

DARES

résultats



La négociation collective d'entreprise en 2017

Davantage de négociations, moins d'accords

En 2017, 15,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent qu'une négociation collective a été engagée à leur niveau, à celui d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe dont elles relèvent. Elles emploient 63 % des salariés de ce champ. Ce taux de négociation a légèrement augmenté en 2017, avec néanmoins un taux d'aboutissement des négociations en baisse (à 77,5 %).

Les négociations déclarées par les entreprises concernent les mêmes thèmes en 2017 qu'en 2016. Les rémunérations (salaires et primes) font toujours l'objet du plus grand nombre de négociations et sont abordées dans 11 % des entreprises de 10 salariés ou plus. Les négociations concernant le temps de travail connaissent un léger regain et concernent 6,5 % des entreprises.

Avertissement : le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise (encadré 1) mobilisées dans cette publication est étendu à compter des résultats de 2017. Il porte sur l'ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé hors agriculture en France (hors Mayotte) ; il englobe désormais les départements et régions d'outre-mer (Drom) hors Mayotte, les syndicats de copropriété et les associations loi 1901 de l'action sociale. Les commentaires sur les évolutions comparent des comportements d'entreprises à champ constant. L'extension de champ est détaillée dans l'encadré 3.

La négociation collective d'entreprise est le processus par lequel des représentants de direction et des représentants de salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif ; elle ne se traduit pas systématiquement par la conclusion d'un texte, *a fortiori* d'un accord. Les négociations peuvent se tenir au niveau de l'entreprise *stricto sensu*, à un niveau inter-entreprises (groupe, unité économique et sociale (1)) ou à un niveau plus décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise (2)).

2017 est l'année de mise en place des changements inscrits dans la loi du 8 août 2016 ; les ordonnances de septembre 2017 sont entrés en vigueur fin 2017 au mieux, la perspective d'une réforme amorcée a pu également influencer sur les comportements (encadré 2).

Augmentation de la fréquence des négociations collectives d'entreprise et baisse du taux de conclusion

15,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1) ont déclaré au moins une négociation collective en 2017 à quelque niveau que ce soit (tableau 1). Ces entreprises emploient 63 % des salariés. À champ constant (encadrés 1 et 3), l'augmentation est de 0,8 point. Cette propension à négocier augmente, par rapport à 2016, pour toutes les tailles d'entreprise, particulièrement celles qui emploient entre 100 et 499 salariés (+2,3 points). Elle augmente dans de plus fortes proportions en présence d'un délégué syndical (+3,2 points), dans les services (+1,8 point) et le commerce (+1,5 point).

La hiérarchie des principaux thèmes de négociation parmi ceux proposés dans le questionnaire reste globalement inchangée, le premier rang revenant aux rémunérations (tableau 3). Les conditions de travail et l'emploi occupent encore les deux derniers rangs (respectivement 4,4 % et 2,5 %) mais alors que les premières connaissent un regain d'intérêt, particulièrement dans les entreprises de 50 salariés ou plus (+1,2 point), le second régresse de 1,8 point dans ces mêmes entreprises.

Les négociations sur l'égalité professionnelle sont plus fréquentes en 2017 qu'en 2016 dans les unités de 50 salariés ou plus (23,9 % en 2017 à champ constant contre 22,4 % en 2016) (3). Ce thème est souvent inclus dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT), l'un des blocs thématiques de négociation défini par la loi du 17 août 2015, lui-même beaucoup plus fréquemment évoqué.

(1) L'unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similarité ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

(2) Les résultats présentés ici et relatifs à l'existence de négociations concernent tous les niveaux de négociation se situant en dessous de la branche d'activité : établissement, entreprise, unité économique et sociale (UES) et groupe. Les résultats sur les instances représentatives du personnel (IRP) présentes et/ou participant aux négociations, ainsi que les thèmes des négociations et des accords, portent sur les mêmes niveaux à l'exception du groupe (le questionnaire de l'enquête ne recensant pas d'information sur les IRP au niveau du groupe).

(3) Ces accords émanent surtout de moyennes et grandes unités, les plus petites pouvant être couvertes par un accord de branche.

Le taux de conclusion d'accords et d'avenants suite à une négociation est en forte baisse. 77,5 % des entreprises mentionnant une négociation à leur niveau ou à un autre déclarent la conclusion d'un accord ou d'un avenant *a minima* en 2017. À champ constant, le taux de conclusion baisse de 1,5 point. Ce taux d'aboutissement s'élève à 87,9 % dans les entreprises employant 500 salariés ou plus, mieux pourvues d'instances représentatives du personnel (tableau 1).

Si l'emploi est l'un des thèmes les moins négociés, il est celui dont le taux de conclusion, à champ constant, progresse le plus fortement (+6,4 points) relativement à 2016. Il est très certainement alimenté par le renouvellement des premiers accords sur le contrat de génération (4), ce dernier n'ayant été supprimé qu'en septembre 2017, et les aides financières demandées avant le 23 septembre 2017 restant intégralement versées aux employeurs (5).

