de propreté et services associés	534 274	1,69	2,18	3,10	
V	**BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES**	**979 830**	**14,54**	**30,47**	**48,76**	
1516	Organismes de formation	102 849	19,86	55,10	21,88	
2511	Sport	136 879	6,87	72,04	18,16	
2596	Coiffure	105 711	3,77	0,60	93,04	
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	59 487	43,03	38,89	17,16	
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	57 119	8,18	8,54	80,79	
3127	Services à la personne (entreprises)	183 584	2,17	4,82	93,01	
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	94 632	21,31	38,27	38,03	

Cases avec //: catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.
*Conventions collectives. regroupées pour l'information statistique (Cris).
** IDCC agrégés
*** Y compris chefs d'entreprise salariés.
Note : figurent ici les 22 regroupements Cris et les 70 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31 décembre 2020 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.
Champ : conventions collectives de branche en 2020.
Source : Insee, Base Tous Salariés 2020 (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 %)
	0	64,53	2,74	6,84	65,46	1 800	-14,81
	5,16	62,24	23,18	4,48	16,97	2 960	-28,55
	2,85	**39,05**	**29,09**	**6,39**	**11,47**	**3 360**	**-21,52**
	2,42	35,55	28,98	4,16	9,90	3 510	-17,24
	5,73	61,21	31,07	18,86	19,94	2 220	-28,83
	3,07	**73,26**	**27,20**	**3,37**	**16,29**	**2 880**	**-27,02**
	1,73	67,11	31,13	2,07	12,85	2 830	-26,60
	3,53	84,43	23,55	5,73	17,10	2 870	-20,31
	68,51	**46,11**	**13,20**	**14,38**	**48,87**	**1 810**	**-14,74**
	0,70	13,03	15,31	10,82	19,04	1 700	6,90
	69,40	17,02	12,19	5,33	5,49	2 400	10,07
	93,02	65,09	12,22	17,56	70,24	1 590	-11,71
	6,24	**64,23**	**28,30**	**12,73**	**40,43**	**2 280**	**-32,59**
	3,16	61,23	15,97	22,78	40,26	2 380	-13,98
	2,93	39,81	33,91	17,82	51,36	2 570	-25,02
	2,58	80,85	44,81	5,28	25,67	1 520	-4,51
	0,92	60,60	20,36	30,89	48,88	2 890	-23,08
	2,49	92,06	51,30	9,14	24,58	1 750	-33,26
	0	93,16	29,14	7,82	72,62	1 510	-18,10
	2,38	73,15	12,18	16,42	60,07	2 020	-22,66

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2020 : recul des arrêts de travail dans un contexte de crise sanitaire

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2020 : recul des arrêts de travail dans un contexte de crise sanitaire

En 2020, 1,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (qui emploient 18 % des salariés de ce champ) ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Cette proportion diminue de 1,3 point – soit de moitié – par rapport à 2019. L'industrie (2,3 %) ainsi que l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (3,4 %) figurent parmi les secteurs les plus concernés.

Le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT) pour 1 000 salariés atteint 67 en 2020. Il diminue très nettement par rapport à l'année précédente (58 %). Les arrêts collectifs de travail sont essentiellement portés par des mouvements interprofessionnels. Le nombre de JINT pour 1 000 salariés le plus élevé revient aux transports et à l'entreposage (448).

Les rémunérations (48 %) et les conditions de travail (24 %) sont les deux premiers motifs cités par les entreprises ayant connu au moins une grève en 2020.

1. DES GRÈVES EN REPLI DANS LA PLUPART DES SECTEURS

En 2020, 1,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole déclarent au moins un arrêt collectif de travail, quels que soient la durée et le nombre de participants (cf. encadrés 1 et 2, tableau 1). Cette proportion diminue de 1,3 point par rapport à 2019, ce qui représente une baisse de moitié. Durant une année marquée par la crise sanitaire, un recours inédit au chômage partiel et aux mesures d'interdiction d'accueil du public, le taux d'entreprises ayant connu au moins une grève avec arrêt de travail est le plus faible observé depuis 2005 et la mise en place de l'enquête de la Dares (cf. graphique 1). 18,2 % des salariés travaillent dans une entreprise qui a connu au moins un arrêt collectif de travail, une part qui régresse de 6,7 points par rapport à l'année précédente (cf. tableau 2).

Les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises de grande taille : près d'un quart des entreprises de plus de 500 salariés en ont connu en 2020 (proportion

en baisse de 10 points), contre moins de 1 % des entreprises de 10 à 49 salariés (cf. tableau 1). Les entreprises industrielles y sont également plus souvent confrontées : 2,3 % d'entre elles sont concernées, en particulier dans la fabrication de matériels de transport (9,2 %), ainsi que dans l'industrie extractive, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution (3,4 %). Les grèves sont aussi plus répandues dans certaines activités tertiaires comme l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (3,4 %). Elles sont en revanche très rares dans la construction (0,1 %).

La part d'entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail diminue par rapport à 2019 dans la plupart des secteurs. Dans le tertiaire, les baisses sont plus marquées dans l'information-communication (- 2,5 points) et les activités financières (- 3,1 points). Dans l'industrie, les replis les plus importants reviennent aux industries extractives ou œuvrant dans les secteurs de l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution (- 4,9 points), ainsi qu'à la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines (- 2,5 points). La fabrication de matériel de transports fait exception avec une hausse de 1,3 point.

Tableau 1 : Entreprises déclarant au moins une grève en 2020, par secteur et par taille

En % d'entreprises		2019	2020
Industrie		**3,9**	**2,3**
Dont :	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,8	0,9
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	5,2	2,7
	Fabrication de matériels de transport	7,9	9,2
	Fabrication d'autres produits industriels	3,9	2,4
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	8,3	3,4
Construction		**0,2**	**0,1**
Activités tertiaires		**2,6**	**1,1**
Dont :	Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,9	0,2
	Transports et entreposage	3,5	2,8
	Hébergement et restauration	nr	0,2
	Information et communication	3,2	0,7
	Activités financières et assurance	4,7	1,7
	Activités immobilières	2,6	1,2
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,8	0,4
	Enseignement, santé humaine et action sociale	5,9	3,4
	Autres activités de services	3,7	1,3
Taille			
10 à 49 salariés		1,2	0,4
50 à 99 salariés		3,6	1,8
100 à 199 salariés		7,1	3,8
200 à 499 salariés		16,3	8,8
500 salariés ou plus		33,6	23,6
Ensemble		**2,5**	**1,2**

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.
Lecture : dans l'industrie, 2,3 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2020 (dans l'entreprise ou l'un de ses établissements).
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 1 : Entreprises déclarant au moins une grève et nombre de jours de grève pour 1 000 salariés de 2005 à 2020*

* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.
Lecture : en 2020, 1,2 % des entreprises ont connu au moins une grève (dans l'entreprise ou l'un de ses établissements) et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 67 jours pour 1 000 salariés.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. DES GRÈVES NETTEMENT MOINS 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. Au niveau global, elle diminue nettement entre 2019 et 2020 (- 58 %), passant de 161 JINT pour 1 000 salariés à 67 (cf. graphique 1). Cet indicateur revient au niveau observé durant les années les plus faiblement conflictuelles de la dernière décennie (2011 à 2015, et 2017). Elle diminue aussi parmi les entreprises ayant connu au moins une grève en 2019, avec 368 JINT pour 1 000 salariés soit - 43 % par rapport à 2019 (cf. tableau 2).

C'est dans l'industrie que la baisse est la plus forte (67 % sur un an), pour atteindre 93 JINT en 2020 (cf. graphique 2). Le niveau de JINT le plus élevé reste celui du secteur du transport et de l'entreposage, où l'on en compte 448 pour 1 000 salariés. Dans ce secteur, près de la moitié des salariés travaillent dans une entreprise

qui a connu au moins une grève. La construction présente un nombre de JINT très faible et très stable, à 1,1 pour 1 000 salariés en 2020. Les activités tertiaires se démarquent par un nombre de JINT proche du niveau global (65 pour 1 000 salariés en 2020), avec une proportion d'entreprises qui a connu une grève légèrement inférieure à la moyenne (1,1 % contre 1,2 % dans l'ensemble du champ).