La loi du 16 août 2016 avait étendu à l'ensemble des thèmes le pouvoir de négociation et de conclusion des salariés mandatés. Elle avait également instauré la possibilité pour l'entreprise de déroger in pejus aux accords de branche en matière de durée du travail et posé la règle de l'accord majoritaire pour que celui-ci soit validé. Les deux premières dispositions ont pu amener un plus grand nombre d'entreprises à ouvrir des négociations. Cependant, les échéances électorales, l'annonce puis l'adoption des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le marché du travail ont probablement poussé une partie des entreprises ou des groupes à retarder la conclusion d'accords même si les négociations étaient entamées, dans l'attente du nouveau cadre législatif (encadré 2).

Le délégué syndical, meilleure garantie d'une possibilité de négociation

86,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus dotées de délégués syndicaux déclarent avoir négocié au moins une fois dans l'année, contre 6,8 % de celles qui en sont dépourvues (tableau 1). La présence de ces représentants du personnel conduit les employeurs à ouvrir une négociation annuelle obligatoire (NAO) en matière de rémunérations et de temps de travail notamment. De fait, l'écart de propension à négocier est important entre les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles seule l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire et les entreprises de 50 salariés ou plus dans lesquelles l'employeur ne peut s'opposer à la désignation d'un délégué syndical par les syndicats représentatifs.

La présence syndicale est moins fréquente dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui ont également une faible propension à conclure des accords. Mais, même à taille donnée, la présence de délégués syndicaux est liée à une plus forte négociation. Dans 3,9 % des entreprises de 10 à 49 salariés, un délégué syndical est présent ; 70,3 % d'entre elles ont entamé au moins une négoc-

Tableau 1
Négociation dans les entreprises en 2017

En %

	Négociations engagées en 2017*		Taux d'aboutissement*	Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés	Entreprises ayant conclu au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2016	Entreprises	Salariés
Ensemble	15,9	63,0	77,5	100,0	100,0
Taille des entreprises					
10 à 49 salariés	7,7	9,9	71,9	81,8	25,9
50 à 99 salariés	34,6	36,1	76,9	9,6	10,3
100 à 199 salariés	61,1	62,4	81,1	4,6	10,0
200 à 499 salariés	79,6	81,4	84,1	2,6	12,5
500 salariés ou plus	95,3	97,5	87,9	1,4	41,4
Entreprises de...					
50 salariés ou plus	52,3	81,5	81,2	18,2	74,1
Dont : 200 salariés ou plus ..	85,0	93,7	85,6	3,4	53,9
Entreprises ayant un délégué syndical	86,0	96,4	81,1	11,5	58,1
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical**	6,8	16,7	71,5	88,5	41,9
Secteur d'activité					
Industrie	23,8	73,7	83,8	15,3	20,1
Construction	7,1	38,4	80,5	11,0	5,7
Commerce	10,5	52,9	73,5	27,1	21,4
Transport et entreposage	19,9	77,2	80,6	5,3	8,6
Services	18,3	63,4	75,2	41,3	44,2

* Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.

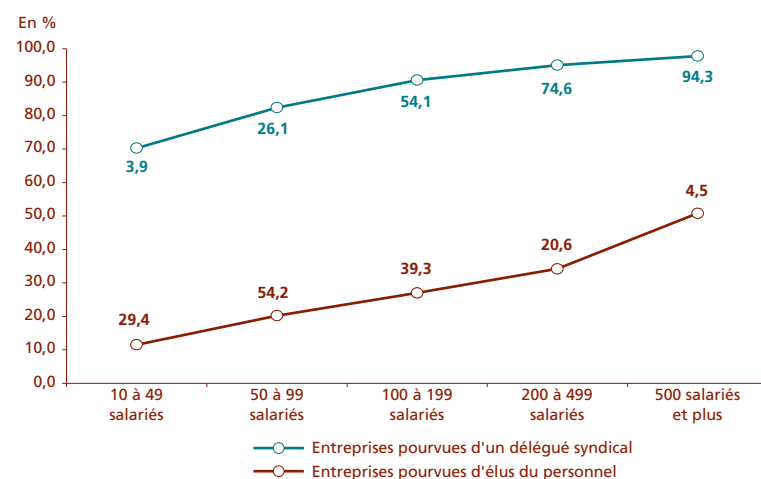
** Cela comprend les entreprises avec élus et sans aucune IRP.

Lecture : les entreprises de 50 salariés ou plus représentent 18,2 % des entreprises et 74,1 % des salariés du champ de l'enquête ; 52,3 % d'entre elles sont concernées par une négociation collective engagée en 2017 à leur niveau ou à ceux des groupes ou unités économiques et sociales (UES) auxquelles elles appartiennent ; 81,5 % des salariés des entreprises de cette taille sont donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 81,2 % de ces entreprises, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2017.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 1
Tenue d'une négociation collective selon la taille de l'entreprise et le taux de présence d'instances représentatives du personnel (IRP)



Note : les étiquettes de données représentent la proportion d'entreprises de la taille considérée qui sont dotées de l'instance de représentation.

Lecture : 3,9 % des entreprises de moins de 50 salariés sont pourvues d'un délégué syndical ; 70,3 % d'entre elles ont entamé des négociations collectives en 2017 au niveau de l'entreprise, de ses établissements ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient. 29,4 % des entreprises de cette même taille sont pourvues d'élus du personnel mais pas de délégué syndical ; parmi ces dernières 11,5 % déclarent une négociation en 2017.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

ciation (+5,6 points par rapport à 2016 à champ constant). Celles qui ne sont pourvues que d'élus (29,4 % des entreprises de cette taille) sont seulement 11,5 % dans ce cas (graphique 1), 2,4 points de plus à champ constant qu'en 2016.