Tableau 2 : Conflictualité selon le secteur d'activité

	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
JINT / 1 000 salariés	281	93	4	1,1	143	65	1 038	448	**161**	**67**
Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	3,9	2,3	0,2	0,1	2,6	1,1	3,5	2,8	**2,5**	**1,2**
JINT / 1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	866	360	95	28	580	377	2 026	945	**646**	**368**
Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)	32,5	26,4	3,7	4	25	17,3	51,2	47,4	**24,9**	**18,2**

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 93 jours pour 1 000 salariés en 2020. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 360 jours pour 1 000 salariés. 26,4 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 2 : Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité

* Les transports et entreposage sont également compris dans les nombres de jours de grève pour 1 000 salariés des activités tertiaires.
Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 93 jours pour 1 000 salariés en 2020.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

3. DES REVENDICATIONS EN MAJORITÉ EXTÉRIEURES À L'ENTREPRISE ET DES MOTIFS INTERNES EN PROGRESSION

Le début de l'année 2020 est marqué par un mouvement de contestation contre la réforme des retraites présentée par le Gouvernement en décembre 2019 qui a pris la forme d'une série de grèves et manifestations jusqu'au premier confinement en mars 2020.

En 2020, 69 % des entreprises qui déclarent avoir connu au moins une grève indiquent que les revendications portaient sur des motifs extérieurs à l'entreprise, c'est-à-dire sectoriels ou interprofessionnels, contre 82 % en 2019 (cf. tableau 3). Les motifs propres à l'entreprise sont inversement plus fréquents en 2020, qu'ils se combinent ou non avec des motifs extérieurs : 42 % des entreprises où au moins un arrêt collectif de travail est intervenu en signalent, contre 29 % l'année précédente. La part des entreprises qui déclarent à la fois des motifs internes et externes à l'entreprise reste de 11 %.

Les grèves pour des revendications uniquement internes sont plus fréquentes dans les entreprises de l'industrie (50 %, contre 31 % dans l'ensemble du champ). À l'inverse, les entreprises du tertiaire indiquent plus souvent que celles des autres secteurs des motifs exclusivement externes à l'entreprise (68 % contre 58 % dans l'ensemble du champ).

Tableau 3 : Types de grève selon le secteur d'activité

%		Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Entreprises ayant connu au moins une grève pour motif(s)…	…interne(s) exclusivement	18	50	nr	nr	18	23	30	45	**18**	**31**
	…à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	25	18	nr	nr	6	9	20	19	**11**	**11**
	…sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	57	32	nr	nr	76	68	50	37	**71**	**58**
	Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

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 : 50 % des entreprises de l'industrie ayant connu une grève ou un débrayage en 2020 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte) ayant connu au moins une grève.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

4. REVENDICATIONS SALARIALES ET CONDITIONS DE TRAVAIL COMME PRINCIPAUX MOTIFS DE GRÈVE

48 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2020 signalent des revendications portant sur les salaires (cf. tableau 4). Ce motif de grève reste le plus fréquent, et augmente de 7 points par rapport à 2019. Les conditions de travail sont un motif de grève majeur de l'année 2020 cité par 24 % des entreprises, proportion en hausse de 4 points. La réforme des retraites est le troisième motif de grève (16 % contre 40 % en 2019), suivi par l'emploi et le temps de travail (14 %

et 9 %). Ces deux derniers objets de revendications sont en augmentation par rapport à 2019 (respectivement + 6 et + 2 points). Seules 1 % des entreprises qui ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2020 évoquent des revendications liées au mouvement des « gilets jaunes »[1].

Le secteur des activités tertiaires cite plus fréquemment que la moyenne les revendications sur les salaires (49 % des entreprises, contre 48 % en moyenne), le temps de travail (10 % contre 9 %), et surtout les conditions de travail (30 % contre 24 %). La structure des revendications dans l'industrie est relativement proche de celle de l'ensemble du champ, sauf en ce qui concerne les conditions de travail, motif largement moins fréquent (11 % contre 24 % dans l'ensemble du champ), et l'emploi qui y est plus répandu (22 % contre 14 % en moyenne).

Tableau 4 : Motifs des grèves selon le secteur d'activité

%	Industrie		Construction		Activités tertiaires		dont : Transport et entreposage		Ensemble		Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Les rémunérations	44	48	nr	nr	41	49	64	36	**41**	**48**	1	0,6
L'emploi	8	22	nr	nr	8	11	15	29	**8**	**14**	0,2	0,1
Les conditions de travail	8	11	nr	nr	24	30	38	19	**20**	**24**	0,5	0,3
Le temps de travail	7	6	nr	nr	7	10	nr	7	**7**	**9**	0,2	0,1
Gilets jaunes	4	nr	nr	nr	3	1	nr	nr	**3**	**1**	0,1	0
Réforme des retraites	43	16	nr	nr	40	15	43	29	**40**	**16**	1	0,2

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.
Lecture : 48 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connues en 2020. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte) ayant connu au moins une grève.
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

1) Réforme des retraites et « Gilets jaunes » sont des motifs de grève cités explicitement par les entreprises, parmi les motifs de conflit « autres » que les motifs classiques tels que les salaires ou l'emploi.

L'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le Dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année « N » et porte sur l'année civile « N-1 ». Les éléments présentés ici sont issus de l'enquête réalisée en 2021 qui porte sur l'année 2020, compte tenu des délais requis pour la collecte et l'exploitation des données.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 16 000 entreprises, représentatif des 245 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient environ 15 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises publiques et les grandes entreprises nationales : EDF, Engie, SNCF, RATP, Orange et La Poste. Les résultats présentés ici proviennent de 11 349 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

Extension du champ en 2017

L'enquête Acemo DSE portait, jusqu'en 2017, sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales. À compter de 2018 (portant sur l'année 2017), le champ de l'enquête est étendu sur le plan territorial aux Drom (hors Mayotte) et, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriétés et aux associations loi 1901 de l'action sociale.

Une enquête centrée sur l'entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008, selon laquelle l'entreprise est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête Acemo, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où le périmètre de l'entreprise utilisé dans le droit des relations professionnelles est celui de l'unité légale.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et sur les structures par taille d'entreprise et secteur d'activité issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) / déclarations sociales nominatives (DSN) de l'Insee au 31 décembre. L'enquête Acemo DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

Les indicateurs sur les grèves

L'enquête Acemo DSE mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève et/ou un débrayage) par taille d'entreprise, secteur d'activité (nomenclature d'activités française en 17 postes) et branche professionnelle regroupée (Cris niveau 1). Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Il est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. Par exemple, si, dans une entreprise, 60 salariés ont débrayé une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (60 x 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.

L'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de travail est enrichie par des données externes : remontées des services déconcentrés du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et articles de presse.

Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement présentées 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 professionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture (conventions d'entreprise, statuts de la fonction publique, Banque de France, industries électriques et gazières) ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par les ministères chargés du travail, du Plein emploi et de l'Insertion et de l'Agriculture ; elle est disponible à l'adresse suivante :

https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures.

La Cris : un niveau plus agrégé pour les IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des conventions collectives regroupées pour l'information statistique (ou Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes. Une description du contenu des postes de la Cris est disponible sur le site :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/CRIS_080623_Guide_lecture.pdf

Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.

En complément du tableau 1 qui représente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, le tableau A présente la même information, par branche professionnelle définie selon la Cris.

5. LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE

En complément du tableau 1 qui présente le pourcentage d'entreprises ayant connu au moins une grève en fonction de leur activité, ce tableau A présente les mêmes informations, par branche professionnelle définie selon la Cris (cf. encadré 2).

En 2020, les branches professionnelles dans lesquelles les arrêts collectifs de travail sont les plus fréquents sont celles du secteur sanitaire et social, des banques, ainsi que de la métallurgie (avec respectivement 4,7 %, 2,9 % et 2,8 % de leurs entreprises concernées). À l'inverse, les entreprises du bâtiment, ainsi que celles des professions juridiques connaissent le moins de grèves (0,2 %), (cf. tableau A).

Tableau A : Entreprises déclarant au moins une grève par branche professionnelle et par taille d'entreprise

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	2019		2020	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	**2,5**	**22,1**	**1,2**	**13,8**
Métallurgie et sidérurgie	4,7	30,2	2,8	24,1
Bâtiment et travaux publics	0,2	10,2	0,2	9,7
Chimie et pharmacie	3,9	24,9	2,3	18,4
Plastiques, caoutchouc et combustibles	2,9	nr	2,4	nr
Verre et matériaux de construction	1,1	nr	1,9	nr
Bois et dérivés	1,5	nr	1,2	nr
Habillement, cuir, textile	1,4	13,6	0,6	8,2
Culture et communication	2,6	nr	0,5	nr
Agroalimentaire	1,4	15,2	0,4	7,6
Commerce*	3,6	32,7	0,8	15,2
Services de l'automobile et des matériels roulants	0,5	nr	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	nr	nr	nr	nr
Transport (hors statuts)	2,4	28,5	1,9	17,4
Secteur sanitaire et social	7,6	35,3	4,7	24,3
Banques, établissements financiers et assurances	4,8	31,3	2,9	12,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	1,7	nr	0,7	nr
Bureaux d'études et services aux entreprises	2,9	11,8	0,3	4,1
Professions juridiques et comptables	1,2	nr	0,2	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	2,1	13,6	1,9	7,8
Branches non agricoles diverses	1,9	10,4	0,6	4,1

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant connu une grève.
* La catégorie « Commerce » regroupe les IDCC des catégories de Cris « Commerce de gros et import-export », « Commerce principalement alimentaire », « Commerce de détail principalement non alimentaire ».
Lecture : 2,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » déclarent au moins une grève en 2020.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion - Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Dossier 4

Europe : quelle implication des partenaires sociaux pendant la crise et pour relancer l'économie ?