En l'absence de délégué syndical, l'ouverture d'une négociation collective, essentiellement avec des représentants élus du personnel, a lieu sous certaines conditions dérogatoires. C'est le cas dans plus de la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés (graphique 2). Après avoir crû en 2016, la participation des délégués syndicaux à ces négociations dans les plus petites unités diminue en 2017 (41 % contre 48 % en 2016 à champ constant).

Les délégués syndicaux sont les principaux participants, du côté des salariés, aux négociations, de par la volonté même du législateur (tableau 2, encadré 2).

C'est toujours dans le domaine salarial que la présence de délégués syndicaux a l'influence la plus décisive sur la tenue de négociations : 91 % des entreprises qui en sont pourvues ont négocié sur ce thème en 2017 contre 45 % de celles ne disposant que d'élus. Leur participation aux négociations conduit également à un plus fort taux d'aboutissement en matière de rémunération : 63 % contre 25 % lorsque seuls des élus y prennent part. L'égalité professionnelle reste également un thème sur lequel les délégués syndicaux interviennent plus que les élus (respectivement 49 % contre 15 %). Parmi les entreprises ayant conclu un accord au moins dans l'année, 28 % de celles pourvues d'un DS l'ont fait sur le thème de l'égalité professionnelle contre 9 % de celles dans lesquelles seuls des élus sont présents. Cependant, dès lors que la négociation est entamée sur ce sujet, les taux de conclusion d'un accord sont identiques avec des DS ou des élus.

Des négociations qui restent plus fréquentes dans l'industrie que dans les autres secteurs

Dans le secteur de l'industrie, 24 % des entreprises déclarent avoir ouvert une négociation au moins (tableau 1). C'est le cas dans 18 % des entreprises de services, 11 % dans le commerce et 7 % dans la construction. La fréquence de la négociation dans les activités de transport et logistique est en baisse par rapport à 2016 (-1,3 point à champ constant). Malgré une baisse de la conflictualité, ce secteur reste celui dans lequel le nombre de journées individuelles non travaillées par salarié à l'occasion d'un conflit collectif est, de loin, le plus élevé [1].

Tableau 2
Les participants à la négociation en 2017

	En %	
	Entreprises	Salariés
Délégué syndical	64,8	87,8
Représentant de section syndicale	1,7	3,1
Délégué du personnel	26,8	9,4
Comité d'entreprise	9,4	12,5
Comité hygiène, sécurité et conditions de travail*	3,2	6,4
Délégation unique du personnel	15,7	5,6
Autre regroupement d'instances	ns	
Salarié mandaté	1,8	3,8
Autre	4,5	6,0

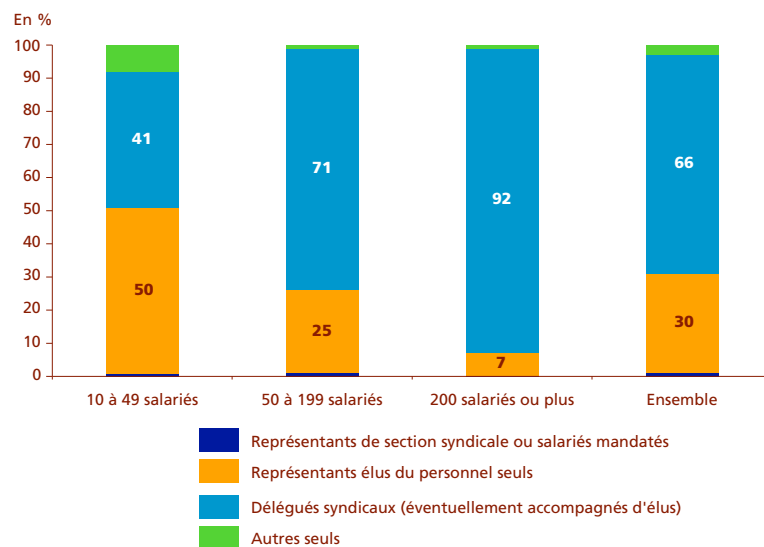
Lecture : dans 64,8 % des entreprises ayant négocié en 2017, représentant 87,8 % des salariés de ces mêmes entreprises, un délégué syndical au moins a participé à la négociation.

* Les membres du CHSCT ne participent pas au sens strict puisqu'ils ne peuvent conclure des accords, mais ils peuvent être consultés et entendus sur les sujets relevant de leur compétence lors de négociations.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 2
Les institutions représentatives du personnel participant aux négociations en 2017*



* Les entreprises n'ayant déclaré aucune IRP sont exclues de ce graphique

Lecture : dans 41 % des entreprises de 10 à 49 salariés ayant engagé des négociations collectives en 2017 au niveau de l'entreprise, de ses établissements, ou de l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient, des délégués syndicaux y ont participé. Des élus du personnel étaient les uniques négociateurs dans 50 % des cas.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant engagé des négociations en 2017 et ayant déclaré la nature des représentants du personnel participant.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Tableau 3
Négociation et accords par thèmes en 2017

En %

Principaux thèmes abordés *	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)				
	En % d'entreprises			En % de salariés	
	Ensemble des entreprises	Entreprises de 50 salariés et plus	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (taux d'aboutissement)	Concernés par des négociations	Concernés par un accord
Salaires et primes	11,1	42,7	65,5	55,6	36,1
Temps de travail (durée, aménagement, etc.).....	6,5	21,4	57,3	28,6	19,3
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	5,6	24,0	57,7	27,6	17,8
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE...)	2,5	10,5	57,2	20,2	12,9
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.).....	5,6	20,2	73,1	27,6	23,2
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	4,4	15,9	48,0	24,5	15,0
Autres thèmes	2,5	9,8	77,6	22,8	20,2

* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute partiellement la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 11,1 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements ou dans l'UES à laquelle elle appartient (et dans 42,7 % des entreprises d'au moins 50 salariés). Ces entreprises emploient 55,6 % des salariés du champ. 65,5 % des entreprises ayant ouvert des négociations collectives sur les salaires, employant 36,1 % des salariés, ont conclu un accord.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Un taux d'aboutissement sur le temps de travail qui continue de baisser

Les salaires restent le premier sujet abordé dans les entreprises, leurs établissements ou les UES auxquelles elles appartiennent (tableau 3). Ils relèvent de la négociation annuelle obligatoire (NAO), avec la durée du travail, l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés et le suivi des mesures relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Parmi les thèmes non répertoriés dans le questionnaire et précisés en commentaire, le droit syndical et des IRP, le droit d'expression des salariés et l'organisation de la négociation collective sont cités environ par 22 % des répondants ayant mentionné un autre thème, la protection sociale par 15 %.

La part des entreprises déclarant, à leur niveau ou au niveau des établissements ou de l'UES des négociations sur l'épargne salariale, se maintient aux alentours de 6 %. Cependant, le taux d'aboutissement sur ce thème baisse de 1,6 point par rapport à 2016 à champ constant et la part de salariés concernés par un accord de 5 points. Ce sont des entreprises de plus petite taille qui ont conclu des accords.

Les négociations sur le temps de travail continuent leur progression en 2017 (+0,6 point à champ constant). Mais le taux d'aboutissement sur ce thème continue de régresser : -1,4 point par rapport à 2016 à champ constant après -1,6 point l'année précédente. Même si le travail du dimanche (élargi par la loi du 6 août 2015) et le télétravail stimulent l'ouverture de négociations sur ce thème générique, leur conclusion par un accord se fait un peu moins fréquente au cours des années.

Moins abordé lors des négociations, l'emploi aboutit plus souvent qu'en 2016 à un accord (+7 points à champ constant). La part de salariés concernés par les négociations ou les conclusions est par contre beaucoup plus faible qu'en 2016 (-6 points).

Tableau 4
Négociation et accords dans le cadre de la qualité de vie au travail en 2017

En %

		Parmi les entreprises ayant négocié :	Parmi les entreprises ayant conclu :
		ont négocié une fois au moins dans le cadre de la QVT	ont conclu une fois au moins dans le cadre de la QVT
Entreprises.....		36,7	24,6
Salariés		45,2	37,4
Selon la taille de l'entreprise			
10 à 49 salariés	Entreprises	31,0	18,5
	Salariés	31,2	18,3
50 à 299 salariés	Entreprises	38,7	26,4
	Salariés	39,8	27,0
300 à 499 salariés	Entreprises	41,8	27,2
	Salariés	42,2	27,5
500 salariés et plus	Entreprises	46,0	34,1
	Salariés	48,3	42,8
Selon le secteur d'activité de l'entreprise			
Commerce	Entreprises	33,3	23,2
	Salariés	53,0	34,9
Construction	Entreprises	28,2	8,9
	Salariés	35,5	24,7
Industrie	Entreprises	31,4	21,8
	Salariés	41,5	32,9
Services	Entreprises	41,0	26,8
	Salariés	47,9	35,2
Transport	Entreprises	39,5	34,5
	Salariés	31,4	64,1
Selon les IRP présentes			
Délégués syndicaux (éventuellement accompagnés d'élus)	Entreprises	39,8	29,2
	Salariés	47,8	37,0
Représentants élus du personnel seuls	Entreprises	30,6	14,7
	Salariés	29,7	15,5

Lecture : parmi les entreprises ayant ouvert des négociations, 36,7 % l'ont fait dans le cadre de la QVT.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » ayant déclaré une négociation collective au moins l'année de l'enquête.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Tableau 5
Raisons pour lesquelles aucune négociation n'a été engagée selon la taille de l'entreprise

En %

	Une ou des négociations sont prévues en 2018	Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur	Vous appliquez directement une convention collective de branche	Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés	Vous n'en sentez pas l'utilité	Autre raison
10 à 49 salariés	3,5	7,0	61,1	18,9	21,2	4,9
50 à 99 salariés	8,1	17,0	61,0	20,4	11,3	4,5
100 à 299 salariés	10,5	19,6	55,2	21,2	10,8	7,2
300 salariés ou plus	24,9	21,8	48,9	29,6	ns	13,0
Ensemble	4,0	8,1	61,1	18,5	20,2	4,8
En salariés	6,9	12,5	60,1	20,1	15,9	5,2