Synthèse réalisée par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 4

Europe : quelle implication des partenaires sociaux pendant la crise et pour relancer l'économie ?

1. TENDANCES ET BONNES PRATIQUES PENDANT LA CRISE DE LA COVID-19[1]

1.2. UNE PARTICIPATION VARIABLE SELON LES PAYS

Dans la plupart des États membres de l'Union européenne, la crise sanitaire a impacté négativement le dialogue social national. Les premières mesures prises par les Gouvernements ont été décidées dans l'urgence, sans consulter, ou tardivement, les partenaires sociaux. Ces derniers, dans leur grande majorité, se sont montrés compréhensifs, reconnaissant le caractère exceptionnel de la situation. Les processus de consultation se sont cependant améliorés dans un second temps. C'est le cas de l'Estonie, du Portugal, de la France, la Lituanie, la Lettonie, l'Italie (en dépit de quelques accords), l'Allemagne et la République Tchèque. Mais d'importantes disparités existent entre les pays. Il en résulte **des degrés de satisfaction variables de la part des partenaires sociaux**, comme l'illustre le tableau ci-après.

1) La plupart des mesures prises en 2020 ont été appliquées et/ou ont eu des conséquences sur le marché du travail en 2021. Partant de ce constat, il a été décidé d'inclure dans ce dossier les accords signés depuis le début de la crise (mars 2020).

Tableau n° 1 : Satisfaction des partenaires sociaux quant à leur implication dans la prise de décision pendant les premiers mois de la crise de la Covid-19

Groupes	Sous-groupes	Pays
Partenaires sociaux se montrant compréhensifs et ayant apporté leur soutien	Implication effective et stable	Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède
	Implication partiellement satisfaisante	Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, Irlande, Luxembourg*, Malte*, Portugal*
	Implication inégale, en raison de délais contraints ou de participation inadaptée	Allemagne, France*, Italie, Lettonie, Lituanie, République Tchèque
	Perception différente entre partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales)	Autriche, Belgique, Bulgarie, Espagne, Luxembourg
Partenaires sociaux insatisfaits et critiques	Implication inefficace ou de mauvaise qualité, s'expliquant par plusieurs facteurs	Croatie, Grèce, Hongrie, Pologne*, Roumanie, Slovaquie*, Slovénie

* Les partenaires sociaux ont noté une amélioration de la qualité de leur implication au fil de la crise.
Note : un pays peut être dans plusieurs cases.
Source : étude d'Eurofound de mars 2021 **Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak (europa.eu)**.

Dans six États membres, la participation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques publiques a été stable et efficace. C'est le cas **de la Finlande, du Danemark, de la Suède, de la Belgique, de l'Autriche et des Pays-Bas** (où des réunions et consultations se tenaient de façon hebdomadaire). Notons que ces pays avaient déjà avant la crise **un dialogue de qualité**. Celui-ci a été maintenu. Comme dans les autres États membres, la plupart des mesures prises par ces six États ont permis de préserver les emplois et revenus des travailleurs (salariés, indépendants et demandeurs d'emploi) et d'éviter la faillite d'entreprises.

Dans l'ensemble des pays, l'essentiel des mesures prises pendant la crise ont poursuivi deux objectifs : éviter les licenciements et les faillites d'entreprises. Le recours au chômage partiel et la prise en charge de tout ou partie des salaires par les États ont été massifs. Les adultes avec enfants ont pu bénéficier le plus souvent d'une aide supplémentaire, tout comme les ménages en difficulté pour payer leurs factures. Plusieurs États ont également pris des mesures en faveur des travailleurs indépendants et ceux des plateformes. Enfin, des mesures spécifiques ont été mises en œuvre pour protéger la santé des salariés exposés et ceux devant traverser les frontières.

1.2. DES EXEMPLES DE COOPÉRATIONS RÉUSSIES

De nombreuses coopérations et négociations tripartites se sont avérées concluantes dans plusieurs États membres[2]. C'est le cas en **Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Irlande et Italie**.

2) Source : **Crise du Covid 19: cartographie des réponses syndicales et des partenaires sociaux - TUAC**

En Autriche et au Danemark, **des accords tripartites** ont été conclus rapidement entre les partenaires sociaux et le Gouvernement pour garantir une prise en charge des salaires des travailleurs au chômage partiel. Un accord a aussi été trouvé au Danemark pour permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier d'une compensation financière.

En Belgique, un groupe de gestion des risques économiques a été lancé dès mars 2020 pour assurer une stabilité économique et protéger les emplois. Composé des Gouvernements fédéral et régionaux, des partenaires sociaux et des institutions publiques (la Banque nationale et le Bureau fédéral du plan), ce groupe s'est réuni à intervalles réguliers jusqu'en juillet 2020. Il a permis d'apporter rapidement des solutions à la crise, de conclure des accords sur une base bi ou tripartite, et de les mettre en œuvre avec le soutien effectif des partenaires sociaux, notamment pour diffuser l'information au sein des entreprises. Plus qu'un simple dialogue, il s'agit ici d'une véritable **coopération entre le Gouvernement fédéral et les partenaires sociaux.**

En Allemagne, des représentants du Gouvernement fédéral, de l'Agence fédérale pour l'emploi, des Länder, des syndicats et des employeurs ont publié **une déclaration commune de l'Alliance pour la formation professionnelle initiale et continue**. Ensemble, ils ont convenu de mesures pour atténuer les effets de la crise sur la formation professionnelle. L'objectif étant de permettre aux apprentis de poursuivre leur formation et passer leurs examens malgré le contexte.

En Finlande, les partenaires sociaux ont été engagés très tôt dans les discussions. Plus précisément, ils ont été représentées dans les **groupes de travail** gouvernementaux créés spécifiquement pour répondre à la crise sanitaire et pour suivre les mesures mises en place. Ils ont ainsi pu formuler conjointement des propositions, dont plusieurs furent ensuite reprises par le Gouvernement finlandais dans son *package* de mesures adoptées durant l'été 2020.

En France, les discussions tripartites menées dans le cadre du Ségur de la santé ont permis de parvenir à un accord quant à la revalorisation des salaires du personnel de santé et de soins, ainsi qu'au renforcement de l'attractivité des hôpitaux. En décembre 2020, **deux accords nationaux interprofessionnels (ANI)** ont aussi été conclus : un sur la santé au travail, l'autre sur le télétravail.

1.3. UN DIALOGUE SECTORIEL EUROPÉEN DYNAMISÉ

A. Des partenaires sociaux unis

Confrontés à des enjeux vitaux communs, les partenaires sociaux se sont montrés plus soudés que jamais. Il s'agissait en effet « de sauver ensemble les entreprises, les emplois, les secteurs et finalement l'économie européenne ». Cela explique l'important regain d'activité des comités de dialogue social sectoriel et du nombre exceptionnel de textes conjoints négociés en 2020 dans quasiment tous les secteurs d'activité. On en dénombre en effet 127, dont 22 accords conclus au niveau européen

(cf. tableau ci-après). « Jamais un sujet n'a suscité autant de discussions et de négociations paritaires en Europe »[3]. L'institut d'études ETUI a d'ailleurs qualifié cette vitalité « d'union sacrée » des partenaires sociaux pour faire face à la crise.

Les mesures demandées par les partenaires sociaux portaient sur des aspects :

- **sanitaires :** accès aux équipements de protection individuelle dans les entreprises, information sur les protocoles sanitaires, et recommandation en matière de santé et sécurité au travail ;
- **économiques :** soutien aux entreprises, aides d'État, accès aux liquidités, assouplissement des réglementations, et report de certaines charges ;
- **sociaux :** accès au chômage temporaire, aux prestations de sécurité sociale, aux équipements de protection, et aux services de garde d'enfants ;
- **liés à la relance et la transition :** formation aux métiers du numérique, aides aux investissements écologiques, et soutien aux nouveaux modes d'organisation du travail, à la digitalisation des services.