Lecture : 3,5 % des entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas entamé de négociations collectives en 2017 précisent que des négociations sont prévues en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole n'ayant pas négocié en 2017.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Tableau 6
Raisons pour lesquelles aucune négociation n'a été engagée selon le secteur d'activité de l'entreprise

En %

	Une ou des négociations sont prévues en 2018	Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur	Vous appliquez directement une convention collective de branche	Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés	Vous n'en sentez pas l'utilité	Autre raison
Commerce.....	2,4	5,9	62,3	20,0	21,9	3,6
Construction	ns	ns	60,5	18,8	25,1	ns
Industrie.....	5,6	11,7	53,9	17,9	23,1	5,3
Service.....	5,0	9,7	62,3	18,4	16,8	5,5
Transport.....	ns	ns	62,1	23,2	16,1	ns
Ensemble	4,0	8,1	61,1	18,5	20,2	4,8
En salariés	6,9	12,5	60,1	20,1	15,9	5,2

Lecture : 2,4 % des entreprises du commerce n'ayant pas entamé de négociations collectives en 2017 précisent que des négociations sont prévues en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole n'ayant pas négocié en 2017.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Le commerce (hors transports) est le seul secteur d'activité pour lequel le taux d'aboutissement est en forte augmentation par rapport à 2016 (+8,1 points à champ constant). Cette hausse concerne le temps et les conditions de travail.

La qualité de vie au travail installée dans le paysage conventionnel

En 2017, 37 % des entreprises ayant négocié déclarent avoir mené au moins une négociation dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT), et 25 % de celles ayant abouti à un accord déclarent avoir conclu au moins un accord faisant référence à la QVT (tableau 4).

Négocier et conclure dans le cadre de la QVT est plus fréquent en présence de délégués syndicaux, dans les plus grandes unités, ainsi que dans les secteurs des services et des transports.

L'application directe des accords de branche reste la première raison avancée de ne pas négocier

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation reste l'application directe d'une convention collective de branche (tableau 5). Elle est logiquement mentionnée plus souvent par les entreprises de moins de 300 salariés mais l'est

tout de même par quatre entreprises de 500 salariés ou plus sur 10. L'application des dispositions de la branche peut concerner uniquement une partie des thèmes, par exemple les classifications fixant le salaire de base. Si aucun autre sujet n'est prévu au cours de l'année considérée, le seul recours à la convention collective peut aussi concerner de grandes unités [4].

L'absence d'interlocuteur du côté des salariés est relevée par près de 19 % des entreprises de moins de 300 salariés n'ayant pas mené de négociation en 2017, et près de 30 % des entreprises de taille supérieure. Les freins à la candidature à des fonctions d'élus du personnel sont connus [3].

Le sentiment d'inutilité d'une négociation reste répandu. Les entreprises de 10 à 49 salariés sont proportionnellement plus nombreuses dans ce cas. Ce motif est d'ailleurs un peu plus volontiers invoqué dans le secteur de la construction. La possibilité, dans les petites structures, d'avoir des discussions directes entre employeurs et salariés atténue, pour le chef d'entreprise, la nécessité d'une négociation collective.

L'emploi, premier sujet des accords de groupe

25 % des entreprises déclarent appartenir à un groupe (6). 12 % de ces dernières mentionnent qu'en 2017 se sont tenues des négociations de groupe, 8 % également des négociations d'entre-

(6) À champ constant 18 % de ces entreprises répondent ne pas savoir si une négociation a été engagée au niveau du groupe contre 15 % en 2016. L'éloignement du centre de décision semble plus fréquent.

prise (tableau 7). 9 % évoquent la conclusion dans l'année d'un accord de groupe (ou plusieurs), 6 % déclarent également des accords d'entreprise. Néanmoins, il se peut que, dans une partie des réponses, une confusion soit faite entre négociation ou accord de groupe et d'entreprise.

L'emploi domine nettement les thèmes abordés par les accords de groupe évoqués par les entreprises (7). Les restructurations, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sont effectivement du ressort du niveau de négociation le plus central. La politique de rémunération est également relativement centralisée : près de quatre accords de groupe sur dix traitent de ce sujet.

Grèves et négociations : deux aspects des rapports dans l'entreprise

78 % des entreprises déclarant une grève en 2017 ont engagé des négociations d'entreprise, d'établissement, d'UES ou de groupe la même année, contre 15 % de celles qui n'en ont mentionné aucune [1].

Les grèves reposant uniquement sur des motifs internes ont repris de l'ampleur par rapport à 2016, année de forte mobilisation contre la loi du 8 août 2016. En 2017, parmi les entreprises ayant connu une grève pour des motifs propres, 58 % signalent au moins un motif ayant fait l'objet à la fois de négociations et d'arrêts de travail. Ainsi, 62 % des entreprises ayant connu une grève interne relative aux salaires ont négocié sur ce thème. Ce n'est le cas que de 20 % d'entre elles sur le thème du temps de travail et de 35 % sur les conditions de travail et l'emploi.

Parmi les entreprises ayant négocié en 2017 sur un thème au moins, le taux de conclusion varie peu lorsqu'elles signalent un épisode de grève : 87 % contre 85 % en l'absence d'arrêt de travail. La différence se creuse si des négociations de groupe sont citées : 83 % en cas de grève contre 77 %. Les négociations, quel qu'en soit le niveau, sont également plus fréquentes lorsque la conflictualité prend d'autres formes que l'arrêt de travail. En cas de rassemblement ou de pétition, 40 % des entreprises ont ouvert des négociations, avec un taux de conclusion de 92 % (13 % en l'absence de ces formes de conflit avec un taux de conclusion de 85 %).

Comme les années précédentes, à taille, secteur et type d'IRP donnés, les entreprises qui déclarent une grève en 2017 ont une plus forte probabilité d'avoir ouvert des négociations cette même année, quel qu'en soit le niveau (8). La négociation collective, comme la mobilisation des salariés, suppose l'existence d'interlocuteurs en mesure de maîtriser un processus englobant conflit, grève, négociation et accord.

Tableau 7
Les négociations de groupe en 2017

Parmi les entreprises appartenant à un groupe (soit 24,7 % de l'ensemble)	
Entreprises déclarant des négociations de groupe.....	11,7
déclarant également une négociation d'entreprise.....	7,8
Entreprises déclarant des accords de groupe.....	9,2
déclarant également un accord d'entreprise.....	5,6

Lecture : 11,7 % des entreprises appartenant à un groupe déclarent la tenue d'une négociation de groupe au moins en 2017, dont 7,8 % ont également négocié dans l'entreprise cette même année.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole appartenant à un groupe.

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Tableau 8
Les négociations et les grèves en 2017

	Pas de grève	Grève (1,9 % des entreprises)
Conclusion d'accords*.....	11,2	64,9
Négociation sans conclusion.....	3,4	13,1
Pas de négociation.....	85,4	22,0
Total	100,0	100,0

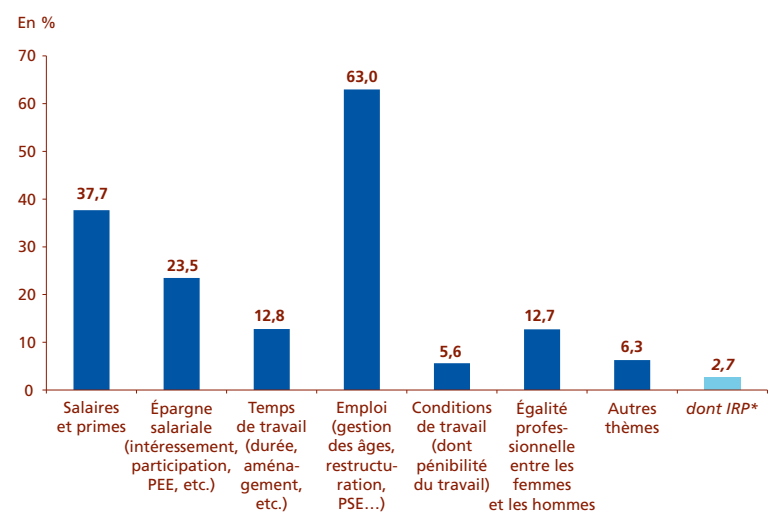
* Accords d'établissement, d'entreprise, d'UES ou de groupe.

Lecture : parmi les entreprises ne déclarant pas de grève, 11,2 % ont conclu au moins un accord en 2017.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 3
Les thèmes des négociations de groupe



* IRP, droit syndical... : 43 % des autres thèmes.

Lecture : 37,7 % des entreprises appartenant à un groupe déclarent la tenue d'une négociation de groupe au moins en 2017 sur les salaires.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole appartenant à un groupe.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Catherine DANIEL (Dares).

(7) Le repérage des thèmes des accords de groupe est effectué en recueillant les réponses « en clair », sans modalités prédéterminées. Aussi les chiffres n'indiquent-ils qu'une tendance.

(8) Résultat d'une procédure logistique dans laquelle la probabilité de signer un accord est expliquée en contrôlant les effets de la taille, du secteur d'activité et des IRP de l'entreprise. L'enquête appréhende d'une part la tenue de négociation(s) collective(s) en cours d'année, d'autre part la présence d'un épisode de grève cette même année. Elle ne permet donc pas d'établir le caractère consécutif, ni le lien éventuel, entre ces événements.

- [1] Higounenc C. (2019), « Les grèves en 2017 », *Dares Résultats*, n° 059, décembre.
- [2] Ministère du travail (DGT, Dares) (2018), *La négociation collective en 2017*, Bilans et rapports, La documentation française, juin.
- [3] Pak M., Pignoni M.-T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions », *Dares Analyses* n° 84, novembre.
- [4] Pak M., Pignoni M.-T. (2014), *op.cit.* Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 26, avril.
- [5] Pignoni M.-T. (2019), « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *Dares Analyses* n° 02, janvier.
- [6] Daniel C. (2019), « La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ? », *Dares Analyses* n° 11, février.