B. Un dialogue social plus inclusif

D'ordinaires peu représentés, **certaines catégories de travailleurs non-salariés, dits de l'ombre**, ont fait l'objet de nombreuses revendications de la part des partenaires sociaux de nombreux secteurs. C'est le cas des indépendants, des travailleurs des plateformes, des auto-entrepreneurs (spectacle vivant, audiovisuel et agences de voyage), des travailleurs migrants (construction), des sans-papiers (dans les services à domicile), des sous-traitants et travailleurs atypiques (industrie agroalimentaire), des travailleurs temporaires, saisonniers et détachés (agriculture, hôtellerie et restauration [Horeca]).

Des acteurs « non traditionnels » ont émergé dans les débats : « associations de soins à la petite enfance, de personnes en situation de handicap, pour les sans-abri, entreprises d'économie solidaire, etc ».

Il sera intéressant de savoir si ces tendances perdureront au-delà de la crise.

C. Les secteurs les plus réactifs

Sans grande surprise, les secteurs les plus actifs pendant la crise sont ceux à avoir été impactés les premiers par celle-ci. Ils ont dû réagir vite, compte tenu des mesures de restrictions et fermetures annoncées. Dans ce cadre, les partenaires sociaux européens **du transport maritime**, **des services sociaux** et **de l'aviation civile** ont respectivement signés quatre accords, tandis que **les secteurs de l'hôtellerie, la restauration** (**Horeca**), **la pêche** et **du spectacle vivant** en ont signés trois, et ce dès mars 2020. Les accords conclus portent principalement sur les mesures sanitaires à mettre en place, le soutien aux entreprises, la protection des emplois.

3) Étude d'ETUI, avril 2021 **Union sacrée ? Les partenaires sociaux sectoriels face à la crise du Covid-19 en Europe | ETUI**

Plus surprenant, d'autres secteurs, pourtant durement touchés par la crise, n'ont pas adoptés d'accords. Il s'agit des salons de coiffure, des hôpitaux (cas particulier), de la restauration collective. Les services postaux ont conclu un accord *via* l'administration postale des Nations Unies.

On note également que **les secteurs à forte mobilité transfrontalière ont eu davantage de difficultés** pour parvenir à un accord. En cause, le manque de cohérence des politiques nationales.

Tableau récapitulatif des mesures demandées par les partenaires sociaux sectoriels européens durant la crise de la Covid-19 en 2020

	Recommandations sanitaires aux entreprises	Soutien aux entreprises	Protection des emplois	Reconnaissance des travailleurs essentiels	Accès aux fonds européens, fonds de relance	Soutien à la formation et aux nouveaux modes d'organisation du travail	Harmonisation européenne des protocoles sanitaires	Mesures de marché	Continuité des chaînes d'approvisionnement	Coordination des mesures nationales	Assouplissements réglementaires
Horeca	1	1	1		1	1	1				1
Spectacle vivant		1	1		1					1	
Football pro.	1									1	
Transports	1			1	1					1	
Transport maritime		1	1	1			1			1	1
Aviation		1	1				1			1	1
Transport routier										1	1
Ports	1	1					1		1		
Sucre								1	1		
Graphisme	1	1							1		
Services sociaux	1	1	1	1	1		1				
Agroalimentaire	1	1		1			1		1		
Pêche	1			1	1			1			1
Banques et assurances	1										
Audiovisuel		1	1		1						
Voyage		1	1		1						
Télécommunications	1					1					
Commerce	1	1	1	1	1	1			1		
Construction	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
Nettoyage industriel			1	1				1			
Bois	1	1	1			1		1			
Intérim	1		1	1	1	1					
Sécurité privée	1	1	1	1				1			
Agriculture	1		1	1							
Automobile, métallurgie	1	1	1		1		1	1	1		
Gvts locaux et régionaux	1	1		1		1					
Éducation	1	1				1					
Administrations centrales	1	1		1		1					
Textile-habillement, Cuir	1	1	1		1	1		1			
Chimie	1										
TOTAL	**22**	**19**	**16**	**13**	**12**	**10**	**8**	**8**	**7**	**6**	**6**

Source : étude d'ETUI d'avril 2021 **Union sacrée Les partenaires sociaux sectoriels face à la crise du Covid-19 en Europe_2021_WEB.pdf (etui.org)**

2. UNE IMPLICATION GLOBALEMENT INSUFFISANTE DANS L'ÉLABORATION DES PLANS DE RELANCE ET DE RÉSILIENCE

2.1. DES IMPLICATIONS ET INFLUENCES INÉGALES

Eurofound a réalisé une enquête sur l'implication des partenaires sociaux dans les plans de relance et de résilience[4] à partir des réponses de 60 syndicats, 48 organisations d'employeurs et 35 représentants de Gouvernements.

Les principaux enseignements à relever :

Selon les pays, les partenaires sociaux ont été consultés lors de réunions *ad-hoc*, au sein de groupes de travail spécifiques (12 pays), ou *via* des corps bi ou tripartites institutionnalisés (13 pays dont la France).

- Comparés aux années précédentes, les processus de discussion relatifs aux plans de relance ont été modifiés dans 13 pays (dont en France).
- Les partenaires sociaux ont été impliqués dès le début de la démarche dans 12 pays (dont la France). Les autres ne l'ont été que début 2021, voir seulement au printemps dans cinq États.
- Dans la majorité des États, plus de trois réunions ont été organisées (dont en France).
- La majorité des partenaires sociaux regrette un manque de temps et une absence de retours quant à leur commentaires ou revendications.
- De même, les positions des partenaires sociaux n'apparaissent pas dans les plans de relance dans la plupart des États (dont la France).
- L'étude relève une divergence des points de vue entre partenaires, mais aussi une capacité d'influence variable selon les pays.

Tableau n° 2 : Degré d'influence des partenaires sociaux dans l'élaboration des plans de relance nationaux (PNR)

	Significatif	Limité ou relativement limité	Pas d'influence	Pas d'implication
Organisations patronales	Irlande, Malte	Allemagne, Autriche, Chypre (CCCI), Luxembourg, Slovénie	Danemark, Espagne	
Organisations syndicales		Danemark, Espagne, Malte	Allemagne, Autriche, Chypre (PEO), France (CGT), Irlande, Luxembourg, Slovénie	

4) Étude publiée en mars 2022 https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2022/participation-des-partenaires-sociaux-aux-plans-nationaux-pour-la-reprise-et-la-resilience

	Significatif	Limité ou relativement limité	Pas d'influence	Pas d'implication
Organisations patronales et syndicales		Estonie, Lettonie	Bulgarie, Chypre (OEB, SEK, Pasydy), Hongrie, Pologne, Roumanie	
Autorités nationales	Autriche, Danemark, Estonie, Hongrie, Irlande, Luxembourg, Malte, Slovénie	Bulgarie, Chypre, Pologne, Roumanie		
Ensemble des parties	Pays-Bas	Croatie, France (CFDT), Lituanie, République Tchèque, Suède		
Pas d'implication				Belgique, Finlande, Grèce, Italie, Portugal, Slovaquie

Note : En cas de réponses différentes entre organisations syndicales ou patronales interrogées dans un même pays, celles-ci sont précisées par des abréviations. Aucune information n'a été fourni par les autorités nationales allemandes, espagnoles et lettones.
Source : étude d'Eurofound de mars 2021 **Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak (europa.eu)**

Ces résultats expliquent un degré de satisfaction très variable de la part des partenaires sociaux. Ces derniers se disent satisfaits dans sept pays : Belgique, Chypre, République-Thèque, Pologne, Roumanie, Italie et Bulgarie ; et insatisfaits dans six autres : Grèce, Croatie, Lituanie, Luxembourg, Slovénie et Slovaquie. Les autres se montrent moyennement satisfaits.

2.2. L'INSATISFACTION DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS

La confédération européenne des syndicats (CES) a souligné le manque de consultation des partenaires sociaux par certains Gouvernements, en particulier dans le cadre des plans de relance et du Semestre européen. Une enquête a d'ailleurs été menée par la CES sur le sujet : « *Survey Trade Union involvement index* »[5]. La Confédération préconise d'adopter des règles contraignantes pour rendre obligatoire la consultation.

Ce manque d'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des plans de relance a également été dénoncé par **Business Europe** qui souhaite vivement être associé à leur mise en œuvre. L'organisation insiste sur la nécessité de renforcer les capacités des partenaires sociaux dans 10 États membres pour qu'ils puissent correctement remplir leurs rôles. Les outils européens, tels que FSE+ (le Fonds social européen) doivent être utilisés à cette fin. Business Europe a aussi souligné les progrès encourageants, mais insuffisants, en Roumanie.

5) Accessible uniquement aux adhérents sur le site de la CES **www.etuc.org**

Dans son rapport du 8 décembre 2021 « *Sortir plus forts de la pandémie : agir sur la base des premiers enseignements tirés*[6] », **le Comité économique et social européen** « déplore également de constater que lors de l'élaboration de leurs plans nationaux pour la reprise et la résilience, les administrations nationales n'ont ni suffisamment associé à leur démarche les partenaires sociaux de l'entreprise et les organisations de la société civile, ni tenu compte de leurs contributions. Il demande que soit mis en place un mécanisme qui prévoit l'obligation de mener de telles consultations, dont ces organisations soient parties prenantes ».

2.3. BONNES ET MAUVAISES PRATIQUES NATIONALES

La situation est particulièrement préoccupante dans plusieurs États membres, à savoir **la Hongrie, la Pologne et la Roumanie**. Ces pays ont d'ailleurs fait l'objet de recommandations spécifiques de la part de la Commission européenne afin d'améliorer de façon générale l'implication des partenaires sociaux dans les processus d'élaboration des politiques.

Inversement, et conformément à sa culture du dialogue social très développée, **la Finlande** a organisé entre septembre 2020 et avril 2021 une série de consultations multi-parties prenantes (collectivités, universitaires, entreprises, société civile, etc.). Les partenaires sociaux y ont bien entendu été intégrés. Ils ont aussi été consultés quant à l'utilisation des fonds dédiés à la relance et sur le programme pour une croissance durable. Des réunions dédiées au plan de relance ont été organisées avec les partenaires sociaux dès fin 2020. Elles portaient principalement sur les réformes du marché du travail à mener, ainsi que sur la politique d'investissement.

En Italie, une concertation s'est ouverte entre le Gouvernement et les partenaires sociaux sur les réformes prévues dans le Plan national de reprise et de résilience (PNRR). Le patronat italien a proposé aux syndicats de travailler conjointement sur certains thèmes, en vue de parvenir à des accords :

- la sécurité du travail, avec la création de commissions paritaires dans chaque entreprise ;
- les politiques actives, en imaginant des outils paritaires pour la formation et le reclassement du personnel ;
- le « smart working », pour réfléchir au futur du travail hybride[7].

6) **Sortir plus forts de la pandémie : agir sur la base des premiers enseignements tirés | European Economic and Social Committee (europa.eu)**

7) Source : article *Italie : la sécurité au travail, l'employabilité et le travail hybride au cœur d'un renouveau du dialogue social*, Planet Labor, 7 octobre 2021, n° 12724.

Dossier 5

Interview d'Anousheh Karvar, déléguée du Gouvernement auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT), présidente de l'Alliance 8.7, membre du Comité de la liberté syndicale

Interview réalisée par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 5

Interview d'Anousheh Karvar

Anousheh Karvar, vous êtes déléguée du Gouvernement français auprès de l'OIT. En quoi consiste ce mandat ?

L'OIT est une agence spécialisée de l'Organisation des Nations unies (ONU) sur les questions liées au travail. Elle réunit depuis plus d'un siècle les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de tous les continents pour négocier et adopter, en formation tripartite, les normes internationales du travail, puis les contrôler dans leur application.

J'ai été nommée déléguée du Gouvernement français auprès de l'OIT par décret du Premier ministre en juin 2018. Cette fonction interministérielle (Travail, Affaires étrangères, Solidarités et Santé) consiste à élaborer et à défendre les positions du Gouvernement français au Conseil d'administration de l'OIT, ainsi que dans ses différents instances officielles, commissions ou organes de contrôle (je suis membre du Comité de la liberté syndicale de l'OIT). J'exerce mes responsabilités en consultation régulière avec les partenaires sociaux, que ce soit au niveau français ou international.

Depuis juin 2019, vous présidez également au nom de la France l'Alliance 8.7, un partenariat mondial pour éliminer le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage contemporain. Que recouvre le sigle 8.7 ?

En adoptant en 2015 le Programme des Nations unies pour le développement durable, la communauté internationale s'est dotée d'une feuille de route avec 17 objectifs de développement durable (ODD) à atteindre à l'horizon 2030 (agenda 2030). Pour chacun de ces objectifs, une dizaine de cibles opérationnelles ont été fixées. Leur réalisation fait l'objet d'un examen périodique dans chaque pays membre de l'ONU et, au niveau mondial, au Conseil économique et social de l'ONU.

L'ODD n° 8, qui consiste à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous », prévoit une cible, dite 8.7, consistant à « prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants-soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes ». Il s'agit donc, d'ici 2025 pour le travail des enfants, et 2030 pour les autres objectifs, de mettre fin, partout dans le monde, aux formes les plus indignes d'exploitation des populations les plus vulnérables.

L'Alliance 8.7 est une initiative lancée en 2016 à la suite de l'adoption de l'agenda 2030 par l'ONU. Elle rassemble l'ensemble des acteurs soucieux d'accélérer leurs efforts pour atteindre la cible 8.7. Il s'agit de conjuguer les actions des gouvernements, des partenaires sociaux internationaux, des organisations non gouvernementales (ONG), des réseaux d'entreprises et des organisations internationales comme l'OIT, l'Unicef (Fond des Nations unies pour l'enfance), l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation (FAO) ou l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) pour créer des synergies et conjuguer les forces pour mettre fin à ces fléaux.

Il s'agit à la fois de renforcer la mobilisation et la coordination au niveau mondial, mais aussi concrètement, en concentrant les efforts sur un nombre limité de pays où le risque du travail des enfants et du travail forcé est le plus élevé. C'est ainsi que l'Alliance 8.7 favorise l'émergence d'un nombre limité de pays dits « pionniers », en les invitant à établir une stratégie nationale d'accélération, interministérielle et pluriannuelle, après avoir consulté les partenaires sociaux, les entreprises et les acteurs de la société civile. Cette stratégie nationale consiste notamment à ratifier les conventions de l'OIT, adopter une législation interdisant le travail des enfants et le travail forcé, mettre en place des services d'inspection du travail performants, lutter contre le travail informel non-déclaré ou encore proposer l'éducation à tous les enfants.

En quoi l'atteinte de la cible 8.7 des ODD est-elle prioritaire en ce moment ?

Les données collectées jusqu'à fin 2019 et publiées par l'OIT et l'Unicef en juin 2021 mettent en lumière, pour la première fois depuis 20 ans, une aggravation du travail des enfants à l'échelle mondiale. Le nombre d'enfants concernés s'élevait en 2020 à 160 millions dans le monde, soit une augmentation de 8,4 millions pour les seuls enfants de moins de 15 ans en 4 ans. 79 millions d'enfants, dont une majorité âgée de 5 à 11 ans, étaient encore occupés à des travaux dangereux en fin 2019 – soit 6,5 millions au cours des 4 dernières années – dans les secteurs des mines et de la pêche ou travaillant dans d'autres secteurs d'activité plus de 43 heures par semaine. Les travaux dangereux exercés par des enfants si jeunes les excluent de toute scolarisation, portent atteinte à leur état de santé et entravent leur développement physique et psychique.

Cette situation pourrait encore s'aggraver fortement en raison des pertes d'emplois et de la diminution des revenus des familles vulnérables à la suite du choc économique et de la fermeture d'écoles liés à la pandémie de la Covid-19. Ainsi, l'OIT et l'Unicef redoutent une hausse du nombre de victimes du travail des enfants de 9 millions de personnes d'ici fin 2022. On peut craindre qu'au rythme actuel de progression et sans efforts supplémentaires, la communauté internationale ne soit pas en mesure de relever ce défi dans les délais exigés par l'agenda 2030.

Au-delà du travail des enfants, le travail forcé qui concerne les adultes comme les enfants oblige 25 millions de personnes dans le monde à travailler dans des conditions dégradantes du fait de la servitude pour dettes ou de l'abus de vulnérabilité. Parmi elles, 16 millions sont exploitées dans le secteur privé, principalement au titre du travail domestique, du bâtiment ou de l'agriculture et 4 millions soumises à des travaux forcés imposés par les pouvoirs publics. Ces derniers recouvrent certaines

formes de travail pénitentiaire abusif, l'imposition systématique de travaux obligatoires à une ethnie particulière pour des raisons politiques, culturelles ou religieuses (les Ouïghours en Chine par exemple). Les nouvelles estimations du nombre de victimes du travail forcé qui sont attendues en juillet pourraient venir détériorer ces chiffres qui datent de 2016.

Pour inverser ces tendances globales, l'Alliance 8.7 agit dans les pays où ces réalités sont les plus concentrées. À ce jour, on peut compter sur 25 « pays pionniers », principalement des pays en voie de développement en Afrique, Asie et Amérique latine, où le travail forcé ou le travail des enfants sont les plus présents. J'estime aussi que les pays dits « développés » doivent s'engager, concurremment avec les pays en voie de développement pour changer la donne au plan mondial. Car si ces phénomènes demeurent marginaux à l'intérieur de nos pays, nous devrions pourtant peser de tout notre poids pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de nos entreprises multinationales et de nos administrations. C'est ainsi que la France et les Pays-Bas sont devenus des pays pionniers de l'Alliance 8.7. Ils seront rejoints par l'Allemagne très prochainement.

La France connaît-elle des situations de travail des enfants, de travail forcé ou de traite sur son territoire national ?

Oui. Même si c'est sans commune mesure avec d'autres pays, cette réalité n'en est pas moins inacceptable. L'enquête du ministère de l'Intérieur sur les 3 489 victimes de traite des êtres humains repérées par les associations en 2020 montre que des adultes et des mineurs sont exploités quotidiennement en France : 68 % à des fins de prostitution, 18 % forcés à travailler, 11 % à commettre des délits et 3 % à mendier.

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a recensé en 2020 431 interventions de l'inspection du travail relatives à l'emploi de mineurs et 546 en 2021. Au cours des 5 dernières années, en chiffres cumulés, le ministère de la Justice décompte plus de 35 000 cas d'infraction de traite, de travail dissimulé, de réduction en esclavage, de travail forcé et de réduction en servitude en France.

La traite des êtres humains en France concerne majoritairement l'exploitation sexuelle, grandement facilitée par les outils numériques. Par ailleurs, l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) a alerté sur l'émergence de demandes de protection internationale en lien avec la traite à des fins d'exploitation par le travail (servitude domestique/esclavage moderne). Cette forme de traite peut, en outre, se conjuguer à l'exploitation sexuelle dans un cadre familial ou dans des réseaux organisés.

Quelle méthode avez-vous employée pour élaborer le dossier de candidature de la France pour devenir un « pays pionnier » ?

Après consultation préalable des ministères concernés et des partenaires sociaux, la ministre chargée du Travail, le ministre délégué chargé du Commerce extérieur et le Secrétaire d'État chargé de l'Enfance ont adressé une demande au directeur

général de l'OIT. Ce fut le point de départ d'un riche processus de dialogue et de construction collective qui a mobilisé pendant 7 mois une centaine de parties prenantes françaises, européennes ou internationales composées en cinq groupes de travail : réseaux d'entreprises, partenaires sociaux, organisations internationales et européennes, associations et ONG spécialisées, ainsi que nos administrations compétentes en la matière[1]. Après un premier travail de diagnostic partagé et de « recensement », les groupes de travail ont conçu une « planification » des actions à mener, ancrée dans le concret et délimitée dans le temps.

La phase de recensement a montré qu'au plan normatif notre législation se trouve pleinement en accord avec les conventions européennes et internationales en vigueur. Au plan international, dans le cadre diplomatique, coopératif ou dans ses accords commerciaux, le Gouvernement français mobilise activement les instruments de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Il a, entre autres, adopté une dizaine de plans d'action interministériels pluriannuels qui ont directement ou indirectement trait à la détection et la protection des populations vulnérables.

Les entreprises privées se mobilisent, quant à elles, dans le cadre de la loi 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs manifesté leur volonté de s'investir dans la mise en œuvre de cette législation. Ils s'impliquent, en parallèle, dans les accords-cadres européens et mondiaux portant sur le respect des normes fondamentales du travail par les grands groupes français tout au long de leurs chaînes de valeur. Les ONG et associations, quant à elles, mènent un travail sans relâche pour soutenir et protéger les victimes identifiées. L'action de terrain et la collaboration de tous avec les pouvoirs publics demeurent indispensables à l'élimination de toutes les formes d'exploitation sur le territoire français et à l'échelle mondiale.

Quels sont les priorités d'action proposées dans notre Stratégie nationale d'accélération 8.7 ?

À partir des marges d'amélioration identifiées lors de la phase de recensement, nous avons défini trois priorités, chacune déclinée en dix actions concrètes. Nous outillerons en premier lieu l'exercice du devoir de vigilance de nos entreprises et de nos administrations pour détecter et combattre le travail des enfants et le travail forcé dans leurs filiales et chez les fournisseurs. Pour cela, on créera un centre de ressources et d'information sur les pays où ils s'approvisionnent, avec des guides de bonnes pratiques et une méthodologie d'identification des risques. On produira aussi des contenus de formation pour les futurs décideurs politiques et économiques en faisant appel aux experts de l'École nationale de la magistrature et de l'Institut national du travail (Intefp).

1) Ministères de l'Europe et des Affaires étrangères ; du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion ; de l'Enfance et Familles ; de l'Économie, finances et relance ; de la Justice ; de l'Intérieur ; de la Transition écologique ; de l'Agriculture et de l'alimentation ; de l'Éducation, jeunesse et sports et la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof).

En second lieu, nous redoublerons d'efforts pour progresser dans la détection et la prise en charge des victimes sur notre territoire. Nous nous engageons, enfin, à promouvoir un instrument législatif de qualité pour exercer la vigilance au plan européen et à inclure des clauses sociales exigeantes dans les accords de commerce et d'investissement avec des pays tiers.

Dans le domaine propre au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, la Stratégie nationale d'accélération propose d'associer l'inspection du travail aux efforts d'identification précoce conduits par la mission interministérielle contre la traite des êtres humains, de conclure une convention avec les partenaires sociaux pour faire remonter les informations aux entreprises, ou de renforcer la coopération européenne en matière de lutte contre la traite des êtres humains en mobilisant les services de l'inspection du travail et de l'Autorité européenne du Travail (AET).

Quel suivi de la mise en œuvre de notre Stratégie nationale d'accélération 8.7 est-il proposé ?

Sept mois après le lancement du processus, la ministre chargée du Travail, le ministre délégué chargé du Commerce extérieur et le Secrétaire d'État chargé de l'Enfance ont signé la Stratégie nationale d'accélération de la France, lors d'une conférence de presse le 9 novembre 2021.

Celle-ci prévoit une évaluation de la mise en œuvre à intervalles réguliers par un organe dédié, le Forum France pionnier de l'Alliance 8.7, qui rassemblera sous ma responsabilité des représentants de l'ensemble des parties prenantes. Le même esprit de dialogue constructif devra y être appliqué.

La France se soumettra, parallèlement, aux mécanismes d'évaluation propres aux « pays pionniers » de l'Alliance 8.7 et qui font l'objet d'une présentation annuelle en marge du Forum politique du conseil économique et social des Nations unies. Dans ce cadre, elle devra, dès juillet 2022, rendre compte de son action.

Depuis l'adoption de notre stratégie nationale, six « pays pionniers » (Allemagne, Albanie, Côte d'Ivoire, France, Pays-Bas et Maroc) ont tenu une conférence virtuelle, dans le cadre de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne (UE), à laquelle ont participé gouvernements, partenaires sociaux, ONG et universitaires pour échanger les bonnes pratiques. Les ministres du Travail des six pays (ainsi que les ministres français du Commerce et de l'Enfance) et la commissaire européenne aux partenariats internationaux y ont rappelé leur engagement politique pour réaliser la cible 8.7. Un premier pas est ainsi franchi pour traduire en actes la coopération Nord-Sud entre « pays pionniers » que j'ai souhaité propulser à l'Alliance 8.7.

Pour consulter le document de la Stratégie nationale d'accélération 8.7 :

https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/lancement-de-la-strategie-nationale-d-acceleration-pour-eliminer-le-travail-des

https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/elimination-du-travail-des-enfants-du-travail-force-de-la-traite-des-etres

Les cinq cahiers de contribution (Administrations, Réseau d'entreprises, Partenaires sociaux, ONG et associations, Organisations européennes et internationales) sont communicables sur demande.

Dossier 6

Retour d'expérience de coordination des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS)

Dossier réalisé par la direction régionale, de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) de l'Occitanie.

Dossier 6

Retour d'expérience de coordination des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social (ODDS)

1. LES ODDS, UN ENJEU FORT DE MUTUALISATION ET DE TRANSFERT

Créés dans chaque département par l'ordonnance du 27 septembre 2017, les ODDS ont pour mission de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises du département, notamment celles de moins de 50 salariés. Aujourd'hui, les retours d'expériences des ODDS nous enseignent que les pratiques sont hétérogènes selon les territoires. Certains ont encore des difficultés à réunir l'ensemble des représentants prévus ou à trouver une articulation avec les instances paritaires déjà existantes sur le territoire, d'autres produisent de l'action, des outils, des projets structurés sur trois principaux sujets :

- l'aide au bon fonctionnement des comités sociaux économiques (CSE) ;
- l'outillage en matière de négociation collective ;
- et plus largement, l'outillage en matière de dialogue social, avec une approche thématique généralement.

Un enjeu fort aujourd'hui est sans doute de mettre à disposition les matériaux déjà produits par les ODDS les plus dynamiques afin de partager les bonnes pratiques et les ressources consolidées. Cet enjeu de transfert dépasse donc le territoire de l'ODDS producteur d'actions et s'inscrit dans une logique de mutualisation des outils et démarches réalisés. Il s'agit également de ne pas refaire ce qui existe, d'autant qu'en Occitanie, certaines actions sont soutenues par l'aide publique du fonds pour l'amélioration des conditions de travail[1] ; elles doivent donc pouvoir profiter largement à l'ensemble des acteurs du dialogue social.

1) Il s'agit en Occitanie de trois ODDS : celui de l'Hérault, de l'Ariège et du Gers.

Ainsi, plusieurs ODDS d'Occitanie, notamment ceux de l'Ariège, de l'Aude, du Gers, de l'Hérault, de l'Aveyron et du Tarn-et-Garonne, ont remonté auprès de la Dreets un besoin de mise en commun de leurs travaux et leur intérêt pour un espace qui permettrait de valoriser et partager leurs productions avec un souci avéré de transfert de compétences en suscitant des retours d'autres départements.

2. RÉFLEXION SUR UN PROJET D'ESPACE RESSOURCES POUR LES ODDS ET LEUR PUBLIC

2.1. LA MISE EN PLACE DU PROJET

Il a donc été proposé de réfléchir à la structuration d'un espace ressources pour les ODDS et leur public. Un comité de pilotage paritaire a ainsi été mis en place dès le début de l'année 2021, instance constituée à partir d'un appel à volontariat de membres d'ODDS (représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs), de représentants de plusieurs directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) en charge du secrétariat des observatoires, de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de la Dreets Occitanie et de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) Occitanie, en assurant le co-pilotage. Il s'agissait d'élaborer le cahier des charges d'un tel espace à partir d'une analyse des besoins de futurs utilisateurs et de le mettre en débat avec l'ensemble des ODDS lors d'un séminaire régional d'échanges.

LE PROCESSUS DU PROJET

2.2. PARTIR D'UNE ANALYSE DES BESOINS POUR STRUCTURER L'ESPACE RESSOURCES

Le cahier des charges a été réalisé à partir d'une analyse des besoins d'ODDS et d'une enquête réalisée auprès d'un échantillon de 171 acteurs d'entreprises en région dont les résultats ont été exploités par le comité de pilotage.

L'analyse des besoins des entreprises s'est faite par un questionnaire relayé par l'Aract[2], des ODDS, des partenaires sociaux et des organisations professionnelles. Parmi les 171 répondants, 73 % étaient des employeurs, tous les départements étant représentés.

Les points saillants des réponses ont été les suivants :

- 81 % des répondants ne connaissent pas les ODDS, 83 % ne connaissent pas leurs missions. Pour ceux qui les connaissent, c'est dans la moitié des cas par leur organisation syndicale, puis *via* un partenaire institutionnel ou, plus rarement, par la presse ou les réseaux sociaux.
- Seuls 10 % des répondants ont eu accès à une de leurs productions (guide, formation, étude, etc.).
- Selon les répondants, leurs besoins d'information en matière de dialogue social, dans le cadre de leur fonction ou de leur mandat, sont bien présents (78 % des répondants). La recherche d'informations se fait majoritairement par internet (62 %), par un juriste pour les employeurs, auprès des organisations syndicales puis auprès de l'inspection du travail ou du service RH de l'entreprise.
- Enfin, 69 % des répondants estiment qu'un espace ressources sur le dialogue social leur serait utile afin d'y trouver des guides, des outils, des retours d'expériences d'entreprises, de l'actualité sur le dialogue social, notamment un agenda et le contact de ressources mobilisables sur le sujet.

Des points de vigilance sont en même temps mis en évidence. Il s'agit de :

- toucher les employeurs et les élus non syndiqués ;
- proposer un espace qui permette de donner des éléments sur les enjeux du CSE, « donner envie », de promouvoir le dialogue social pour réduire les situations de carence ;
- ne pas être en concurrence avec les espaces propres aux partenaires sociaux, mais plutôt, relayer et valoriser les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

2.3. LA SOLUTION TECHNIQUE RETENUE

Le choix technique retenu pour cet espace ressources a été **un site web, sous forme de portail**, soutenu par la **diffusion de lettres électroniques** régulières (trois à quatre par an), permettant la diffusion des actualités des ODDS d'une part, et la mise en relation permanente des utilisateurs d'autre part, en les fidélisant par des contenus dynamiques.

2) Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

L'espace ressources vise donc à :

- contribuer à l'outillage et à la mobilisation des acteurs du dialogue social dans les entreprises, les petites et moyennes entreprises (PME) principalement, et sur le territoire ;
- mettre à leur disposition les matériaux issus des travaux de l'ensemble des ODDS en Occitanie d'abord, mais en envisageant l'extension à tous les ODDS ;
- valoriser les pratiques des entreprises en matière de dialogue social et de négociation collective ;
- mutualiser les actions et les outils réalisés par les ODDS occitans et les faire connaître auprès des acteurs du dialogue social dans les entreprises ;
- favoriser la communication entre observatoires ;
- capitaliser et valoriser les bonnes pratiques entre ODDS ;
- favoriser la dynamique et le travail partenarial au sein des territoires sur le champ du dialogue social, en articulation avec les autres instances du dialogue social territorial.

L'objectif ultime étant de diffuser la culture du dialogue entre les partenaires sociaux, en vue d'une meilleure articulation entre besoins des entreprises et satisfaction des salariés.

2.4. L'ANIMATION DE L'ESPACE RESSOURCES COMME UN INGRÉDIENT ESSENTIEL DU PROJET

« Cet espace ressources doit vivre »

Évolutions des contenus	3 à 4 lettres électroniques par an	Un pilotage paritaire
• Une ressource technique pour identifier les contenus, recenser, rédiger, publier • Valoriser des productions issues d'autres espaces régionaux (ex : PRST) • Favoriser la dynamique régionale	• Mettre en avant les actualités et les nouvelles productions des ODDS, des pratiques d'entreprises, des points de vue d'acteurs ressources, etc. • Fidéliser le public	• En charge de la ligne éditoriale du site et de l'organisation d'actions de transfert régionales • Animé par la Dreets et l'Aract • Auquel l'animateur de l'espace rend compte • Avec la participation possible d'autres membres d'ODDS selon les besoins

« Cet espace ressources doit vivre », tel est le principe énoncé par le comité de pilotage. Cette animation se comprend à plusieurs niveaux :

- Les contenus doivent pouvoir évoluer, s'enrichir au fur et à mesure des expériences et actions conduites par les ODDS, mais également des productions réalisées sur le champ du dialogue social dans d'autres espaces régionaux (dans le cadre du plan régional de santé au travail [PRST], autres commissions paritaires, autres régions, etc.). Cela nécessite donc une ressource technique pour identifier, recenser, rédiger et publier les contenus.
- Il est prévu que trois à quatre lettres électroniques par an soient diffusées pour mettre en avant des actualités des ODDS, des évènements organisés par les ODDS, des productions nouvelles, des pratiques d'entreprises, etc. Cela nécessite que le public de l'espace ressources s'inscrive individuellement à ces lettres électroniques.
- L'espace doit être piloté par un comité de pilotage paritaire en charge de la ligne éditoriale.

3. SUITES ET PERSPECTIVES DU PROJET

Un séminaire inter ODDS a été organisé le 28 septembre 2021 en Occitanie par le comité de pilotage paritaire. Ce séminaire, une première en Occitanie, a réuni une soixantaine de personnes, membres d'ODDS et représentants des DDETS. Ainsi, 12 des 13 ODDS de la région étaient représentés. L'objectif était de se rencontrer, favoriser l'échange de pratiques entre ODDS, réfléchir ensemble à leur fonctionnement, à leur action et identifier ce qui pourrait leur permettre de progresser[3]. La journée a été l'occasion de présenter, d'enrichir et de valider le cahier des charges de l'espace ressources et ainsi d'acter d'une part, la volonté partagée de finaliser le projet, et d'autre part, l'intérêt de penser le projet dans une perspective d'élargissement au niveau national.

Le principe souhaité pour la construction de cet espace ressources est celui de l'expérimentation, conduite en Occitanie et avec une ou deux autres régions mobilisées, afin de s'inscrire dans une perspective d'élargissement au niveau national.

Ainsi, le comité de pilotage a défini, pour la mise en œuvre du projet, l'organisation suivante :

- **Un portage de projet** par la Dreets Occitanie et l'Aract Occitanie, avec l'appui de l'Anact sur la partie technique dont le rôle est de mettre en œuvre les décisions du comité de pilotage et de faire le lien avec un prestataire mobilisé sur la réalisation du site. Cela se fera en lien avec un groupe technique intégrant deux binômes paritaires issus du comité de pilotage.

3) Synthèse du séminaire disponible à l'adresse suivante : **https://occitanie.aract.fr/sites/default/files/2021-11/ODDS-Journee_regionale_280921.pdf**

- **Une gouvernance paritaire par le comité de pilotage** existant, élargi à une à deux autres régions (un binôme paritaire issu d'un ou plusieurs ODDS, de l'Aract et de la Dreets) qui a pour rôle de valider chaque grande étape du projet : choix d'un prestataire pour la réalisation et la maintenance du site, conception de l'espace ressources, validation des contenus, élaboration et mise en œuvre de la stratégie de promotion, retour d'expériences sur les régions test et définition des modalités d'animation en élargissant aux autres régions.

Les étapes étant mises en œuvre courant 2022, il est précisé que les membres des ODDS ainsi que les DDETS pourront être mobilisés pour donner leur avis sur le projet et les choix techniques significatifs au fur et à mesure de l'état d'avancement des travaux.

Enfin, il est prévu l'organisation d'un nouveau séminaire inter ODDS en Occitanie, en novembre 2022, associant les partenaires des deux autres régions participantes, afin de présenter l'espace ressources finalisé, son mode d'emploi et d'en assurer sa promotion.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Yassine ABIDI (DGT) ; Yassine AÏT (DSS) ; Camille ALLEX (DGEFP) ; Agathe ANDRIEUX (DGEFP) ; Moustapha AOUAR (DGT) ; Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) ; Lydie ARNAUD (DGT) ; Anne AUDIC (DGT) ; Marie BADOUAL (DGEFP) ; Amélie BAUDOUIN (DGT) ; Marine BARBEAU (DGT) ; Olivier BARRAT (DGEFP) ; Laure BEAUJOT (DGT) ; Julie BEAUSSIER (DGT) ; Benoit BEAUVILLARD (DGEFP) ; Nadia BELHIBA (DGEFP) ; Emma BEN ABDALLAH (DGT) ; Imed BENTALEB (DGT) ; Emmanuel BERGER (DARES) ; Samuel BERGER (DGEFP) ; Coraline BERTHE (DGT) ; Julien BESANCON (DGEFP) ; Cécile BLONDELON (DGT) ; Élodie BOCENO (DGT) ; Sylvaine BOSSAVY (DGT) ; Jean-Marie BOUGUEN (DGEFP) ; Laurane BOURON (DGT) ; Yassine BOUZIANE (DGEFP) ; Hédi BRAHIMI (DSS) ; Bruno CAMPAGNE (DGT) ; Jordi CARBONELL (DGT) ; Iza CARE (DGT) ; Lucile CASTEX-CHAUVE (DGT) ; Christelle CHAMBARLHAC (DGT) ; Cécile CHARBAUT (DGEFP) ; Delphine CHAUMEL (DSS) ; Élena CHOUMANSKA (DGT) ; Marianne COTIS (DGEFP) ; Michaël COTTIN (DGT) ; Stéphanie COURS (DGT) ; Natacha CRUAU (DGEFP) ; Olivier CUNIN (Agriculture) ; Théo DAMPERON (DARES) ; Corinne DARMAILLACQ (DARES) ; Marie-Aurore DE BOISDEFFRE (DGT) ; Fabienne DI CESARE (DGT) ; Natacha DJANI-TROUSSARD (DGEFP) ; Charles DOUBLET (DGT) ; Océane DUREYSSEIX (DGT) ; Pauline ERHARD (DGT) ; Florence FAYASSON (DGT) ; Rachid FERHI (DGT) ; Sophie FLEURANCE (DGEFP) ; Marion GAUDEMET (DGT) ; Laurent GAULLIER (DGEFP) ; Marion GILLARD (DGT) ; Isabelle GRANDGERARD-RANCE (DGEFP) ; Johanna GUACIDE (DGT) ; Valérie GUERN (DGEFP) ; Mathieu GUIBARD (DGEFP) ; Amel HAFID (DGT) ; Sébastien HALLEPEE (DARES) ; Valérie HAVIEZ-COUSTILLAT (DGEFP) ; Harold HERVÉ (DGT) ; Michel HOUDEBINE (DARES) ; Axelle HOUDIER (DGT) ; Abdellah JAMAA (Agriculture) ; Pascal JEAN-CHARLES (DGEFP) ; Vincent JIMENEZ (DGT) ; Olivier JUVIN (DGEFP) ; Samiha KARODIA (DGT) ; Fahdi KEFTI (DGT) ; Manel KHELIFI (DGT) ; Noura KORT (DGT) ; Malik KOUBI (DARES) ; Martine KRAWCZAK (DGEFP) ; Charlène LAGREDE (DGT) ; François LANDRAC (DGEFP) ; Alexandre LAURENT (DGT) ; Audrey LAUZE (DGT) ; Sylvie LAVERGNE (DGT) ; Stéphanie LE BLANC (DGEFP) ; Juliette LECOMTE (DGT) ; Florence LEFRANÇOIS (DGT) ; Céline LEMARIE (DGEFP) ; Mireille LE-REVEILLE (DGT) ; Maxime LESCURIEUX (DARES) ; Gaëtan LOR (DGT) ; Geoffrey LORRE (DGEFP) ; Fabrice MASI (DGEFP) ; Marie MARCEL (DSS) ; Fabrice MASSON (DGT) ; Caroline MECHIN (DGT) ; Lucie MEDIAVILLA (DGT) ; Cynthia METRAL (DGT) ; Anne MERONO (DGT) ; Stéphanie MICALEF (DSS) ; Dominique-Anne MICHEL (DGT) ; Nicolas MIDDIONE (DGT) ; Arthur MILGRAM (DGT) ; Bérénice MOREL (DGT) ; Anne-Laure MOULIN (DGT) ; Christine NGUYEN (DGEFP) ; Razianah OOZEERALLY (DGT) ; Mathilde PESENTI (DARES) ; Christine PINAL (DARES) ; Jean POITOU DUPLESSY (Agriculture) ; Patrick POMMIER (DARES) ; Émilie PONTIER (DGT) ; Véronique PREAU (DGT) ; Nina PRUNIER (DGT) ; Philippe QUITTAT-ODELAIN (Agriculture) ; Pauline RAVAUX (DGT) ; Benjamin REDT (DGT) ; Jonathan REDT-GENSINGER (DGT) ; Stéphane REMY (DGEFP) ; Nathalie REY (DGT) ; Laurence RICHARD (DGT) ; Pierre-Hugues RICO (DGT) ; Alain RIVOAL (DGT) ; Laurence RIVOAL (DGT) ; Hélène ROGEL (DGEFP) ; Camille ROSNOBLET (DGT) ; Isabel ROUBEROL (DGEFP) ; Sabrina ROUSSELLE (DGT) ; Bernard ROURE (DGEFP) ; Valérie ROUVET (DGT) ; Alina SAVCHUK (DGEFP) ; Claire SEILLIER (DGT) ; Anne SIPP (DGT) ; Jedjiga SMADHI (DGT) ; Laure SOFIANOS (DGT) ; Boris SUPIOT (DGEFP) ; Rémi TABAUD-DEBOTH (DGT) ; Solenne TAOCALI (DGT) ; Mané TAROYAN (DGT) ; Ophélie TEYSSANDIER (DGT) ; Sylvie THEROUANNE (DGT) ; Alice THIBAUD (DGT) ; Fabrine THUILLIER (DGT) ; Catherine TINDILLIERE (DGT) ; Olivier TOFFOLETTI (DGT) ; Nathalie VAYSSE (DGT) ; Anne VILLETTE (DGT) ; Aurore VITOU (DGT).

Équipe de coordination : Nejma BENMALEK (DGT) ; Yvan LE MANACH (DGT) ; Alain ROCHEBLOINE (DGT) ; Julie TURCAN (DGT).

Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
No 734220120-000922 – Dépôt légal : septembre 2022

PEFC Certifié PEFC 70 % FCBA/10-01283

Numéro diffusion : T22-011
ISBN : 978-2-11-162759-8
ISSN : 1240-8557

Depuis de nombreuses années, s'opère une transformation progressive du système français des relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, rend compte de ces évolutions.

La négociation collective en 2021 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 des contextes législatif et réglementaire pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent, en outre, d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le *Bilan annuel de la négociation collective* constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.

Ministère du Travail, du Plein emploi
et de l'Insertion
Direction générale du travail
Bureau de la négociation collective
39/43 quai André Citroën
75902 Paris cedex 15