Encadré 1 – 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 chaque année et porte sur l'année civile précédente. Les statistiques présentées ici sont issues de l'enquête réalisée en 2018 qui porte sur l'année 2017, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 16 000 entreprises, représentatif des 224 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non-agricole en France (hors Mayotte), qui emploient environ 13,9 millions de salariés (1). L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, Engie, SNCF, RATP, Orange et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau de 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 les sources statistiques usuelles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008.

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.

En outre, elle mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail par taille, secteur d'activité (NAF17) et branche professionnelle (CRIS niveau 1). Elle permet enfin de calculer un volume total de 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. 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 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

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 et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'INSEE (restreints au champ ACEMO), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'INSEE au 31 décembre.

(1) Les résultats présentés ici proviennent de 9 936 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

Encadré 2 – Le cadre législatif de la négociation collective en 2017

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir les normes applicables aux relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre du code du travail, des accords interprofessionnels et des accords de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets, ou de constater formellement un désaccord. Les dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ont commencé à s'appliquer en 2017, introduisant les changements suivants : possibilité de modifier la périodicité des négociations, élargissement du champ de l'accord d'entreprise et renforcement de sa primauté sur l'accord de branche, généralisation de l'accord majoritaire avec consultation des salariés en cas d'accord « potentiellement majoritaire ».

L'annonce des ordonnances de septembre 2017 a probablement provoqué une position d'attente de la part des acteurs sociaux, pendant la montée en charge des dispositions de la loi du 8 août 2016.

L'entreprise l'emporte sur la branche

Les ordonnances du 22 septembre 2017, dont les effets ne pourront être observés qu'ultérieurement, renforcent la primauté de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche. La branche peut fixer son ordre public conventionnel dans les domaines de la prévention des effets de l'exposition professionnelle, l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif de désignation des délégués syndicaux, le nombre et la valorisation des parcours des délégués syndicaux, les primes pour travaux dangereux ou insalubres et interdire les dérogations *in pejus*. Ne sont exigées de la part de l'entreprise que des garanties « au moins équivalentes » et non plus favorables. Enfin l'extension de l'accord de branche est directement subordonnée à l'existence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés (1).

Élargissement des modalités de conclusion dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Les ordonnances du 22 septembre 2017 rendent obligatoire, à échéance des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins 11 salariés et au plus tard le 31 décembre 2019, le regroupement des trois instances de représentation du personnel en un comité social et économique (CSE). Un accord d'entreprise peut prévoir de confier une compétence de négociation au CSE qui devient alors un conseil d'entreprise. Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés un accord peut être signé, en l'absence de DS ou de CSE, par un salarié mandaté – il doit alors être approuvé par la majorité simple des salariés – ou un membre de la délégation du personnel du CSE – il doit alors être signé par les membres de la délégation du personnel du CSE représentant la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en faveur des membres du CSE. Enfin dans les très petites entreprises, en l'absence de délégué syndical et de membre de la délégation du personnel du comité social et économique, l'employeur peut soumettre un projet de texte à l'approbation directe de ses salariés lors d'une consultation dont la confidentialité doit être garantie.

L'accord majoritaire est la règle générale depuis le 1^{er} mai 2018 .

L'ajustement des effectifs sans licenciement et sans obligation de reclassement (2)

La notion de rupture conventionnelle collective est introduite : elle relève d'un accord, dont l'initiative revient au seul employeur, fixant les modalités de la rupture (3). Elle permet à une entreprise d'ajuster ses effectifs et de les réduire sans licenciement, et sans avoir besoin de justifier de difficultés économiques, contrairement au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les obligations de reclassement et de formation liées au contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre d'un PSE et de licenciement économique tombent en cas de RCC.

(1) Art. L.2261-23-1.-Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

(2) En cas de signature par des organisations syndicales ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles en faveur des organisations syndicales représentatives, le projet d'accord peut faire l'objet d'un référendum à la demande des organisations syndicales signataires. Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, si à l'issue du délai d'un mois, les organisations syndicales n'en ont pas fait la demande, l'employeur peut en prendre l'initiative, en l'absence de d'opposition de l'ensemble des organisations signataires.

(3) Article L.1237-19 : « Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. »

Encadré 3 – Extension de champ de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise

Cette enquête portait, jusqu'en 2017, sur l'ensemble des employeurs de 10 salariés ou plus 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 l'édition 2018 (portant sur l'exercice 2017), le champ de l'enquête est étendu aux départements et régions d'outremer (Drom) hors Mayotte (188 000 salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus) et, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriété et aux associations loi 1901 de l'action sociale (1,3 million de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus). Le champ étendu regroupe 13,9 millions de salariés. Si les syndicats de copropriété, du secteur NZ (activités de services administratifs et de soutien) de la nomenclature française d'activité (NAF), d'au moins 10 salariés, sont peu nombreux, l'extension du champ aux associations loi 1901 de l'action sociale a un impact plus marqué : ces associations sont 9 700 parmi les entreprises de 10 salariés ou plus. Ces dernières relèvent, au sein des services, de l'hébergement médico-social et social et de l'action sociale sans hébergement (secteur QB de la NAF) et, plus marginalement, des autres activités de services (secteur SZ de la NAF). L'extension aux Drom hors Mayotte (6 400 entreprises de 10 salariés ou plus) affecte tous les secteurs.

Les tableaux A, B et C permettent de comparer plusieurs indicateurs sur l'année 2017 dans l'ancien et le nouveau champ.

Tableau A
Négociation dans les entreprises en 2017

En %

	Négociations engagées en 2017*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total			
	Entreprises ayant négocié au moins une fois		Salariés concernés		Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2017		Entreprises		Salariés	
	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ
Ensemble	15,5	15,9	63,0	63,0	78,6	77,5	100,0	100,0	100,0	100,0
Taille des entreprises										
10 à 49 salariés	7,7	7,7	9,8	9,9	79,4	71,9	82,6	81,8	26,4	25,9
50 à 99 salariés	35,5	34,6	37,0	36,1	78,1	76,9	9,1	9,6	9,9	10,3
100 à 199 salariés	61,2	61,1	62,7	62,4	84,4	81,1	4,4	4,6	9,8	10,0
200 à 499 salariés	79,3	79,6	81,0	81,4	89,7	84,1	2,5	2,6	12,1	12,5
500 salariés ou plus	95,6	95,3	97,7	97,5	90,8	87,9	1,3	1,4	41,8	41,4
Entreprises de...										
50 salariés ou plus	52,9	52,3	82,1	81,5	82,5	81,2	17,4	18,2	73,6	74,1
<i>Dont : 200 salariés ou plus</i>	<i>84,8</i>	<i>85,0</i>	<i>93,9</i>	<i>93,7</i>	<i>87,7</i>	<i>85,6</i>	<i>3,8</i>	<i>3,4</i>	<i>53,9</i>	<i>53,9</i>
Entreprises ayant un délégué syndical	87,9	86,0	97,2	96,4	82,5	81,1	10,9	11,5	57,5	58,1
Entreprises n'ayant pas de délégué syndical**	6,7	6,8	16,8	16,7	72,4	71,5	89,2	88,5	42,5	41,9
Secteur d'activité										
Industrie	23,6	23,8	73,8	73,7	83,4	83,8	16,3	15,3	22,0	20,1
Construction	7,2	7,1	38,5	38,4	80,9	80,5	11,8	11,0	6,3	5,7
Commerce	10,5	10,5	52,8	52,9	73,2	73,5	28,8	27,1	23,2	21,4
Transport et entreposage	20,0	19,9	77,5	77,2	80,4	80,6	5,6	5,3	9,5	8,6
Services	17,9	18,3	63,5	63,4	77,7	75,2	37,5	41,3	39,1	44,2

* Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.

Lecture : la part d'entreprises de 10 à 49 salariés ayant ouvert des négociations est de 7,7 % dans le nouveau champ de l'enquête, de 7,7 % à champ constant.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

suite de l'encadré 3 page suivante...

Tableau B
Négociation par thème en 2017

En %

Principaux thèmes abordés *	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)									
	En % d'entreprises						En % de salariés			
	Ensemble des entreprises		Entreprises de 50 salariés et plus		Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié		Concernés par des négociations		Concernés par un accord	
	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ	ancien champ	nouveau champ
Salaires et primes	10,8	11,1	43,8	42,7	66,6	65,5	56,4	55,6	37,5	36,1
Temps de travail (durée, aménagement, etc.).....	6,2	6,5	20,7	21,4	58,0	57,3	27,4	28,6	19,5	19,3
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,3	5,6	23,9	24,0	59,2	57,7	27,0	27,6	17,8	17,8
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE...)	2,4	2,5	10,3	10,5	58,7	57,2	19,7	20,2	13,1	12,9
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.).....	5,7	5,6	21,5	20,2	75,6	73,1	31,2	27,6	25,1	23,2
Conditions de travail (dont pénibilité du travail) .	4,1	4,4	15,4	15,9	49,9	48,0	23,9	24,5	15,3	15,0
Autres thèmes	2,4	2,5	9,6	9,8	78,2	77,6	23,3	22,8	20,7	20,2

Lecture : la part d'entreprises ayant ouvert des négociations salariales est de 11,1 % dans le nouveau champ de l'enquête, de 10,8 % à champ constant.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Tableau C
Les participants à la négociation en 2017

En %

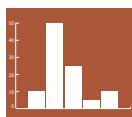
		Ancien champ	Nouveau champ
Délégué syndical	Entreprises	63,8	64,8
	Salariés	87,8	87,8
Représentant de section syndicale	Entreprises	1,5	1,7
	Salariés	2,9	3,1
Délégué du personnel	Entreprises	26,1	26,8
	Salariés	9,0	9,4
Comité d'entreprise	Entreprises	9,3	9,4
	Salariés	12,7	12,5
Comité hygiène, sécurité et conditions de travail*	Entreprises	2,9	3,2
	Salariés	6,6	6,4
Délégation unique du personnel	Entreprises	16,0	15,7
	Salariés	5,5	5,6
Autre regroupement d'instances	Entreprises	NS	NS
	Salariés	NS	NS
Salarié mandaté	Entreprises	1,3	1,8
	Salariés	3,8	3,8
Autre	Entreprises	4,5	4,5
	Salariés	5,9	6,0

Lecture : la part d'entreprises dans lesquelles un délégué syndical a participé aux négociations est de 64,8 % dans le nouveau champ de l'enquête, de 63,8 % à champ constant.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

📞 Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr