



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

Édition 2021

La négociation collective en 2020



BILAN & RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2020 Édition 2021

Ministère du Travail, de l'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,
de l'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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Parimage

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

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – Paris 2021

Avant-propos	11
<hr/>	
Partie 1 - Aperçu de la négociation collective en 2020	15
<hr/>	
Les niveaux et thèmes de la négociation	17
1. Les négociations de branche et d'entreprise se sont poursuivies en 2020 malgré la crise sanitaire qui a toutefois entraîné une diminution du nombre d'accords conclus	17
2. La liste des thèmes les plus abordés reste stable	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	83
U2P	91
<hr/>	
Partie 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	99
<hr/>	
Chapitre 1 - Le contexte normatif en 2020	103
<hr/>	
1. Les mesures d'adaptation à la crise sanitaire	103
1.1. L'aménagement temporaire de la durée du temps de travail pour faire face à la crise sanitaire	103
1.2. L'épargne salariale, un domaine fortement impacté par l'épidémie de la Covid-19	105
1.3. Adaptations temporaires du recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et de travail temporaire (CTT)	106
1.4. La protection sociale complémentaire (PSC)	107
1.5. Des délais de conclusion et d'extension des accords collectifs réduits pour soutenir la poursuite de la négociation collective	111
1.6. Les mesures d'adaptation à la crise sanitaire, facteurs de continuité du dialogue social	112
1.7. Sécuriser les salariés dans le cadre de l'activité partielle	116
1.8. Sécuriser les entreprises dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD)	118

Sommaire

2. La loi d'accélération et de simplification de l'action publique	120
2.1. Le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises	120
2.2. La modification de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	122
3. Le déploiement de la formation professionnelle : dispositif Pro-A	123
3.1. Présentation du dispositif	123
3.2. État des lieux du dispositif	123
4. Renforcer la protection sociale complémentaire	125
4.1. La réforme du « 100 % santé »	126
4.2. Le droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaire santé	127
Chapitre 2 - Action de l'État	129
<hr/>	
1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	131
1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social	131
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	136
1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	144
1.4. La mise en œuvre de questions-réponses pendant la crise sanitaire	145
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	146
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires (CMP) en 2020	146
2.2. L'extension des accords en 2020	151
2.3. L'accompagnement à la restructuration des branches	166
Chapitre 3 - Le dialogue social en Europe et au niveau international	167
<hr/>	
1. Le dialogue interinstitutionnel et les initiatives dans le domaine social au niveau européen	169
1.1. Les actions des présidences du Conseil dans le domaine social en 2020	169
1.2. Les initiatives majeures en matière de droit du travail européen	171
1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail	175
2. Le dialogue social interprofessionnel au niveau européen	176
2.1. Le rendez-vous biennuel du sommet social tripartite	176
2.2. Le dialogue social interprofessionnel	177
2.3. Le dialogue social sectoriel	179
3. Le dialogue social au niveau international	181
3.1. Sommet mondial de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la Covid-19 et le monde du travail	181
3.2. Coopération internationale : un nouvel accord de partenariat entre la France et l'OIT	182
3.3. Point de contact national de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	183

Partie 3 - La négociation collective en 2020	185
Chapitre 1 - Les données générales	187
1. La négociation interprofessionnelle et de branche	189
1.1. L'activité conventionnelle interprofessionnelle	189
1.2. L'activité conventionnelle de branche en baisse	192
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	205
2. La négociation d'entreprise	206
2.1. La méthodologie	207
2.2. Retour sur les données consolidées relatives aux années antérieures	208
2.3. Nombre et types de textes en 2020	209
2.4. L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés	214
2.5. La négociation d'entreprise par thème	221
2.6. Les syndicats signataires d'accords	233
2.7. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	234
2.8. Les accords d'entreprises suscités en 2020 par la crise sanitaire	237
Chapitre 2 - L'activité selon les thèmes de négociation	247
1. La négociation sur le dialogue social	249
1.1. Le financement du paritarisme et les droits syndicaux	249
1.2. La mise en place des CPPNI de branche se poursuit	261
1.3. Les outils de la négociation	262
1.4. La négociation sur l'organisation du CSE dans les entreprises : les accords « Covid-19 visioconférence »	266
2. La négociation collective dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles	270
2.1. Les restructurations volontaires	270
2.2. Analyse des négociations dans les champs fusionnés depuis le début du chantier de la restructuration des branches	273
3. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la négociation sur les congés pour événements familiaux	277
3.1. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	277
3.2. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	288
4. La négociation sur les salaires	291
4.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	292
4.2. Une mobilisation autour des salaires contrastée et fortement marquée par la crise sanitaire	308

Sommaire

5. La négociation sur les classifications professionnelles	321
5.1. Une seule branche a procédé à une modification substantielle de sa grille de classification en 2020	323
5.2. Des ajustements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	325
5.3. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	327
6. La négociation sur l'épargne salariale	327
6.1. Le développement des accords de branche d'intéressement dans le cadre de l'obligation posée par la loi Pacte	328
6.2. Les textes actualisant un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percoi) et instituant un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (Perecoi)	331
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	332
7.1. Le temps de travail effectif	332
7.2. Le travail à temps partiel	338
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	344
8. La négociation sur le contrat de travail	350
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	350
8.2. La rupture du contrat de travail : les procédures applicables au licenciement, les indemnités de licenciement et les documents de fin de contrat	352
8.3. Les contrats particuliers	355
9. La négociation sur les conditions de travail	362
9.1. L'ANI sur la santé au travail et sa traduction dans la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail	362
9.2. La négociation relative à la prévention du risque Covid-19	364
9.3. La négociation relative au télétravail	365
10. La négociation sur la formation professionnelle	371
10.1. Les accords relatifs à l'apprentissage et à l'évolution professionnelle des salariés	372
10.2. La promotion ou reconversion par l'alternance - Pro-A	380
11. Les accords conclus en lien avec la crise sanitaire liée à la Covid-19	381
11.1. Les mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation	381
11.2. Les accords portant sur la mise en place de l'APLD	382
12. La négociation collective dans la restructuration des entreprises	384
12.1. Les accords portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	384
12.2. Les accords portant rupture conventionnelle collective (RCC)	384
12.3. La négociation sur la compétitivité : les accords de performance collective (APC)	385
12.4. La négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés	389
13. La négociation sur la protection sociale complémentaire	393
13.1. En 2020 la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire reste dynamique	394
13.2. Caractéristiques des accords examinés par la Comarep	394

Notice explicative des données issues de la base de données des conventions collectives (BD3C)	401
Collecte des informations	401
Identifiant des Conventions Collectives (IDCC)	402
Annexes	403
Partie 4 - Les dossiers	405
<hr/>	
Dossier 1 - La jurisprudence en matière de dialogue social en 2020	409
Dossier 2 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2018	419
Dossier 3 - Étude statistique sur les grèves en 2019 : une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites	439
Dossier 4 - La réponse des partenaires sociaux italiens face à la crise de la Covid-19	453
Dossier 5 - Le rapport au Premier ministre, remis le 25 novembre 2020, propose différents scénarios pour « réguler les plateformes numériques de travail »	459
Dossier 6 - Les actions du dialogue social en région pendant la crise sanitaire : l'exemple de la Direccte Centre-Val de Loire	463

« 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

Le bilan de la négociation collective en 2020 est celui d'une année pas comme les autres, loin s'en faut. Notre pays, comme ses voisins lointains ou proches, a traversé et traverse encore une crise sanitaire d'ampleur inédite qui bouleverse, outre notre savoir-vivre, des pans entiers de notre économie et dont les conséquences sur les salariés et les employeurs de la grande majorité des secteurs d'activité sont particulièrement lourdes.

Bien naturellement, cette situation exceptionnelle a eu également un impact sur le dialogue social. En 2020, la tendance haussière constatée en matière de négociation de branche depuis 2016 et en matière de négociation d'entreprise depuis 2018 s'est interrompue. 959 accords de branche et 76 650 accords d'entreprise ont été conclus.

En 2020, nous n'atteignons pas le niveau record de 2019, mais le volume d'accords conclus n'en reste pas moins remarquable, compte tenu des conditions dans lesquelles les partenaires sociaux ont négocié. Les accords de branche ne franchissent pas la barre des 1 000 mais en sont tout proches et si le volume d'accords d'entreprise en 2020 est inférieur à 2019, il s'établit au-dessus de celui de 2018, signe que la tendance de fond est toujours à la progression. Enfin, deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) majeurs ont été conclus le 26 novembre 2020 sur le télétravail et le 20 décembre sur la santé au travail, rappelant l'importance de ce niveau de négociation.

Le dialogue social a également joué un rôle incontournable dans la gestion de la crise. Avec plus de 70 accords de branche conclus spécifiquement pour faire face aux conséquences de l'épidémie de la Covid-19, 49 accords de branche portant sur l'activité partielle de longue durée (APLD) et plus de 10 000 accords d'entreprise, la négociation collective a constitué un puissant levier pour faciliter la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'organisation du travail et sur l'emploi.

Ainsi, alors qu'on pouvait craindre que la crise sanitaire entraîne un confinement du dialogue social, c'est tout le contraire que nous avons observé.

Le dynamisme de l'activité conventionnelle, en dépit des circonstances, s'explique tout d'abord par l'adaptation du cadre juridique de la négociation collective et par les mesures d'urgence mises en place dès le mois de mars 2020. Les modalités de négociation, de signature et de dépôt ont été aménagées pour l'ensemble des accords collectifs de branche comme d'entreprise et les délais de la procédure d'extension raccourcis pour permettre une mise en œuvre rapide des mesures décidées par les partenaires sociaux pour faire face à cette situation inédite.

Pour accompagner ce mouvement, les services déconcentrés, notamment à travers en premier lieu l'action quotidienne des agents de contrôle de l'inspection du travail, mais également l'animation des observatoires départementaux du dialogue social, l'Agence nationale des conditions de travail (Anact) et son réseau se sont mobilisés au service des employeurs et des salariés pour les aider à faire face dans ce contexte exceptionnel. Les actions mises en place au plus près du terrain ont permis aux acteurs de la négociation collective de maintenir, en l'adaptant, le dialogue social au sein de leurs instances afin notamment de pouvoir mobiliser les dispositifs de réponse aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie. L'accompagnement des acteurs de l'entreprise ne s'est toutefois pas limité aux réponses de crise. En 2020, les entreprises ont pu continuer à mettre en place leur comité social économique (CSE) et leur Index de l'égalité professionnelle, accompagnées dans leurs démarches par les services de l'État.

La négociation collective a par ailleurs et surtout été au cœur des réponses apportées à la crise sanitaire, à travers notamment le dispositif mis en place par l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, mobilisable uniquement par accord collectif et, plus tard au cours de l'année 2020, le dispositif d'APLD, également mobilisable uniquement par accord collectif de branche ou d'entreprise. Signe qu'urgence et concertation ne sont pas incompatibles, une vingtaine d'accords de branche et près de 6 000 accords d'entreprise ayant pour objet de faire face aux conséquences de la crise sanitaire avaient déjà été conclus au 15 juin 2020.

L'année 2020 ne se résume pas uniquement au dialogue social de crise, même si celle-ci a évidemment eu un impact sur l'agenda de négociation des partenaires sociaux dans les branches comme dans les entreprises. Ceux-ci ont en effet été conduits à dégager du temps

de négociation pour aborder les sujets liés à la crise et le calendrier des négociations obligatoires en a été très souvent décalé. Cette révision des priorités, associée aux difficultés économiques rencontrées par certains secteurs d'activité, a eu un impact direct sur les négociations salariales de branche qui ont eu plus de difficultés à se tenir et à aboutir. Ainsi, la négociation sur les salaires a drastiquement diminué en 2020 avec une baisse de 38 % des avenants salariaux conclus par rapport à 2019.

Concernant les autres thématiques abordées par les branches, dans la continuité de l'année 2019, 2020 a fait la part belle à la formation professionnelle avec notamment la poursuite des négociations sur les dispositifs issus de la loi du 5 septembre 2018 dont celui de promotion et reconversion par l'alternance (Pro-A), utilement mobilisé dans le contexte de crise. Les négociations sur les questions d'égalité professionnelle et de protection sociale complémentaire se sont également poursuivies en 2020. Enfin, les négociations sur le temps et les conditions de travail ont été naturellement privilégiées par les partenaires sociaux en réponse à la crise.

Si la crise sanitaire a freiné l'avancée du chantier de la restructuration des branches professionnelles relancé en 2015, il s'est néanmoins poursuivi tout au long de l'année 2020 avec la conclusion de plusieurs accords de fusion. L'engagement de la phase 3 du chantier, qui doit au préalable faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux, a été repoussé compte tenu des contraintes fortes pesant sur l'agenda social. La réduction du nombre de branches professionnelles demeure toutefois un objectif important pour rationaliser un paysage conventionnel encore trop éclaté.

En 2020, en dépit des difficultés auxquelles elles ont été confrontées, les entreprises, aussi et surtout, ont maintenu un dialogue social dynamique, particulièrement les plus petites d'entre elles. Si au global le volume d'accords conclus est en légère baisse, la négociation au sein des entreprises de moins de 50 salariés s'est accrue malgré la pandémie. Ces nouveaux acteurs du dialogue social ont pu, cette année encore, se saisir des possibilités qui leur sont offertes pour adapter au plus près des besoins et des réalités du terrain les normes légales ou conventionnelles.

À l'aube d'un nouveau cycle de représentativité, le bilan de la négociation collective en 2020 s'avère un indicateur très positif de l'état du dialogue social en France. En dépit du contexte sanitaire peu favorable, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont de nouveau

montré, en cette année si particulière, leur profond attachement à ce mode de détermination des relations entre employeurs et salariés. Les partenaires sociaux ont redoublé de détermination pour négocier malgré tout, montrant leur entière capacité d'adaptation et leur réactivité lorsqu'il s'est agi de prendre rapidement des mesures d'urgence. Partageant la même conviction que le dialogue permet de trouver des solutions adaptées à chaque situation, les pouvoirs publics ont fait le choix de laisser aux acteurs de la négociation collective la responsabilité de déterminer la meilleure voie pour répondre à la crise. Le volume et la qualité des accords conclus témoignent que le pari est gagné et que la vitalité des relations collectives, en temps normal ou de crise, reste intacte.



Pierre Romain
Directeur général du travail

© Dicom/Tristan Reynaud/Sipa Press

PARTIE 1
APERÇU DE LA
NÉGOCIATION
COLLECTIVE
EN 2020

Les niveaux et thèmes de la négociation

1. LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE SE SONT POURSUIVIES EN 2020 MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE QUI A TOUTEFOIS ENTRAÎNÉ UNE DIMINUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS

1.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL ET DE BRANCHE CONNAÎT UN RALENTISSEMENT AVEC 959 ACCORDS CONCLUS

Au niveau interprofessionnel, neuf accords et avenants ont été conclus en 2020 pour 11 en 2019.

On observe notamment une diminution des accords interprofessionnels infranationaux avec trois textes signés pour cinq en 2019 et quatre en 2018. Le nombre d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) reste quant à lui stable par rapport à l'année précédente avec six accords et avenants signés dont deux ANI portant sur le télétravail et la santé au travail conclus⁽¹⁾ en fin d'année qui ont été particulièrement remarquables.

Au niveau de la branche, le volume d'accords conclus est en baisse de près de 23% par rapport à 2019 (950 accords en 2020 contre 1 227 en 2019) retrouvant ainsi un niveau proche des années 2013 et 2014, respectivement de 1 011 et de 1 007 accords. Ce recul s'explique en grande partie par l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de négociation. Certains partenaires sociaux, faute de pouvoir se réunir en présentiel, ont en effet suspendu leurs négociations.

Deux conventions collectives nationales (CCN)⁽²⁾ ont été signées en 2020, pour une seule en 2019 et quatre en 2018. La première crée une nouvelle branche des *entreprises de parfumerie sélective* tandis que la seconde, convention collective de *l'industrie et des services nautiques*, se substitue à une ancienne convention

1) L'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » et l'ANI du 9 décembre 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ».

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

collective. Par ailleurs, deux avenants de mise à jour d’une convention collective ont été signés en 2020 pour 11 en 2019.

Enfin, 20 accords professionnels et accords interbranches ont été conclus en 2020, soit six de moins qu’en 2019. Ces accords sont signés pour moitié au niveau national et pour moitié au niveau départemental ou local.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2020 (données provisoires) et 2019 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans le *Bilan de la négociation collective 2019*)

	2020 (données provisoires)			2019 (données définitives)	2019 (données provisoires)
	Textes de base	Accords et Avenants	Total	Total	Total
Accords interprofessionnels	2	4	6	6	5
Accords professionnels et interbranches	10	47	57	50	49
Conventions collectives	1	690	691	805	731
Textes nationaux	13	741	754	861	785
Accords interprofessionnels	0	0	0	1	1
Accords professionnels et interbranches	0	2	2	5	3
Conventions collectives	0	113	113	225	184
Textes régionaux	0	115	115	231	188
Accords interprofessionnels	1	2	3	4	4
Accords professionnels et interbranches	10	2	12	16	12
Conventions collectives	1	74	75	126	121
Textes départementaux/locaux	12	78	90	146	137
Total	25	934	959	1 238	1 110
<i>Dont : niveau interprofessionnel</i>	3	6	9	11	10
<i>Niveau branche</i>	22	928	950	1 227	1 100

Source : ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion – DGT (BD3C).

1.2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN LÉGER RETRAIT AVEC 96 500 TEXTES CONCLUS EN 2020

96 500 textes de toute nature ont été conclus en 2020, soit une baisse de 7% par rapport à 2019 (103 700 textes)⁽³⁾. Parmi ces textes, 76 650 sont des accords et avenants (soit 79% des textes produits). L'activité conventionnelle en entreprise reste très sensiblement supérieure à celle de 2018, année durant laquelle 75 600 accords avaient été conclus.

La nature des textes signés en 2020 se répartit comme suit :

- 58% sont des accords ou avenants conclus par des délégués syndicaux, des élus ou des salariés mandatés. La part de ces textes est en léger recul d'un point par rapport à 2019.
- 24% ont été approuvés par consultation des salariés, cette proportion augmente de plus de deux points.
- Près de 18% sont des décisions unilatérales qui restent stables par rapport à 2019 après avoir augmenté de près quatre 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
Nombre de textes négociés avec les délégués syndicaux, élus et salariés mandatés	36 624	42 231	37 990	48 610	61 340	55 700
Nombre de textes approuvés par consultation directe des salariés*	11 322	15 431	12 880	15 780	22 370	23 240
Nombre de textes signés par l'employeur uniquement (décision unilatérale)	13 223	13 366	10 550	11 080	19 090	17 040

* 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, de l'Emploi et de l'Insertion – Dares.

Le nombre de textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés continue de progresser avec 40 000 textes signés en 2020, soit 51% des textes au niveau de l'entreprise (contre 47% en 2019). Ils portent principalement sur l'épargne salariale (62%) et sont conclus pour près de la moitié d'entre eux dans les secteurs du commerce et des activités de services aux entreprises comme en 2019. L'approbation à la majorité des deux tiers (52%) et la signature par l'employeur seul (24%) constituent les modes de conclusion dominants. Seuls 6% de ces textes sont signés par des délégués syndicaux.

3) Chiffres fournis par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La baisse constatée est issue d'une comparaison entre les données provisoires des années 2019 et 2020.

Hors épargne salariale, 16% des 10 050 accords et avenants sont signés par des délégués syndicaux et près de 45% sont approuvés par les salariés à la majorité des deux tiers.

Dans les **entreprises de 11 à 20 salariés**, 1 990 accords et avenants – hors épargne salariale – ont été conclus en 2020, soit une augmentation de 18% sur 1 an. 41% ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers par les salariés.

Concernant les **entreprises de moins de 11 salariés**, ce sont 3 920 accords – toujours hors épargne salariale – qui ont été signés, soit une progression de 22% par rapport à 2019. 89% d'entre eux ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers, un taux en forte hausse depuis 4 ans : +84 points.

2. LA LISTE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE STABLE

Au niveau des branches, la hiérarchie des thèmes les plus abordés dans les accords diffère peu des années précédentes. Toutefois, la crise sanitaire a impacté plusieurs thématiques.

S'il accuse un fort ralentissement par rapport en 2019, le thème des **salaires** reste le thème le plus abordé par les partenaires sociaux, avec 279 avenants pour 453 en 2019, enregistrant ainsi une baisse de 38%. Le nombre d'avenants est le plus bas des 10 dernières années. 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 jusqu'ici soutenue.

La formation professionnelle et de l'apprentissage progresse d'une place passant devant le thème de l'égalité professionnelle. Le nombre de textes signés dans ce domaine recule avec 180 accords de branche conclus contre 217 en 2019. Ce thème reste encore nettement supérieur à 2017 (153), du fait notamment de la prise en compte par les partenaires sociaux, au sein des accords conclus, 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.

Le thème de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est également en retrait (174 textes pour 247 conclus en 2019). Le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale conclus en 2020 – a en revanche légèrement augmenté passant de dix en 2019 à 11 en 2020.

En matière de **protection sociale complémentaire**, la négociation collective recule également de 20% par rapport à l'année dernière. Les 128 textes signés en 2020 (pour 161 en 2019) portent principalement sur la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100% santé » et sur l'adaptation de la protection sociale des salariés en conséquence de l'épidémie de la Covid-19.

Pour la deuxième année consécutive, le thème des **conditions de conclusion** recule de moitié (156 références contre 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 stipulations portant sur la 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. En 2020, le nombre d'avenants qui leur est consacré a diminué, entraînant une baisse globale du thème des conditions de conclusion des accords.

Enfin, la thématique du **temps de travail**, du fait notamment des accords conclus pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, est en forte augmentation par rapport aux 3 dernières années avec 108 textes signés (39 en 2019, 50 en 2018 et 64 en 2017).

De même, les thématiques du **contrat de travail** et des **conditions de travail** connaissent un rebond par rapport à l'année précédente. Le nombre de textes abordant le thème du contrat de travail passe de 65 en 2019 à 76 en 2020 et celui des conditions de travail de 18 en 2019 à 27 en 2020. Les accords conclus en ces matières portent, pour partie, sur la mise en place des mesures prises pour faire face à la crise de la Covid-19.

Thèmes principaux des accords de branches et avenants signés en 2020 (données provisoires) et 2019 (données définitives et rappel des données provisoires telles que publiées dans le *Bilan de la négociation collective 2019*)

Rang 2020	Thèmes	2020 (données provisoires)	2019 (données définitives)	2019 (données provisoires)
1	Salaires	279	453	418
2	Conditions d'application des accords	227	316	289
3	Formation professionnelle/ apprentissage	180	217	200
4	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	174	247	229
5	Conditions de conclusion des accords	156	345	318
6	Retraite complémentaire et prévoyance	128	161	140
7	Temps de travail	108	39	37
8	Système et relèvement de primes	103	176	161
9	Contrat de travail	76	65	59
10	Congés	64	25	25

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 signés par année.
Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Au niveau de l'entreprise, parmi les 76 650 accords et avenants conclus en 2020, 45% sont relatifs à l'épargne salariale (soit plus de quatre textes sur dix), 24% à la durée du temps de travail, 20% aux salaires et 3% aux questions de droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP).

L'épargne salariale reste le premier thème de conclusion d'accords avec 34 150 textes, soit quatre points de plus qu'en 2019 et 14 de plus qu'en 2018.

Contrairement aux années précédentes et sous l'effet des accords pris pour faire face à la crise sanitaire, **le temps de travail** arrive en deuxième position, devant les salaires et primes, avec 18 140 textes signés en 2020 pour 13 951 textes en 2019. Comme en 2019, l'aménagement du temps de travail reste le premier thème des accords sur le temps de travail, toutefois sa part diminue et passe de 60% en 2019 à 44% en 2020. Les accords relatifs à la fixation des congés, mobilisés notamment dans le cadre de la crise sanitaire⁽⁴⁾, ont nettement augmenté avec 6 100 accords en 2020 pour 2 000 en 2019.

Par ailleurs, également du fait des conséquences de l'épidémie de la Covid-19, le nombre d'**accords salariaux** recule avec 15 240 textes signés en 2020 pour 17 869 en 2019 (20% contre 22% des accords). Au sein des négociations salariales, la part du sous-thème « système de primes » passe ainsi de 31% en 2020 à 36% en 2019. La part de ce sous-thème diminue après une augmentation importante constatée en 2019 (+11 points par rapport à 2018) sous l'effet de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat⁽⁵⁾.

Le thème du **droit syndical et des IRP** chute en 2020, il ne concerne plus que 1 940 accords contre 10 500 en 2019. Cela fait suite à l'achèvement, en 2020, de la mise en place des CSE, principalement intervenue en 2019.

Représentant 5% des accords conclus en 2020, le thème des **conditions de travail** progresse passant ainsi de 3 037 en 2019 à 3 810 accords conclus en 2020. Là encore, sous l'effet de la crise sanitaire, plus de la moitié des accords (52% soit près de 2 000 accords) portent sur le **télétravail**.

Hors épargne salariale, les mentions les plus fréquentes sont le **temps de travail** (50% des accords) et les **salaires et primes** (38%).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le thème de **l'épargne salariale** reste le plus abordé avec 70% des textes. Hors épargne salariale, les mentions les plus fréquentes sont le **temps de travail** (57% des accords) et les **salaires et primes** (plus de 20%). Si la thématique du temps de travail enregistre une augmentation de près de 7 points par rapport à l'année précédente, celle des salaires et primes est en net retrait (-18 points).

4) 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.

5) 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 2020*

Total	76 650
Participation, intéressement, épargne salariale	34 150
Temps de travail	18 140
Salaires et primes	15 240
Égalité professionnelle	4 630
Conditions de travail	3 810
Emploi	2 880
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 940
Droit syndical, IRP, expression des salariés	1 940
Formation professionnelle	630
Classification	370

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Les accords et avenants conclus en 2020 pour faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales

Le dialogue social a été un puissant levier pour faciliter la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'organisation du travail, mais également sur l'emploi.

Au niveau de la branche, au 15 mars 2021 73 accords et avenants ayant pour objet de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales ont été conclus, dont 68 en 2020. Ils portent principalement sur le fonctionnement et l'organisation du dialogue social, les congés payés, l'aménagement du temps de travail et la prévoyance. 19 accords de branche – applicables dans 21 branches – ont été signés pour mettre en place les mesures visant à adapter les conditions de prises de congés payés en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

49 accords et avenants portant sur l'activité partielle de longue durée (APLD) ont également été conclus en 2020.

Pour ce qui concerne l'entreprise, plus de 10 700 textes relatifs à la Covid-19⁽⁶⁾ ont été signés, représentant 13,5% des textes déposés et enregistrés entre mars et décembre 2020. Plus spécifiquement entre avril et juin, ce sont plus de 5 300 accords et avenants qui ont été signés en lien direct avec la Covid-19. Les thèmes abordés dans ces accords portent principalement sur le temps de travail (63% des accords et avenants) et les salaires (19% des accords).

6) Chiffres fournis par la 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.

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 FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2020 a débuté dans un climat social tendu au niveau national puisque le dossier de la réforme des retraites était sur le devant de la scène. Mais en mars, la pandémie de la Covid-19 a rebattu les cartes de l'actualité sociale française. En effet, la mise en place du premier confinement a obligé l'État et les partenaires sociaux, à tous les niveaux, à revoir leurs priorités et leurs fonctionnements. À ce titre, la CFDT a su s'adapter rapidement pour répondre aux attentes des salariés en participant activement au dialogue social dans tous les lieux où celui-ci s'exerce et en mettant en place une foire aux questions sur son site internet ainsi qu'une adresse e-mail dédiée pour répondre aux vives inquiétudes des travailleurs.

1. LE DIALOGUE AVEC LE GOUVERNEMENT

Dès le début du premier confinement, la CFDT a estimé que le principal défi était de faire face à cette crise sanitaire inédite et à la crise sociale, économique et sociétale qui allait en découler. Pour relever cet enjeu, il fallait donc soutenir et faire reconnaître l'engagement et l'investissement sans faille du personnel de santé ; mais aussi défendre les conditions de travail, de santé et de sécurité de tous les travailleurs qui continueront de travailler et faire reconnaître leur travail à leur juste valeur. Il était également essentiel de faire bénéficier tous les travailleurs de filets de sécurité et/ou d'accompagnement.

C'est pourquoi, lors des réunions de travail tripartites, la CFDT a alerté et défendu la situation des travailleurs exposés et ceux impactés par la crise. Ses alertes et ses remontées incarnées de la vie des travailleurs ont permis d'obtenir des avancées concrètes comme : la suspension du jour de carence dans la Fonction publique, la négociation obligatoire pour les jours de congés dans les branches et entreprises, la suspension de l'entrée en vigueur de la réforme assurance

chômage de 2019, la prime de solidarité qui sera versée aux ménages les plus modestes à la mi-mai, etc.

La CFDT a également su imposer lors de ces concertations : l'élaboration des fiches de bonnes pratiques métiers ou sur les futurs décrets définissant les secteurs pouvant avoir recours à des dérogations en matière de temps de travail ; un travail interministériel pour prendre en compte et apporter des réponses concrètes aux difficultés insoutenables qu'ont vécu les professionnels et les résidents dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Ensuite, est apparu, le défi de la reprise de l'activité en contexte de pandémie. La CFDT a proposé la négociation au plus près de la réalité du travail de protocoles de reprise d'activité intégrant toute la chaîne de valeur, les conditions de prévention du risque de contamination Covid-19, une organisation du travail repensée, des conditions de travail renforcées, des accès à la restauration et aux transports sécurisés. D'ailleurs, un document paritaire sera conclu au niveau national interprofessionnel, signé par la CFDT permettant aux branches professionnelles et aux entreprises de s'emparer du sujet par le dialogue social.

Tout comme au niveau national, les acteurs du dialogue social territorial ont su également mener des actions pour affronter cette pandémie, comme en Nouvelle-Aquitaine, Hauts-de-France ou Pays de la Loire.

Après cette période inédite, le nouveau Premier ministre a réuni les partenaires sociaux dans le cadre d'une conférence de dialogue social en juillet puis en octobre pour leur proposer un agenda social pour la période 2020-2021. Celui-ci s'organise autour de trois grands objectifs : réagir à la crise, transformer le modèle social et environnemental et assurer le financement pérenne du système de protection sociale. Ces derniers ont eux-mêmes été déclinés en six grands blocs de travail :

1. réponse à la crise : plan de relance, plan jeunes, métiers en tension ;
2. nouveaux modes de travail et de reconnaissance des salariés : télétravail, santé au travail, partage de la valeur ;
3. suivi des réformes : restructuration des branches, assurance chômage, suivi de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
4. formes particulières d'emploi : travailleurs des plateformes, travailleurs de la deuxième ligne, travail détaché ;
5. évaluation de la protection sociale : travail des seniors et retraites, branche autonomie ;
6. financement de la protection sociale : gouvernance de l'assurance chômage, financement de la protection sociale.

Dès le courant de l'été, nombre de concertations ont débuté pour la préparation du plan de relance. L'occasion pour la CFDT de revendiquer la conditionnalité des aides notamment par la création d'un avis conforme du comité social et économique (CSE). Dans le cadre du plan jeunes, la CFDT a demandé la création d'un

revenu minimum d'existence pour les 18-25 ans et un accompagnement renforcé. Enfin, le suivi de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage a permis à la CFDT d'obtenir la création d'un dispositif de transition professionnelle collectif et la co-construction de solutions concrètes et adaptées à l'échelle du territoire.

Concernant la thématique des travailleurs de la deuxième ligne, celle-ci a été complétée par une mission qui a pour but d'améliorer la rémunération et la formation de ces travailleurs. Dans ce cadre, la CFDT a rappelé sa demande d'une juste reconnaissance de ces travailleurs.

Concernant le partage de la valeur, la CFDT regrette que les travaux de cette concertation n'aient pas été plus poussés car partager équitablement les richesses créées dans les entreprises, c'est produire du progrès social pour tous les travailleurs en luttant contre les inégalités de rémunérations qui frappent davantage les salariés « de deuxième ligne ». Mais, c'est aussi garantir la capacité des entreprises à investir pour engager les transitions écologique, numérique et technologique favorisant le développement de l'activité et des emplois.

Concernant l'assurance chômage, des bilatérales ont été organisées qui ont permis à la CFDT de rappeler son opposition à l'application des nouvelles règles d'indemnisation au 1^{er} avril 2021 et même au-delà. En effet, cette réforme gouvernementale, en plus d'être socialement injuste, est totalement anachronique au regard du nombre d'emplois qui vont être supprimés avec la crise économique.

Les thèmes sur le télétravail et la santé au travail ont abouti à un accord national interprofessionnel (ANI).

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

2.1. L'ENCADREMENT

Après plus de 2 ans de négociations sur l'encadrement, un ANI a été signé en mars 2020. Cette négociation était une belle opportunité de moderniser et d'actualiser la fonction d'encadrement. En effet, alors que les définitions les plus récentes dataient de 1947 et du dernier ANI sur l'encadrement de 1983, cette négociation s'était ouverte à l'heure de modifications profondes du travail et des parcours professionnels. Pour la CFDT les cadres sont des travailleurs comme les autres, mais les conditions d'exercice de leur travail peuvent avoir des particularités, c'est donc la fonction de cadre qu'elle a défendu plutôt qu'un statut. Dans le déroulé de la négociation, l'articulation nécessaire avec les négociations dans les branches professionnelles a également été un enjeu.

Cet ANI signé par la CFDT répondait à ses revendications notamment sur :

- la définition rénovée de l'encadrement ;
- la sécurisation de la prévoyance collective ;
- l'éthique professionnelle et l'implication des instances représentatives du personnel (IRP) dans les démarches des entreprises ;
- le devoir de concertation des cadres tant sur les problèmes techniques que sur la stratégie de l'entreprise ;
- la réaffirmation de l'obligation de l'employeur d'assurer la progression de carrière des cadres ;
- le droit à l'investissement syndical des cadres ;
- la qualité de vie au travail (QVT) et l'égalité professionnelle ;
- la place de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

2.2. LE TÉLÉTRAVAIL

La crise sanitaire aura donné au télétravail une ampleur sans précédent en 2020. Aussi, des discussions paritaires ont débuté par la construction d'un diagnostic partagé entre partenaires sociaux signé par la CFDT. Pour autant, celui-ci ne pouvait être la seule réponse face aux besoins des entreprises et à l'urgence du sujet. C'est pourquoi, la CFDT a milité pour l'ouverture de négociations à la suite de ce diagnostic d'autant que le précédent ANI télétravail datait de 2005.

Ces négociations ont abouti à un accord que les organisations patronales ont souhaité ni normatif ni prescriptif. Finalement, la négociation a tout de même permis de donner un cadre et des points de repères pour le dialogue social et la négociation d'entreprise et a ouvert le champ aux branches professionnelles pour s'emparer du sujet.

Tout d'abord, l'ANI modernise le cadre du télétravail et sa mise en œuvre par rapport au cadre en vigueur en tenant compte des évolutions des entreprises, du travail et des demandes des salariés, ainsi que des enseignements tirés de la crise sanitaire. La CFDT a été force de proposition pour inscrire dans l'accord des avancées au bénéfice des entreprises, des salariés et du dialogue social qui portent sur :

- l'éligibilité des activités au télétravail par un dialogue social et professionnel ;
- la motivation du refus de l'employeur à la demande de télétravail du salarié ;
- la référence aux différentes typologies de télétravail (régulier, occasionnel et exceptionnel) et aux différents lieux du télétravail (dont les tiers-lieux et les espaces de *coworking*) ;
- l'analyse des organisations du travail ;
- l'engagement d'une expérimentation et d'un bilan avant la mise en place du télétravail ;
- la formalisation par écrit de l'accord entre l'employeur et le salarié, y compris pour fixer le cadre des conditions de mise en œuvre ;
- la réaffirmation du double volontariat, hormis en cas de circonstances exceptionnelles ;

- la stipulation dans les offres d'emploi de la possibilité de télétravailler ;
- la réversibilité du télétravail et ses conditions ;
- la formation de tous sur le management du travail ;
- la fréquence du télétravail et l'équilibre présentiel/distanciel ;
- l'évaluation des risques liés au télétravail et l'information du salarié sur les principes d'ergonomie physique et organisationnelle du poste de télétravail ;
- la prise en compte de populations particulières (apprentis, salariés en situation de fragilités, etc.).

L'ANI apporte également des précisions utiles concernant le rappel de la prise en charge des frais professionnels y compris en cas de circonstances exceptionnelles, ainsi que les modalités du dialogue social et l'accès aux outils numériques pour les représentants du personnel par voie d'accord ou de charte. Ce cadre novateur permet aux entreprises, y compris les très petites entreprises (TPE) de se saisir du sujet du télétravail. C'est pourquoi, la CFDT a signé cet ANI en novembre 2020.

2.3. LA SANTÉ AU TRAVAIL

Plus de 2 ans après la parution du rapport Lecocq-Dupuis-Forest portant sur la réforme de la santé au travail, un document d'orientation du Gouvernement et près de 14 séances de négociation, un accord a été trouvé entre partenaires sociaux en décembre 2020. Dès la sortie de ce rapport, la CFDT a fait part de sa volonté de négocier sur ce thème notamment pour faire de la prévention primaire une priorité, mettre les conditions de réalisation du travail au cœur de la prévention primaire et de la réforme du système d'acteurs, faire de la QVT un levier de cette prévention et réaffirmer la place et le rôle des partenaires sociaux dans le pilotage politique de la santé au travail.

À l'issue de la négociation, la CFDT a signé cet ANI qui permet de confirmer le rôle du dialogue social interprofessionnel, la place des partenaires sociaux et compte également comme avancées :

- La définition de la culture de prévention, la place de la prévention primaire, le rôle du dialogue social, le périmètre des risques professionnels qui intègrent les risques psychosociaux et les risques organisationnels.
- La méthodologie et l'accompagnement renforcé des entreprises sur la qualité de vie au travail et qualité des conditions de travail (QVCT).
- La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) par une approche individuelle et collective pour alimenter la politique de prévention de l'entreprise.
- La mise en place d'une offre socle des services de santé au travail qui deviennent des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), ainsi que le rééquilibrage du paritarisme dans sa gouvernance.
- Le renforcement du dialogue social avec un rôle pour les représentants de proximité et la négociation d'entreprise.
- La coopération entre le médecin du travail et le médecin praticien correspondant.
- La place des partenaires sociaux dans la nouvelle certification des SPSTI.

De plus, la CFDT a obtenu que soient inscrits dans le texte final plusieurs points majeurs :

- la réaffirmation de la nécessité d'un suivi collectif sur la poly-exposition et d'un suivi post-exposition du risque cancérigène ;
- la consolidation du suivi des intérimaires et des salariés des entreprises extérieures ;
- le bénéfice à tous les élus du CSE de la commission de sécurité et de santé au travail (CSSCT) de la formation santé et sécurité au travail ;
- faire du document unique un objet d'un dialogue social et professionnel.

Enfin, il est à noter que cette négociation intervenait alors que deux députées ont déposé une proposition de loi (PPL) sur ce sujet fin décembre 2020, en vue d'une légifération en 2021. Le contenu de l'ANI sera donc repris dans cette PPL permettant une transposition législative et la complètera, notamment sur l'introduction des références aux questions du travail et de la QVT, thèmes non prévus initialement par ce projet de texte.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

3.1. LE CHANTIER DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

L'année 2020 devait être consacrée au lancement de la troisième étape du chantier de la restructuration des branches professionnelles. Mais l'arrivée de la pandémie et son impact sur l'économie française auront mis en sommeil ce chantier.

À ce titre, la volonté du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de suspendre ce chantier au niveau légal a permis aux branches de centrer leurs actions sur la gestion des conséquences de la crise sanitaire, ce que nombre d'entre elles ont fait. Pour autant, les travaux pourront reprendre après cette crise, à condition de réaliser un bilan qualitatif du chantier de la restructuration des branches notamment lors de la crise sanitaire. En effet, la CFDT n'a jamais considéré ce chantier sous un angle comptable, mais bien comme un levier pour mettre en place un dialogue économique et social de qualité et couvrir 100 % des salariés par une convention collective.

3.2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Malgré la capacité d'adaptation des partenaires sociaux de branches pour maintenir la négociation collective, celle-ci a pâti du premier confinement : le nombre

d'accords de branche pour 2020 a diminué de manière significative (950 accords en 2020⁽¹⁾ contre 1 227 en 2019), même si les thèmes de négociation sont identiques à l'an passé.

Voici deux accords intéressants, qui auront permis de privilégier la mise en place de l'activité partielle longue durée (APLD) au profit de plans sociaux d'entreprises, grâce au dialogue social :

- L'accord sur la mise en place de l'APLD dans les bureaux d'études, signé par la CFDT couvre plus de 750 000 salariés dont plus de 80 % travaillent dans une TPE, qui prévoit : l'interdiction de licenciements pendant sa mise en œuvre, le gel des augmentations des dirigeants, l'indemnisation complémentaire des salariés et l'élargissement de l'accès à la formation par la prise en charge intégrale des formations certifiantes.
- L'accord sur la mise en place de l'APLD dans les commerces de fleurs, de vente d'animaux familiers, signé par la CFDT, couvre plus de 20 000 salariés dont la quasi-totalité travaillent dans une TPE et prévoit : l'interdiction de licenciements pendant sa mise en œuvre et 3 mois après sa fin dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'indemnisation complémentaire pour les salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés, le maintien des dispositifs conventionnels (quelle que soit la taille de l'entreprise) liés à l'ancienneté, les congés payés, la participation et l'intéressement, les garanties santé, prévoyance et retraite.

3.3. LES SALAIRES DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

Les négociations annuelles sur les salaires se sont déroulées dans le contexte de la crise sanitaire et économique. Celui-ci aura eu un effet négatif sur la négociation salariale de branche. Cette crise a fragilisé économiquement les entreprises qui auront privilégié de faire des économies. Pour preuve, la direction générale du travail (DGT) a enregistré moitié moins d'accords en 2020 qu'en 2019 sur les rémunérations. Si cette baisse concerne tous les thèmes de la négociation, le thème des salaires reste le premier. Pour autant, la CFDT constate, cette année encore, un tassement des grilles salariales et un rattrapage par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) des premiers coefficients.

La CFDT note qu'un des effets indirects de la crise sanitaire aura été la mise en exergue des travailleurs insuffisamment considérés que l'épidémie a révélée. Dans ce contexte exceptionnel, le Gouvernement a donné les moyens aux entreprises de reconnaître financièrement ces salariés dits de « seconde ligne » avec l'octroi d'une prime de 1 000 euros défiscalisée. Malheureusement, les salariés qui ont bénéficié de cette prime n'étaient pas forcément ceux qui en avaient le plus besoin. Pour la CFDT, la valorisation de ces travailleurs ne doit pas être uniquement ponctuelle, en particulier pour ceux aux revenus les plus bas.

1) Données provisoires de la DGT au 15 mars 2021.

La CFDT se fixe comme objectifs de poursuivre ce travail d'encadrement des politiques de rémunérations et d'une juste répartition de la valeur ajoutée entre toutes les parties prenantes de l'entreprise. Dans certains secteurs, les marges de manœuvre sont réduites soit en raison d'une position défavorable dans la chaîne de valeur, soit parce qu'ils dépendent de financements publics insuffisants. Dans bon nombre de ces branches, le dialogue social est bien souvent de faible qualité. Cette situation est aggravée par l'interprétation très étroite de la notion de salaire minimum hiérarchique (SMH) par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui l'a réduit au seul salaire de base mensuel. La négociation sur les minima salariaux est l'un des thèmes majeurs et structurant des négociations de branche. Les SMH restent, notamment, une garantie de lutte contre le dumping social entre les entreprises d'un même secteur. La CFDT souhaite redonner aux branches la faculté de fixer des éléments qui entrent dans le calcul du SMH. À défaut, une évolution de la loi sera nécessaire.

Cette évolution est d'autant plus importante au regard du travail engagé par le Gouvernement pour la reconnaissance des travailleurs dits de « seconde ligne ».

Pour la CFDT, plusieurs axes d'actions permettraient cette reconnaissance :

- un partage équitable des richesses créées dans les entreprises ;
- la renégociation des grilles salariales dans tous les secteurs concernés ;
- la possibilité donnée aux branches de définir les éléments qui entrent dans le calcul du SMH ;
- la création d'une commission des bas salaires.

4. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

Pour la CFDT, la crise sanitaire aura révélé la qualité du dialogue social dans les entreprises. En effet, là où il existait et était de qualité, ses acteurs ont su rapidement s'adapter aux nouvelles contraintes notamment par la mise place d'un plan de continuité d'activités. Pour les autres, les solutions apportées par l'employeur n'ont pas répondu aux attentes des salariés. D'ailleurs, un quart des salariés considère que leur employeur n'a pas pris les bonnes mesures face à cette crise et ce mécontentement est divisé par trois lorsque l'employeur a consulté les représentants du personnel selon une étude réalisée fin avril 2020 par l'institut Kantar pour la CFDT.

Mais cette crise sanitaire a amplifié l'inadaptation des découpages de périmètres actuels des CSE. En effet, la CFDT a constaté une hypercentralisation du dialogue économique et social au sein des comités sociaux et économiques centraux (CSEC) dans le cadre du plan de déconfinement et de reprise d'activité. Elle a aussi constaté que des directions présentaient des informations – consultations au niveau du CSEC sur des mesures uniformes pour l'ensemble des établissements

des unités économiques et sociales tout en présentant des mesures différentes selon les périmètres des instances. Ces types de fonctionnement retirent aux CSE d'établissement leur capacité de donner leur avis sur les thématiques les concernant pourtant au plus haut. D'autant que ces informations-consultations sont sur des prérogatives de santé au travail ou économiques.

À ce titre, les critiques émises par la CFDT, dans le *Bilan de la négociation collective 2019* sont confortées, notamment sur :

- la centralisation induite par les CSE conduit à un plus grand formalisme du dialogue social et à une perte de proximité avec les salariés ;
- les représentants des salariés sont noyés sous des ordres du jour pléthoriques, des réunions plus longues et difficiles à préparer ;
- une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail (ce qui est encore plus inquiétant en période de pandémie) ;
- une perte de proximité des salariés avec leurs représentants.

Concernant les accords de performance collective (APC), outre les dérives déjà pointées par la CFDT lors du *Bilan de la négociation collective 2019* sur :

- les problématiques de loyauté ;
- d'absence de contrepartie d'accords qui, dans leur très grande majorité sont à durée indéterminée ;
- d'absence de clause de retour à meilleure fortune ;
- d'absence quasi systématique d'accord de méthode et de recours à l'expertise.

L'année 2020 et la crise sanitaire auront apporté de nouveaux détournements de ces accords notamment :

- Par l'attitude de certains employeurs n'annonçant qu'à la fin des négociations qu'il s'agit d'un APC.
- Sur le nombre non négligeable d'APC qui débordent de leur champ de compétences. Dans ce cas, les accords deviennent des « conventions collectives d'entreprise » primant sur les contrats de travail et la convention collective de branche.
- Par le flou entretenu par certains employeurs pour ne pas nommer le type d'accord APC ou APLD sur lequel ils veulent aboutir. Parfois, ces accords seront même combinatoires de ces deux dispositifs.

Pour la CFDT, il est nécessaire au regard des 600 APC conclus au 30 novembre 2020, que ceux-ci soient soumis à la validation de la Direccte⁽²⁾. L'APC est le seul accord de « réorganisation de l'entreprise » qui n'est pas soumis à la validation de celle-ci. Ce contrôle pourrait porter sur deux points :

1. les conditions de signature et de négociation de l'accord, dont l'obligation pour l'employeur d'annoncer qu'il s'agit d'un APC ;

2) Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi. Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont devenues des DEETS (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et leurs unités départementales des DDEETS (directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités) ou des DDEETS-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.

2. la conformité de l'accord aux dispositions légales régissant les APC (notamment qu'il ne déborde pas de son champ de compétences) et a – ou non – la portée normative d'un APC pour les salariés.

5. LA FORMATION DES ADHÉRENTS ET MILITANTS CFDT

Le plan de formation de la CFDT évolue tous les ans en fonction des besoins des organisations (fédérations professionnelles, unions confédérales et unions régionales interprofessionnelles), des militants et des priorités qu'elle se fixe pour l'année à venir, en tenant compte de l'actualité du moment. Nous avons développé la notion de parcours de formation qui intègre des formations nécessaires à la prise de mandat et à son exercice en offrant de la formation réglementaire, des pratiques syndicales autour des thématiques abordées, des formations d'acculturation et des formations techniques. La CFDT forme ses adhérents et militants pour qu'ils puissent exercer au mieux leur mandat électif ou désignatif à tous les niveaux de l'organisation.

La crise sanitaire a obligé la CFDT aussi à développer plus rapidement que prévu de nouvelles formes de délivrance de la formation syndicale notamment en formation à distance (auto-formation, webinaire, *blended learning*, formation à distance, etc.). D'ailleurs, la CFDT profite de cette contribution pour rappeler que nous sommes toujours en attente d'éclaircissements réglementaires de la part de la DGT et de la délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP) sur la validité de la prise en charge de ce type de formation. Auparavant, c'est la publication des ordonnances qui l'a contraint dans un temps court à créer de nouvelles formations pour les élus des CSE et les nouveaux périmètres définis par les ordonnances, élus de proximité, référent harcèlement, évolution du code du travail, etc.

De plus, la diminution du droit syndical a aussi complexifié l'accès à la formation. Les élus ont moins de temps pour se former, d'autant que les employeurs les laissent moins partir en formation, encore plus avec la crise sanitaire alors que le besoin de formation est de plus en plus fort et nécessaire.

Enfin, la CFDT forme entre 50 000 et 60 000 adhérents et militants par an tous secteurs professionnels confondus.

La crise sanitaire aura eu un autre impact sur la démocratie sociale en 2020, celui du report du scrutin TPE en mars 2021. Pour autant, la nouvelle mesure d'audience des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel ainsi que dans les branches professionnelles sera connue avant l'été 2021. Ce qui permettra de légitimer, comme tous les 4 ans, les organisations syndicales vis-à-vis des travailleurs. Pour la CFDT, plus les organisations syndicales sont fortes, plus elles peuvent peser pour la construction d'un dialogue économique et social de qualité au service des travailleurs et des entreprises.



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

L'année 2020 restera une année profondément marquée par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19. Si notre quotidien a été considérablement bouleversé, le monde du travail l'a été tout autant. Dans ce contexte aussi difficile, les partenaires sociaux ont répondu présents pour se mobiliser et défendre les intérêts des salariés nécessairement impactés, de quelque façon que ce soit, par cette crise sans précédent. Les partenaires sociaux ont notamment su s'adapter en faisant preuve de réactivité face aux différentes priorités qui ont émergé.

En préambule, la CFE-CGC souhaite revenir rapidement sur des sujets qui auraient dû faire l'actualité en 2020.

Alors que la CFE-CGC s'était mobilisée tout au long du mois de janvier contre la réforme des retraites, nous avons suspendu notre participation aux manifestations durant la période d'examen du projet de loi, pour laisser une chance à la démocratie de s'exercer et en proposant pas moins de 22 amendements. La CFE-CGC a donc fortement regretté l'usage du 49-3 par le Gouvernement. Si la CFE-CGC a participé à la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, le cahier des charges était en réalité impossible à tenir ! En 2020, la CFE-CGC est restée convaincue que cette réforme « doit rester dans le placard et ne pas en sortir ».

L'année 2020 aurait dû être l'année de la mise en œuvre des règles fixées dans le décret de carence du 26 juillet 2019. Mais la crise sanitaire a profondément modifié la conjoncture économique et a finalement été un révélateur de la profonde injustice contenue dans cette réforme. Cette injustice était pourtant dénoncée depuis le début par la CFE-CGC ! Il était inconcevable qu'une telle réforme puisse être appliquée en période de crise. Le Gouvernement a fini par entendre raison et a reporté la mise en œuvre de certaines règles. Face à la prolongation de cette

crise, une concertation s'est ouverte avec les partenaires sociaux mais il est très vite apparu que le Gouvernement n'entendait pas modifier la philosophie de sa réforme. Or, dans cette réforme, c'est bien la philosophie du texte qui pose problème !

Au-delà de ces sujets, d'autres problématiques ont nécessité des discussions régulières, en relation étroite avec différents ministères. Dans le domaine de la formation professionnelle, le dispositif de transition professionnelle collective a fait l'objet d'une co-construction entre le Gouvernement et les partenaires sociaux. La déclinaison opérationnelle a été notamment assurée sur le terrain par des structures paritaires. Aujourd'hui, ce dispositif emporte satisfaction de l'ensemble des parties prenantes. Concernant le « Ségur de la santé », la CFE-CGC a été invitée à la première réunion mais n'a plus été associée aux travaux. Nous avons néanmoins porté nos 85 propositions qui composent ce que nous avons appelé le « Rocher de la santé », pierre d'angle de la refondation du système de santé selon la CFE-CGC. Enfin, la CFE-CGC se félicite de la forte mobilisation du recours à l'activité partielle et à l'activité partielle de longue durée (APLD) qui ont pleinement joué leur rôle en 2020. La CFE-CGC entend développer le dispositif de l'APLD, même si nous regrettons que le volet formation de ces accords ne soit pas davantage développé, ainsi que la volte-face du Gouvernement sur la question du remboursement des aides de l'État.

Par conséquent, les partenaires sociaux ont su maintenir le cap malgré les difficultés liées à la distanciation. La négociation collective a pu se poursuivre à tous les niveaux, ce qui a permis de répondre à des besoins spécifiques liés à la crise sanitaire.

1. L'ADAPTATION TEMPORAIRE DES RÈGLES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

1.1. L'ADAPTATION DES RÈGLES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Que ce soit au niveau des entreprises ou des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont été chargés de prendre des mesures d'urgences « ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19, ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation ».

Compte-tenu de la période de confinement, de la nécessité de maintenir des gestes barrières et de respecter les consignes de sécurité, la recommandation gouvernementale était naturellement de privilégier l'organisation de réunions tenues à distance. Des questions se sont donc inévitablement posées concernant

les modalités pratiques des négociations qui se déroulent dans de telles conditions, notamment sur la signature ou le dépôt de ces accords. Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, des aménagements ont été prévus à titre provisoire et dans des conditions bien définies afin de pouvoir conclure plus rapidement des accords de branche et d'entreprise, y compris dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Une procédure de dépôt électronique des accords a été mise en place et les délais relatifs à l'extension ont été raccourcis. Ces mesures avaient pour objectif d'accélérer la procédure de conclusion et d'extension de ces accords en vue d'en permettre une application plus rapide. La CFE-CGC salue ces aménagements adoptés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, qui ont permis de lever certains blocages qui auraient pu freiner la poursuite du dialogue social.

1.2. LE RECOURS MASSIF DES PARTENAIRES SOCIAUX AUX OUTILS NUMÉRIQUES DE COMMUNICATION

Si les séances de négociation ont d'abord été reportées au début du premier confinement, les partenaires sociaux se sont rapidement adaptés à la situation et n'ont pas hésité à recourir massivement aux outils numériques de communication.

Si ces outils étaient déjà utilisés de façon ponctuelle dans certaines branches, le recours désormais généralisé aux outils numériques, et en particulier à la visioconférence, a pu poser des difficultés pratiques et affecter la fluidité et le dynamisme des séances de négociation. Cela a principalement été dû à la mauvaise qualité de la connexion, à des difficultés d'utilisation de ces outils, ainsi qu'à la nécessité de respecter de nouvelles règles de courtoisie. Néanmoins, nos négociateurs ont tous considéré que la tenue de réunions en distanciel pourrait perdurer postérieurement à cette crise mais dans des cas et conditions mieux encadrés. Par exemple, des réunions d'informations pourraient tout à fait se tenir en visioconférence mais la participation en présentiel aux séances plénières de négociation nous apparaît indispensable. Or, dans certaines branches, des fédérations patronales tenteraient déjà d'imposer le recours aux outils numériques en vue de réaliser des économies sur les frais de déplacement, ou encore de diviser la délégation syndicale en limitant le nombre de personnes présentes. De telles pratiques vont à l'encontre du principe de loyauté de la négociation collective qui doit pourtant être respecté en toutes circonstances. Pour ces raisons, la CFE-CGC considère que, parmi les réformes qu'il serait opportun de réaliser à l'avenir, la thématique du dialogue social connecté présente un enjeu d'actualité auquel il convient d'apporter des réponses légales.

2. L'ABOUTISSEMENT RAPIDE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EUROPÉENNE SUR LA DIGITALISATION

L'accord-cadre autonome intersectoriel sur la digitalisation, dont la négociation avait débuté en 2019, a été signé le 22 juin 2020 à Bruxelles par les partenaires sociaux européens, lesquels sont parvenus à un accord sur un texte visant à accompagner la transition numérique et ses implications sur le marché du travail. La CFE-CGC a contribué activement à cette négociation par l'intermédiaire de la confédération européenne des cadres, qui a porté la voix des cadres au sein de la délégation des travailleurs.

Cet accord aborde les enjeux que soulève la généralisation de l'utilisation des outils numériques dans le cadre du travail. Si la CFE-CGC regrette que le droit à la déconnexion ne figure pas en tant que tel dans la rédaction finale, nous saluons néanmoins l'aboutissement des négociations et l'adoption de cet accord. Il constitue un outil susceptible de se concrétiser en mesures concrètes pour encadrer la transition numérique et ses impacts, et, en conséquence, de représenter une avancée pour les travailleurs européens. Il appartient désormais aux partenaires sociaux nationaux de mettre en œuvre les dispositions de cet accord dans les États membres, et ce dans les 3 ans qui suivent la signature du texte. En France, certaines de ses dispositions, à savoir celles relatives aux modalités de connexion et déconnexion, ont d'ores et déjà été transposées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail signé en novembre 2020. Il demeure toutefois un certain nombre d'outils ou de mesures envisagés par l'accord européen qui doivent encore être mis en œuvre par le biais du dialogue social national. La CFE-CGC sera attentive à la déclinaison de l'ensemble des dispositions de l'accord-cadre européen au niveau national, en conformité avec les engagements pris par les partenaires sociaux au niveau européen.

3. UNE ACTIVITÉ SOUTENUE DES PARTENAIRES SOCIAUX AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL

3.1. LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT : L'ÉPILOGUE ENFIN !

La négociation sur la définition du personnel d'encadrement aurait dû se conclure avant le 31 décembre 2017, mais c'est finalement la date du 28 février 2020 qu'il faudra retenir.

Persévérance, ténacité, rappel des engagements conventionnels pris en 2015, rappel des risques d'impact d'une perte de confiance dans la parole donnée sur bien d'autres dossiers, il en a fallu des qualités de résilience, d'écoute et d'argumentation pour enfin parvenir à l'épilogue de la saga ! Jusqu'au dernier moment, y compris dans les modalités concrètes de conclusion de l'accord, le chemin a été ardu.

La dernière séance de négociation du 28 février 2020 a conduit à de nombreux échanges sur le projet de texte envoyé 36 heures plus tôt. Les organisations syndicales, unies, ont continué de porter des points d'amélioration sur le fond comme sur la forme. Certains paragraphes avaient une rédaction incompréhensible ou encore certains titres ne comportaient aucun développement. Une fois la séance terminée en fin de matinée, la délégation patronale, dès l'après-midi, envoya un texte déclaré comme définitif sans prendre la peine d'une relecture commune, ne serait-ce que pour corriger les coquilles ! Ce n'est donc qu'au terme d'échanges de courriers électroniques, dans la désorganisation la plus totale alors qu'une réunion commune de 1 heure de relecture aurait largement suffi, que le texte sera finalement corrigé ! De cette saga, malgré des imperfections de l'ANI, la CFE-CGC décide d'en retenir les points positifs : une définition générique du personnel d'encadrement ; une sécurisation des personnels bénéficiaires de la prévoyance lourde et de l'association pour l'emploi des cadres ; des thématiques sur les réalités professionnelles du personnel d'encadrement qui peuvent être abordées par les partenaires sociaux dans les branches et les entreprises. La CFE-CGC a signé cet accord dont on attend pourtant toujours l'extension 1 an plus tard. Le Medef s'était engagé à être la partie la plus diligente et donc à formuler la demande d'extension... Or, les ANI sur le télétravail et la santé au travail, qui ont été signés en octobre et en novembre 2020, étaient déjà en cours d'extension en février 2021 !

3.2. LA SIGNATURE DE L'ANI « POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DU TÉLÉTRAVAIL » EN RÉPONSE À UNE DIVERSIFICATION DES FORMES DE TÉLÉTRAVAIL

Pour répondre aux enjeux posés par le développement du télétravail sous toutes ses formes, la CFE-CGC a rapidement appelé de ses vœux l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle. Le patronat a, quant à lui, souhaité se cantonner à l'établissement d'un état des lieux partagé. Cette première phase d'échanges s'est ainsi soldée par la signature d'un diagnostic paritaire en septembre. Toutefois, face à l'insistance des organisations syndicales et aux pressions gouvernementales, le patronat a finalement accepté d'ouvrir une négociation en novembre.

Au cours de la négociation, la CFE-CGC a porté de nombreuses propositions, comme la nécessité de définir les différentes formes de télétravail ou encore l'importance d'encadrer le télétravail régulier par accord collectif en l'inscrivant sur la liste des sujets relevant des négociations obligatoires.

Enfin, la CFE-CGC a soutenu la nécessité d'encadrer le télétravail exceptionnel au regard des difficultés posées par l'absence de règles claires en la matière et par le caractère contraint, parfois illimité et non anticipé, de cette forme de télétravail. Même si cet accord n'a pas répondu à l'ensemble des problématiques soulevées par la généralisation du télétravail, la CFE-CGC est signataire de l'ANI en date du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail. La conclusion de cet ANI est importante dans la mesure où elle a permis de consolider les droits issus de l'ANI du 19 juillet 2005, ce pour quoi la CFE-CGC s'est battue et a finalement obtenu gain de cause. Outre cette consolidation, l'ANI vient également enrichir le cadre normatif existant. Par exemple, il ouvre la définition du télétravail par les partenaires sociaux à toutes ses formes. Il propose une définition du droit à la déconnexion, jusque-là inexistante. Il consacre aussi une obligation d'adaptation des moyens de fonctionnement des institutions représentatives du personnel et des représentants syndicaux au télétravail, en exigeant qu'ils bénéficient de moyens équivalents lorsqu'ils sont en télétravail.

3.3. LA CONCLUSION BIENVENUE DE L'ANI « POUR UNE PRÉVENTION RENFORCÉE ET UNE OFFRE RENOUVELÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL »

La pandémie ayant exacerbé certains dysfonctionnements majeurs du système de santé au travail, la nécessité d'ouvrir le chantier de la prévention de la santé au travail s'est rapidement imposée.

La CFE-CGC a systématiquement contesté la méthode imposée par le patronat, visant à ouvrir à chaque séance sur un nouveau sujet sans s'être mis d'accord au préalable sur les réponses à apporter au sujet précédent. Peu enclin à changer de méthode, la CFE-CGC s'est donc pliée à ces contraintes et a su restée force de propositions durant toute la négociation. Nous avons pu souligner notamment la nécessité d'accompagner davantage les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre de la réglementation, l'importance d'agir en prévention des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail et de reconnaître le caractère professionnel de ces risques et des pathologies qui en découlent ou encore la nécessité d'instaurer une plus grande transparence et un contrôle renforcé des services rendus par les services de santé au travail.

Si les travaux n'ont pas permis de répondre à l'ensemble des enjeux posés, ils ont néanmoins servi à éviter certains reculs que souhaitait imposer le patronat, notamment la réduction de la responsabilité de l'employeur concernant son obligation de santé et de sécurité ou la remise en question du paritarisme dans les services de santé au travail. Ces demandes ont été systématiquement rejetées par la CFE-CGC. L'ANI a permis par ailleurs certaines avancées positives pour la protection de la santé des salariés, lesquelles ont notamment été portées par la CFE-CGC. Ainsi, l'organisation du travail fait partie des risques professionnels. L'ANI souligne

l'importance de la traçabilité des expositions aux risques professionnels et augmente par ailleurs la durée de la formation santé et sécurité des élus du personnel.

3.4. LA NÉGOCIATION NÉCESSAIRE D'UN SIXIÈME AVENANT À L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, avec l'Union nationale des professions libérales (UNAPL), ont entamé le 3 septembre 2020 une négociation sur un sixième avenant à l'accord interprofessionnel datant du 27 novembre 2002, relatif au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percoi). Cette négociation, rapide et efficace, avait principalement pour objet la mise en conformité de celui-ci avec les dispositions réglementaires et légales en vigueur, notamment dans le cadre de la loi Pacte. La CFE-CGC est signataire de l'accord mais regrette que l'UNAPL ait fait porter la prise en charge des frais afférents aux commissions de suivi d'accord et de gestion aux organisations syndicales (plutôt qu'à l'Association de gestions du fond paritaire national [AGFPN]).

4. LE CHANTIER DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES À L'ARRÊT !

Le chantier de la restructuration des branches (RDB) a brillé par son absence en 2020. Pas de sous-commission de restructuration des branches (SCRDB) depuis novembre 2019, pas de publication officielle du rapport Romain, très peu de mariage conventionnel volontaire de branches, un calendrier largement détendu...

La CFE-CGC déplore ce constat qui n'est pas sans conséquence. D'une part, certains acteurs du dialogue social ont repris à leur compte ce bilan pour bloquer toute idée et/ou proposition de mariage volontaire de branches. La CFE-CGC maintient sa position en affirmant que la RDB est l'affaire des partenaires sociaux mais concède qu'il est primordial de maintenir « une certaine pression » gouvernementale, notamment par le biais des travaux de la SCRDB, pour relancer le chantier. Pour cette raison, la CFE-CGC a officiellement demandé à la direction générale du travail (DGT) la reprise des travaux de la SCRDB, à laquelle aucun calendrier n'a été fixé à ce jour pour 2021. D'autre part, de nouvelles problématiques liées à la détermination de la représentativité syndicale se sont posées, soit à la suite de certains rapprochements de branches, par exemple lorsqu'une branche relevant de la production agricole est impliquée, ou à la suite d'une scission de branche.

Ces questions très techniques et épineuses ne sont pas du tout anticipées et se retrouvent à l'ordre du jour des réunions du Haut conseil du dialogue social (HCDS) alors même que le mariage est déjà acté par les partenaires sociaux ou juste avant une échéance de candidature de la représentativité patronale. Or, pour la CFE-CGC, ces sujets en lien avec un mariage de conventions collectives doivent d'abord être soulevés et analysés dans le cadre de la SCRDB, pour permettre au HCDS d'en tirer les conséquences sur la représentativité syndicale. Chacune de ces instances détient un périmètre d'action bien distinct qu'il convient, selon nous, de respecter pour plus d'efficacité, ceci n'empêchant pas un travail en synergie, pour aboutir à une solution adaptée.

5. LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD AU NIVEAU MULTIPROFESSIONNEL SUR L'IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE : C'EST PARTI !

Ce sujet de négociation était inscrit dans la feuille de route des partenaires sociaux dès 2017. Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations au début de l'année 2020 en se fixant pour objectif de parvenir à un accord fin 2021, dont les principaux axes sont l'établissement d'un diagnostic partagé, l'accès pour tous aux transformations numériques, la régulation des usages liés aux outils numériques et enfin le suivi de l'accompagnement des transformations numériques.

Pour la CFE-CGC, les trois réunions qui se sont tenues au cours de l'année 2020 ont permis d'élaborer un texte bien structuré et qui aborde l'ensemble des dimensions de l'impact du numérique sur les conditions de travail, les compétences, la conciliation vie privée/vie professionnelle. Le contexte de la crise sanitaire donne au télétravail un relief particulier et invite à l'encadrer par accord collectif et non par une simple charte, comme la CFE-CGC le porte. La dimension du nouveau rôle du manager que le recours généralisé aux outils numériques génère, est à ce stade bien pris en compte.

6. LES PERTURBATIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

La négociation collective n'a jamais été interrompue au niveau des branches professionnelles, même si les sujets abordés ont été impactés par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

La négociation collective sur les salaires, sujet central et structurant de la négociation collective de branche, a connu de fortes perturbations. Au-delà des incertitudes liées à la définition du salaire minimum hiérarchique, les partenaires sociaux se sont heurtés en 2020 à la mise en place d'une période de confinement, les contraignant à interrompre temporairement les discussions avant de pouvoir les reprendre à distance. La conclusion d'un grand nombre d'accords salaires a donc été retardé alors même que la négociation d'une partie de ces accords avait déjà été bousculée à la fin de l'année 2019, en raison des mouvements de grève contre la réforme des retraites. Ces difficultés successives, combinées à l'allongement du délai d'extension, ont généré de très fortes incompréhensions et tensions de la part des négociateurs, qui n'ont pas hésité à interpeller les services de la DGT afin d'obtenir des perspectives et éclaircissements sur l'extension à venir de leur accord.

La crise sanitaire a également eu un impact sur les autres sujets abordés au niveau des branches professionnelles en 2020. En effet, la plupart des branches n'ont pas pu traiter les sujets fixés dans leur agenda social, compte-tenu de la nécessité de négocier sur la gestion des conséquences économiques et sociales de cette crise. Pour la CFE-CGC, s'il est clair que les partenaires sociaux devaient nécessairement s'adapter, les conséquences n'en resteront pas moins dommageables pour la négociation collective de branche dont les sujets récurrents n'auront que trop peu été traités. Les perspectives de négociation pour 2021 ont également été affectées puisqu'avant de s'engager dans un agenda social, les négociateurs restent majoritairement dans l'attente de l'évolution de la situation sanitaire.

7. LE BILAN QUANTITATIF ET QUALITATIF DES FORMATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET SYNDICALES

En 2020, la CFE-CGC a organisé 185 stages et accueilli 2 161 stagiaires. La situation sanitaire a fortement perturbé la formation syndicale des militants puisqu'un peu plus de la moitié des modules ont été annulés. Par comparaison, en 2019, nous avons organisé 447 stages.

Depuis la mise en place du comité social et économique (CSE), nous constatons plusieurs tendances :

- une demande importante de formation pour tous les nouveaux élus aux modules juridiques de base ;
- les militants choisissent également des modules plus techniques, qui leur permettent d'appréhender les données comptables de leur entreprise, ou des nouveaux sujets comme le harcèlement et la discrimination au travail ;
- les membres du CSE se forment aussi aux questions relatives à la santé au travail.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

L'année 2020 marquée par le début d'une crise sanitaire mondiale sans précédent, a mis à l'épreuve le dialogue social, par sa brutalité, son ampleur inédite et ses impacts économiques et sociaux. Dès son commencement, un dialogue social d'urgence que l'on peut qualifier « de réaction » s'est imposé. Il s'est exercé au niveau institutionnel entre les partenaires sociaux et le Gouvernement pour bâtir une réglementation d'urgence. L'agenda social a été bousculé en conséquence avec le report de la réforme des retraites, la suspension de la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage afin de permettre aux partenaires sociaux de se consacrer pleinement à la gestion de la crise et de l'accompagnement des entreprises et des salariés. Deux négociations nationales interprofessionnelles ont pu néanmoins aboutir malgré ce contexte inédit. Le dialogue social en entreprise et en branche a lui aussi été malmené avec une nécessaire adaptabilité et réactivité pour combattre les impacts de cette crise sur la vie professionnelle des salariés. Ainsi, les branches ont vu leur activité conventionnelle baisser de près de 28 % en 2020 mais ont montré une efficacité indéniable en négociant des accords dans des délais sans précédent sur les congés payés, l'activité partielle de longue durée, la formation, etc. cela afin d'accompagner les entreprises dans cette crise.

1. LA SANTÉ AU TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL À L'HONNEUR DANS LES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

1.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SANTÉ AU TRAVAIL DU 9 DÉCEMBRE 2020

La CFTC a tout au long des discussions été force de propositions pour obtenir une meilleure traçabilité des expositions aux risques des salariés qui passe forcément par la conservation successive des documents uniques d'évaluation des risques. L'ANI l'a rendu accessible aux salariés même lorsqu'ils auront quitté l'entreprise. Des mesures ont également été prises afin d'assurer au mieux la traçabilité du risque chimique et d'instaurer un suivi après l'exposition. Ces mesures sont de nature à mieux détecter les maladies à effets différés. Les branches sont aussi appelées à se saisir de ce sujet en créant une commission paritaire dédiée à la santé au travail. L'accord prévoit également que le sujet de « la prévention des risques professionnels puisse être abordé plus largement dans le comité social et économique (CSE), y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés. » Par ailleurs, la CFTC veut attacher les droits aux personnes et non au statut. Elle se félicite donc que sa proposition visant à faire bénéficier d'un suivi médical aux indépendants et aux dirigeants salariés ait été retenue. Le regret qui accompagne cet ANI c'est évidemment le caractère trop peu prescriptif de celui-ci. En effet, si l'on veut, comme l'ambitionne le texte, « mettre la prévention primaire au cœur de notre système de santé au travail », cela nécessite des obligations pour une portée effective des mesures et non pas des incitations et préconisations.

1.2. UN ANI SUR LE TÉLÉTRAVAIL NÉCESSAIRE

Dans un monde qui change, où les nouvelles technologies rendent les précédentes obsolètes en quelques années, le télétravail ne pouvait rester régi par un ANI datant de 2005. De plus, cet accord cohabitait avec des textes parfois contradictoires (ordonnances 2017). Cela rendait les règles du télétravail totalement illisibles pour les salariés et les entreprises. C'est pourquoi, ne pouvant se satisfaire d'un énième diagnostic, la CFTC a réclamé et obtenu l'ouverture d'une négociation en vue d'un ANI. Cet accord a le mérite de réunir dans un même texte toutes les dispositions sur le télétravail et d'éviter une inutile superposition. Ainsi, il comporte notamment un volet sur le télétravail applicable en « cas de circonstances exceptionnelles ». La crise sanitaire de la Covid-19 nous a malheureusement montré qu'il était parfois nécessaire de s'adapter dans l'urgence.

Cet ANI renforce le dialogue social et la préservation de la santé, de la sécurité au travail des salariés et il intègre la prise en compte des frais professionnels. Ainsi,

il constitue une base unifiée solide sur laquelle les partenaires sociaux pourront construire leurs accords de branche ou d'entreprise, notamment pour les plus petites d'entre-elles. Par ailleurs, la CFTC a également obtenu des avancées sur des points précis comme la formation des encadrants, souvent novices dans le management à distance. La CFTC se satisfait que le texte rejette l'idée d'un télétravail à 100 % (hors période de crise) et maintienne la responsabilité de l'employeur au regard de la préservation de la santé mentale et physique du travailleur. Enfin, seule à l'avoir demandé, la CFTC a obtenu qu'une attention particulière soit portée aux salariés dont les missions ne sont pas « télétravaillables ».

2. UN DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE MALMENÉ PAR LA CRISE SANITAIRE MAIS AU RENDEZ-VOUS DES ENJEUX

2.1. DES PRATIQUES DU DIALOGUE SOCIAL BOULEVERSÉES PAR L'ÉCLATEMENT DE LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

Maintenir un dialogue social efficient pendant le confinement a été le premier défi de ce début d'année 2020. Des décisions souvent unilatérales ont été prises par des directions sur la base des réglementations d'urgence, ce qui a mis à mal, dans un premier temps, le dialogue social dans l'entreprise. Les représentants du personnel ont eu le sentiment de se voir réduits à une simple chambre d'enregistrement d'urgence où ils étaient plus informés que consultés. La mise en place de l'activité partielle en fut le parfait exemple. Établir des points de contact avec la direction mais également la communauté de travail « explosée » du fait des différents statuts des uns et des autres (télétravail, présentiel, activité partielle, arrêt maladie, etc.) a été le premier défi des équipes militantes en entreprise. Le dialogue social s'est organisé en recourant à des réunions virtuelles qui se sont vite imposées faute de pouvoir faire autrement, là où nous avons une culture de réunions en présentiel avec les directions. Le dialogue social en distanciel a changé le travail des élus. Les temps de débats sont forcément plus courts, plus cadrés, plus lisses. Le dialogue social dématérialisé a aussi des avantages, le fait de devoir respecter une certaine discipline dans la prise de parole limite les interventions à l'essentiel, la souplesse du dématérialisé permet aussi d'organiser des réunions très rapidement. Une fois la crise sanitaire passée, ces changements auront forcément des conséquences sur la pratique du dialogue social de demain. À la sortie de la crise sanitaire, un bilan devra être réalisé pour évaluer les impacts négatifs et positifs des modalités pratiques du dialogue social pendant la crise. Nous constatons déjà des tentations de pérenniser certaines mesures telles que la diminution des délais de consultation ou le recours massif à la consultation par voie numérique. Cette dernière ne saurait valablement remplacer les réunions en

présentiel sur le long terme, de la même manière que le télétravail ne doit pas conduire à éclater et donc faire disparaître la communauté de travail. Il est difficile pour nos représentants de maintenir le lien avec les salariés dans les conditions actuelles et d'assurer leur représentation collective.

2.2. UNE CRISE SANITAIRE RÉVÉLATRICE DU MANQUE DE MOYENS DES ÉLUS

La crise sanitaire a mis en avant de manière flagrante les faiblesses des ordonnances Travail de 2017, faiblesses qui avaient déjà été relevées avant la crise. Cette réforme visait à améliorer le dialogue social de proximité en faisant la part belle à la négociation d'entreprise pour aller au plus près des salariés, ce qu'on appelle couramment « la primauté de l'accord d'entreprise ». Ce qui s'est passé est en réalité tout l'inverse. Les CSE d'établissements (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. 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. Ces moyens qui permettaient à peine à faire fonctionner les instances en temps normal se sont révélés insuffisants en temps de crise économique. Les ordonnances Travail offraient une belle opportunité de créer un dialogue social sur mesure adapté aux besoins de chaque entreprise. Ce fut un rendez-vous manqué tant pour les représentants des salariés que pour les directions d'entreprise. Nous devons 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.

3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE MARQUÉE PAR UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DIFFICILE

3.1. LES ACCORDS COVID-19 DE GESTION DE CRISE EN ENTREPRISE ET DANS LES BRANCHES

Du fait des réformes successives du code du travail des dernières années, les entreprises ont à leur disposition un bouclier de mesures pour faire face aux besoins de réorganisation et aux difficultés économiques. Face à la dimension inédite et sanitaire de la crise, ces mesures n'étaient pas suffisamment complètes.

Aussi des mesures complémentaires ont été prises par ordonnance pour permettre aux entreprises d'agir vite.

Durant le confinement, plusieurs entreprises ont négocié avec leurs délégués syndicaux des accords de gestion de crise intitulés accords « Covid-19 ». Parmi les thématiques phares de ces accords particuliers, nous trouvons la mise en place de l'activité partielle, la durée et l'organisation du travail, les congés ou encore le télétravail. Ces accords peuvent aborder une seule de ces thématiques ou plusieurs d'entre elles. Concernant les négociations, le principal obstacle rencontré a été la difficulté à se projeter à moyen terme. Les incertitudes liées à la durée du confinement ont compliqué le choix des mesures à prendre et la fixation de leur durée. Dans son approche des négociations en entreprise, la CFTC avait alors préconisé à ses équipes militantes de bien distinguer les mesures nécessaires pendant le confinement de celles qui devront être négociées plus tard à la reprise d'activité. Et cela, même si les ordonnances prévoyaient la possibilité de mesures dérogatoires jusqu'au 31 décembre 2020. Nos équipes militantes ont privilégié les négociations liées à la gestion de la Covid-19, ce qui a conduit parfois à reporter à la fin de l'année les négociations prévues à l'agenda social de l'entreprise du premier semestre, cela afin de les aborder dans des conditions plus sereines.

Les branches voient également leurs agendas bousculés par cette crise, mettant un coup de frein brutal aux négociations d'accords mais aussi aux discussions relatives à la restructuration des branches. Les négociations de gestion des conséquences économiques et sociales de la crise passant au premier plan sur tous les autres travaux qui occupent habituellement les branches. Ainsi, les négociations salariales ont été fortement impactées par la crise, quelquefois stoppées totalement dans certains secteurs d'activité comme le tourisme ou la restauration. D'autres branches ont subi des conséquences en cascade. On peut citer en exemple la branche de la *boulangerie et pâtisserie industrielle* qui a habituellement une vie conventionnelle très vive. Les entreprises de ce secteur étant durement touchées car elles fournissent le secteur des hôtels, cafés, restaurants, des cantines d'écoles et d'entreprises, la branche s'est trouvée contrainte à négocier une activité partielle de longue durée (APLD) en lieu et place d'une négociation salariale habituellement dynamique.

3.2. LES ACCORDS DE RÉORGANISATION IMPACTANT LA PÉRENNITÉ DES EMPLOIS DE GESTION DE CRISE

Au premier semestre 2020, plusieurs mesures ont permis de soutenir les entreprises et leurs emplois : recours massif au télétravail, à l'APLD, dispositifs de reports de cotisations, etc. L'objectif était de préserver l'outil de production et d'éviter des faillites et les destructions d'emplois, causées par une crise sanitaire brutale mais que l'on a trop vite pensé ponctuelle. L'espoir d'une sortie de crise a malheureusement été vite balayé, avec une reprise épidémique à l'automne.

Des secteurs d'activité entiers tels que l'évènementiel, l'aérien, la culture, le tourisme, l'hôtellerie, la restauration subissent des difficultés qui vont s'installer dans le temps. Si l'on a pu, grâce aux aides financières et à l'APLD, limiter les pertes d'emplois pendant le premier confinement, ces dispositifs n'ont pas permis à toutes les entreprises d'éviter les réorganisations impliquant des suppressions d'emplois, à la sortie du confinement, du fait de la dureté et de la persistance de cette crise sanitaire. Les restructurations et réorganisations constituent donc l'actualité sociale de nombreuses entreprises qui négocient des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), des ruptures conventionnelles collectives (RCC) et autres plans de départs volontaires (PDV). Nous avons renforcé l'accompagnement de nos équipes militantes en entreprise pour ces négociations d'accords de crise. À cette occasion, nous avons constaté que des secteurs pourtant peu touchés par cette dernière ont profité d'un effet d'aubaine. Beaucoup d'entreprises en difficultés économiques ou non avant la Covid-19 avaient déjà des projets de PSE dans le cadre d'une réorganisation programmée. La situation sanitaire n'a fait qu'accélérer le processus ou a constitué l'élément contextuel qui a permis de le déclencher, à titre d'exemple, le secteur bancaire se restructure depuis des années. Les difficultés rencontrées n'ont pas un lien direct avec la crise de la Covid-19 mais sont plutôt l'effet de l'impact de la digitalisation mal anticipée. Ainsi, le remplacement de la banque de guichet par les banques en ligne et la recentralisation des activités sur l'Asie sont le point commun de beaucoup de groupes bancaires qui enchainent et alternent, RCC, PDV et PSE.

D'autres entreprises, au contraire, ont une bonne santé économique mais pâtissent d'une stratégie décidée par le groupe international en termes de réorganisation globale alors que la pérennité des activités françaises n'est pas en cause. Un autre paramètre non négligeable est la volonté de satisfaire les actionnaires principaux, les PSE et RCC sont des bons signaux lancés à ces derniers et les incitent à l'investissement quand bien même ils ne sont pas nécessaires.

Dans les grandes entreprises, les équipes syndicales aguerries aux restructurations et réorganisations et leurs directions qui mettent en place des stratégies élaborées maîtrisent l'arsenal législatif d'outils de crise existant, enrichi par le plan de relance. Cela est loin d'être le cas dans les petites et moyennes entreprises (PME) et très petites entreprises (TPE).

On remarque en effet que bien souvent par manque de connaissance et de maîtrise des dispositifs, les PME et TPE n'y ont pas recours alors qu'ils seraient essentiels à leur activité et donc à la préservation des emplois. Une attention particulière devra être portée par les branches professionnelles pour renforcer leur offre de service à destination des PME. Les branches professionnelles pourraient proposer des accords-cadres types pour ces entreprises. Elles devraient également accentuer leur politique d'accompagnement dans l'emploi et la formation.

3.3. UNE AUGMENTATION SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC) QUI NÉCESSITE UNE VIGILANCE ACCRUE

En 2020, le recours aux APC s'est accéléré. Présenté comme élément phare des ordonnances Travail de 2017, ils ont vu leur nombre augmenter fortement depuis la crise de la Covid-19. Sur un total de 513 APC conclus, plus d'une centaine l'ont été pendant la crise sanitaire et il est fort probable que le recours aux APC va encore s'accroître. Ces accords qui peuvent impacter la rémunération, l'organisation du temps de travail et sa durée ainsi que la mobilité géographique ou professionnelle, ne prévoient aucun garde-fou ou contreparties obligatoires dans la loi telles que la clause de retour à meilleure fortune ou la garantie d'emploi. Il est nécessaire de sécuriser les droits des salariés dans ce dispositif en faisant évoluer ce cadre légal afin qu'il soit plus protecteur.

Pour conclure ce bilan de l'année 2020, nous terminerons notre analyse par quelques lignes sur le plan de relance. Sa construction et sa mise en œuvre ont été en toile de fond de toute cette crise sanitaire. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont mené de front à la fois la gestion des conséquences immédiates de la crise et l'élaboration d'un plan de sortie de crise appelé plan de relance. Pour la CFTC, ce plan de relance est primordial, et on ne peut que se féliciter des moyens importants qui lui ont été consacrés avec plus de 100 milliards d'euros de fonds dédiés. Cependant nous ne pouvons que constater son déséquilibre. D'un côté, des mesures fortes d'aides sont prises pour toutes les entreprises, indifféremment de leur niveau de difficultés et de l'imputabilité de ces difficultés à la crise sanitaire. Nous ne pouvons à ce titre que constater le manque de mesures de conditionnalité quant au droit à ces aides ainsi que leur utilisation. La CFTC regrette que cette dimension de conditionnalité n'ait pas été retenue en y incluant la création effective d'emplois ou à minima le maintien de l'emploi. D'un autre côté, les mesures de soutien à la consommation des ménages sont quasi inexistantes, alors même que ces derniers constituent le maillon essentiel de la reprise économique. Enfin, si la CFTC ne peut que souscrire aux objectifs du plan, à la transformation de l'économie *via* les transitions numériques et écologiques, nous regrettons que cette ambition ne s'accompagne pas de la montée en compétences des travailleurs. À peine 1 % du budget du plan est consacré à cet objectif. De l'idée générale à la mise en œuvre du plan de relance, il reste beaucoup à accomplir. Le rééquilibrage et le suivi de la réalisation du plan conditionneront sa réussite. À tous les niveaux et pour chacune des étapes, la CFTC prendra toute sa part.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

La crise sanitaire et sa gestion par le Gouvernement et le patronat ont eu des effets négatifs sur la négociation collective. Les inégalités territoriales et sociales ont été accentuées. La baisse de l'activité économique a fragilisé les salariés déjà précaires. Le nombre de chômeurs, indemnisés ou pas, a augmenté. L'insertion professionnelle des populations les plus fragiles, les jeunes, les travailleurs migrants a été altérée.

En parallèle, les instances du personnel, réformées par les ordonnances Macron de 2017, ont apporté la preuve de leur difficulté à assurer la représentation des salariés. Des instances représentatives du personnel (IRP) en nombre insuffisant, plus centralisés avec moins de prérogatives. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnels (DP), ont cruellement manqué dans les entreprises pendant cette période. En ces temps de virus, ils auraient été extrêmement utiles aux salariés et aux employeurs, pour veiller au respect des règles d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, de protocoles, de masques, de télétravail et de travail « à la maison ». Cette faiblesse des IRP a contribué à augmenter l'isolement de nombreux salariés, qu'ils soient à leur poste de travail, à domicile ou en chômage partiel. Il est essentiel que les CHSCT soient rétablis avec des prérogatives renforcées.

La mise en place du télétravail a été imposée sans modalités et sans garanties pour les salariés. L'accord national interprofessionnel (ANI) revendiqué par la CGT a finalement été conclu mais son contenu est très insuffisant, non contraignant pour l'employeur et sans garanties pour les salariés notamment concernant leurs conditions de travail.

De même, l'état d'urgence sanitaire a porté atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs. La Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDDH) a ainsi constaté, dans sa déclaration du 28 janvier 2021, qu'il a donné lieu à des mesures « qui ont pu entraver l'action des élus et des organisations syndicales ». Elle a aussi rappelé que la négociation collective est un droit constitutionnel des travailleurs. Le Gouvernement a fait adopter, dans la précipitation,

des normes ayant des conséquences directes sur les salariés, sans réelle négociation avec les organisations syndicales ni débats parlementaires. Cette période constitue un recul de la démocratie politique et sociale au détriment des droits individuels et collectifs des citoyens particulièrement des travailleurs.

1. LES SALAIRES

Si la situation qui précédait la Covid-19 était très préoccupante, elle est devenue désormais dramatique. Les centaines de milliers d'emplois supprimés ont fait exploser le chômage et la précarité. L'activité partielle a bien profité à certaines entreprises comme Carrefour qui, bien qu'en excellente santé économique, a placé 82% de ses employés dans ce cadre. Mais pour les travailleurs, c'est 16% de rémunération nette en moins, avec un impact considérable sur le niveau de vie.

Lors du premier confinement, M. Emmanuel Macron affirmait que « les distinctions sociales sont fondées sur l'utilité sociale commune », ajoutant que les salariés des métiers essentiels étaient fort mal rémunérés. Ce diagnostic est celui de la CGT depuis longtemps. Ces propos restent un affront pour les premiers de corvée qui ont travaillé la peur au ventre sans reconnaissance aucune.

Le Gouvernement a vanté les accords de performance collective par lesquels on exerce auprès des salariés un chantage au maintien de l'emploi contre une baisse de salaire. Le patronat a parfaitement compris cette orientation politique : en 2021, le budget des entreprises pour les hausses de salaires ne devrait pas dépasser 1,4% soit le plus bas niveau en plus de 10 ans.

Comme chaque année, le groupe d'experts, suivi par le Premier ministre, a proposé de ne pas revaloriser le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au-delà de son indexation automatique.

La CGT a fustigé une telle austérité salariale à l'aide de témoignages de salariées payées au Smic expliquant leurs difficultés dans la vraie vie. La CGT a aussi rappelé que plusieurs pays de la zone euro avaient récemment maintenu leur hausse du Smic (Espagne, Portugal, Allemagne).

Dans le même temps, les dividendes ont été maintenus ou même augmentés et de nombreuses aides publiques sont toujours distribuées sous forme de chèques en blanc, d'exonérations de cotisations sociales sans aucune contrepartie en matière de salaires et d'emplois.

Pour la CGT, la redistribution des richesses doit profiter aux salaires. Leur augmentation générale est essentielle pour l'économie (plus de 55% du produit intérieur brut [PIB] dépend de la consommation des ménages), mais aussi pour le financement de la Sécurité sociale qui supporte le coût de la pandémie et qui est largement sollicitée par les dispositifs du « plan de relance » gouvernemental.

2. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La crise sanitaire a eu pour effet de voir modifier, sans concertation avec les organisations syndicales, plusieurs dispositifs de la formation professionnelle (apprentissage, FNE⁽¹⁾ - formation, projet de transition professionnelle).

Une seule exception : le dispositif transitions collectives qui n'est pas suffisamment encadré et peut permettre aux entreprises de se substituer à leurs obligations envers les salariés.

Dans les branches professionnelles, la négociation collective a essentiellement porté sur la reconversion ou promotion par l'alternance (ProA).

2020 étant la 3e année de mise en œuvre de la loi portant réforme de la formation professionnelle, quelques constatations :

- Ce que la CGT avait pointé depuis le début se confirme : la réforme 2018 est très sous financée, désinvestissement des entreprises et pari raté du Gouvernement selon lequel les entreprises investiraient malgré la baisse de leur obligation légale de financement. Il est urgent que le taux de cotisation des entreprises revienne à minima au niveau d'avant 2018.
- Les organisations syndicales et patronales n'ont plus de réelle place dans la gouvernance de la formation professionnelle.
- La formation doit avant tout être utile aux salariés et leur proposer de réelles opportunités de certification, d'émancipation et de reconnaissance.

Pour cela, il faut augmenter le budget alloué au projet de transition professionnelle et ne pas le limiter seulement aux formations de reconversion. Il faut contrôler l'utilisation du compte professionnel de formation aujourd'hui largement détourné par les entreprises pour récupérer une partie de leurs cotisations en sollicitant les salariés afin qu'ils l'utilisent pour des formations d'adaptation au poste de travail. Tout ce qui relève de la formation obligatoire des employeurs ne devrait pas être financé par ce dispositif.

3. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE FEMMES/HOMMES

Si le contexte sanitaire a mis en avant que les « premiers de corvées » étaient essentiellement des « premières de corvées » dans des situations plus précaires et inégalitaires que le reste de la population, la situation épidémique a globalement suspendu les processus de négociation et consultation avec les syndicats sur l'égalité professionnelle.

1) Fonds national de l'emploi (FNE).

3.1. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'INDEX SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

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 de 2020 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. 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 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. LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA NÉGOCIATION

La CGT a obtenu la mise en place des référent.e.s indépendant.e.s pour accompagner les victimes et alerter les employeurs. Cependant, la loi ne leur attribue pas de moyens et leur nombre est très insuffisant. La CGT réaffirme sa volonté de voir toutes ces attributions déclinées pour qu'elles deviennent obligatoires et demande la création de référent.e.s harcèlement/violence de proximité.

La CGT exige que les violences sexistes et sexuelles fassent l'objet d'un nouveau thème de négociation dans les accords et plan d'égalité sous peine de sanction.

La loi prévoit enfin d'introduire l'obligation de négocier la mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au niveau des branches. À notre connaissance, aucune négociation de branche n'a encore abouti. En l'absence de contraintes, les négociations en entreprise dans la lutte contre les violences restent peu développées. La CGT a interpellé le Gouvernement pour qu'il ratifie la norme de l'Organisation internationale du travail (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.

Le Gouvernement s'y est engagé pour 2021. Mais il est à craindre une ratification « sèche » se contentant de transposer le « minimum légal » de la convention sans les dispositions de la recommandation, ce qui entrainerait peu d'améliorations du droit français.

3.3. LA SUPPRESSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La CGT s'alarme de la suppression de cet indispensable cadre permanent consacré à l'égalité professionnelle et associant les acteurs sociaux. C'est désormais le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes 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 ». De ce fait, c'est la disparition de la possibilité pour les organisations syndicales de donner leur avis.

4. L'ASSURANCE CHÔMAGE

2020 a commencé par le durcissement des seuils d'accès depuis le 1^{er} novembre 2019, s'ajoutant au durcissement des sanctions, sans distinction entre l'infime minorité de fraudeurs (environ 0,4%) et l'immense majorité rencontrant des difficultés.

La CGT, à travers les études de son comité national des travailleurs privés d'emploi et précaires, a démontré l'illégalité d'environ une offre sur deux du site de Pôle emploi : offres frauduleuses promettant un contrat à durée indéterminée (CDI) vite évaporé pour faire place à un contrat très court, etc.

La CGT a également soutenu l'étude de deux sociologues, M. Mathieu Grégoire et Mme Claire Vivés, assistés de M. Jérôme Deyris, dans le cadre du partenariat avec l'Institut de recherches économiques et sociales. Cette étude démontre la dégradation des droits des travailleurs alternant chômage et contrats précaires entre 1989 et 2020, sous l'effet des différentes conventions Unedic, non signées par la CGT, puis de façon particulièrement violente avec les décrets de 2019.

Depuis le premier confinement, la CGT n'a eu de cesse de demander au Gouvernement (et au sein des différentes instances) de renoncer à la réforme d'assurance chômage, et au contraire d'améliorer les droits, la crise démontrant le besoin d'extension de la protection sociale. Il est nécessaire de repenser également son financement et sa gouvernance. La CGT a demandé également la prolongation des droits de toutes les personnes indemnisées et, de fait, interdites de travailler. Une prolongation des droits pour les allocataires arrivant en fin de droits a été instaurée, lors des deux confinements. Cependant, cela n'a rien changé pour des milliers de travailleurs, arrivant en fin de droits sans prolongation de

date, si celle-ci tombe hors d'un confinement, ou parce qu'ils sont exclus de l'indemnisation du chômage, notamment par le durcissement des seuils entre le 1^{er} novembre 2019 et le 1^{er} août 2020. À cette date, le Gouvernement a enfin pris une mesure de suspension partielle du premier volet de la réforme.

Concernant les droits spécifiques des artistes et techniciens intermittents du spectacle, leur prolongation a également été annoncée, jusqu'au 31 août 2021, une « année blanche » nécessaire devant la situation catastrophique de ces professionnels.

Le 4 novembre 2020, le Conseil d'État a donné raison à la CGT **sur la rupture d'égalité que constitue le changement de calcul du salaire journalier de référence**, à partir duquel est tirée l'allocation journalière. Cette décision majeure, conjuguée à la crise sanitaire, oblige le Gouvernement à prolonger la concertation avec les organisations syndicales et patronales, et à repousser pour la quatrième fois la mise en œuvre de la réforme.

L'année 2020 s'est terminée par la poursuite des discussions avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et des propositions portées par la CGT pour améliorer le niveau de l'indemnisation, son ouverture à plus de demandeurs d'emploi, notamment aux entrants et principalement aux jeunes de moins de 26 ans.

5. L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

L'APLD coexiste avec l'activité partielle de droit commun et permet aux entreprises de bénéficier d'aides financières conséquentes de l'État, en particulier, d'une prise en charge importante de l'indemnisation due aux salariés. En revanche, la contrepartie en termes de maintien de l'emploi est légalement peu contraignante pour les employeurs avec, en outre, des possibilités, en cas de violation, d'échapper aux sanctions. Cette soi-disant contrepartie est souvent reprise dans les mêmes termes dans les accords de branche. Le niveau d'indemnisation des salariés n'est pas non plus légalement contraignant pour l'employeur qui n'est pas tenu de garantir 100% du salaire hors Smic. Les accords de branches, en grande majorité, ne le garantissent pas non plus. Il est inacceptable que le niveau des salaires, déjà globalement insuffisant, ait été encore abaissé depuis le début de la crise sanitaire pour les salariés en activité partielle. Cela explique la situation financière difficile voire de grande pauvreté pour de nombreux salariés. La rémunération des salariés en activité partielle doit être maintenue.

6. LA SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis 2018 et le rapport Lecoq, de nombreuses tractations ont abouti à l'ouverture de négociations qui débutent en juin 2020 dans des conditions d'organisation très compliquées. Le Gouvernement et le Parlement ont œuvré afin d'accélérer ces négociations.

La CGT a participé activement à ces négociations pour obtenir une réelle prévention des risques professionnels et une amélioration des conditions de travail, donner la possibilité aux travailleurs.ses de s'exprimer, d'intervenir sur leurs conditions de travail et sur l'organisation du travail en lien avec leurs représentants. Il s'agissait aussi d'obtenir des moyens supplémentaires pour les IRP, pour les structures de recherches et de prévention en santé au travail (l'Institut national de recherche scientifique, Anact-Aract⁽²⁾, etc.) et pour les mandatés-es syndicaux dans les instances et conseils d'administration nationaux et régionaux. Enfin, nous demandions un statut protecteur pour tous les acteurs-trices des services de santé au travail, la remise en place des CHSCT, l'intégration à la Sécurité sociale des services de santé au travail interprofessionnels et autonomes (SSTI-A) et l'augmentation des moyens des caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

La CGT a rapidement constaté des blocages de la part des organisations patronales. D'une part, la question de la prévention primaire n'était que très partiellement abordée et, d'autre part, la volonté patronale était centrée sur la déresponsabilisation des employeurs en termes de santé/sécurité au travail, avec un certain nombre de propositions patronales inacceptables pour la CGT. Le texte définitif édulcoré comporte des reculs importants quant à la protection des travailleurs et à l'amélioration à terme, des conditions de travail et de son organisation.

7. LA NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES

Pour le patronat, « les branches n'ont plus vocation à créer de la norme ni à contraindre les entreprises, elles doivent au contraire les guider dans les négociations qui ne doivent se faire qu'à l'entreprise ». Cela pose la question de l'utilité même de la branche, la majorité des accords conventionnels qui voient le jour sont le plus souvent vides de contenus et sans obligations, renvoyant les sujets essentiels à la négociation d'entreprise, créant de fait des disparités de droits et d'acquis pour les salariés dans une même branche.

2) Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) – Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

8. L'AGROALIMENTAIRE

Les salariés ont particulièrement souffert de la politique du Gouvernement qui a permis au patronat, lors du premier confinement, au prétexte de nourrir la population, d'augmenter considérablement l'activité dans ces entreprises sans se préoccuper, ou si peu, de leur santé. Pour le protocole sanitaire, les patrons se sont contentés d'énoncer et d'afficher des consignes. Les mesures les plus élémentaires n'ont pas été respectées notamment la distanciation. Dans nos secteurs, alors que le port de masque est obligatoire pour des raisons de sécurité alimentaire, il est devenu inutile lors de la scandaleuse rupture de stock !

L'alimentation étant un secteur stratégique et vital, notre organisation a saisi le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation pour exiger la réquisition par l'État des stocks des industries alimentaires et des entreprises concernées par des activités à caractère vital de première nécessité.

Nos sollicitations sont restées « lettre morte ». L'inaction du Gouvernement en termes de définition des activités essentielles a servi le patronat qui a profité de cette période comme d'une « opportunité économique » : maintien des activités sans assurer réellement la sécurité des salariés et lutter contre la pandémie et ce, alors que les stocks étaient pleins (de 3 à 12 mois suivant les secteurs). Le patronat profite de cette période pour poursuivre gains de productivité et remettre en cause des droits des salariés. Alors que 40% des salariés étaient comptabilisés en chômage partiel, 95% des productions en moyenne ont été réalisées avec des pics allant jusqu'à 150%. Le décret d'août 2020 favorisant l'écoulement dans des structures publiques des stocks de produits alimentaires, transformés pendant l'état d'urgence sanitaire, démontre que les premiers de corvée sont venus travailler la peur au ventre en réalité pour faire du stock. La CGT continuera de se battre pour la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle et faire valoir les fautes inexcusables des employeurs.

Lors de la négociation de l'accord de mensualisation dans nos secteurs en 1973, les patrons s'étaient engagés à ne pas dépasser le taux de 5% de précarité (aujourd'hui 25% en moyenne dans l'agroalimentaire). Les concertations en visio-conférence se sont multipliées et ont rendu plus difficile la négociation collective. Aucun accord de branche n'a validé de dérogation à la durée du travail. Mais, dans les entreprises, les droits syndicaux ont été bafoués et certains patrons ont privilégié les discussions de gré à gré, pour imposer leur volonté.

La négociation collective de branche n'a pas apporté d'avancées sociales pour les salariés, seulement une mise en conformité avec le Smic.

9. LA SANTÉ, L'ACTION SOCIALE, L'HOSPITALISATION PRIVÉE

Les négociations ont démontré l'absence de volonté d'améliorer les conditions de travail et d'augmenter les salaires, particulièrement pour les personnels les moins qualifiés. La CGT a fait front contre les tentatives de remise en cause des accords portant sur l'aménagement du temps de travail et a refusé la pose de congés payés durant le confinement ! Les manquements au devoir de protection des salariés ont mis en évidence l'inutilité des accords qualité de vie au travail. La CGT des SSTI dénonce la mise en chômage partiel des salariés dont les missions de prévention et d'accompagnement étaient plus que jamais nécessaires.

Les luttes ont permis « la prime Ségur » dans la fonction publique hospitalière et sa transposition dans le privé. Dans le secteur lucratif, le montant est moindre mais les actionnaires n'ont pas besoin de mettre la main à la poche ! Pour voir ces transpositions agréées, elles devaient être réservées aux seuls établissements sanitaires et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. En conséquence, un dumping social entre les établissements à activités multiples relevant de la même convention collective nationale (CCN), le départ de nombreux salariés, des glissements de tâches exponentiels, l'augmentation des arrêts maladies. La crise sanitaire a mis en lumière l'état de dégradation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux au détriment de la population.

10. LES TAXIS

La mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est récente, son extension date du 6 janvier 2021.

La CCN est issue de la modification du champ de la convention collective locale des taxis parisiens de 2001 qui, après sa signature il y a 19 ans, n'avait jamais été renégociée.

Le patronat a en effet depuis longtemps brisé le salariat avec la création du statut de faux indépendant, du « locataire ». Malgré les nombreuses requalifications du contrat de locataire en contrat de travail obtenues par la CGT-Taxis, ce statut dégageant le patronat de toutes ses responsabilités est devenu majoritaire.

Notre branche est dans le flou total concernant la représentativité des organisations syndicales (OS) et des organisations patronales (OP). Une demande de mesure de représentativité de la CPPNI est restée sans suite depuis 2018.

L'accord du 5 février 2020 sur le temps de travail : la CGT n'est pas signataire de cet accord qui se limite souvent au minimum prévu par le code du travail voire en deçà. Les aspects régressifs mais néanmoins légaux comme le temps d'attente sont repris et sanctifiés dans les entreprises. Rappelons que la conformité de la

règlementation française de l'astreinte est clairement remise en cause par la Cour de justice de l'Union européenne. La CCN l'impose de fait aux travailleurs dans les entreprises. C'est inacceptable.

L'accord du 12 mars 2020 sur la « revalorisation » des rémunérations minimales a été signé par une seule organisation syndicale : en raison, d'une part, de la faiblesse de la revalorisation (le niveau 1 de l'échelon 1 du personnel roulant est au 1^{er} janvier 2021 en deçà du Smic), d'autre part, cet accord abroge l'article 22 de la CCN qui permettait aux chauffeurs de bénéficier d'un pourcentage proportionnel sur la recette réalisée au compteur. Il aurait constitué une avancée certaine sur la rémunération des chauffeurs des régions qui ne bénéficiaient d'aucune CCN jusqu'à peu. Un recours est en cours contre l'arrêté du 20 novembre 2020 qui a étendu cet accord.

Mise en place de l'association du dialogue social du taxi (ADST) fin 2020 : difficile de négocier en ignorant la représentativité des différentes OS et OP ; perte de temps considérable et ralentissement des négociations notamment en raison du nombre des organisations patronales dans la branche (six).

11. LE TRANSPORT AÉRIEN

La négociation collective a été compliquée. Les discussions relatives à la restructuration des branches, au champ de la branche et au poids respectif des OS sont toujours en cours. La négociation sur la formation professionnelle ne débutera qu'en 2021, pas de négociation annuelle obligatoire, aucune volonté d'augmenter les minima de la branche sauf à aligner le premier niveau avec le Smic. La négociation APLD n'a pas abouti, aucune OS n'a validé un accord simple de la transcription du décret permettant d'éviter une négociation dans les entreprises. La négociation prolongeant de 6 mois l'accord sur le dialogue social dont l'échéance était au 11 décembre 2020 a été difficile.

Le secteur a été particulièrement impacté par la crise sanitaire et de nombreuses entreprises sont en très grande difficulté. Certaines ont dénoncé les accords d'entreprise pour les renégocier avec un recul des garanties collectives et individuelles. Les accords de performance collective ont également réduit les droits des salariés, ceci en plus des plans de départ volontaire, des ruptures conventionnelles collectives et plans de sauvegarde de l'emploi.

Entre 10 000 et 15 000 emplois sont perdus dans le secteur de l'aérien. En outre, il n'y a plus d'embauche (CDI, intérim, alternance, etc.).

Pour retrouver la version intégrale de cette contribution : <https://analyses-propositions.cgt.fr/contribution-cgt-la-negociation-collective-2020>



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

2020 a été une année dont tout le monde se souviendra, avec une crise sanitaire sans précédent, deux confinements, l'appropriation de gestes barrières et la mise en place de protocoles sanitaires. Une vie en pointillé, marquée entre autres par la fermeture de tous les lieux de convivialité, entraînant une crise économique majeure, qui est loin d'être terminée.

Ce contexte particulier – impliquant un déploiement massif du télétravail et de l'activité partielle – a modifié l'organisation du dialogue social et des négociations collectives à tous les niveaux. Cependant, la distance physique n'a pas empêché la conclusion de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) – télétravail et santé au travail – et de quatre avenants au niveau national interprofessionnel, maintenant ainsi à l'identique le nombre d'accords conclus par rapport à 2019.

En revanche, au niveau des branches, les données provisoires témoignent d'un recul du nombre d'accords conclus avec plus de 277 accords en moins, tous thèmes confondus par rapport à 2019. Ce sont surtout les accords sur les salaires qui en ont pâti. Si les salaires restent le premier thème de négociation collective au niveau des branches, on note une chute considérable du nombre d'accords conclus (-38 %), passant de 453 en 2019 à 279 en 2020. Nous ne disposons pas encore de données chiffrées pour les accords d'entreprise relatifs aux salaires, mais il y a fort à parier que cette chute se ressentira également de façon importante à ce niveau.

Toutefois, 2020 est loin d'avoir été une année blanche en matière de négociation collective dans les entreprises. En effet, pour faire face à la crise, les employeurs n'ont pas hésité à mobiliser tout l'arsenal législatif à leur disposition : accords de performance collective (APC), accords temps de travail, ruptures conventionnelles collectives (RCC), plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), activité partielle de longue durée (APLD), etc. Négociés parfois dans un contexte de chantage à l'emploi, ces accords sont souvent déséquilibrés, sans réelles contreparties pour les salariés.

1. LE PLAN DE RELANCE

La réponse à la crise a été organisée par quatre lois rectificatives abondant les mesures d'urgence (chômage partiel, fonds de solidarité, dépenses de l'Assurance Maladie) et un plan de relance annoncé en septembre 2020 pour un montant de 100 milliards d'euros. Les mesures du plan de relance en 2021 s'élèveront à 37,4 milliards d'euros, dont 10 milliards de baisses d'impôts sur la production et 27 milliards de dépenses, dont 12 milliards pour la cohésion (emploi des jeunes, activité partielle, aides à la formation professionnelle, soutien aux plus précaires, etc.). Ce plan de relance prévoit certes une utilisation de la commande et de l'investissement public (rénovation thermique des bâtiments, infrastructures, transport décarboné, aides à la formation, etc.) mais pour FO, la relance doit également s'appuyer sur l'augmentation des salaires, du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), du point d'indice de la fonction publique et un programme d'investissements publics à hauteur des besoins dans le cadre d'une véritable politique industrielle s'inscrivant dans le long terme, pilotée par un État stratège.

2. LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) AU CŒUR DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire a été, si ce n'est un révélateur, du moins un accélérateur des difficultés liées au fonctionnement des instances représentatives du personnel modifiées par les ordonnances Travail de 2017. Parmi ces difficultés, figurent celles liées à la réduction des délais de consultation. Présentées comme temporaires et circonscrites aux décisions prises par l'employeur pour faire face à la crise sanitaire, ces réductions drastiques des délais ont porté atteinte au rôle consultatif du CSE et rendu les recours aux expertises aléatoires et difficiles à exploiter, dans des délais aussi restreints. Au-delà des atteintes à la liberté de circulation, certaines mesures mises en place par ordonnance pendant la crise ont participé également aux difficultés que rencontrent les CSE à exercer pleinement leurs attributions. Il s'agit en particulier de la quasi-généralisation du recours à la visioconférence au détriment des réunions en présentiel, mais aussi la réduction des délais de convocation aux réunions du CSE. Tous ces éléments ont renforcé l'impossibilité d'obtenir dans l'entreprise un dialogue social de qualité et efficace et il est urgent de redonner au CSE les moyens adaptés à l'exercice de ses attributions. Les premiers mois de fonctionnement des CSE ont également accentué nos craintes en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, pourtant au cœur d'une telle crise. La pratique a montré clairement que les anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'ont pas été remplacés par les commissions santé, sécurité et conditions de travail, ni en quantité, ni en qualité. Il est donc impératif de trouver les moyens adéquats pour remettre la santé au cœur des préoccupations des représentants du personnel en leur donnant les

moyens de prévenir et anticiper des difficultés telles que celles vécues tout au long de l'année 2020.

3. LES MÉTIERS DE LA DEUXIÈME LIGNE

Le premier confinement a mis en lumière l'importance de nombreux métiers, les soignants bien sûr mais aussi tout un ensemble de métiers jusqu'alors invisibles, rendus visibles, car essentiels à la poursuite de la vie du pays. À l'image du « Ségur de la santé », FO a revendiqué une revalorisation de ces métiers. Une mission a été confiée par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion à des personnalités qualifiées en vue de cibler ces métiers et d'impulser un travail dans les branches professionnelles concernées, visant à des actions de revalorisation de ceux-ci.

4. L'EXTENSION DES ACCORDS COLLECTIFS

L'extension des accords est depuis quelques années mise à rude épreuve en raison des délais d'extension particulièrement longs, certains accords ayant été bloqués pendant plusieurs années dans l'attente d'arbitrages ministériels par suite des dernières réformes, et à la mise en place d'une doctrine de la part de l'administration. Certes, la direction générale du travail (DGT) a depuis peu mis en place un plan d'action pour résorber le stock, il n'en demeure pas moins que les délais d'extension restent encore trop importants et surtout inégalitaires selon les thèmes de négociations (tous les accords « Covid-19 » ont été étendus avec une grande rapidité en 2020, alors que certains accords salaires mettent plus d'un an à l'être, bien qu'ils soient soumis à une procédure dite accélérée). Ces retards d'extension remettent en cause la négociation collective de branche, en rendant les dispositions négociées ineffectives ou en créant des dualités de régimes entre entreprises adhérentes et non adhérentes, pouvant ainsi créer de la distorsion de concurrence.

5. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Trois séances de négociation sur la prolongation de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ont été nécessaires, dont la dernière a eu lieu début janvier 2020. Il y avait urgence à renégocier ce dispositif dans la mesure où il n'avait plus de base légale. L'accord CSP reposait juridiquement sur la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, abrogée par le Gouvernement en novembre 2019 dans le cadre de la réforme engagée. Il fallait donc renégocier un avenant CSP avec de nouvelles règles. Il s'agit d'un

dispositif créé par les interlocuteurs sociaux en 2011, prorogé et amélioré depuis cette date. Les partenaires sociaux ont su trouver un accord par avenant n° 5 le 8 janvier 2020. Toutefois, dans le contexte de la crise sanitaire, le Gouvernement a reporté l'entrée en vigueur de la réforme d'assurance chômage du 1^{er} avril 2020 au 1^{er} septembre 2020 puis au 1^{er} janvier 2021 et enfin au 31 mars 2021. Tenant compte de ces reports successifs ayant une incidence sur la réglementation applicable au CSP, les interlocuteurs sociaux ont demandé la suspension de la procédure d'agrément de leur avenant dans l'attente de la stabilisation de la réglementation d'assurance chômage de droit commun.

En outre, les interlocuteurs sociaux continuent de se réunir dans le cadre du groupe politique paritaire afin d'entamer des travaux de réflexion sur l'avenir de l'assurance chômage. Plusieurs réunions ont eu lieu en 2020.

6. L'APLD

FO assure 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. Ce nouveau type d'accord collectif permet à l'entreprise de bénéficier d'une indemnisation au titre de la réduction de l'horaire de travail en échange d'un engagement de l'employeur de maintien de l'emploi. Pour FO, la mise en œuvre de ce dispositif doit être favorisée pour éviter les suppressions d'emploi sous la forme de PSE, RCC ou plan de départ volontaire. Parallèlement, FO a rappelé la nécessité que toute aide publique soit évaluée, soumise à conditions – notamment de préservation des emplois et d'interdiction de licenciements – contrôlée et sanctionnée en cas de non-respect des conditions par l'entreprise. Dans ce cadre, le CSE doit avoir tous les moyens d'information et d'expertise de la situation de l'entreprise, y compris dans son contexte plus général (en cas de sous-traitance vis-à-vis du donneur d'ordre, en cas de filiale vis-à-vis du groupe de rattachement, etc.). FO revendique l'interdiction du versement des dividendes aux actionnaires en cas de conclusion d'un accord de cette nature dans une entreprise.

7. LA RETRAITE RÉGIME GÉNÉRAL

Depuis l'annonce par le Gouvernement de sa volonté de réformer le système des retraites, FO n'a eu de cesse de dénoncer la réforme dite universelle par points. Malgré la suspension de la réforme intervenue en mars dernier, la détermination et la vigilance de FO restent intactes. Le système de retraite par points était déjà injuste avant la crise de la Covid-19, il contribuerait désormais – s'il était mis en

place – à accentuer des inégalités en pleine expansion du fait de la pandémie. En effet, les inégalités de retraite d'aujourd'hui sont le reflet des inégalités professionnelles d'hier. Elles résultent en particulier et de façon encore plus forte dans la situation de crise économique et sanitaire actuelle, de la précarisation du travail, de la difficulté d'entrée dans l'emploi pour les jeunes, du chômage et particulièrement du chômage de longue durée et des inégalités de rémunération à travail égal entre les femmes et les hommes.

8. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2020, année de la crise sanitaire, il n'y a pas eu de négociation au sens propre de la formation professionnelle. La réforme du 5 septembre 2018 est encore récente, et se met petit à petit en place. L'instance publique nationale, créée par cette même loi, dénommée France compétences, dont le rôle principal vise à rationaliser les missions et à simplifier la gouvernance de la formation professionnelle commence à prendre ses marques après un démarrage difficile. Les opérateurs de compétences qui ont succédé aux organismes collecteurs agréés se sont finalement approprié cette réforme et reprennent efficacement leurs activités notamment dans la prise en charge de l'alternance et de la formation des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Face aux conséquences de la crise sanitaire sur l'avenir de l'emploi, les organisations syndicales (OS) dont FO et les organisations patronales (OP) ont organisé plusieurs concertations autour de ce thème. Ces concertations ont été prolongées avec le cabinet du ministère du Travail et de la formation professionnelle notamment pour créer un dispositif de transitions collectives intitulé « Transco » afin d'apporter une solution immédiate à l'avenir des salariés dont les emplois seraient menacés.

9. LA SIGNATURE D'UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS UN CONTEXTE TENDU POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Après de long mois de discussions entamées dès l'année 2019, l'année 2020 a permis d'aboutir à la signature d'un ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ». FO qui est signataire de cet accord, revendiquait depuis plusieurs années la nécessité d'un dialogue social interprofessionnel sur la santé au travail. La volonté des interlocuteurs sociaux de mettre en avant la prévention primaire dans ce domaine est enfin actée et les organisations signataires ont pu réaffirmer leur attachement aux instances existantes dans le domaine de la santé au travail. Pour FO, la signature de

cet accord démontre le rôle majeur des interlocuteurs sociaux dans ce champ du droit mais ne représente qu'un premier pas. En effet, il revient désormais au législateur d'effectuer une retranscription législative afin de lui donner corps et d'améliorer concrètement les conditions de travail de tous les salariés. FO sera attentive à ce que l'équilibre des dispositions de l'accord soit respecté. De plus, cela doit nécessairement permettre d'enclencher un cercle vertueux de négociation au sein des branches professionnelles. Souvent trop peu mobilisées sur le sujet de la santé au travail, les branches ont pourtant leur rôle à jouer à travers le dialogue social sectoriel, pour encourager un véritable dialogue sur l'organisation du travail et les conditions de travail qui reste trop peu présent aujourd'hui. La situation sanitaire a remis la question de la santé au travail au centre du débat social. Les entreprises ayant mis en œuvre un véritable dialogue social ont pu assurer de fait une meilleure protection de la santé des travailleurs grâce notamment à la contribution des organisations syndicales et des représentants du personnel à la politique de prévention de l'entreprise. *A contrario*, là où le dialogue social ne s'est pas mis en œuvre, la situation s'est régulièrement tendue. Pour FO, la préservation de la santé au travail ne peut plus aujourd'hui être relayée au second plan du dialogue social, que ce soit au niveau interprofessionnel, de la branche ou de l'entreprise. Il est aujourd'hui essentiel de se saisir des questions d'organisation et de conditions de travail, afin de s'assurer que le travail ne soit plus synonyme d'une dégradation de la santé des travailleurs.

10. LE HANDICAP

Il n'y a pas eu en 2020 de négociation spécifique au niveau interprofessionnel, mais cette thématique a fait l'objet de nombreuses réunions de concertation, d'information ou de consultation, tant avec le Gouvernement au travers notamment du Comité de suivi de la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), qu'au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), pour ne citer que ces deux instances. Pour autant, lors des négociations interprofessionnelles sur la santé au travail d'une part, et sur le télétravail d'autre part, FO s'est attachée à porter des revendications relatives aux salariés en situation de handicap. Lors de la négociation de l'ANI sur la santé au travail, FO a soutenu, par exemple, l'amélioration de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi pour les salariés en situation de handicap. Lors de la négociation de l'ANI sur le télétravail, FO a demandé l'ajout d'un volet handicap. En effet, les personnes en situation de handicap sont particulièrement impactées par ce mode de travail et ont des besoins spécifiques qui doivent être pris en compte ; pour leur permettre de disposer d'un environnement de travail adapté mais aussi pour ne pas être exclues de ce mode de travail ou à l'inverse pour qu'elles ne soient pas incitées plus que les autres salariés à utiliser le télétravail, au risque d'un isolement voire d'une exclusion du collectif de travail. Par ailleurs, la concertation sur la création de la 5^e branche de Sécurité sociale pour

l'autonomie a été l'occasion de défendre les spécificités des attentes et besoins des assurés handicapés.

11. L'ANI TÉLÉTRAVAIL

En novembre 2019, un rapport de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques alertait sur de multiples dérives ou mauvaises pratiques en matière de télétravail, notamment là où il n'existe pas d'accord collectif pour les encadrer. Dès sa publication et afin d'encadrer sa mise en œuvre tant au niveau de la branche que des entreprises, FO a rappelé sa position en faveur de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Avec l'arrivée de la Covid-19, le taux de salariés en télétravail est passé de 7 % à 25 %. Sa généralisation dans l'urgence n'a pas été sans créer de nouvelles difficultés. C'est pourquoi, dès la fin du mois de mars 2020, FO faisait une demande officielle d'ouverture des négociations auprès du Medef afin d'encadrer sa mise en œuvre. Après cinq ans de revendications régulièrement répétées par FO pour négocier un nouvel ANI sur le télétravail, nous avons enfin été entendus en septembre 2020. Pour FO, il ne s'agissait ni d'entériner ni de favoriser la généralisation du télétravail, mais de renforcer les protections des salariés en situation de télétravail. Le nouvel ANI devait ainsi clarifier le cadre juridique, s'inscrire dans la continuité de celui de 2005 et dans le respect des dispositions du code du travail pour conforter et compléter les protections et droits des salariés. FO a décidé de signer l'ANI de 2020 qui conforte celui de 2005, et renforce la réversibilité, le droit syndical ainsi que la prise en charge des frais professionnels. Ce texte est un appui essentiel pour les négociations de branches et d'entreprises et en l'absence d'accord collectif dans l'entreprise, il est applicable permettant ainsi de couvrir tous les salariés en télétravail.

12. L'INDEX ÉGALITÉ

Depuis le 1^{er} mars 2020, l'index égalité est obligatoire pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Elles doivent désormais publier leur note chaque année et prendre des mesures correctives en cas de note inférieure à 75/100 sous peine de sanctions financières. 96 % des entreprises ont eu une note égale ou supérieure à 75/100. Or, tous secteurs confondus, les femmes perçoivent un revenu salarial inférieur de 23 % à celui des hommes, les salariés à temps partiel (majoritairement des femmes) ayant un revenu salarial inférieur de 53 % à celui des temps complets et alors même qu'à poste égal (et non de valeur égale) l'écart de salaire reste de 9,6 %. Ces entreprises sont donc exonérées de l'obligation de prendre des mesures correctives. Pire, elles pourraient se sentir légitimement en droit de ne plus négocier sérieusement en matière d'égalité salariale, voire plus largement concernant

l'ensemble des sujets relatifs à l'égalité professionnelle. FO revendique la présentation d'un bilan de la mesure aux interlocuteurs sociaux et un renforcement de la transparence de l'information portant sur la note et ses indicateurs, avec notamment une publication des sous-indicateurs et une analyse détaillée de l'indicateur présentée en CSE.

13. LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Dans le cadre du programme de travail du dialogue social européen pour les années 2019-2021, FO a participé à plusieurs séminaires de travail exploratoires dans la délégation de la Confédération européenne des syndicats (CES). Ce programme de travail s'articule autour de six priorités : la digitalisation, l'amélioration des marchés du travail et des systèmes sociaux, les compétences, les risques psychosociaux, le renforcement de la capacité des interlocuteurs sociaux et l'économie circulaire. L'année 2020 a été marquée par la négociation d'un accord-cadre autonome européen sur la digitalisation, conclu le 22 juin. FO s'est prononcée en faveur de l'accord malgré ses réserves relatives à l'efficacité de l'instrument et à la portée d'un tel accord qui doit être transposé par les interlocuteurs sociaux au niveau national dans un délai de 3 ans.

14. LE DIALOGUE SOCIAL, LA CONCERTATION SUR LES AFFAIRES EUROPÉENNES

14.1. LE SEMESTRE EUROPÉEN

Dans le cadre de la gouvernance économique de l'Union européenne (UE), FO participe activement aux côtés de la CES au semestre européen afin de remettre l'économie au service du progrès social. La fin du cycle 2020 a été sensiblement impactée par la crise de la Covid-19. Le programme national de réforme (PNR) envoyé par la France à la Commission européenne a été revu à la dernière minute sans prendre en considération les commentaires des interlocuteurs sociaux. Il s'agit là d'une nouvelle étape dans la dégradation continue depuis 2017 de la participation des organisations syndicales au semestre européen au niveau national.

14.2. LES INITIATIVES LÉGISLATIVES DE L'UE

FO a été engagée en 2020 au niveau européen aux côtés de la CES sur les premières initiatives législatives sociales de la nouvelle présidence de la Commission pour la période 2019-2024 ; la réponse à la crise de la Covid-19 ou encore le passage du budget pluriannuel de l'UE pour 2021-2027 et notamment son fonds social européen. L'année 2020 a également été marquée par la préparation de la réponse de la CES aux deux phases de consultation des partenaires sociaux européens sur une initiative législative de l'UE sur les salaires minimums adéquats conduisant à une proposition de directive de la Commission européenne le 28 octobre 2020. FO a par ailleurs participé au sein de la délégation de la CES à plusieurs auditions de la Commission européenne notamment sur une éventuelle initiative de l'UE sur la transparence salariale, sur le renforcement de la garantie jeunes, sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes ou encore sur la future garantie pour l'enfance – des initiatives qui seront notamment poussées en 2021.

14.3. LA CONSULTATION SUR L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

FO a été conviée fin 2019 à une réunion de concertation qui devait ouvrir un processus de consultation sur le thème de l'immigration professionnelle. FO a réaffirmé les positions et revendications portées sur le sujet depuis 2008 suite à la mise en œuvre de la liste des métiers dits « en tension ». FO a mis en avant que les métiers en tension nécessitent un débat plus large sur les politiques de l'emploi et les politiques sociales puisque nombre de ces métiers sont aussi ceux dits de la deuxième ligne, nécessitant de fait une revalorisation tant en termes de salaire que de conditions d'emploi. Un refus a été opposé par le ministère de débattre des principes généraux de l'immigration professionnelle, indiquant alors aux interlocuteurs sociaux présents que la consultation ne porterait que sur la mise en œuvre d'une liste actualisée des métiers en tension et de la réactualisation des critères d'attribution des autorisations de travail.

14.4. LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE DÉTACHEMENT RÉVISÉE

Là encore, FO regrette un manque de consultation des interlocuteurs sociaux dans la mise en œuvre de la directive détachement dans sa version révisée. Alors que le processus aurait pu s'étaler sur 2 ans, le Gouvernement a été très rapide dans sa transposition des éléments révisés de la directive, au travers de plusieurs instruments, ce qui n'a pas permis une transposition idoine en respect de la consultation des interlocuteurs sociaux.

Les organisations d'employeurs

CPME	79
MEDEF	83
U2P	91

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

En 2020, la crise sanitaire a bouleversé nos façons de travailler à plusieurs égards. Le dialogue social a dû se réinventer. Dès l'annonce brutale du premier confinement, nos habitudes de travailler et de communiquer ensemble ont été bouleversées. *A fortiori*, ces changements ont été observés dans les entreprises dont l'activité a été suspendue ou celles qui ont recouru massivement au télétravail.

Tout d'abord, les réunions à distance se sont banalisées avec nos clients, fournisseurs et même à l'égard des partenaires sociaux et des salariés. Ce cataclysme qu'a constitué la crise sanitaire aura néanmoins été un formidable **tremplin technologique** avec l'installation de la « visio » dans nos habitudes de travail et dans le cadre du dialogue social avec nos élus et nos délégués syndicaux.

Les PME ont su s'adapter, et cette crise sanitaire aura malgré tout **amélioré nos compétences digitales avec de nouvelles façons de communiquer à distance** avec les représentants du personnel ou les délégués syndicaux.

En outre, on peut souligner le dynamisme du dialogue social, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches, que la réunion à distance n'a pas freiné. Ainsi, la CPME a participé à deux négociations cette année qui se sont conclues par deux accords, l'un sur le télétravail (1) et l'autre sur la santé au travail (2), au plus proche des préoccupations des salariés.

Les branches ne sont pas en reste avec des accords sur l'activité partielle de longue durée (APLD) et les discussions sur les fiches métiers et les protocoles santé et sécurité (3).

1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 26 NOVEMBRE 2020 POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DU TÉLÉTRAVAIL

Compte tenu de l'importance croissante du télétravail dans les relations professionnelles, il est apparu important aux partenaires sociaux, à la suite d'un constat partagé, d'entamer des discussions sur le sujet.

Ces négociations ont débuté le 3 novembre 2020 pour se finaliser à peine un mois plus tard par la conclusion d'un nouvel accord.

Lors de ces négociations, la CPME a veillé à ne pas modifier les règles existantes sur le télétravail afin de ne pas déséquilibrer les organisations qui existent en la matière dans les PME (notamment charte ou gré à gré). L'axe principal de la CPME a été de donner des pistes sur la gestion du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, sans créer de nouvelles règles de droit en contradiction avec les règles actuelles qui résultent des ordonnances Travail de 2017. Aussi, pour que cette thématique reste un sujet traité entre l'employeur et les salariés, la position de la CPME a évolué mais toujours avec comme fil rouge de ne pas créer de contraintes pour les PME sans aller plus loin que d'enrichir les débats qui pourront avoir lieu dans les entreprises.

2. L'ANI SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL A ÉTÉ FINALISÉ LE 9 DÉCEMBRE 2020

À l'issue de 6 mois de négociations intenses entre les partenaires sociaux auxquelles la CPME a activement pris part, un ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail a été finalisé le 9 décembre 2020. Cet accord a été signé par quatre organisations syndicales sur cinq et par toutes les organisations patronales.

Cet accord constitue une avancée majeure dans l'approche de la santé au travail et ouvre le suivi médical du salarié à la médecine de ville.

Par ailleurs, le rôle de l'entreprise dans le domaine de la santé a été recentré sur la prévention de la sécurité et de la santé au travail. Le « passeport prévention », porté de longue date par la CPME, permet d'éviter les formations redondantes en attestant du suivi des formations et de l'acquisition des compétences par les salariés.

Cet accord s'articule autour de quatre grands thèmes : la prévention primaire des risques professionnels opérationnelle au plus proche des réalités du travail, la

qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail, une offre de services proposée par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) renouvelée, une gouvernance de la santé au travail également renouvelée, avec un financement maîtrisé.

Il est désormais nécessaire qu'il soit fidèlement retranscrit dans le code du travail via la proposition de loi « Santé au travail » en cours de discussion à l'Assemblée nationale.

3. LE BILAN QUANTITATIF DES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES ET DE BRANCHE EN 2020

En 2020, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dénombre au total la signature de 959 accords collectifs ou conventions collectives au niveau interprofessionnel ou de branche, soit un nombre très semblable à l'année précédente (1110 en 2019, données provisoires).

Cela démontre bien le dynamisme du dialogue social interprofessionnel et de branche et ce malgré la crise sanitaire et le confinement du printemps 2020. Les différents acteurs du dialogue social ont su se maintenir au plus près des préoccupations des salariés et des entreprises. À titre d'illustration, nous pouvons citer les accords collectifs conclus sur le thème de l'APLD et les discussions sur les fiches métiers et les protocoles santé et sécurité, sur les congés payés ou encore la mise en place du télétravail dans l'entreprise.



MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Les règles relatives à la négociation collective ont été profondément remaniées par voie d'ordonnance fin 2017. Cette réforme a consacré la primauté de l'accord d'entreprise sur les accords de branche et interprofessionnels dans de nombreux domaines, donnant de nouvelles marges de manœuvre aux entreprises pour adapter les conditions de travail et le dialogue social à leurs besoins spécifiques. C'est une réforme centrale dont il convient d'apprécier les effets sur le temps long, car elle devrait amener à de profonds changements dans l'articulation des différents niveaux de dialogue social, et, nous l'espérons, à dynamiser au maximum le dialogue social au niveau de l'entreprise.

En dépit de ces assouplissements, le droit de la négociation collective et du dialogue social demeure néanmoins encore très encadré et structuré par le code du travail qui prévoit de nombreuses règles formelles s'imposant aux partenaires sociaux, notamment dans le but de les inciter à négocier (dispositions relatives à la négociation obligatoire, modalités de négociation, etc.).

Selon notre analyse, l'expérience de la crise sanitaire a montré que le développement du dialogue social ne repose pas nécessairement sur un cadre juridique formel contraignant mais davantage, d'une part, sur les besoins concrets des partenaires sociaux d'adapter les conditions de travail et de dialogue à leur contexte économique et, d'autre part, sur la qualité des relations sociales dans l'entreprise. Parfois, le formalisme trop exigeant du dialogue social imposé par le code du travail a pu constituer un frein à la signature de certains accords collectifs ou à une organisation suffisamment rapide des consultations de comité social et économique (CSE) permettant de réagir instantanément à la crise sanitaire par des mesures adaptées.

Au regard de cette expérience inédite, il nous semble souhaitable d'envisager, pour améliorer le dialogue social :

- D'assouplir encore et de simplifier certaines dispositions du code du travail relatives aux relations collectives et individuelles de travail.

- De développer les campagnes de sensibilisation des partenaires sociaux aux vertus du dialogue social et d'inciter ces derniers à suivre des formations à la négociation. À cet égard, les formations communes doivent être encouragées.

Par ailleurs, en 2020, la négociation collective au niveau national interprofessionnel a connu un véritable regain, annonciateur, nous le souhaitons, d'un renouveau du dialogue social à ce niveau, avec une approche novatrice : proposer non plus des normes et des contraintes, mais des repères, des clés de lecture et des enjeux à traiter au niveau des entreprises et des branches. Ce regain a permis la signature de trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) majeurs sur lesquels il convient de revenir :

- l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres (1) ;
- l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (2) ;
- l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 9 décembre 2020 (3).

1. L'ANI DU 28 FÉVRIER 2020 PORTANT DIVERSES ORIENTATIONS POUR LES CADRES

Cette négociation, prévue par l'ANI relatif aux retraites complémentaires Agirc⁽¹⁾-Arrco⁽²⁾-AGFF⁽³⁾ du 30 octobre 2015, s'est ouverte à la fin de l'année 2017 et a été « percutée » par la réforme du droit du travail instaurée par les ordonnances de la même année.

Les partenaires sociaux, forts d'un travail de réflexion et de diagnostic approfondi, sont finalement parvenus à conclure à l'unanimité un accord articulé autour de trois enjeux majeurs pour les cadres d'aujourd'hui et de demain :

- **Les enjeux socioéconomiques et organisationnels** et notamment les questions d'accès à l'information nécessaire pour mener à bien les missions d'encadrement, les points de vigilance relatifs aux délégations de pouvoir et de responsabilité, les questions d'éthique professionnelle, et d'évaluation.
- **Les enjeux managériaux** : mise en place d'une certification « Cléa Manager », les facteurs clés de succès du management et de l'organisation du travail, la question de la formation professionnelle des cadres, de l'accompagnement des parcours professionnels et du droit au repos.
- **Les enjeux sociétaux**, notamment en matière d'égalité femme-homme, d'équilibre des temps de vie, les questions de diversité et d'emploi des cadres seniors.

1) Association générale des institutions de retraite des cadres (Agric).

2) Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco).

3) Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'Agirc et de l'Arrco.

En parallèle de ces trois enjeux centraux, une quatrième partie précise certaines priorités d'action de l'association pour l'emploi des cadres (Apec) dans la période à venir, et notamment le service aux entreprises, avec un focus particulier sur les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que l'accompagnement des cadres seniors. D'une manière générale, il s'agissait également de rappeler le principe selon lequel l'Apec est là pour répondre aux problématiques rencontrées par les salariés cadres et les entreprises.

Il convient ainsi de souligner que cet ANI est un texte d'orientations proposant des outils à disposition des branches, des entreprises et des salariés, sans disposition contraignante, axé sur des orientations prospectives. Si le préambule caractérise le public auquel s'adresse le document, il rappelle clairement la souveraineté des branches dans la définition de leurs classifications, et précise également que les ANI en vigueur – notamment l'ANI de 2017 relatif à la prévoyance des cadres et l'ANI de 2011 sur l'Apec – continuent de s'appliquer.

2. L'ANI DU 26 NOVEMBRE 2020 POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE DU TÉLÉTRAVAIL

Jusqu'alors peu répandue – elle concernait seulement 3 % des salariés en 2017 – la pratique du télétravail s'est massivement imposée aux entreprises et aux salariés dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 : au plus fort de cette crise, c'est plus d'un actif occupé sur quatre qui travaillait à 100 % à distance.

Bien sûr, le télétravail en période de circonstances exceptionnelles tel qu'on le connaît depuis le début de la crise sanitaire ne peut être assimilé à du télétravail régulier en période d'activité normale.

Dès mai 2020, fort de cette expérience exceptionnelle, le Medef a proposé aux partenaires sociaux de conduire un diagnostic paritaire sur cette forme particulière d'organisation du travail pour :

- **Répertorier les enseignements à tirer de la période de confinement**, qui a donné lieu à un recours massif à une forme particulière de télétravail.
- **Identifier les enjeux et questions qui se posent dans la perspective d'un développement potentiellement plus important du télétravail** dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise, ou en cas de circonstances exceptionnelles.

Plusieurs enseignements sont à retenir de ce diagnostic :

- La période que nous traversons génère des transformations de l'organisation du travail dont il faut tenir compte. Ces transformations suscitent des attentes de la part des salariés et des entreprises, notamment en termes de développement du télétravail, auxquelles il s'agit de répondre.
- La quasi-totalité des situations de télétravail étaient couvertes par le cadre juridique en vigueur avant l'ANI du 26 novembre 2020.
- Il y a autant de situations de télétravail que d'entreprises et d'organisations de travail.
- Des questions pratiques nouvelles ont pu apparaître, sans pour autant relever de principes juridiques *stricto sensu*.

Fort de ce diagnostic, la délégation patronale a proposé d'engager une négociation en novembre dernier avec pour objectif, de notre point de vue, d'aboutir à un accord utile aux entreprises et aux salariés, sans aucune contrainte supplémentaire. Il s'agissait également d'éviter que les pouvoirs publics ne se saisissent d'un sujet qui relève avant tout de l'organisation du travail dans l'entreprise.

- **De fait, l'accord conclu n'est pas un cadre fait de contraintes, mais « un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation » au niveau de l'entreprise**, et, le cas échéant, de la branche professionnelle pour mettre en place le télétravail tout en conciliant performance sociale et économique de l'entreprise.
- **Ainsi, il identifie les enjeux inhérents à la mise en place du télétravail**, apporte de la lisibilité au cadre légal et conventionnel en vigueur, et propose un certain nombre de leviers mobilisables au niveau de l'entreprise, voire de la branche professionnelle, pour une mise en œuvre réussie du télétravail.
- **Il faut également souligner la dimension novatrice de cet accord qui a vocation à accompagner les changements d'organisation du travail et de pratiques managériales post-Covid**. Il identifie certains points de vigilance comme l'isolement de certains salariés, et l'importance de la préservation du lien social.

Les points importants pour les entreprises dans cet accord sont les suivants :

- **La réaffirmation claire du pouvoir d'organisation de l'employeur, s'agissant notamment de la détermination des postes « télétravaillables »** : le périmètre des activités pouvant faire l'objet de télétravail peut faire l'objet de discussions avec les salariés et leurs représentants, mais c'est avant tout à l'employeur qu'il revient de déterminer ce qui est « télétravaillable », en fonction des spécificités et des contraintes de l'entreprise. Le dialogue social a bien évidemment tout son rôle à jouer sur le sujet : c'est d'ailleurs ce qu'il s'est passé dans le cadre de la crise sanitaire au printemps dernier. En quelques mois, plus de 700 accords ont été négociés sur le sujet du télétravail.
- **Le maintien d'un formalisme souple, « par tout moyen », de l'accord entre le salarié et l'employeur pour recourir au télétravail** : l'enjeu de souplesse et de simplicité est majeur pour les entreprises et les salariés dans la période. Il est important de pouvoir s'adapter à toutes les situations, et à tous les modes d'organisation.

- **Une approche pragmatique s'agissant de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité du salarié en cas de télétravail** : il ne s'agit pas pour le chef d'entreprise de se dédouaner de ses obligations légales, mais de simplement prendre en compte le fait qu'il ne maîtrise pas complètement l'environnement de travail du salarié en télétravail (et particulièrement lorsque celui-ci se déroule au domicile du salarié).
- **La possibilité d'assouplir les modalités d'organisation du dialogue social en cas de télétravail, et notamment en cas de télétravail exceptionnel – organisation de réunions des instances et/ou de négociation à distance par exemple – pour plus de souplesse, dans la limite du cadre légal**. Ces modalités peuvent aussi faire l'objet d'adaptation par voie d'accord collectif de travail. Il ne s'agit pas de faire moins de dialogue social, au contraire, il s'agit de l'adapter aux nouveaux modes d'organisation du travail qu'est le télétravail.
- **La clarification des modalités de passage au télétravail « contraint », relevant d'une décision unilatérale de l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles** : le CSE, lorsqu'il existe, peut être consulté après la décision de recourir au télétravail généralisé. Là aussi, dans les faits, le dialogue social a joué pleinement son rôle et a permis dans de nombreuses entreprises d'adapter les conditions de la continuité d'activité au contexte sanitaire.

C'est dans l'entreprise, et bien évidemment en respectant le cadre légal et conventionnel en vigueur, que doivent être prévues les règles relatives à l'organisation du télétravail, au plus près des réalités de terrain.

3. L'ANI POUR UNE PRÉVENTION RENFORCÉE ET UNE OFFRE RENOUVELÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU 9 DÉCEMBRE 2020

Cet accord, signé par les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) et quatre des cinq organisations de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO), est articulé autour de trois piliers pour rendre opérationnelle la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. À cette fin, l'accord prévoit une réforme profonde des services de santé au travail interentreprises (SSTI), en définissant une offre socle pour accompagner l'ensemble des entreprises, quels que soit leur taille et leur secteur d'activité. Cette offre fera l'objet d'une certification et son coût devra être maîtrisé. L'accord prévoit une nouvelle collaboration avec la médecine de ville afin de s'assurer de l'effectivité du service.

Cet accord prévoit de réelles avancées pour les entreprises dans une logique d'accompagnement et non de contrainte.

Il met en place un système efficient et opérationnel, afin de garantir la meilleure qualité et le meilleur coût du service rendu aux entreprises comme aux salariés :

- Dans ce sens, les **SSTI sont profondément réformés et modernisés, devenant des « services de prévention et de santé au travail interentreprises » (SPSTI).**

Leur action est renouvelée autour d'une **offre socle de trois missions transversales** : une mission de prévention, une mission de suivi individuel des salariés et une mission de prévention de la désinsertion professionnelle. La vision anticipatrice des SPSTI assurera un meilleur suivi de certains publics (intérimaires, contrat à durée déterminée, saisonniers, itinérants, multi-employeurs, en situation de handicap).

- Et, innovation concrète qui répond à la pénurie de personnels médicaux et paramédicaux, l'accord crée une **collaboration entre médecine du travail et médecine de ville.**

Désormais le SPSTI pourra s'appuyer sur un réseau de « médecins praticiens correspondants » (MPC) afin d'assurer un suivi optimal des salariés, et mieux répondre aux attentes des entreprises.

- Les exigences de cette **offre de base doivent être certifiées partout, avec un contenu identique, répondant aux mêmes critères de qualité de service et devant permettre la maîtrise des coûts.**
- Enfin, un maillage territorial optimal est défini, pour plus de proximité et d'efficacité au service des employeurs et des salariés, avec une **taille critique** minimale, tenant compte de la réalité et des spécificités des bassins d'emploi. Cette évolution doit permettre de mettre un **terme à la sectorisation et donner la liberté** aux entreprises de choisir leur service de santé au travail.

Afin de prévenir les risques professionnels et pas seulement les réparer, l'accord est ancré dans la prévention et sa promotion dans les entreprises :

- **Il fait du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) l'outil pivot de la dynamique d'anticipation** de la prévention en termes d'évaluation, d'actions et de traçabilité collective.
- Il met en place un **passaport prévention**, pour une meilleure connaissance des formations suivies par les salariés. Ce passeport suivra le salarié d'un employeur à l'autre.
- Il développe une approche anticipatrice de la **prévention de la désinsertion professionnelle** et du maintien dans l'emploi (visites de reprise, visite de mi-carrière, transition professionnelle, mise en place d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SST).
- Il élargit la **qualité de vie au travail (QVT)** en prenant en compte les conditions de travail. La démarche de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT) repose sur une logique de prévention pragmatique au sein des entreprises.
- Et afin d'inciter les employeurs à développer ces actions de prévention, eux qui portent la **responsabilité** et l'essentiel du financement de la santé au travail, il était logique que leurs efforts se voient reconnus. Suivant la **jurisprudence**, le texte rappelle par conséquent que les employeurs peuvent être considérés

comme ayant rempli leurs obligations s'ils ont mis en œuvre les actions de prévention.

Le texte prévoit enfin une meilleure coordination des acteurs pour une plus grande efficacité du service rendu au plus près des TPE et PME :

- La gouvernance mise en place organise une **meilleure coordination** des acteurs. Face à leur multiplicité, il s'agit de décloisonner leurs actions et de mieux articuler leurs responsabilités, afin de répondre à l'ambition d'une réforme réellement efficiente qui garantisse la qualité du service rendu.
- La création des deux comités, national et régional, « de prévention, santé au travail », donne une plus grande lisibilité et cohérence aux politiques déclinées sur le terrain.

Ils ont la vocation d'assurer à la fois un pilotage fort de la politique globale et une action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux.



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

L'U2P est très attachée au paritarisme, à la vie paritaire et à la vitalité du dialogue social qui sont des éléments constitutifs du ciment social de notre société et contribuent à tisser le lien social indispensable à notre vivre ensemble.

Aussi, elle se félicite que l'année atypique qui vient de s'achever se caractérise par un dialogue social riche tant au niveau des branches professionnelles, qu'au niveau national interprofessionnel.

1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE AU NIVEAU PROFESSIONNEL

L'année 2020 a été marquée par une crise sans précédent. La crise sanitaire liée à la Covid-19 a nécessité une adaptation du droit du travail pour permettre aux entreprises de faire face aux mesures décidées par l'État pour limiter la propagation du virus et endiguer autant que possible la crise économique sous-jacente.

Si le dialogue social informel occupe une place importante au sein des entreprises de proximité⁽¹⁾, la mise en œuvre de certaines adaptations du droit du travail a nécessité la conclusion d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche professionnelle.

1.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DES ENTREPRISES

La possibilité offerte par les ordonnances Travail de conclure un accord par ratification des deux tiers des salariés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur

1) Les entreprises de proximité sont majoritairement composées d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et ne sont pas dotées de service de ressources humaines.

à 11 salariés ainsi que dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), favorise le développement du dialogue social formel dans ces entreprises.

En effet, entre 2018 et 2019, le nombre d'accords conclus dans le cadre de ce dispositif a triplé. Reste à savoir si l'engouement somme toute relatif (on compte un peu plus de 2 600 accords pour 1 100 000 très petites entreprises [TPE]) se sera poursuivi en 2020 ou si la crise aura freiné cette évolution, les chefs d'entreprise étant davantage préoccupés par le maintien en emploi que par l'évolution des rémunérations ou du temps de travail.

Néanmoins, pour la majorité des entreprises que représente l'U2P, le rôle central consacré aux branches professionnelles par les ordonnances Travail de 2017 est essentiel.

1.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Ainsi, dans le cadre de la crise sanitaire, les branches professionnelles ont été amenées à accompagner, davantage que les autres années, les entreprises de proximité et ont conclu un certain nombre d'accords en lien avec la crise, notamment en matière d'organisation du temps de travail et de prise de congés. Pour exemple les conventions collectives nationales du *commerce de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, du commerce et de la réparation de l'automobile, commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles, cabinets et cliniques vétérinaires, vétérinaires praticiens salariés, etc.*

Les branches professionnelles dont les secteurs d'activité étaient et sont encore fortement impactés par la crise ont aussi négocié des accords en matière d'activité partielle de longue durée (APLD). Certaines d'entre elles ont également proposé un modèle de document unilatéral afin de soulager le chef d'entreprise dans ce processus.

Des accords en matière d'APLD sont ainsi recensés dans les branches professionnelles représentées par la Confédération nationale de l'artisanat, des métiers et des services – CNAMS – (telles que les branches de la *coiffure, de la blanchisserie-teinture et nettoyage, des fleuristes et vente et services des animaux familiers, de l'imprimerie de labeur, etc.*) et par l'Union nationale des professions libérales – UNAPL – (comme les branches des *huissiers de justice, des cabinets d'expertises automobile, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, de l'enseignement privé indépendant, des administrateurs mandataires judiciaires et greffes des tribunaux de commerce* qui ont fusionné).

À noter que les secteurs du bâtiment – représenté par la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) – des travaux publics et du paysage – représenté par la Chambre nationale des artisans des travaux publics

et du paysage (CNATP) – et de l'alimentation en détail – représenté par la Confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) – n'ont pas, dans l'ensemble et à l'exception des hôtels, cafés, restaurants, subi un impact de la même ampleur sur leur activité. Cela pourrait expliquer l'absence d'accord au niveau de la branche professionnelle en matière d'APLD.

En lien avec la crise sanitaire, certains accords de branche ont entériné le maintien des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé pour les salariés placés en activité partielle du fait de l'impact des mesures visant à limiter la propagation du virus sur l'activité des entreprises de proximité (par exemple : la convention collective nationale des *pharmacies d'officine*).

D'autres accords de branche ont adapté la formation professionnelle et plus particulièrement les conditions de validation des certificats de qualification professionnelle (CQP) au regard de la situation sanitaire et du protocole national pour la santé et la sécurité des salariés (à titre d'exemple, la convention collective nationale du *commerce et de la réparation de l'automobile*), ou ont consacré des mesures dérogatoires exceptionnelles afin de contribuer à maintenir la trésorerie des entreprises, d'assurer une meilleure protection des salariés et de gérer les arrêts de travail dérogatoires (pour exemple, la convention collective nationale de la *fabrication de l'ameublement*).

Naturellement, le travail des branches professionnelles en 2020 ne s'est pas circonscrit aux problématiques posées par la crise de la Covid-19. Ont été abordés des thèmes plus récurrents par les branches professionnelles relevant des champs des organisations membres de l'U2P (Capeb, CGAD, CNAMS, UNAPL et CNATP) tels que les salaires et indemnités de petits déplacements, la complémentaire santé, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle, la reconversion ou promotion par alternance, etc.

Des accords de méthode ont été négociés, notamment dans le secteur du bâtiment et dans la branche de la *couture parisienne*, pour déterminer les thèmes des réunions pour les années 2020 et 2021 ainsi que le calendrier.

Enfin, un certain nombre de branches professionnelles ont continué à être mobilisées sur le chantier de la restructuration des branches, à l'instar des branches de la *boucherie, boucherie-charcuterie, triperie* et de la *poissonnerie* qui ont acté un regroupement de champs conventionnels.

Concernant le bâtiment, la Capeb, la CFDT, la CGT et l'UNSA⁽²⁾ ont, dans le cadre de la restructuration, abouti à deux conventions collectives : l'une pour les salariés des entreprises jusqu'à dix salariés et l'autre pour les salariés des entreprises de plus de dix salariés. Ces travaux se heurtent cependant au refus du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de prendre les arrêtés de représentativité sur ces champs.

2) UNSA : uniquement pour les salariés des entreprises jusqu'à dix salariés.

Concernant les professions libérales, les travaux relatifs à la création de la convention collective nationale des professions libérales, dite CCNPL, se sont poursuivis. Ce projet a pour objectifs de préserver l'identité des professions libérales, rassembler la famille libérale et lui assurer ainsi une meilleure représentation et couverture de son champ. L'UNAPL et ses organisations membres ont travaillé en 2020 sur l'élaboration d'un projet de position patronale commune et de pacte de gouvernance interne. L'objectif est désormais d'engager les négociations avec les organisations syndicales de salariés, dans la mesure du possible, courant de l'année 2021.

2. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL

L'U2P souligne le dynamisme du dialogue social au niveau interprofessionnel. Celui-ci s'est concrétisé par deux accords conclus au niveau national interprofessionnel. Mais avant d'aborder ce point, l'U2P souhaite mettre en lumière une activité qui n'aboutit pas directement à la conclusion d'accords mais qui, néanmoins, occupe une place essentielle dans le bon fonctionnement des entreprises. Il s'agit de l'activité des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et tout particulièrement de celle des CPRI de l'artisanat (CPRIA) et des professions libérales (CPR-PL), qui relèvent du champ de l'U2P.

2.1. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU RÉGIONAL INTERPROFESSIONNEL

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

C'est tout naturellement qu'elles ont accompagné les entreprises de proximité durant la crise sanitaire. Elles ont, par exemple, proposé des services d'accompagnement RH, sensibilisé les autorités locales aux difficultés rencontrées par les TPE ou participé à l'action « Objectif Reprise » mise en œuvre au niveau régional, permettant ainsi une adéquation entre les besoins du terrain et l'appui proposé notamment en matière d'organisation du travail, de dialogue social ou de protocole sanitaire.

2.2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Au niveau national interprofessionnel, les partenaires sociaux ont mené à bien les deux négociations ouvertes en 2020 qui ont abouti à des accords signés majoritairement. Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) développés ci-après traitent des questions relatives au télétravail et à la santé au travail.

A. L'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

La négociation sur le télétravail s'est ouverte après le confinement imposé entre mars et mai 2020. Compte tenu de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 et de la nécessité de poursuivre, dans la mesure du possible, les activités professionnelles en limitant les contacts, de nouveaux modes d'organisation du travail se sont mis en place. Aussi, il est apparu urgent de négocier sur le recours au télétravail.

Ainsi, l'ANI définit ce qu'est le télétravail pour les partenaires sociaux, détermine les conditions d'éligibilité des postes, acte le fait que le télétravail est un mode d'organisation qui doit refléter la volonté du salarié et de l'employeur et qu'il peut y être mis fin, encadre les modalités de remboursement des frais, évoque le recours exceptionnel, etc.

De nombreuses dispositions de l'ANI ont pris en compte la taille ou les activités des entreprises.

En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise.

Les organisations signataires ont souhaité expliciter l'environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l'entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail.

En outre, la faisabilité de la mise en place du télétravail s'appréhende, le cas échéant, en fonction de la taille de l'entreprise et de ses activités.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de CSE, les signataires de l'ANI encouragent l'employeur qui envisage la mise en place du télétravail à se concerter avec les salariés, au regard d'un accord de branche conclu sur ce thème, s'il existe.

Il est rappelé que, en fonction des spécificités de chaque entreprise, le recours au télétravail peut être un moyen de limiter certains risques en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas de pandémie.

Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les employeurs sont encouragés à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

B. L'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail

La négociation interprofessionnelle sur la santé au travail a pris fin le 9 décembre 2020 avec la conclusion d'un accord entre, d'une part, l'U2P, le Medef et la CPME et, d'autre part, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC intitulé : « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail ».

Cet accord se décline en quatre parties traitant de :

- la promotion d'une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail ;
- la promotion d'une qualité de vie au travail (QVT) en articulation avec la santé au travail ;
- la promotion d'une offre de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) efficiente et de proximité ;
- une gouvernance rénovée, un financement maîtrisé.

Parmi les chefs d'entreprise de proximité, il y avait un fort sentiment d'insatisfaction quant aux services de santé au travail.

L'U2P considérait ainsi que les services de santé au travail devaient être totalement remis à plat. Cela paraissait d'autant plus nécessaire que les chefs de petites entreprises n'ont pour la plupart pas de service ou de compétences consacrés en interne en matière de santé au travail. Ils se retrouvent bien souvent isolés face à ces questions.

Il était donc indispensable que le système de santé au travail prenne véritablement en compte les besoins des entreprises de proximité et de leurs salariés. Les dernières réformes sur la santé au travail ne s'étaient que trop peu intéressées à ces besoins, que ce soit en matière de prévention ou de maintien dans l'emploi.

La négociation interprofessionnelle sur la santé au travail menée en 2020 a donc été une réelle opportunité d'améliorer les choses. Cette négociation a été exigeante – plus d'une douzaine de réunions – souvent technique mais a permis d'aboutir à un texte de compromis à la fois ambitieux et innovant.

La conclusion de cet ANI ainsi que le dépôt, en fin d'année 2020, d'une proposition de loi censée le transcrire législativement sont une opportunité pour recentrer le système sur la prévention et l'appui concret aux entreprises.

L'U2P est donc très attachée à ce que la proposition de loi soit au plus proche de ce que les partenaires sociaux ont négocié.

Concernant le contenu de l'ANI du 9 décembre 2020, les points que retient particulièrement l'U2P visent :

- La refonte de l'offre de services des services de santé au travail par le biais d'un cahier des charges national et d'une certification. Cela permettra d'enrichir et d'harmoniser les prestations assurées par les SPSTI.
- L'ouverture à la médecine de ville par le biais du médecin praticien correspondant pour assurer le suivi médical de certains salariés qui ne sont pas sur des postes à risque. Cette mesure particulièrement innovante facilitera le suivi médical des salariés et contribuera à recentrer l'action du médecin du travail sur les situations les plus complexes nécessitant son expertise.
- L'accompagnement des travailleurs indépendants pour qu'ils puissent bénéficier, volontairement, d'un suivi de leur état de santé en lien avec leur activité professionnelle.
- La clarification des modalités de désignation des représentants des organisations professionnelles d'employeurs au sein des conseils d'administration des SPSTI.

Pour conclure, l'U2P considère qu'il ressort du code du travail, et tout particulièrement de l'article L.1 qui dessine une coproduction de normes, le fait que les dispositions des accords nationaux interprofessionnels négociés et signés devraient faire l'objet d'une transposition législative.

Or, l'U2P regrette que le pouvoir législatif s'affranchisse parfois du contenu d'un ANI et dénature le travail des partenaires sociaux comme il tente de le faire actuellement avec la réforme de la santé au travail ou comme il l'a déjà opéré sur la formation professionnelle.

PARTIE 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2020

1. Les mesures d'adaptation à la crise sanitaire	103
1.1. L'aménagement temporaire de la durée du temps de travail pour faire face à la crise sanitaire	103
1.2. L'épargne salariale, un domaine fortement impacté par l'épidémie de la Covid-19	105
1.3. Adaptations temporaires du recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et de travail temporaire (CTT)	106
1.4. La protection sociale complémentaire (PSC)	107
1.5. Des délais de conclusion et d'extension des accords collectifs réduits pour soutenir la poursuite de la négociation collective	111
1.6. Les mesures d'adaptation à la crise sanitaire, facteurs de continuité du dialogue social	112
1.7. Sécuriser les salariés dans le cadre de l'activité partielle	116
1.8. Sécuriser les entreprises dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD)	118
2. La loi d'accélération et de simplification de l'action publique	120
2.1. Le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises	120
2.2. La modification de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	122
3. Le déploiement de la formation professionnelle : dispositif Pro-A	123
3.1. Présentation du dispositif	123
3.2. État des lieux du dispositif	123
4. Renforcer la protection sociale complémentaire	125
4.1. La réforme du « 100 % santé »	126
4.2. Le droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaire santé	127

Chapitre 1

Le contexte normatif en 2020

1. LES MESURES D'ADAPTATION À LA CRISE SANITAIRE

1.1. L'AMÉNAGEMENT TEMPORAIRE DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR FAIRE FACE À LA CRISE SANITAIRE

Les jours de congés payés et jours de repos conventionnels permettent d'assurer la protection de la santé, du repos et des loisirs qui sont garantis par la Constitution. Dans ces domaines, la législation laisse de larges possibilités de négociation par accord collectif. Les congés payés sont toutefois encadrés par le droit de l'Union européenne, contrairement aux jours de repos conventionnels.

Dans le contexte de la crise sanitaire causée par la pandémie liée à la Covid-19, la législation sur les congés payés et les jours de repos conventionnels a été temporairement aménagée : notamment, les délais de prise des jours ont été raccourcis et les possibilités de monétisation ont été élargies.

Dès l'émergence de la crise sanitaire de la Covid-19, la durée du travail et la mobilisation des jours de repos et de congés payés ont constitué une variable d'ajustement nécessaire pour faire face à l'ampleur de la crise.

C'est dans cet objectif qu'a été prise l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid-19. Les mesures prises sont temporaires et spécifiques au contexte.

Cette ordonnance, entrée en vigueur le 26 mars 2020, devait initialement cesser de produire ses effets le 31 décembre 2020. Toutefois, compte-tenu de la persistance de la crise sanitaire, 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 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 les mesures prises en matière de congés et de jours de repos.

A. Les congés payés

Le droit national prévoit une période de cinq semaines de congés payés. Si certains principes sont d'ordre public et s'imposent toujours à l'employeur, les partenaires sociaux peuvent aménager par accord les conditions de prise et de fractionnement des congés payés. Ce n'est qu'à défaut d'accord que l'employeur peut, par décision unilatérale, prévoir les règles de prise des congés et décider des dates de départ en congé de ses salariés.

L'ordonnance du 25 mars 2020 précitée 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.

Notamment, le délai de prévenance des salariés d'un mois peut être réduit à un jour franc, et les congés peuvent être fractionnés sans l'accord du salarié. L'employeur peut modifier dans les mêmes délais les dates de prise de jours de congés payés déjà posés.

L'employeur n'est pas contraint d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans son entreprise.

Ces deux mesures, imposition ou modification de congés, ne peuvent concerner au total que 6 jours ouvrables de congés.

B. Les jours de repos

Les jours de repos conventionnels, dont l'ensemble des modalités de prise sont déterminées par accord collectif, recouvrent :

- les jours de réduction du temps de travail issus d'un dispositif de réduction du temps de travail ;
- les jours de repos prévus conventionnellement dans un dispositif d'aménagement du temps de travail ;
- les jours de repos attachés à une convention de forfait ;
- les jours de repos présents sur le compte épargne temps du salarié.

L'ordonnance permet à l'employeur, quand l'intérêt de l'entreprise le justifie et eu égard aux difficultés économiques liées à la Covid-19, de décider de la prise des jours de repos ou d'en modifier la date unilatéralement, quelles que soient les stipulations des accords collectifs à ce propos, dans la limite de 10 jours.

Les journées ou demi-journées de repos conventionnels concernés par l'ordonnance sont :

- les jours de réduction du temps de travail issus d'un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ;
- les jours de repos prévus conventionnellement dans un dispositif d'aménagement du temps de travail ;

- les jours de repos attachés à une convention de forfait ;
- les jours de repos présents sur le compte épargne temps du salarié.

C. La création d'un fonds de solidarité

La loi 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 a permis à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 :

- D'une part, la **création d'un fonds de solidarité interne** à l'entreprise par accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou de branche. Par ce mécanisme, l'employeur peut imposer aux salariés en activité partielle qui bénéficient d'un maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles, d'affecter au fonds de solidarité des jours de repos conventionnels et de congés payés. Ce fonds est destiné à financer une rémunération complémentaire pour les salariés en activité partielle qui n'ont pas bénéficié d'un maintien de leur rémunération.
- D'autre part, de **monétiser des jours de congés payés et des jours de repos conventionnels** par accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou de branche, au salarié placé en activité partielle souhaitant compléter sa rémunération et sur sa demande.

Ces deux mécanismes ne peuvent concerner que la cinquième semaine de congés payés, les jours de congés payés conventionnels, et les jours de repos conventionnels, dans la limite totale de 5 jours par salarié. Ces jours peuvent ou non avoir été déposés sur un compte épargne-temps.

La 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, a prorogé ces mesures jusqu'au 30 juin 2021.

En synthèse, les dispositions relatives à la prise des jours de repos et de congés des salariés ont été à même de répondre à la nécessité de baisser la durée du travail temporairement et rapidement dans les entreprises. La prise de ces jours de congés et de repos par les salariés a permis aux entreprises d'envisager plus sereinement une reprise de l'activité.

1.2. L'ÉPARGNE SALARIALE, UN DOMAINE FORTEMENT IMPACTÉ PAR L'ÉPIDÉMIE DE LA COVID-19

La crise sanitaire et la proclamation de l'état d'urgence sanitaire sont intervenues au moment de l'année qui correspond pour la plupart des entreprises – celles dont l'exercice est calé sur l'année civile – aux opérations de versement des primes d'intéressement et de participation (avant fin mai) et à la négociation des accords d'intéressement (avant fin juin). Pour répondre aux difficultés de négociation collective rencontrées par les entreprises dans ce contexte, plusieurs ordonnances ont été prises en application de la loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de la Covid-19.

L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020⁽¹⁾ a prévu le report des dates limites de versement des primes de participation et/ou d'intéressement devant être versées en 2020, jusqu'au 31 décembre 2020 sans pénalités de retard, au lieu du 31 mai 2020 pour les entreprises dont l'exercice est conforme à l'année civile.

Ce report a permis de pallier les difficultés liées à l'exécution des ordres et traitements des opérations individuelles et collectives de versement et au manque de financement ponctuel de certaines entreprises.

L'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a prévu le report de la date limite de conclusion des accords d'intéressement au 31 août 2020 au lieu du 30 juin 2020 sans que cela ne remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations qui sont attachées à ce dispositif.

Cette mesure a permis de faciliter la mise en place et le renouvellement des accords d'intéressement dont la négociation a été fortement impactée par les mesures sanitaires. Elle s'est articulée avec le report de la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2020 dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale et avec la suppression de la condition d'avoir conclu un accord d'intéressement pour verser jusqu'à 1 000 euros de prime exonérée.

Au-delà de 1 000 euros et jusqu'à un plafond d'exonération relevé à 2 000 euros, la condition a toutefois été maintenue par l'ordonnance afin d'inciter les entreprises à verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à leurs salariés qui ont assuré la continuité de l'activité pendant la période de crise sanitaire tout en encourageant le partage de la valeur au sein de l'entreprise par la conclusion d'accords d'intéressement.

1.3. ADAPTATIONS TEMPORAIRES DU RECOURS AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) ET DE TRAVAIL TEMPORAIRE (CTT)

L'article 41 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire contient des adaptations du code du travail en matière de recours aux contrats courts dans le contexte de la crise sanitaire et de la reprise de l'activité.

1) Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

La loi vise :

- 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 de ces contrats, au titre notamment de l'activité partielle. Ainsi, les partenaires sociaux de l'entreprise – le cas échéant, de l'entreprise utilisatrice – peuvent 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 devront être en mesure de pourvoir rapidement à des besoins nouveaux en main d'œuvre pour répondre aux commandes et nécessités du marché, les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent adapter pour leur entreprise, 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 priment 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 peuvent être précisés ou complétés par les partenaires sociaux des entreprises utilisatrices. La négociation au niveau de l'entreprise doit 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).

À l'exception de cette dernière dérogation relative aux cas de recours, les dispositions prévues par l'article 41 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 en matière de contrats courts ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2021 par 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.

1.4. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

L'intervention du législateur a permis de préserver, durant la période d'épidémie de la Covid-19, le bénéfice effectif des droits des salariés en matière de PSC, en particulier pour les salariés concernés par l'activité partielle, et de sécuriser l'articulation des dispositifs légaux et conventionnels en cas d'arrêt de travail pour maladie.

A. Le dispositif de maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle

L'article 12 de la loi d'urgence du 17 juin 2020⁽²⁾ impose le maintien obligatoire des garanties de PSC, hors retraite supplémentaire, à l'ensemble des salariés placés en activité partielle, à compter du 12 mars 2020. Cela a notamment concerné les garanties en matière de remboursements de frais de soins de santé (complémentaire santé d'entreprise) et la prévoyance.

L'article 8 de la loi d'urgence du 14 novembre 2020⁽³⁾ a prolongé la mesure du 31 décembre 2020 au 30 juin 2021. Ce dispositif répond à une difficulté liée à la rédaction de certains actes fondateurs des régimes collectifs – convention ou accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur⁽⁴⁾ – et certains contrats collectifs d'assurance, dans des contextes où l'activité partielle était auparavant peu mobilisée. En effet, certains actes fondateurs et contrats collectifs prévoient que les garanties des salariés sont suspendues dans le cas où leur contrat de travail est suspendu. Dans le contexte de recours massif à l'activité partielle, l'application de telles clauses aurait privé les salariés du bénéfice de leurs garanties. Cette mesure a donc permis de sécuriser le bénéfice des garanties de PSC aux salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'un placement en activité partielle (y compris activité partielle de longue durée).

Les dispositions de l'article 12 de la loi d'urgence sont d'ordre public et s'appliquent donc même lorsque l'acte fondateur et le contrat collectif ne prévoient pas ce maintien ou prévoient, à l'inverse, que la PSC ne doit pas être maintenue en cas d'activité partielle. Seules les garanties de retraite supplémentaire peuvent être suspendues, sous réserve du respect des stipulations de l'acte fondateur du régime et du contrat collectif. Le non-respect de ces dispositions a également pour conséquence de priver le régime d'entreprise mis en place du bénéfice des exemptions de cotisations sociales dont bénéficient les employeurs⁽⁵⁾. Une instruction ministérielle⁽⁶⁾ précise les conditions du maintien du bénéfice des exemptions de cotisations sociales.

Le dispositif de maintien des garanties de PSC résout également la question des contrats collectifs d'assurance dont les primes ou cotisations et les prestations sont assises sur la rémunération soumise à cotisations sociales. En effet, l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est exonérée de cotisations sociales et est un revenu de remplacement, elle n'entre donc pas dans l'assiette définie par ces contrats. Dans ces cas, la loi a défini une assiette minimale de calcul des cotisations et prestations à substituer à l'assiette définie par l'acte fondateur ou

2) 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.

3) 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.

4) Article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

5) 4° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

6) Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de la Covid-19.

le contrat : il s'agit de l'indemnité d'activité partielle, augmentée du complément employeur à cette indemnité lorsqu'un tel complément est versé.

En complément, le dispositif de maintien des garanties de PSC interdit aux organismes complémentaires (OC) de suspendre les garanties et de résilier les contrats collectifs en cas d'impayés de cotisations ou primes pendant la période du 12 mars au 15 juillet 2020. Les employeurs pouvaient par ailleurs solliciter jusqu'à cette date des reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues, lesquelles devaient être régularisées au plus tard au 31 décembre 2020.

Le dispositif de maintien de la PSC pour les salariés en activité partielle est une mesure d'urgence qui doit prendre fin le 30 juin 2021. À compter du 1^{er} juillet 2021, le droit commun des contrats s'appliquera de nouveau. Dès lors, il appartient aux partenaires sociaux, au niveau de la branche ou de l'entreprise, de prévoir les modalités de maintien des garanties pour les salariés placés en activité partielle à compter de cette date.

B. L'indemnisation des arrêts de travail pendant l'épidémie de la Covid-19

La stratégie de lutte contre l'épidémie de la Covid-19 a conduit, depuis février 2020, à imposer des mesures d'isolement préventif des personnes identifiées comme « cas contact à risque de contamination à la Covid-19 », des personnes vulnérables à la Covid-19, des personnes présentant les symptômes de la Covid-19, des personnes mises en quarantaine sur décision préfectorale à leur arrivée en outre-mer, des personnes placées en septaine à leur retour d'un déplacement pour motif impérieux dans un pays hors Union européenne ou en Outre-mer. Ont aussi bénéficié de mesures dérogatoires d'arrêt et d'indemnisation les parents contraints de garder leur enfant à domicile, ainsi que les personnes diagnostiquées malades de la Covid-19.

Ces mesures ont nécessité l'adaptation des modalités d'indemnisation pour compenser la perte de revenus liée à l'arrêt de travail. Le périmètre et les modalités de l'indemnisation par l'Assurance Maladie et par l'employeur ont évolué au cours de l'année 2020, en application notamment des décrets pris sur la base de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale – décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 – ou sur la base de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

- **Les conditions d'indemnisation par l'Assurance Maladie de ces arrêts de travail ont été assouplies** : indemnisation au premier jour de l'arrêt de travail (suppression du délai de carence), suppression de la condition de durée minimale d'affiliation à la Sécurité sociale et de la condition de durée minimale de cotisation, non-prise en compte des indemnités journalières dérogatoires dans les compteurs d'indemnités journalières. À noter que les salariés de droit privé se trouvant dans la situation de devoir garder leur enfant à domicile ou qui sont vulnérables à la Covid-19 et ne peuvent pas télétravailler ont vocation à être placés en activité partielle. L'indemnisation de ces situations par la Sécurité sociale ne concerne que les professions libérales, artisans-commerçants,

professionnels de santé, artistes-auteurs, stagiaires de la formation professionnelle, gérants salariés, contractuels de droit public, fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures, assistantes maternelles ou gardes d'enfants à domicile. Ce dispositif a cessé au 31 août 2020 pour les personnes cohabitant avec des personnes vulnérables⁽⁷⁾ et doit cesser au 31 décembre 2021 pour les autres bénéficiaires⁽⁸⁾. Ces personnes peuvent bénéficier du complément à l'indemnité versée aux salariés placés en position d'activité partielle, éventuellement mis en place dans leur entreprise, de façon à maintenir une partie ou la totalité de la rémunération habituelle du salarié. En tant que salariés placés en position d'activité partielle, ces personnes bénéficient également du maintien obligatoire des garanties de PSC mentionné précédemment (cf. *supra*. A. Le dispositif de maintien des garanties de PSC pour les salariés placés en activité partielle).

- De la même manière, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 mars 2021⁽⁹⁾, le bénéfice du **maintien de salaire par l'employeur**⁽¹⁰⁾ est facilité pour les salariés subissant une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile : maintien de la rémunération brute à 90 % dès le premier jour d'arrêt de travail (suppression du délai de carence, à compter du 23 mars 2020), suppression de la limitation de la durée d'indemnisation⁽¹¹⁾, suppression de l'exclusion habituelle de certains salariés du bénéfice du maintien de salaire.
- **S'agissant de leur prise en charge par les régimes de PSC mis en place dans les entreprises**, en fonction des stipulations de l'acte fondateur du régime et du contrat collectif, ces arrêts de travail peuvent faire l'objet d'une indemnisation complémentaire dans le cadre du régime collectif de prévoyance, permettant de maintenir en partie ou en totalité la rémunération des salariés en arrêt. C'est le cas par exemple de l'accord du 6 juillet 2020 portant sur les mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la *pharmacie d'officine* et son avenant du 13 janvier 2021. Par ailleurs, les fédérations d'OC⁽¹²⁾ se sont engagées par accord de place à prendre en charge ces arrêts de travail pour les personnes vulnérables (affection de longue durée et femmes enceintes)⁽¹³⁾,

7) Article 2 du décret n° 2020-521 du 5 mai 2020.

8) Article 2 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

9) Article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ; article 9 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ; décret n° 2020-434 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail (abrogé) et décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021.

10) Article L. 1226-1 du code du travail.

11) La suppression de la limitation de la durée d'indemnisation permet aux salariés ayant déjà bénéficié d'un ou plusieurs arrêts de travail dans l'année de continuer de bénéficier du maintien de salaire par leur employeur, habituellement limité à une certaine durée établie en jours par an.

12) Le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP), la Fédération française de l'assurance (FFA) et la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF).

13) Les arrêts de travail pour garde d'enfant ne sont donc pas systématiquement pris en charge par les OC. Certains OC ont cependant annoncé les indemniser également (par exemple Pro BTP ou Malakoff Humanis).

y compris lorsque les stipulations contractuelles conditionnent l'indemnisation à la constatation médicale de l'arrêt de travail.

1.5. DES DÉLAIS DE CONCLUSION ET D'EXTENSION DES ACCORDS COLLECTIFS RÉDUITS POUR SOUTENIR LA POURSUITE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Afin de soutenir la poursuite de la négociation collective pendant la crise sanitaire et de permettre aux partenaires sociaux de faire face à l'urgence des situations créées par l'épidémie de la Covid-19, un dispositif exceptionnel de raccourcissement de certains délais de conclusion et d'extension des accords collectifs relatifs aux conséquences de la crise sanitaire a été mis en place par l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 et le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19. Ce dispositif n'était toutefois applicable qu'aux accords d'entreprise et de branche dont l'objet exclusif était de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de l'épidémie. Il a cessé de s'appliquer le 10 octobre 2020.

A. Le raccourcissement de certains délais de conclusion des accords d'entreprise

Pour permettre aux entreprises de réaménager rapidement par voie d'accord l'organisation du travail, l'ordonnance du 15 avril 2020 a notamment modifié les délais prévus pour la consultation des salariés.

Concernant **les accords négociés avec des délégués syndicaux**, elle a modifié les délais prévus par l'article L. 2232-12 du code du travail :

- le délai de 1 mois au terme duquel les organisations syndicales signataires d'un accord peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord a été réduit à 8 jours ;
- le délai de 8 jours à compter duquel la consultation des salariés peut ensuite être organisée a été réduit à 5 jours.

Concernant **les accords négociés sans délégué syndical**, l'ordonnance a modifié les délais prévus par les articles L. 2232-21, relatif à l'approbation des accords par les salariés à la majorité des deux tiers, et L. 2232-25-1 relatif à l'information sur préalable à la négociation.

Ainsi, dans les entreprises sans délégué syndical, dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés ou compris entre 11 et 20 salariés, le délai de 15 jours au terme duquel l'employeur doit consulter les salariés sur un projet d'accord a été réduit à 5 jours.

Par ailleurs, dans les entreprises sans délégué syndical dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, le délai d'un mois, au terme duquel les membres du comité social et économique (CSE) qui acceptent de négocier en informent l'employeur, a été réduit à 8 jours.

B. Le raccourcissement de certains délais de conclusion et d'extension des accords de branche

Afin de permettre une extension rapide des accords de branche et des accords professionnels relatifs aux conséquences de la crise sanitaire, l'ordonnance du 15 avril 2020 et le décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 ont modifié les dispositions du code relatives à l'opposition à leur entrée en vigueur ainsi qu'à leur extension :

- S'agissant de **l'entrée en vigueur** des accords de branche et des accords professionnels, le délai de 15 jours pendant lequel les organisations syndicales non signataires représentant la majorité des suffrages exprimés peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord a été réduit à 8 jours à compter de la notification.
- S'agissant de **l'extension**, le délai pendant lequel les organisations professionnelles d'employeurs représentant plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes peuvent s'opposer à l'extension d'un accord et le délai pendant lequel les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives peuvent demander au ministre la saisine du groupe d'experts ont été réduits de 1 mois à 8 jours. Enfin, le délai de 15 jours pendant lequel les organisations et les personnes intéressées peuvent présenter leurs observations à compter de la publication de l'avis d'extension a été réduit à 8 jours.

1.6. LES MESURES D'ADAPTATION À LA CRISE SANITAIRE, FACTEURS DE CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Pendant la crise sanitaire, les dispositions relatives au CSE ont continué de s'appliquer, en particulier les obligations en matière d'information et de consultation. Cependant, des adaptations ont été nécessaires pour faire face à l'épidémie et permettre aux élus de continuer d'exercer leur mission malgré les difficultés liées au contexte sanitaire (suspension des processus électoraux, renforcement de la consultation à distance, réduction des délais).

La crise sanitaire et la décision du report du scrutin de l'audience des très petites entreprises (TPE), ont également eu des effets sur l'institution prud'homale, en reportant d'une année la date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes, initialement prévu au 1^{er} janvier 2022. Enfin, les contraintes de l'état d'urgence sanitaire ont conduit à adapter les dispositifs de formation continue prud'homale et de formation syndicale *via* l'introduction de nouvelles modalités pédagogiques en format distanciel.

A. Des aménagements multiples ont été apportés afin d'assurer la continuité de l'activité du CSE

La suspension des processus électoraux

Le premier confinement, entré en vigueur le 17 mars 2020, a entraîné de nombreuses difficultés quant à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises. L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel a ainsi suspendu les processus électoraux pour une période définie.

S'agissant des processus électoraux alors en cours, ils ont été suspendus du 12 mars 2020 au 31 août 2020, sans que cette suspension ne remette en cause la régularité des opérations électorales accomplies auparavant. Néanmoins, l'employeur a pu fixer, par décision unilatérale, une date de reprise située entre le 3 juillet et le 31 août 2020. S'agissant des processus électoraux qui n'avaient pas été engagés avant le 12 mars 2020 et qui devaient l'être avant le 31 août 2020, ils ont été reportés à une date fixée par l'employeur entre le 24 mai 2020 et le 31 août 2020. Qu'ils soient suspendus ou reportés, l'ensemble des processus électoraux devaient avoir repris leur cours normal le 31 août 2020, au plus tard.

Enfin, pour permettre la continuité de l'instance et un maintien de la représentation du personnel en place pendant cette période de suspension, l'ordonnance précitée a prévu la prorogation des mandats des représentants du personnel sortants jusqu'à l'achèvement du processus électoral.

Le renforcement des consultations à distance du CSE

Les réunions du CSE peuvent se dérouler par visioconférence si cette modalité a été prévue par accord négocié entre l'employeur et les membres élus. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile. L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 précitée a élargi, à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des CSE et des comités sociaux et économiques centraux (CSEC).

Dans le contexte de crise sanitaire, l'utilisation de la visioconférence sans limitation du nombre de séances tenues selon cette modalité permet en effet de s'affranchir des déplacements des membres convoqués à la réunion. Elle constitue ainsi un moyen d'assurer la continuité du fonctionnement de l'instance.

L'ordonnance a permis également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions du CSE, selon deux modalités qui n'existaient pas antérieurement, à savoir par audioconférence et par messagerie instantanée. Ces dispositions dérogatoires et temporaires étaient applicables aux réunions convoquées jusqu'à la fin du premier état d'urgence sanitaire.

Au cours du deuxième confinement, l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel a renouvelé les facilités d'organisation à distance des réunions du CSE.

Cependant, l'organisation de réunion à distance ne doit pas être le seul et unique moyen de réunir les instances représentatives du personnel, d'autant plus que de nombreuses entreprises ont pu maintenir leur activité au cours de la dernière période de confinement. Ainsi, en application de cette ordonnance, les élus peuvent s'opposer à la décision de l'employeur de réunir l'instance à distance lorsqu'il s'agit de consulter les élus sur des sujets sensibles (licenciements économiques collectifs, mise en œuvre des accords de performance collective, des accords portant rupture conventionnelle collective et de l'activité partielle de longue durée).

La réduction des délais de consultation du CSE

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage préalablement à leur mise en œuvre. Afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique après le premier confinement et dans des conditions protectrices pour les salariés, il était nécessaire que cette consultation puisse être organisée dans des conditions adaptées.

L'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020, adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de la Covid-19, et son décret d'application, sont venus aménager les délais qui jalonnent cette procédure. Les délais ainsi modifiés sont ceux applicables pour les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19. Cela concerne notamment les décisions ayant un impact sur l'organisation du travail ou la prévention des risques professionnels.

Les délais de communication de l'ordre du jour des réunions du CSE ont ainsi été temporairement réduits. De même, les nouveaux délais à l'issue desquels les instances sont réputées avoir été consultées et avoir rendu un avis négatif, d'une durée habituelle de 1 à 3 mois, ont été fixés temporairement à des durées de 8 à 12 jours. En outre, les délais applicables aux différentes phases de la procédure, lorsqu'un expert intervient à la demande du CSE pour éclairer son avis, ont également été aménagés.

Ces délais aménagés étaient applicables jusqu'au 23 août 2020.

B. L'impact de la crise sanitaire sur le calendrier de l'institution prud'homale et l'organisation des formations syndicales et prud'homales

L'ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative à la désignation des conseillers prud'homaux

Le décalage du calendrier de la mesure de l'audience patronale au deuxième semestre de l'année 2021 a nécessité un report du renouvellement général des conseils de prudhommes – initialement prévu en janvier 2022 – et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) – initialement prévu en juillet 2021 – dont les désignations sont opérées sur la base des résultats enregistrés dans le cadre de la mesure de l'audience quadriennale.

Ainsi, les articles 2 et 3 de l'ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 prévoient que la date de leur prochain renouvellement est fixée par arrêté au plus tard le 31 décembre 2022, pour les conseils de prudhommes, et le 31 décembre 2021, pour les CPRI.

Le mandat des actuels conseillers prud'homaux est également prorogé jusqu'à cette nouvelle échéance et des autorisations d'absence dans la limite de 6 jours par an au titre de la formation continue prud'homale sont octroyées pour cette année de mandature supplémentaire.

La mise en place d'un dispositif de formation continue adapté

L'organisation des formations prud'homales

Les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire – confinement, fermeture des universités, limitation des déplacements – n'ont pas permis aux organismes de formation de réaliser l'intégralité des activités de formation qui étaient programmées pour l'année 2020 en présentiel. Il a donc été décidé que ces formations pouvaient se dérouler à distance, constituant ainsi une nouvelle modalité de formation jusqu'alors non exploitée.

Pour les journées de formation se déroulant à distance, un nouveau tarif a été fixé, intégrant une diminution des frais de déplacement et de séjour des stagiaires par rapport au dispositif de formation en présentiel. La mise en place de formations prud'homales à distance en complément de la formation en présentiel était souhaitée par les organismes de formation afin de maintenir la formation des conseillers, dans le cadre de leur professionnalisation.

Les organismes de formation, qu'il s'agisse des organismes de formation prud'homale comme des instituts du travail intégrés aux universités, continuent de travailler à la mise en place de la formation à distance. Au 31 mars 2021, sur 21 organismes, 17 d'entre eux se sont engagés dans le déploiement de la formation à distance.

L'organisation des formations économiques, sociales et syndicales (FESS)

Dans le cadre des FESS dispensées par les instituts du travail, le recours aux formations à distance a été peu utilisé malgré les offres de plusieurs instituts. Un seul institut régional a mis en place des formations à distance avec des retours très favorables.

La faiblesse du nombre de formations syndicales à distance s'explique par des difficultés matérielles rencontrées par les instituts et par les limites pédagogiques que présente ce format.

Les formations syndicales se caractérisent par une forte interactivité entre les stagiaires ainsi que par des mises en situation. La prise en compte de ces caractéristiques nécessite une adaptation spécifique dans le cadre d'une formation réalisée en distanciel, ainsi qu'une transformation des outils et des pratiques pédagogiques des organismes de formation, qui n'est pas immédiate et qui requiert un fort investissement.

1.7. SÉCURISER LES SALARIÉS DANS LE CADRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Présentation du dispositif de l'activité partielle

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur faisant face à des difficultés ponctuelles de faire prendre en charge tout ou partie du coût de l'indemnité versée aux salariés. Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif a montré toute son efficacité pour soutenir l'emploi en période de baisse d'activité ou de circonstances exceptionnelles et a connu une mobilisation particulièrement importante pendant la crise Covid-19.

Au cours de l'année 2020 et des derniers mois, dans le contexte de la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle a été profondément modifié sur le fondement de l'article 11⁽¹⁴⁾ de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid-19. L'objectif poursuivi était de faciliter et de renforcer le recours à l'activité partielle.

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

14) 1°b En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet : de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants, article R. 5122-1 du code du travail :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement, en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Pendant la période d'activité partielle

- L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle.
- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Dans le cadre de la crise sanitaire, élargissement des bénéficiaires de l'activité partielle

Avant les réformes successives du printemps 2020, certaines catégories de salariés et d'employeurs étaient exclues du dispositif du fait de spécificités inhérentes notamment à la relation contractuelle du travail (voyageur, représentant et placier [VRP], pigistes, salariés à domicile, etc.).

Afin de disposer d'un mécanisme de prévention des licenciements économiques en réponse à la crise sans précédent qui frappe notre pays, le dispositif a été élargi à tous les salariés et employeurs du secteur privé et a été ouvert à certains employeurs publics pour leurs salariés de droit privé.

Dans le cadre de la crise sanitaire, mise en place d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle pour les entreprises des secteurs les plus en difficulté

Le dispositif d'activité partielle a été adapté afin de soutenir les secteurs les plus en difficulté, relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel, et qui sont particulièrement affectés par les conséquences de l'épidémie au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

Un taux majoré d'allocation d'activité partielle a été mis en place, cette mesure permettant aux entreprises de ces secteurs de bénéficier d'un « reste à charge zéro ».

Enfin, la mesure « du reste à charge zéro » a été élargie aux entreprises fermées du fait d'une décision administrative en raison de la circulation du virus Covid-19 et qui accueillent du public ou encore à celles dont l'établissement est situé dans une zone de reconfinement sur une base géographique.

Le dispositif d'activité partielle Covid est mobilisable sur demande de l'entreprise auprès de la Direccte⁽¹⁵⁾, sans avoir à conclure un accord d'entreprise

Toutefois, l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 a ouvert la possibilité d'individualisation de l'activité partielle, sous réserve d'avis conforme du CSE ou de conclusion d'un accord collectif.

Si l'activité partielle est un dispositif collectif, cette disposition de l'ordonnance, applicable jusqu'au 31 décembre 2021, permet le placement en activité partielle des salariés de façon individualisée ou selon une répartition non-uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie socioprofessionnelle lorsque cette individualisation est nécessaire pour le maintien ou la reprise d'activité.

1.8. SÉCURISER LES ENTREPRISES DANS LE CADRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Présentation du dispositif

Inscrite au cœur du plan de relance, l'APLD est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique et de maintien des emplois.

Le dispositif cofinancé par l'État et l'Unédic, destiné à sécuriser les salariés et l'activité des entreprises, permet à celles qui sont confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

¹⁵ Direction régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont devenues des DEETS (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.

À quelles entreprises s'adresse l'APLD ?

L'APLD est mobilisable par toutes les entreprises – confrontées à une réduction d'activité durable – implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

Le dispositif d'APLD est mis en œuvre par la voie de la négociation

Deux voies sont possibles. L'employeur peut :

- soit conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit, en application d'un accord de branche étendu, établir un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'employeur peut établir un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu sans être tenu d'engager des négociations sur l'APLD.

Cet accord ou document sera soumis à la validation/homologation de l'autorité administrative.

Quel niveau de prise en charge ?

- Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Le contrat de travail, comme en activité partielle classique, est suspendu durant les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.
- L'employeur reçoit une allocation équivalent à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Ce taux horaire peut être majoré pour correspondre au taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui de l'APLD.

2. LA LOI D'ACCÉLÉRATION ET DE SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE

2.1. LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS LES ENTREPRISES

La loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, dite loi Asap, comporte une série de mesures en matière d'épargne salariale qui visent notamment à faciliter la diffusion des accords d'épargne salariale et à les sécuriser par :

L'instauration d'une procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne)

Cette procédure d'agrément a été introduite par la direction générale du travail afin d'assurer une meilleure sécurisation des accords et décisions d'adhésion des entreprises aux accords de branche.

À compter de la publication d'un décret d'application de la loi qui précisera les délais et les conditions de la procédure, les entreprises pourront adhérer par voie d'accord d'entreprise ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés, par un document unilatéral de l'employeur, aux accords de branche agréés. Dès lors que l'accord de branche aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche.

Cette nouvelle procédure conduira à un contrôle allégé de ces accords d'entreprise ou décisions d'adhésion par l'administration, portant uniquement sur la conformité des modalités d'adhésion, la reprise des dispositions de l'accord-type sans modifications et la vérification du seuil d'effectif.

Le décret n° 2020-795 du 26 juin 2020 actualisant certaines dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et aux accords et plans d'épargne salariale était auparavant venu préciser que lorsqu'un accord de branche d'intéressement ouvre des choix aux parties signataires au niveau de l'entreprise, l'accord déposé peut ne contenir que les clauses résultant de ces choix et que dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque l'employeur applique au niveau de l'entreprise un accord-type d'intéressement proposé par la branche au moyen d'un document unilatéral, celui-ci doit indiquer les choix retenus après en avoir informé par tout moyen le CSE (s'il en existe dans l'entreprise) ainsi que les salariés.

Ce décret définit par ailleurs les conditions permettant la poursuite des accords d'intéressement en cas de disparition d'une instance représentative du personnel, acte les nouvelles modalités de dépôt électronique des accords et adapte en matière d'intéressement la remise sous format électronique de la fiche distincte du bulletin de paie. Il apporte des modifications similaires en matière d'accords de participation.

Parallèlement, la loi Asap prolonge d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2021, l'obligation des branches professionnelles à négocier sur la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

La possibilité de conclure un accord d'intéressement de moins de 3 ans

La loi Asap pérennise une mesure temporaire qui avait été mise en place entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 par l'ordonnance n° 2020-385 du 1^{er} avril 2020⁽¹⁶⁾ et qui permettait aux entreprises, quelle que soit leur taille, de conclure des accords d'intéressement d'une durée comprise entre 1 et 3 ans. Cette mesure vise à favoriser la mise en place d'un dispositif d'intéressement pour toutes les entreprises qui ne peuvent pas définir sur plusieurs années une formule de calcul sur la base d'indicateurs pertinents liés aux résultats et aux performances de l'entreprise, soit en raison du contexte économique actuel, soit car il s'agit de jeunes entreprises en croissance.

Cette possibilité était déjà ouverte depuis la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020⁽¹⁷⁾, sous certaines conditions, aux entreprises de moins de 11 salariés qui mettaient en place l'intéressement par décision unilatérale de l'employeur.

On rappellera à cet égard que cette loi ouvre la possibilité à l'employeur, dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qui ne sont couvertes par aucun accord d'intéressement depuis au moins 5 ans, de mettre en place un régime d'intéressement au moyen d'une décision unilatérale.

Cette mesure vise à développer l'intéressement dans les petites entreprises qui restent très peu couvertes à la fois en matière d'intéressement et de représentation du personnel. Cette possibilité est limitée aux dispositifs d'intéressement mis en place pour la première fois afin de susciter un effet d'amorçage.

16) Ordonnance modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

17) 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.

L'instauration et l'adhésion par décision unilatérale à un plan d'épargne interentreprises (PEI)

Enfin, la loi Asap permet aux entreprises d'instaurer ou d'adhérer à un PEI par décision unilatérale en l'absence d'institutions représentatives du personnel ou en cas d'échec des négociations. Dans ce cas, le plan sera approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises et celles qui souhaitent y adhérer ou en sortir devront le faire suivant l'une des modalités prévues par les articles L. 3332-3 et L. 3332-4 du code du travail.

2.2. LA MODIFICATION DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CNNCEFP)

L'article 19 de la loi Asap du 7 décembre 2020 a réduit le nombre de commissions consultatives compétentes en matière de droit du travail et de protection sociale.

Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement et de l'actionnariat salarié (Copiesas) et la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep) ont ainsi été supprimés et leurs attributions confiées à la CNNCEFP.

La CNNCEFP est désormais chargée d'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale. Lorsqu'elle est consultée sur les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, elle doit comprendre des personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience dans ce domaine.

Elle est également devenue compétente pour l'extension et l'élargissement des accords collectifs ayant pour objet exclusif la détermination des garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la Sécurité sociale.

Un décret précisera la nouvelle composition de la CNNCEFP.

3. LE DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : DISPOSITIF PRO-A

3.1. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

La loi du 5 septembre 2018⁽¹⁸⁾ crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A). Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A doit leur permettre de favoriser leur évolution ou leur promotion professionnelle.

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en CDD ;
- aux salariés placés en activité partielle.

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques et activités professionnelles en entreprise et doit permettre l'obtention d'une certification professionnelle.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A doit être définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Le respect de ces critères est vérifié par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et plus précisément la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), à l'occasion de l'analyse des accords de branche relatifs à la Pro-A.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré. Les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance sont pris en charge par les opérateurs de compétences.

3.2. ÉTAT DES LIEUX DU DISPOSITIF

À ce jour, le dispositif a été peu mis en œuvre par les entreprises mais devrait l'être massivement dans les prochains mois. En effet, la possibilité d'une mise en œuvre opérationnelle du dispositif a dans un premier temps nécessité un certain nombre d'ajustements juridiques, réalisés entre septembre 2018 et mars

18) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2020. La stabilisation du dispositif juridique à partir de mars 2020 a permis de poursuivre et d'accélérer l'examen des accords de branche effectué par les services de la DGEFP dans le cadre de la procédure d'extension.

A. Les modifications juridiques qui ont permis de préciser le dispositif

Depuis sa création, les bases juridiques de ce dispositif ont été revues à plusieurs reprises, dans un premier temps par une ordonnance, puis par un décret :

- L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019⁽¹⁹⁾ a notamment permis de :
 - **Recentrer le type de certifications éligibles** à la Pro-A autour des compétences **des branches professionnelles et des impératifs de mutation des secteurs d'activité**. La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A doit désormais être définie au sein d'un accord collectif de branche étendu.
 - **Ouvrir la possibilité de réaliser une Pro-A par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience**.
Il s'agit de faciliter la réalisation d'actions complémentaires de formation qui peuvent être requises dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience ([VAE] « hybride »). En effet, jusqu'à la publication de cette ordonnance, la mise en œuvre de la Pro-A ne pouvait se faire qu'au travers d'actions de formation.
 - **Ajouter les salariés placés en activité partielle aux publics éligibles au dispositif**.
- Le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance a par ailleurs permis de :
 - **Supprimer l'obligation initialement prévue de préparer une certification d'un niveau nécessairement égal ou supérieur au niveau d'entrée du bénéficiaire en Pro-A**. Ainsi, le salarié peut désormais réaliser une Pro-A aboutissant à une certification d'un niveau inférieur à son niveau initial : la logique de reconversion est renforcée.
 - **Créer une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A** lorsque celle-ci vise l'acquisition du certificat de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
 - **Préciser le montant de prise en charge par l'opérateur de compétences**.
 - **Intégrer, si l'accord de branche étendu le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du Smic horaire**. Avant la publication de l'ordonnance, la prise en charge de la rémunération par l'opérateur de compétences n'était pas prévue.

Ces modifications sont apparues nécessaires à la bonne mise en œuvre du dispositif : les bases juridiques de la Pro-A sont ainsi stabilisées depuis mars 2020.

¹⁹⁾ Ordonnance du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

B. La Pro-A dans le cadre du plan de relance

Compte tenu des difficultés économiques rencontrées par les entreprises, le recours à la Pro-A sera renforcé dans le contexte de la relance. Le coût estimé de cette mesure est de 270 millions d'euros. Ce coût permettra aux opérateurs de compétences de financer massivement les frais relatifs au dispositif.

4. 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. La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- La retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève de la négociation interprofessionnelle pour les régimes Arrco⁽²⁰⁾ et Agirc⁽²¹⁾, unifiés depuis le 1^{er} janvier 2019.
- La prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite. Ces garanties sont mises en place au niveau de la branche professionnelle ou instaurées par l'entreprise.
- L'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de retraite de base et complémentaire. Ces régimes sont le plus souvent 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 – réforme « 100 % santé », résiliation infra-annuelle des contrats de complémentaire santé – ou jurisprudence (portabilité des garanties en cas de liquidation judiciaire) ayant un impact sur les contrats collectifs intéresse également la négociation collective.

20) L'Association des régimes de retraite complémentaire.

21) L'Association générale des institutions de retraite des cadres.

4.1. LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »

Le « 100 % santé », instauré par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019⁽²²⁾, garantit la prise en charge intégrale de certaines dépenses de santé des assurés par l'intervention combinée de l'Assurance Maladie obligatoire et d'une assurance maladie complémentaire. La réforme a pour objectif que toute personne couverte par une complémentaire santé dite « solidaire et responsable » bénéficie de la prise en charge intégrale des soins prothétiques dentaires et des équipements d'optique médicale et d'audiologie compris dans le panier « 100 % santé ». Le « 100 % santé » a ainsi pour objectif de faciliter l'accès aux soins et aux équipements médicaux sur ces trois postes, qui faisaient jusqu'alors partie des principaux postes de renoncement aux soins.

La réforme est entrée en vigueur en deux temps : au 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et une première partie du dentaire et au 1^{er} janvier 2021 pour l'audiologie et la seconde partie du dentaire. L'ensemble des contrats d'assurance santé complémentaire solidaires et responsables⁽²³⁾ couvrent désormais la totalité du panier « 100 % santé ».

Cette réforme impacte la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire. En effet, depuis la généralisation de la complémentaire santé en entreprise⁽²⁴⁾, les employeurs du secteur privé doivent mettre en place une complémentaire santé collective et obligatoire au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés :

- Le contenu des contrats collectifs et obligatoires est encadré par le code de la sécurité sociale. Ces contrats doivent être solidaires et responsables au sens de l'article L. 871-1 de ce code et respecter la prise en charge des garanties minimales définies à l'article D. 911-1 du même code par exemple, prise en charge de 100 euros minimum d'un équipement optique⁽²⁵⁾. Le cahier des charges des contrats solidaires et responsables fixe également des planchers et des plafonds de prise en charge pour certains soins et équipements par exemple, les aides auditives sont remboursées par période de 4 ans à hauteur de 1 700 euros maximum par oreille⁽²⁶⁾.
- La mise en place des régimes collectifs de frais de santé doit également respecter un formalisme précis. Le régime doit être formalisé par un acte juridique de droit du travail, qui peut prendre la forme d'un accord collectif, d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) ou d'un référendum d'entreprise⁽²⁷⁾. Ces actes fondateurs, lorsqu'ils établissent expressément des garanties minimales, doivent être mis en conformité au « 100 % santé ».

22) Article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

23) Le cahier des charges des contrats solidaires et responsables est prévu aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

24) Article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la Sécurité sociale pour 2016.

25) Article D. 911-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

26) Article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

27) Article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux étaient par conséquent tenus d'assurer la mise en conformité de la convention collective ou de l'accord de branche au nouveau cahier des charges des contrats responsables résultant de la réforme « 100 % santé » avant le 1^{er} janvier 2020⁽²⁸⁾. Pour tenir compte des délais inhérents à la négociation collective, les partenaires sociaux ont bénéficié d'une tolérance pour mettre en conformité les accords collectifs avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables et assurer la concordance entre actes fondateurs des régimes collectifs et contrats collectifs d'assurance. Cette tolérance a permis aux employeurs de continuer à bénéficier, sous conditions, des exonérations d'assiette de cotisations attachées aux contrats solidaires et responsables⁽²⁹⁾. Cette tolérance⁽³⁰⁾ concerne les entreprises dont le contrat collectif d'assurance est, depuis le 1^{er} janvier 2020 (ou depuis le 1^{er} janvier 2021 pour le second volet de la réforme), conforme à la nouvelle réglementation, dans les cas où :

- Le régime collectif frais de santé est directement instauré dans l'entreprise par un accord de branche ou une convention collective, qui n'est pas conforme à la nouvelle réglementation au 1^{er} janvier 2020 (ou au 1^{er} janvier 2021).
- Le régime collectif frais de santé est instauré par un accord d'entreprise ou un accord référendaire qui n'est pas conforme à la nouvelle réglementation au 1^{er} janvier 2020 (ou au 1^{er} janvier 2021).
- Les régimes mis en place par une DUE n'ont pas bénéficié de cette tolérance et les employeurs étaient en conséquence tenus de mettre en conformité, au 1^{er} janvier 2020, leur contrat d'assurance ainsi que la décision unilatérale mettant en place les garanties⁽³¹⁾. Les délais de modification des DUE sont en effet plus courts et ne justifiaient donc pas la mise en place d'une telle tolérance.

4.2. LE DROIT DE RÉSILIATION SANS FRAIS DES CONTRATS DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé donne la possibilité aux assurés, particuliers pour les contrats individuels et personnes morales (entreprises ou associations souscriptrices) pour les contrats collectifs, de résilier sans frais et à tout moment après la première année de souscription⁽³²⁾, des contrats de complémentaire santé.

28) Les partenaires sociaux et les employeurs sont tenus par leur obligation de renégociation prévue par l'article 51 de la LFSS 2019.

29) L'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale prévoit que les contrats responsables ouvrent le bénéfice des exonérations d'assiette de cotisations et de contributions sociales, dans les conditions fixées à l'article L. 242-1 du même code.

30) Cf. instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

31) Les conventions et accords collectifs et les DUE qui opèrent par renvoi au cahier des charges du contrat responsable prévu par voie réglementaire ou aux garanties du contrat d'assurance souscrit par l'employeur sont réputés avoir été mis en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables. Ils n'ont donc pas à être modifiés du fait de la réforme « 100 % santé ».

32) La résiliation peut intervenir un an après la souscription du contrat, dans un délai de 1 mois à partir de la notification de la demande à l'organisme assureur.

Cette mesure de simplification, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2020, donne plus de liberté aux assurés et leur permet de bénéficier d'une concurrence accentuée en matière de couverture complémentaire santé.

Concernant les contrats collectifs à adhésion obligatoire, la mesure offre la faculté de résiliation infra-annuelle à la personne morale souscriptrice seule. Le salarié qui bénéficie d'un contrat collectif obligatoire ne peut donc pas le résilier unilatéralement, dans la mesure où l'adhésion est obligatoire et où c'est l'employeur, souscripteur du contrat, qui détient cette faculté. Pour prévenir le risque d'interruption de la couverture des salariés, la loi prévoit que l'organisme assureur du nouveau contrat collectif se charge des formalités de résiliation⁽³³⁾.

Le décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020 relatif au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé définit les contrats concernés par cette nouvelle faculté : il s'agit des contrats visant à couvrir les risques liés à la santé (remboursement des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident). Sont ainsi exclus les contrats visant à couvrir le prévoyance lourde. Les contrats de complémentaire santé comprenant d'autres garanties limitativement énumérées – risques décès, incapacité de travail ou invalidité, garanties d'assistance, de protection juridique, de responsabilité civile, de nuptialité-natalité ou d'indemnités en cas d'hospitalisation – peuvent également être résiliés à tout moment à compter d'un an de souscription. Cette définition permet de faire bénéficier en pratique de la faculté de résiliation tous les contrats de complémentaire santé du marché, qui comprennent généralement ces autres garanties, non strictement liées au remboursement des frais de soins de santé. En revanche, dès lors qu'une autre garantie non listée dans le décret est proposée dans le contrat souscrit (notamment une assurance dommages aux biens ou une assurance dépendance), la faculté de résiliation infra-annuelle ne sera pas ouverte.

Cette loi du 14 juillet 2019 rénove également les obligations d'information incombant à l'organisme assureur vis-à-vis des souscripteurs, personnes physiques comme personnes morales. Depuis le 1^{er} septembre 2020, les organismes assureurs doivent ainsi communiquer, y compris avant la souscription, le rapport entre les prestations versées et les cotisations affectées au financement de ces prestations, ainsi que le taux de frais de gestion de l'organisme assureur. Pour les contrats collectifs, l'obligation de communication précontractuelle puis annuelle est réputée satisfaite lorsque les données sont communiquées dans le rapport adressé à l'employeur par l'organisme assureur en application de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin ». Un arrêté précise les modalités d'application de ces dispositions⁽³⁴⁾.

33) Procédure à suivre par l'assuré qui souhaite résilier son contrat et par le nouvel assureur chargé le cas échéant des formalités de résiliation précisées par le décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020.

34) Arrêté du 6 mai 2020 précisant les modalités de communication par les organismes de protection sociale complémentaire des informations relatives aux frais de gestion au titre des garanties destinées au remboursement et à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Chapitre 2

Action de l'État

1. L'accompagnement de l'État dans la mise en œuvre des réformes portant sur le dialogue social	131
1.1. Les concertations dans le cadre de l'agenda social	131
1.2. Les actions favorisant le développement du dialogue social	136
1.3. Les actions destinées à faciliter le dialogue social dans le domaine des conditions de travail	144
1.4. La mise en œuvre de questions-réponses pendant la crise sanitaire	145
2. L'appui à la négociation de branche et l'extension des accords	146
2.1. Le rôle et l'activité des commissions mixtes paritaires (CMP) en 2020	146
2.2. L'extension des accords en 2020	151
2.3. L'accompagnement à la restructuration des branches	166

Chapitre 2

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

Des rencontres bilatérales se sont tenues les 9 et 10 juillet 2020 entre le Premier ministre et les partenaires sociaux. Elles ont permis d'évoquer les enjeux mis en lumière par la crise sanitaire et économique : créer les conditions d'une reprise forte et rapide, protéger les jeunes et les salariés exposés au risque de chômage, anticiper l'impact de la crise sur les systèmes de protection sociale, assurer l'avancée des chantiers de transformation sociale, en particulier sur la prise en charge de la dépendance, l'assurance chômage et les retraites.

À l'issue de ces échanges, les organisations syndicales et patronales ont été reçues pour une première conférence de dialogue social le 17 juillet puis une seconde le 26 octobre, à la suite desquelles six thèmes inscrits à l'agenda social pour 2020 et 2021 ont été identifiés : les réponses à la crise, les nouveaux mode de travail et la reconnaissance des salariés, le suivi des réformes, les formes particulières d'emplois, l'évaluation de la politique sociale et le financement de la protection sociale. Lors de la Conférence du dialogue social du 15 mars 2021, le Premier ministre a également ouvert une concertation sur la sortie de crise.

A. Les 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.).

La déclinaison du plan a fait l'objet d'une concertation par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dès le 22 juillet 2020. Elle a notamment porté sur les engagements demandés aux entreprises en matière d'emploi, sur le paramétrage et la complémentarité des différentes mesures d'aides et d'accompagnement

ainsi que sur la déclinaison territoriale du plan. Un comité de suivi de la mise en œuvre du plan a été mis en place en septembre 2020.

Plan de relance

Objectif : encourager la reprise de la croissance de l'économie française en finançant massivement des secteurs, des filières et des projets au service de finalités essentielles (souveraineté économique, transition écologique, transition numérique) et en accompagnant les entreprises (formations, activité partielle longue durée [APLD], etc.).

Des concertations nationales et sectorielles se sont déroulées en septembre et octobre 2020 et ont permis de préciser les secteurs, filières et projets devant faire l'objet d'un appui particulier en termes financiers, d'expertise ou de formation.

Métiers en tension

Objectif : identifier les secteurs et emplois concernés, ainsi que les causes de ces tensions, afin de proposer des réponses adaptées à chaque cas de figure.

Une concertation tripartite a été programmée début 2021 pour élaborer un plan d'action pour chaque type de métier en tension, mobilisant l'État, les branches professionnelles et les financeurs de la formation professionnelle.

En 2021, une concertation en trois phases a débuté pour préparer la sortie de crise :

1^{ère} phase : concertations sectorielles, associant les organisations interprofessionnelles, sur les protocoles applicables pour une levée progressive des restrictions sanitaires et sur les accompagnements économiques et sociaux durant cette période.

2^{ème} phase : concertations sur le diagnostic économique et financier et sur les scénarios de sortie de crise, dans le cadre du plan de relance.

3^{ème} phase : concertations sur les changements durables induits par la crise (évolution des emplois et des compétences ; pratiques de travail, de consommation et leurs conséquences sur l'emploi et l'aménagement des villes et des territoires).

B. Nouveaux modes de travail et reconnaissance des salariés

Télétravail

Objectif : permettre un développement maîtrisé et négocié du télétravail auquel le confinement et les contraintes sanitaires ont donné un nouvel essor.

Une concertation paritaire a été initiée le 19 juin 2020 sur la base d'un diagnostic partagé. Les partenaires sociaux ont ensuite engagé la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) signé le 26 octobre 2020 par les trois organisations patronales et par quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC).

Santé au travail

Objectif : renforcer la prévention des risques professionnels, notamment par l'amélioration de la coordination des acteurs.

La négociation a démarré mi-juin et s'est achevée le 10 décembre 2020 avec un ANI signé également par les trois organisations patronales et par quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC).

C. Le suivi des réformes

Assurance chômage

Une concertation relative à la réforme de l'assurance chômage a été initiée en septembre 2020. Le 2 mars 2021, après une ultime séance de concertation entre les partenaires sociaux et le ministère chargé du Travail, le calendrier suivant a été communiqué :

- Entrée en vigueur du nouveau mode de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi le 1^{er} juillet 2021.
- Entrée en vigueur de l'allongement de la durée de travail ouvrant l'accès à l'assurance chômage (6 mois de travail sur les 24 derniers mois, au lieu de 4 aujourd'hui) au plus tôt le 1^{er} octobre, si une amélioration du marché de l'emploi est constatée à partir du 1^{er} avril.
- Entrée en vigueur de la dégressivité de l'allocation pour les hautes rémunérations (plus de 4 500 euros mensuels brut) au bout de 8 mois à partir du 1^{er} juillet, ou de 6 mois en fonction de l'amélioration du marché de l'emploi précitée.

Suivi de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage : deux concertations doivent être lancées en 2021, l'une sur la formation dans les entreprises de 50 à 300 salariés et l'autre sur la gouvernance de France compétences.

D. Les formes particulières d'emplois

Travail détaché

Objectif : réduire de manière réaliste et coordonnée le recours au travail détaché au profit de l'emploi durable dans les secteurs les plus concernés.

L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) a rendu, en avril 2021, un rapport sur le travail détaché en France qui constate l'augmentation du recours aux salariés détachés ainsi qu'une forte concentration à la fois sectorielle (industrie, construction, agriculture) et territoriale (six régions concentrant 80 % des détachements). Ses recommandations, qui insistent sur la nécessité d'une action territorialisée, s'articulent autour de trois axes :

- L'amélioration de la connaissance sur le travail détaché, préalable indispensable à la mise en œuvre d'une action publique pertinente.
- La poursuite et l'intensification de la prévention et de la lutte contre la fraude au détachement (à ce titre, la mission souligne l'importance d'impliquer les acteurs locaux, économiques et professionnels dans la prévention de la fraude).
- La recherche de solutions alternatives au recours au travail détaché et la mobilisation de l'emploi local.

Les travaux des branches devraient s'étendre de mi-mai à mi-décembre 2021.

Travailleurs des plateformes

Objectif : identifier des solutions pour structurer le dialogue social entre donneurs d'ordre et travailleurs.

L'ordonnance qui organise la représentation des travailleurs des plateformes de mobilité a été publiée le 22 avril 2021. Elle pose le principe d'un scrutin national sur sigle qui interviendra pour la première fois au cours de l'année 2022 et qui permettra ainsi aux travailleurs indépendants de désigner les organisations qui les représenteront dans le cadre du dialogue social avec les plateformes. Une mission sur le volet des droits individuels de ces travailleurs doit débiter en mai 2021.

Travailleurs de la « deuxième ligne »

Objectif : identifier les types d'emplois pour lesquels la crise sanitaire a révélé un écart important entre leur utilité sociale et leurs conditions de travail.

Un état des lieux partagé en octobre 2020 a servi de base à une concertation débutée en novembre. Dix-sept familles de métiers constituant la « deuxième ligne » ont été identifiées, ainsi que 15 branches couvrant la majorité des travailleurs de cette « deuxième ligne ». Les partenaires sociaux de ces branches sont encouragés à identifier des pistes en vue de négocier des accords ou d'engager des concertations relatives aux conditions de travail de ces travailleurs. Deux phases sont prévues : « l'engagement des branches » de mai à juillet et le « suivi des négociations de branches » d'août à décembre.

Le Gouvernement a proposé aux partenaires sociaux de reconduire la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), défiscalisée dans la limite d'un plafond de 1 000 euros, pour les salaires allant jusqu'à trois salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), dans la continuité de la prime mise en place par le président de la République en 2018. Afin que les travailleurs de la « deuxième ligne » bénéficient en priorité de cette prime, le plafond pourra être porté à 2 000 euros si l'entreprise ou la branche s'engage à des actions de valorisation de ces travailleurs. Ce plafond pourra également bénéficier aux salariés dont l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur.

E. Évaluation de la politique sociale

Branche autonomie

Objectif : créer une branche consacrée au risque de dépendance (prestations, financement et gouvernance).

Évolution du système de retraites et des conditions de travail des seniors

Objectif : définir le cadre d'une évolution profonde du système des retraites afin que celui-ci soit plus juste, plus lisible et mieux adapté aux conditions de vie et d'emploi contemporaines ; améliorer le passage de la vie professionnelle à la retraite en favorisant l'aménagement des fins de carrière, la prévention des risques professionnels, en valorisant le rôle des seniors dans l'entreprise.

F. Financement de la 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.

Une concertation sur la gouvernance de l'assurance chômage doit être lancée en mai 2021 et se terminer au mois de juillet.

Financement de la protection sociale

Objectif : identifier l'impact de la Covid-19 sur l'équilibre financier de la protection sociale et définir un ensemble de solutions cohérentes et équitables pour le stabiliser sur le moyen et le long terme.

Le calendrier de ces concertations reste à déterminer.

1.2. LES ACTIONS FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

A. L'accompagnement de la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE)

À la suite de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les entreprises d'au moins 11 salariés devaient mettre en place un CSE, au plus tard le 31 décembre 2019. En 2020, la direction générale du travail (DGT) a réalisé trois campagnes de relance successives, associant les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Di[r]eccte)⁽¹⁾ et le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) afin de favoriser la mise en place des CSE, en complément des deux campagnes déjà engagées en 2019.

3 CAMPAGNES DE RELANCE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a institué, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, une nouvelle instance de dialogue social, le CSE au sein duquel ont fusionné les anciennes instances représentatives du personnel. Toutes les entreprises ayant atteint un effectif d'au moins 11 salariés durant 12 mois consécutifs devaient mettre en place un CSE au plus tard le 31 décembre 2019.

Afin de suivre leur mise en place, la DGT s'est appuyée sur son système d'information relatif à la mesure d'audience et de la représentativité syndicale dénommé « Mars » pour s'adresser aux entreprises dans une approche individualisée, et leur rappeler l'obligation légale d'organiser des élections professionnelles en vue de permettre la mesure de l'audience syndicale.

L'impact de cette **première campagne** a été freiné car les processus électoraux destinés à la mise en place des CSE ont été suspendus en raison de l'épidémie de la Covid-19. En effet, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 a déclaré l'état d'urgence sanitaire et plusieurs ordonnances ont été prises dont l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020, qui a suspendu ou reporté les processus électoraux en cours, pour une durée de 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire. Deux ordonnances en date du 13 mai et du 17 juin 2020 sont par la suite intervenues afin d'assouplir notamment les délais de suspension et de report pour faciliter la reprise des processus électoraux entre le 24 mai et le 31 août 2020 en cas de report d'élections et entre le 3 juillet et le 31 août 2020 en cas de suspension.

¹⁾ Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont devenues des DEETS (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.

18 716
ENTREPRISES
RELANÇÉES

C'est donc dans ce contexte de crise sanitaire que, pour relancer le processus des élections professionnelles, la DGT s'est appuyée sur ses services déconcentrés pour réaliser, en juin 2020, une **deuxième campagne** qui s'est décomposée en deux phases successives. La première a consisté à relancer par courrier 18 716 entreprises n'ayant pas transmis de procès-verbaux (PV) CSE alors qu'elles avaient organisé une élection d'une ancienne instance représentative du personnel en 2017 ou au cycle précédent. La seconde, en septembre 2020, a consisté pour les Direccte à cibler les 1 100 entreprises n'ayant pas donné suite à la première relance. La moitié des entreprises a répondu à ce questionnaire en invoquant la fermeture de l'établissement, en transmettant un nouveau PV ou en confirmant la couverture des PV des anciennes instances.

528
ENTREPRISES
DE PLUS DE
100 SALARIÉS

Enfin, une **troisième campagne**, dénommée « campagne DSN », s'est déroulée en octobre 2020, à destination de 528 entreprises de plus de 100 salariés via l'envoi d'un courrier par le CTEP dont les Direccte ont été informées. Elle a permis de traiter le cas d'un tiers des entreprises contactées.

Ainsi, en dépit du contexte lié à la crise sanitaire, la DGT s'est efforcée de sensibiliser les entreprises à l'importance d'organiser des élections en vue de permettre la mise en place du CSE et la mesure de l'audience syndicale, au travers de ces multiples campagnes.

Au total, 139 237 établissements distincts ont transmis un procès-verbal CSE ou de carence au cours de ce 3^e cycle (période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020).

B. 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.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais procéder chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, au calcul et à la publication de leur index. En parallèle, les résultats obtenus doivent être transmis au CSE et déclarés à l'administration. La note globale obtenue par les entreprises de plus de 250 salariés est en outre publiée sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Cet index vient compléter et s'articuler avec les dispositifs préexistants, notamment l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle et l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou à défaut un plan d'action.

Pour la première année de mise en œuvre, une entrée en vigueur différée a été prévue en fonction de la taille des entreprises : les entreprises de 1000 salariés et plus étaient assujetties à l'obligation de publier l'index au 1^{er} mars 2019, celles de plus de 250 à 999 salariés au 1^{er} septembre 2019. Au 1^{er} mars 2020, ont été soumises à l'obligation les entreprises de 50 à 250 salariés, 2020 étant donc la première année où l'ensemble des entreprises assujetties ont été concernées par l'exercice, la seconde donc pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Les outils déployés par le ministère du Travail, de l'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.

- Un **groupe de travail** rassemblant les partenaires sociaux, sous l'égide du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, s'est réuni à plusieurs reprises en 2019, dans l'objectif de participer à l'élaboration d'outils d'accompagnement de la réforme de l'index et en particulier une foire aux questions, publiée en février 2019 et actualisée sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.
- Un **simulateur** permettant aux entreprises de calculer leurs indicateurs a été mis en ligne en juin 2019. En 2020, il a été rendu possible pour les entreprises, suite à cette simulation, de déclarer leurs résultats à l'administration. En parallèle, un groupe de travail avec les éditeurs de logiciels de paie a été constitué en 2019 afin d'intégrer les modalités de retraitement des données source et de calcul de l'index dans les solutions informatiques proposées aux entreprises.
- Près de **120 référents régionaux et départementaux** ont en outre été désignés au sein des Di(r)eccte 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.

PLUS DE
8 000
CONTRÔLES

- En parallèle, les **contrôles et interventions des services de l'inspection du travail** se sont poursuivis : plus de 8 000 contrôles ont eu lieu sur l'année 2020, malgré la situation sanitaire et la forte sollicitation des services de l'inspection du travail sur d'autres sujets.

- Le dispositif d'accompagnement dédié aux petites et moyennes entreprises (PME)

Plusieurs outils d'accompagnement à destination des PME ont été déployés 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.

- Une trentaine de chefs de PME ont été nommés **ambassadeurs de l'égalité professionnelle** afin d'expliquer le sens de la réforme de l'index et plus largement de diffuser auprès de leurs pairs les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.
- Des **stages de formation** (deux niveaux différents) ont été proposés sur toute l'année 2020 pour permettre aux chefs de PME d'obtenir une aide sur le calcul de leur index et la mise en place de mesures de correction le cas échéant. Les

participants ont pu suivre un atelier en présentiel jusqu'au mois de mars, puis à distance sous forme de classe virtuelle, le dispositif s'adaptant à la situation sanitaire. Un MOOC⁽²⁾ a également été mis à la disposition des entreprises qui souhaitent choisir leurs propres horaires de formation.

1 430
ENTREPRISES
FORMÉES

420 sessions de formation ont ainsi été réalisées en 2020, 1430 entreprises ont été formées pour plus de 1700 stagiaires participants. Plus de 2300 inscriptions au MOOC ont été validées, avec 1700 heures de formation effectuées.

- Une **assistance téléphonique** a été mise en service sur l'ensemble de l'année 2020 pour répondre aux questions des employeurs sur les modalités de calcul et de déclaration de l'index. 7628 appels ont été reçus sur l'année, et 6919 appels ont été traités. L'Île-de-France a été à l'origine de plus de 28% des appels, devant l'Auvergne-Rhône-Alpes (12%), la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie. Les appelants provenaient pour 78% d'entre eux d'un service ressources

6 919
APPELS TRAITÉS

humaines (DRH, RRH, assistant paie). Les trois secteurs d'activité des entreprises appelantes les plus représentés sont l'industrie manufacturière, la santé humaine et l'action sociale et les autres activités de services. 54% des appels ont concerné des questions sur les données à prendre en compte pour le calcul de l'index et 36% des demandes d'accompagnement à la saisie des données dans les formulaires de déclaration.

Les premiers résultats et enseignements sur 2019 et 2020

Au 26 février 2021, s'agissant des résultats à l'index 2020 :

- 83% des entreprises, quelle que soit la tranche d'effectifs, ont procédé à leur déclaration au titre de l'année 2020 ;
- la note moyenne à l'index est de 84 points ;
- 36% des entreprises ont un index non calculable ;
- 55% des entreprises ont une note supérieure ou égale à 75 points.

Il faut noter qu'entre 2019 et 2020, la note globale de l'index a progressé de 2,4 points pour les entreprises de 251 à 999 salariés, et de 4,4 points pour les entreprises de 1 000 salariés et plus. La progression la plus importante est celle sur l'indicateur relatif au retour de congé maternité.

Le nombre d'entreprises ayant un index incalculable a chuté entre les deux exercices et le nombre d'entreprises ayant une note globale supérieure ou égale à 75 points a, quant à lui, significativement augmenté.

Concernant l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations, l'évolution est plus lente mais va dans le bon sens : les notes à zéro ont baissé de 4% pour les entreprises de 1 000 salariés et plus, et de 2% pour la tranche des entreprises de 251 à 999 salariés.

2) Massive Open Online Course.

Formations communes employeurs-salariés : une montée en puissance freinée par la crise sanitaire - Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)

2020 a été la première année de plein exercice de la mission Format Dialogue financée dans le cadre de la convention DGT/Intefp du 29 mai 2019. Son objectif est de structurer l'offre de formations communes, en application des articles L. 2212-1, L. 2212-2 du code du travail et du décret n° 2017-714 du 2 mai 2017. Le concept consiste à réunir dans une même session des représentants des employeurs et des salariés pour leur apprendre de nouvelles manières de travailler ensemble et contribuer à améliorer la qualité du dialogue social en France.

Une équipe en « mode projet » et des objectifs atteints

Au cours de l'année 2020, malgré plusieurs événements modifiant le calendrier d'action de la mission, l'équipe Format Dialogue a su s'adapter et présenter, à la fin 2020, des résultats significatifs. L'année 2021 sera consacrée à la transmission, vers les professionnels référencés, des outils pédagogiques créés.

Accompagner, référencer, transférer

L'équipe Format Dialogue par son organisation en « mode projet » a pu mener de front plusieurs objectifs :

- **Accompagnement des branches**

Plusieurs branches se sont déclarées intéressées par la mise en œuvre de formations communes (télécommunications, enseignement privé non lucratif) et des premiers contacts ont eu lieu.

- **Référencement des organismes de formation**

L'objectif de référencement de 200 organismes de formation sur l'année a été prioritaire pour l'équipe qui, au 31 décembre, avait validé 186 demandes, créant ainsi un réseau national.

- **Animation du réseau**

Le réseau de professionnels ainsi composé, riche par sa diversité, a fait l'objet d'une attention particulière afin de les tenir informés de l'actualité des formations communes et leur permettre ainsi de partager bonnes pratiques et difficultés. Pour y parvenir, ont été mis en place : une newsletter mensuelle, une série de rencontres en région, un séminaire à Marcy l'Étoile (39 participants), un séminaire sous forme de webinaire et des classes virtuelles (45 participants).

- **Modélisation d'actions de formation et conception d'outils pédagogiques**

L'équipe Format Dialogue a conçu, avec des prestataires privés, trois kits de formation thématiques (CSE, santé et environnement, emploi et formation), huit outils matériels (jeux de cartes, de plateaux, escape game), six vidéos et huit cas pédagogiques. Ils permettent de travailler sur des représentations, de favoriser les interactions et la co-construction. L'objectif est de les transférer aux professionnels pour les utiliser lors de formations communes. Ils pourront les adapter aux participants à la formation ou au sujet de formation choisi.

- **Transfert d'outils pédagogiques et formations de formateurs**

La mission de Format Dialogue a aussi été d'adapter et de transférer aux professionnels deux exercices, le jeu de la survie et le dilemme du prisonnier, ayant prouvé leur efficacité dans le cadre d'une formation commune au dialogue social. Après le prototypage, un tutoriel a été réalisé, ainsi qu'un webinaire suivi par 34 organismes de formation référencés.

En parallèle, l'offre de formation de formateurs en présentiel construite pour les accompagner dans l'appropriation du cahier des charges général a été digitalisée par l'équipe en raison des contraintes du contexte sanitaire (huit formations suivies par 45 organismes de formation).

La promotion des formations

Rendre visible le dispositif des formations communes, notamment en direction des organismes de formation a constitué un axe majeur de l'activité de la mission durant la période.

Malgré le contexte sanitaire et ses conséquences sur l'évènementiel, un plan de communication a été mis en œuvre, reposant sur différents vecteurs :

- la présence de Format Dialogue sur des salons professionnels en tant qu'exposant ou en tant que visiteur ;
- l'organisation de dix webinaires à destination des professionnels de la formation, prescripteurs, dirigeants et élus du personnel (450 participants) ;
- la mise en place de relations presse (fichier contacts, communiqués et conférences), la création d'une page dédiée sur le site du ministère, la prise de contact avec les Direccte (60 rencontres) ;
- l'alimentation en contenu du site internet Format Dialogue, en attendant sa refonte ;
- la présence de la mission sur le réseau LinkedIn.

- **Le suivi du dispositif**

Le Comité national de suivi, composé de sept organisations patronales et syndicales représentatives, poursuit son rôle de veille, de conseil, de recommandation et de contribution à la promotion des formations communes auprès des militants représentés.

Le Conseil scientifique constitué courant 2020 s'est réuni pour la première fois en visioconférence en décembre. Son rôle est d'apporter une expertise sur les aspects pédagogiques. En raison du contexte, il s'est dit favorable à une modification du décret de 2017 en vue de l'introduction de modules à distance dans les formations communes.

C. Les observatoires départementaux du dialogue social et la crise sanitaire de la Covid-19

La crise sanitaire et les mesures de confinement ont naturellement compliqué le fonctionnement des observatoires du dialogue social.

Les services des Direccte et les partenaires sociaux ont cependant su s'adapter pour permettre la poursuite de l'activité des observatoires malgré la crise sanitaire. Ceux-ci ont ainsi pu continuer à accompagner le dialogue social en entreprise, notamment pendant les périodes de confinement.

Des modes de communication et des instances *ad hoc* pour maintenir le dialogue social en s'adaptant à la crise sanitaire

Dès le premier confinement, les Direccte ont rapidement organisé des échanges, y compris informels, avec les partenaires sociaux notamment sur la prévention des risques au travail dans les secteurs toujours en activité et sur l'accompagnement des entreprises dans les autres secteurs. Des supports divers ont été mobilisés à cet effet, parmi lesquels des dispositifs interactifs, des webinaires, des échanges en direct sur les réseaux sociaux.



La Direccte Normandie a notamment fait appel aux représentants des organisations syndicales de salariés et aux organisations patronales de plusieurs branches – *bâtiments, travaux publics, formation professionnelle, hôtels-cafés-restaurants, industrie agro-alimentaire, industrie, logistique et services à la personne* – pour créer un espace paritaire informel d'échanges : l'**Observatoire régional informel**.

Les travaux de cette instance ont permis d'aboutir à un document formalisant une approche commune aux différents partenaires portant l'ambition de faire du dialogue social un des déterminants essentiels de la reprise d'activité.



Dans le Tarn, des **conférences sociales** ont été organisées par la Direccte et la préfecture avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles, membres de l'observatoire départemental et/ou de la commission paritaire locale inter-professionnelle.



De son côté, la Direccte Centre-Val-de-Loire a, dès la fin du mois d'avril 2020, diffusé auprès des organisations syndicales et patronales une **newsletter** intitulée « Le dialogue social en période de crise sanitaire ». L'objectif était d'illustrer, principalement avec des accords négociés dans la région, les dispositions concernées par les adaptations réglementaires liées à la crise sanitaire. Cette newsletter avait en outre vocation à servir de support aux échanges au sein des observatoires départementaux du dialogue social.

Des observatoires du dialogue social restés actifs qui se mobilisent pour accompagner la reprise d'activité

Les outils de communication et de réunion à distance ont également été utilisés pour réunir les partenaires sociaux dans le cadre plus formel des observatoires départementaux du dialogue social. Ceux-ci ont en particulier travaillé à anticiper la reprise d'activité et les adaptations nécessaires de l'organisation du travail (prévention des risques de contamination au travail, télétravail, aménagement des horaires, des congés, activité partielle, etc.).

À titre d'illustration, il est présenté ci-dessous les retours d'expérience et l'implication de plusieurs observatoires départementaux du dialogue social dans l'accompagnement des entreprises face à la crise sanitaire :

- L'observatoire de Saône-et-Loire s'est emparé des problématiques liées à la reprise d'activité en ciblant les secteurs d'activité comptant de nombreuses petites entreprises.
- L'observatoire de l'Aube, avec l'appui de la Direccte, a élaboré un document d'aide destiné à accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leur démarche d'évaluation et de prévention du risque d'exposition à la Covid-19.
- En Loire-Atlantique, l'observatoire s'est donné pour objectif de sensibiliser employeurs et salariés sur l'importance du dialogue social dans le cadre de la reprise d'activité et de les accompagner en cas de difficultés.
- Dans le Rhône, il a conçu une offre de services destinée aux entreprises de moins de 50 salariés en phase de reprise, par secteur d'activité, pour leur permettre de traduire de manière opérationnelle et adaptée à leur contexte de production, les principes et conseils formulés dans les kits et guides nationaux.
- Enfin, dans l'Hérault, l'observatoire s'est impliqué sur le sujet du télétravail, en élaborant pour les salariés et les employeurs un quizz et une charte des bonnes pratiques.

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

L'État accompagne le développement du dialogue social en matière de conditions de travail à travers la mobilisation de l'Agence nationale des conditions de travail (Anact) et de son réseau. En 2020, l'Anact a plus spécifiquement travaillé sur les effets de la crise sanitaire et socio-économique sur le champ du dialogue social. La situation liée à la Covid-19 a en effet agi comme un révélateur en réaffirmant la nécessité d'élargir les réflexions axées sur le dialogue social institutionnel aux questions des relations sociales.

Dans ce cadre, l'Anact a continué à outiller les démarches permettant de rapprocher les différents acteurs :

- dans le cadre d'un dialogue entre directions et représentants du personnel, avec par exemple la diffusion d'un nouveau numéro des « Récits d'action & enseignements » construit autour de trois cas d'entreprises et intitulé « [Penser le fonctionnement du comité social et économique \(CSE\) - Leçons d'une crise](#) » ;
- mais aussi dans le cadre d'un dialogue dit « professionnel » entre pairs ou impliquant les managers, en publiant un [deuxième kit](#) consacré à « l'animation des espaces de discussion sur le travail » en complément du kit déjà existant et axé sur leur mise en place.

En lien avec le dispositif « Objectif Reprise », l'Anact a aussi produit :

- des fiches techniques thématiques sur le dialogue social et les relations professionnelles ;
- une page ressource dédiée « Objectif Reprise » : conseils et ressources - dialogue social ;
- un document de type guide pour les CSE : situation de crise et fonctionnement du CSE ;
- une page dédiée sur les relations professionnelles : conseils et ressources management ;
- des recommandations plus précises sur le management du travail à distance qui ont aussi été converties dans un webinar sur le management et la régulation de la charge de travail à distance.

Par ailleurs l'Anact a continué de porter le dispositif d'intervention Areso (appui aux relations sociales) sur l'ensemble du territoire. En 2020, ce dispositif a reçu 107 nouveaux signalements et engagé 24 nouvelles interventions pour un nombre total de 130 dossiers actifs.

Compte tenu de la crise sanitaire et des contraintes qui ont empêché les interventions sur site pendant plusieurs semaines, le volume d'interventions sur site est moindre en 2020 (- 17%), sans que l'intérêt du dispositif ne soit remis en cause. Bien au contraire, la fatigue et les incertitudes liées aux modifications d'organisation du travail imposées par la crise ne sont pas sans conséquences sur les relations interpersonnelles et les collectifs de travail.

L'Anact contribue également aux travaux en cours avec le comité d'évaluation des ordonnances, notamment sur la définition des critères de la qualité du dialogue social. L'Anact a aussi initié une recherche menée en lien avec le laboratoire de droit du Centre de recherche critique sur le droit (Cercrid) de l'université Lyon 2 et animé par France Stratégie et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) pour le Comité d'évaluation des ordonnances ; ce travail permettant notamment d'observer le rôle joué par les organisations professionnelles sur le territoire. Ce travail vient s'ajouter aux activités inhérentes au développement des observatoires départementaux du dialogue social.

1.4. LA MISE EN ŒUVRE DE QUESTIONS-RÉPONSES PENDANT LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire a donné lieu à plusieurs aménagements temporaires du code du travail pour prendre en compte les contraintes sanitaires et faciliter le maintien de l'activité économique et de l'emploi.

Plusieurs questions-réponses ont ainsi été publiées⁽³⁾ à compter du 27 février sur le site internet du ministère afin de répondre aux interrogations que ces aménagements ont soulevées et de rappeler les règles du code du travail permettant, à droit constant, de s'adapter à cette situation de crise.

Outre les thèmes liés à la santé au travail, les foires aux questions ont porté sur les thèmes du dialogue social, du télétravail, de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat et de l'épargne salariale, de l'embauche, de la sanction et du licenciement, de l'adaptation de l'activité (activité partielle, congés, etc.) et du prêt de main-œuvre.

Les questions ont été élaborées à partir d'une veille médiatique et sur la base d'échanges avec des fédérations professionnelles et des cabinets d'avocats. **Près de 200 questions** ont été traitées. Les réponses ont été rédigées par les différents bureaux compétents de la DGT. Une attention particulière a été donnée à leur accessibilité au plus grand nombre et leur actualisation rapide, le cas échéant.

³⁾ Les questions-réponses sont disponibles sur le site internet du ministère à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>

Thème des questions-réponses	Nombre de visites en 2020
Adaptation de l'activité, congés, mise à disposition de la main d'œuvre	57 640
Dialogue social au sein de l'entreprise	59 305
Embauche, démission, sanctions, licenciement	76 320
Garde d'enfants et personnes vulnérables	335 085
Mesures de prévention dans l'entreprise contre la Covid-19 – Masques	592 811
Mesures de prévention-santé « hors Covid-19 »	58 205
Primes exceptionnelles et épargne salariale	302 640
Responsabilité de l'employeur – Droit de retrait	214 182
Services de santé au travail	174 184
Télétravail	367 473

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

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 2020

L'État participe au développement de la négociation collective de branche en jouant un rôle d'impulsion et d'intermédiation dans les négociations, principalement à travers l'action des présidents de commission mixte paritaire.

A. Le rôle d'intermédiation des CMP

Le ministère du Travail, de l'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 des CMP.

Témoignage de M. Michel Brenon, président de la commission mixte paritaire de négociation et d'interprétation de la prévention sécurité privée

Ancien inspecteur et directeur du travail

La branche de la *prévention sécurité privée* regroupe les activités de surveillance humaine qui constituent l'essentiel des effectifs mais aussi la télésurveillance et la sûreté aérienne et aéroportuaire. Avec 175 000 agents et 11 000 entreprises, il rassemble des secteurs en progression régulière, hors période Covid-19 bien sûr, marqués cependant par un turnover significatif mais aussi une forte attente de régulation collective.

La diversité des métiers, le nombre important de petites entreprises générant une forte concurrence et un volume important de sous-traitance, les difficultés à « vendre » les prestations de sécurité à leur juste prix auprès des donneurs d'ordre publics et privés, la multiplicité des acteurs (trois organisations professionnelles et six organisations syndicales représentatives) ont parfois donné l'impression d'un éclatement. D'où la présence d'une présidence nommée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et voulue par les acteurs afin que le dialogue social au niveau de la branche soit productif et permette d'accompagner ce dynamisme par-delà les conflits d'intérêts et la diversité des situations.

D'autant que depuis le printemps 2020, la crise sanitaire a très fortement fragilisé certaines activités notamment l'événementiel et la sécurité aéroportuaire, conduites à l'arrêt ou à une forte rétraction.

Atout important, la volonté de renforcer l'identité de métiers essentiels mais aussi leur attractivité est très largement partagée. Malgré l'ancienneté de la branche, tous les acteurs pensent qu'une nouvelle étape doit être franchie : proposer et « vendre » aux donneurs d'ordre de la compétence et pas seulement du temps de présence.

Ce fut le cas avec la création en 2012 du Conseil national des activités privées de sécurité qui délivre la carte professionnelle obligatoire et assure des missions de police administrative, de discipline et de conseil.

Cela ressort aussi depuis quelques années des vastes chantiers ouverts par les partenaires sociaux qui veulent tirer leurs salariés et leurs entreprises vers le haut. Cela se confirme avec une échéance déjà fixée dans le calendrier : les Jeux Olympiques de 2024 pour lesquels il faudra recruter 15 à 20 000 professionnels de la sécurité. C'est un enjeu à la fois quantitatif et qualitatif et il traverse, comme la crise actuelle, tous les sujets de discussion.

Outre l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) de l'évènementiel conclu avec l'État, la négociation paritaire contribue également à construire l'avenir. Si l'objectif d'améliorer la formation et la technicité mais aussi la rémunération, est partagé, les priorités de chaque étape font évidemment débat et il faut parfois la neutralité et la médiation du président de la commission mixte paritaire de négociation et d'interprétation pour arrondir les angles, de la fixation des ordres du jour des séances plénières jusqu'à la conclusion des échanges autour d'un texte conventionnel. Presque tous les sujets structurants de la profession sont sur la table : les conditions de reprise du personnel lors des changements de titulaires d'un marché sur un site, les temps de vacation donc la durée du travail, les classifications et bien entendu les salaires ! Un échec sur ce dernier point et c'est toute la négociation annuelle qui grippe.

Le rôle du président de la commission mixte paritaire est de rappeler qu'un compromis n'est pas une défaite mais un moyen d'avancer. Les partenaires sociaux discutent beaucoup en groupes de travail, encore faut-il conclure en séance plénière. Valoriser les métiers et revaloriser les conditions de travail et de rémunération à court terme, constituent un enjeu particulièrement dynamique et motivant pour une branche. Le retour à des négociations directes fait partie de ce chemin.

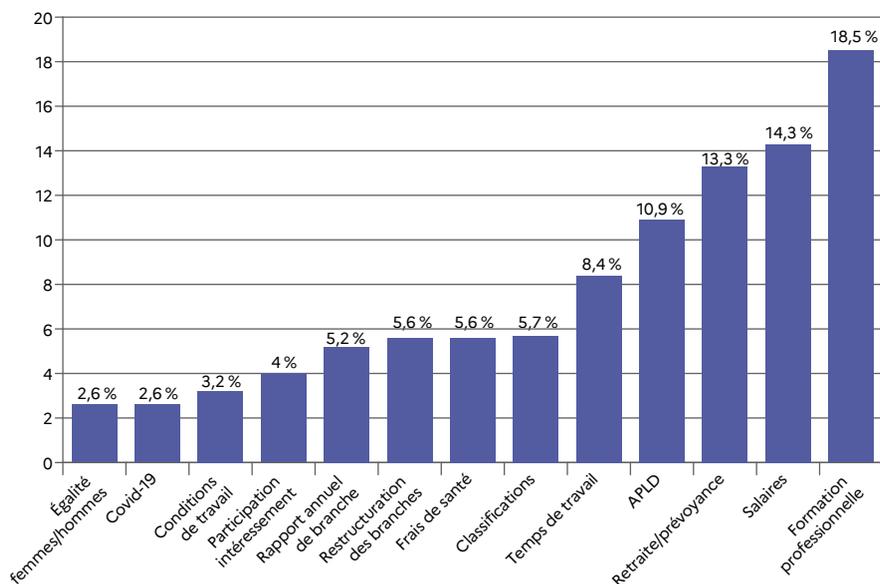
B. L'activité des CMP reste dense en 2020 malgré la crise sanitaire

Fin 2020, on dénombre **65 CMP** qui négocient sous la présidence d'un représentant de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (en annexe du présent bilan⁴⁾ contre 74 fin 2019.

Les secteurs du commerce (34 branches) et des services (30 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une seule branche.

4) Disponible sur le site du ministère à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

En 2020, **584 réunions se sont déroulées en commission mixte dont les ordres du jour ont porté sur les thèmes suivants :**



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT (CMP).

C. La négociation dans le cadre de CMP

Au total, 230 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 dans le cadre d'une CMP. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à l'année précédente (245 textes signés) mais suit la tendance générale des accords de branche dont le volume baisse depuis 2018 pour revenir à un niveau comparable à celui des années 2015 et 2016.

Les négociations Covid-19 (20 accords), activité partielle de longue durée (APLD) – 17 accords – et la formation professionnelle (19 accords), sont les thèmes prépondérants des accords signés dans le cadre d'une CMP en 2020, devant la santé-prévoyance et la Pro-A.

Il est à noter que 65% des branches professionnelles en CMP ont réussi à conclure un accord salaire alors que seulement 50% de l'ensemble des branches ont réussi à le faire. Ainsi, bien que le dialogue social soit normalement plus difficile dans les branches en CMP que dans les autres branches, le rôle de médiation assuré par les présidents des commissions mixtes (PCM) a permis dans de nombreux cas de débloquer des situations et de faciliter l'obtention d'un accord, notamment en matière de salaires, qui est souvent la thématique de négociation à l'origine de la mise en place de CMP.

D'autres thèmes ont également fait l'objet de négociations, comme le rapprochement de branches, l'épargne salariale ou les classifications.

D. 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. Il n'est donc pas souhaitable que la négociation en commission mixte devienne 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 de textes valablement signés.

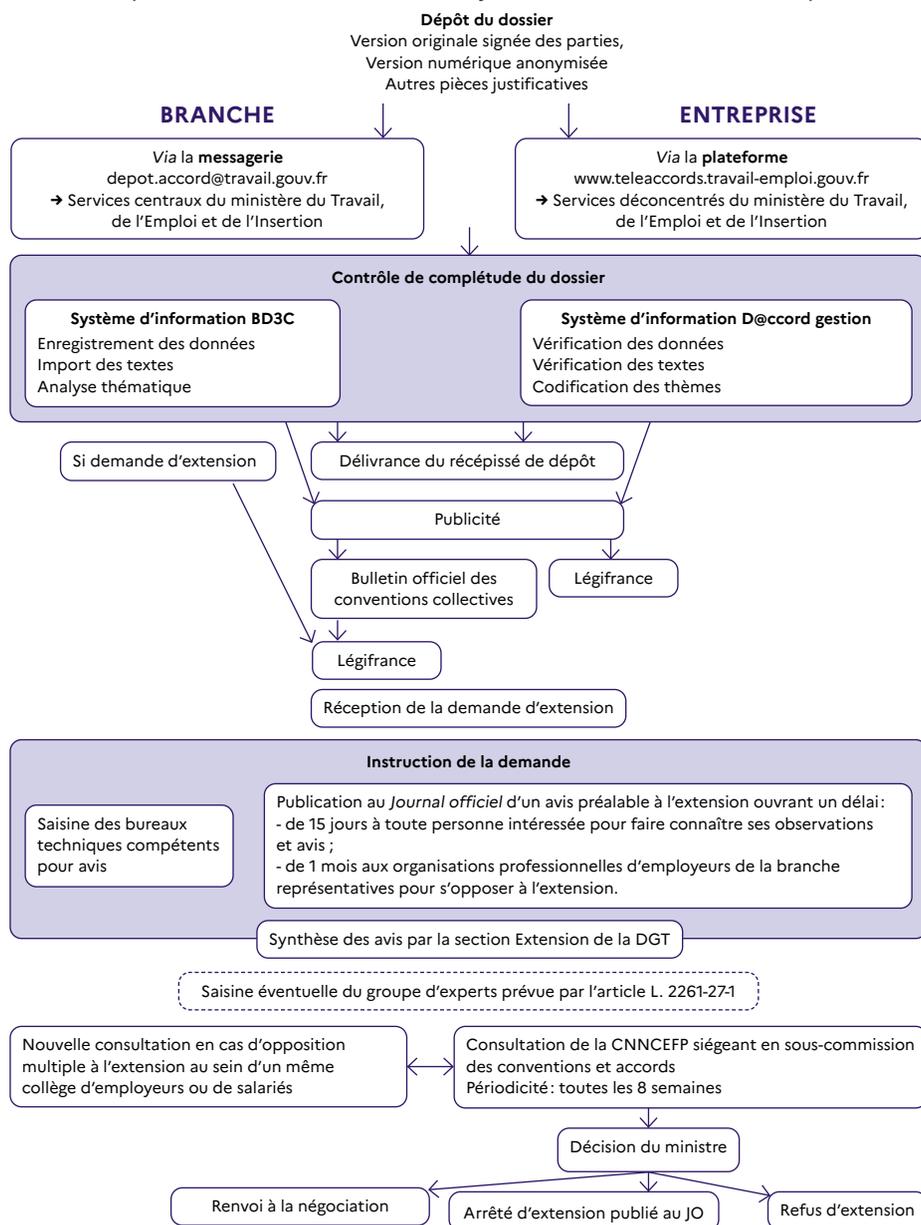
Il arrive plus rarement que l'on fasse le constat que, malgré l'intervention du PCM paritaire, le dialogue social demeure bloqué et que sa présence n'apparaît ni pertinente, ni efficace. Cette décision de retrait amène parfois les partenaires sociaux à analyser par eux-mêmes les conséquences du blocage des négociations.

En 2020, deux branches en CMP, la *promotion immobilière* et les *transports routiers*, sont retournées en paritaire simple, entraînant la suppression de dix CMP, la branche des *transports routiers* ayant compté neuf sous-commissions mixtes paritaires distinctes. Ce retour en paritaire a été acté en janvier 2020, suite à la conclusion d'un accord mettant en place la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche et d'un accord de financement du dialogue social.

2.2. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2020

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-après⁵⁾.



5) La procédure détaillée est disponible dans le *Bilan de la négociation collective 2017*, Partie 2, Chapitre 2 - l'action de l'État.

B. En 2020, on constate une baisse du nombre de demandes d'extension et du délai moyen d'extension

Des demandes d'extension en baisse

En 2020, 805 demandes d'extension ont été enregistrées par la DGT, ce qui représente une évolution à la baisse, imputable en partie à la diminution du nombre d'accords de branche, par rapport aux 1 075 demandes enregistrées l'année précédente. Après 2 années consécutives au cours desquelles le seuil des 1 000 demandes a été dépassé, le nombre de demandes au cours de l'année 2020 retrouve un niveau comparable aux années antérieures, inférieur au seuil de 900 demandes.

La crise sanitaire et ses effets sur l'économie ont notamment entraîné une baisse notable du nombre d'accords salariaux et de demandes d'extension concernant ces accords. En 2020, 288 accords salariaux ont fait l'objet d'une demande d'extension contre 423 en 2019. Le volume des demandes d'extension concernant des accords abordant des thèmes autres que les salaires, a également diminué avec 517 demandes (contre 652 en 2019).

Cette baisse du nombre de demandes d'extension est vraisemblablement induite par la crise sanitaire et notamment le premier confinement qui a freiné voire interrompu le déroulement des négociations prévues à l'agenda social des branches.

Nombre de demandes d'extension par an sur la période 2010-2020*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Procédure accélérée accords salaires	359	472	482	407	401	266	376	406	406	423	288
Procédure normale	636	598	579	441	498	543	524	481	645	652	517
Somme	995	1 070	1 061	848	899	809	900	887	1 051	1 075	805

* Données provisoires

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

En 2020, 977 textes, majoritairement des accords non salariaux, ont été étendus

En 2020, la sous-commission des conventions et accords (SCCA) s'est réunie 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 de 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'APLD, plusieurs consultations exceptionnelles de la SCCA, en format électronique, ont été ajoutées au calendrier initial de l'instance.

Un total de 977 textes a ainsi pu faire l'objet d'une extension en 2020. 382 de ces accords concernaient les salaires et 575 portaient sur d'autres thématiques. Le nombre de textes étendus est équivalent à celui de 2018 (978 textes).

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'extension

Année	Salaires	Autres	Total
2010	395	493	888
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	575	977

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

Un délai d'extension de 150 jours, en baisse par rapport à 2019

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 2020, le délai moyen nécessaire à l'examen d'une demande d'extension a été de 150 jours, en baisse en comparaison à 2019.

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.

Dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire, les délais jalonnant la procédure de dépôt et d'extension des accords ayant pour objet de faire face aux conséquences financières, économiques et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 ont été réduits en application de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période. Ces accords ont ainsi pu être étendus, pour ceux conclus entre le 17 avril et le 10 octobre 2020, en moins de 1 mois. Pour les accords conclus à compter du 10 octobre 2020, une procédure accélérée respectant les délais de droit commun a été mise en place afin de permettre une extension dans les plus brefs délais.

Outre les accords liés à la crise sanitaire et ses conséquences, une procédure adaptée d'extension des accords de mise en conformité au « 100% santé » a également été mise en place par les services de la DGT et de la direction de la sécurité sociale afin de les examiner en priorité, en les identifiant au moyen de l'apposition d'un logo⁽⁶⁾ sur la première page des accords. Grâce à cette procédure, le délai entre la réception des accords de mise en conformité par le secrétariat de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep) et leur examen en commission a été de 2 mois en moyenne en 2020, contre 7 en moyenne pour les autres types d'accord. La Comarep a examiné 62 accords de mise en conformité en 2020⁽⁷⁾ contre 16 accords en 2019, soit 43% des accords examinés en 2020.

En 2020, le délai moyen d'extension des textes suivant la procédure normale était de 177 jours, celui des textes suivant la procédure accélérée était de 123 jours. Toutes procédures confondues, le délai moyen d'extension est passé de 173 jours en 2019 à 150 en 2020, soit un gain moyen de 23 jours par dossier.

Délai moyen d'extension (en jours) selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Accords salaires	81	73	90	106	69	86	179	156	123
Autres accords	184	180	152	158	153	166	201	190	177
Global	130	122	116	138	107	122	190	173	150

* Données provisoires

Source : ministère du Travail, de l'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 :

- La synchronisation améliorée du calendrier des séances de la sous-commission des conventions et accords avec celui de la Comarep afin de permettre sans délai l'extension des accords prévoyance et complémentaire santé qui font l'objet d'un examen préalable par la Comarep.
- La revue du stock des accords à l'extension avec deux priorités partagées avec l'ensemble des services parties prenantes de la procédure concernant le traitement des dossiers les plus anciens et l'augmentation du volume d'accords traités afin de diminuer le stock.

6) À télécharger sur le portail de la Sécurité sociale (<https://www.securite-sociale.fr/home/dossiers/galerie-dossiers/tous-les-dossiers/100-sante-des-soins-pour-tous-1.html>).

7) Ces 62 accords de mise en conformité s'ajoutent aux 16 accords de mise en conformité examinés en 2019.

À ces mesures, s'est ajoutée l'augmentation du nombre de séances de la sous-commission (22 en 2020) afin de permettre, une extension rapide des accords conclus pour faire face aux conséquences de l'épidémie de la Covid-19 mais également une réduction du nombre de textes en attente d'extension. L'effort engagé en matière de réduction du stock d'accords a permis d'examiner 613 textes (hors salaires) en 2020, dont 128 dans le cadre des consultations organisées en novembre 2020 et 154 pour celles de décembre 2020. Le rythme se poursuit début 2021 avec 274 textes d'ores et déjà examinés par la SCCA entre janvier et avril 2021.

Le nombre de textes élargis à un autre secteur

En 2020, quatre 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 observations marquantes de la SCCA en 2020

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 2020, sur les 937 textes présentés à la SCCA dont 613 abordant des thèmes autres que les salaires, 448 ont fait l'objet d'au moins une observation contre 489 sans observation. Les refus d'extension restent rares, mais ils ont concerné 35 textes présentés en SCCA en 2020. Treize de ces refus ont été motivés par le fait que l'accord conclu était devenu obsolète en raison de modifications législatives ou parce que celui-ci a été conclu pour une durée déterminée.

	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
2018	298	199	180	81	18
2019	495	248	363	98	44
2020	448	183	296	179	35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT.

Le tableau ci-dessous recense les observations qui ont été le plus souvent formulées en 2020 pour les accords ne relevant pas de la procédure dite « accélérée » prévue à l'article L. 2261-15 du code du travail. Elles traduisent d'une part, l'actualité de la négociation collective en 2019 et 2020 (formation professionnelle, prévoyance, restructuration des branches, CPPNI, etc.), et d'autre part, les règles récentes que doivent s'approprier les partenaires sociaux lorsqu'ils négocient (clause dédiée aux très petites entreprises [TPE], révision des accords et la référence au cycle électoral, etc.).

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>CPPNI Composition</p>	<p>1. Représentativité Certains accords prévoient que la CPPNI est composée de représentants d'organisations représentatives au plan national. Or, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a défini parmi les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le niveau de la branche professionnelle, • le niveau national et interprofessionnel. <p>La mention d'organisation « représentative au plan national » est donc ambiguë et pourrait exclure certaines organisations représentatives dans la branche, mais non au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>Pour ces accords, l'administration a exclu les termes « au plan national » de l'extension comme étant contraires aux articles L. 2122-5 à 8 et L. 2122-8 à 10 du code du travail dans leur rédaction issue des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.</p> <p>2. Modulation de la composition de la CPPNI Certains accords prévoient que lorsque la négociation porte sur certains secteurs spécifiques, la CPPNI est composée des organisations de salariés et des organisations patronales de ces secteurs, les autres organisations représentatives de la branche étant invitées en qualité d'observateur. Or, l'article L. 2261-19 du code du travail ne permet pas de moduler la composition de la CPPNI et d'exclure du vote une organisation représentative au sein de la branche en fonction de thématiques spécifiques. Ces stipulations ont ainsi fait l'objet d'une exclusion à l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.</p> <p>3. Composition de la commission paritaire de négociation</p> <p>3.1. Les accords stipulant que la CPPNI réunie en commission paritaire de négociation, est composée des membres des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et des membres des organisations d'employeurs s'agissant de la délégation patronale ont été étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les organisations d'employeurs devant également être représentatives dans le champ d'application considéré.</p> <p>3.2. Les accords mentionnant nominativement les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au jour de la signature ont été étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et des dispositions combinées des articles L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail selon lesquelles la CPPNI est composée de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au sein de la branche. Or, si les organisations mentionnées nominativement dans les accords sont représentatives au jour de la conclusion de l'accord, cette situation peut être amenée à changer lors du cycle électoral suivant.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>CPPNI Missions</p>	<p>1. Bilan relatif à l'égalité professionnelle Depuis la modification de l'article L. 2232-9, 3° du code du travail par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le rapport d'activité de la branche doit comprendre « un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » Les stipulations des accords énumérant les missions de la CPPNI en omettant l'établissement du bilan relatif à l'égalité professionnelle ont été étendues sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.</p> <p>2. Avenant d'interprétation Les accords prévoyant que les avis signés par les organisations représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles constituent des avis interprétatifs ayant force obligatoire sont étendus sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1^{er} décembre 1998, n° 98-40104) selon laquelle seul l'avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial s'impose, avec effet rétroactif à la date en vigueur de ce dernier accord, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application. Les avenants ne remplissant pas ces conditions constituent tout au plus des avenants modificatifs qui ne sauraient avoir d'effet rétroactif.</p>
<p>Adhésion</p>	<p>1. Adhésion à un accord Certains accords prévoient la possibilité d'adhésion d'organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord. Aussi, ces stipulations ont été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail qui conditionnent l'adhésion d'organisations syndicales de salariés qu'à leur qualité d'organisations représentatives.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>Négociations Post-fusion</p>	<p>Initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le chantier de la restructuration des branches professionnelles se poursuit à travers un certain nombre de fusions administratives (par arrêté) et de fusions volontaires (par accord collectif).</p> <p>1. CPPNI d'harmonisation ou CPPNI interbranche – Tour de table post-fusion</p> <p>Certains accords de fusion des champs prévoient la mise en place d'une instance de négociation <i>ad-hoc</i> (parfois appelée « CPPNI interbranche » ou « CPPNI d'harmonisation ») dédiée aux négociations portant sur l'harmonisation des stipulations conventionnelles des branches fusionnées et composée des organisations syndicales et organisations d'employeurs représentatives dans chacune des branches fusionnées ; ces mêmes accords maintiennent parallèlement les CPPNI des branches fusionnées, chargées de négocier les accords portant sur leur propre champ d'application.</p> <p>Or, un accord de fusion des champs implique la création d'une nouvelle branche professionnelle et la disparition subséquente des anciennes branches fusionnées et de leur propre CPPNI (quand bien même le texte de leur convention collective est temporairement maintenu conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2261-33 du code du travail). La nouvelle branche doit se doter d'une CPPNI qui a vocation à assumer l'ensemble des missions définies à l'article L. 2232-9 du code du travail.</p> <p>Ainsi, la CPPNI de la branche issue de la fusion a vocation à négocier l'ensemble des accords relevant du champ conventionnel de cette nouvelle branche, que ces accords portent sur l'harmonisation des corpus conventionnels des anciennes branches ou qu'ils ne concernent qu'une partie du champ conventionnel de la branche issue de la fusion correspondant à l'ancien périmètre d'une des branches fusionnées.</p> <p>En outre, l'article L. 2261-34 prévoit une règle unique d'appréciation de la validité des accords conclus postérieurement à la fusion des champs, quel que soit leur objet, en cohérence avec l'existence d'une seule et unique branche à l'issue de la fusion (et d'une même instance de négociation) ; l'article L. 2261-34 prévoit ainsi que « les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement ».</p> <p>Par conséquent, les accords de fusion des champs séparant ainsi les instances de négociation selon qu'elles sont chargées de négocier la future convention collective de la branche fusionnée ou les stipulations des conventions collectives temporairement maintenues ont été étendus sous réserve qu'en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, l'ensemble des accords conclus dans le champ de la branche issue de la fusion le soient au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ainsi constituée, qu'ils portent sur les stipulations communes mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les seules stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fusion des champs et temporairement maintenue en application de l'article L. 2261-33 précité.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>Formation Professionnelle</p> <p>(loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)</p>	<p>1. Formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) Certains accords ont prévu que la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) valide la liste des formations éligibles au CPF ou que l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences établit et enrichit, au niveau de la branche, une liste de formations éligibles au CPF. Or, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les modalités de la mobilisation du CPF. En effet, en application de l'article L. 6323-6 du code du travail, sont notamment éligibles au CPF les formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, ainsi que celles qui sont sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique. Dès lors, ces stipulations ont été exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.</p> <p>2. Le dispositif de la Pro-A – liste des certifications éligibles Des modifications au dispositif de la Pro-A ont été apportées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le dispositif Pro-A permet désormais de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail. Par ailleurs, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a élargi les catégories du public visé par la Pro-A aux salariés en activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail. Enfin, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a conditionné l'accès à ce dispositif par l'existence d'une liste des certifications professionnelles, définie par un accord de branche étendu au regard des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ainsi, les accords ne prévoyant pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, ou listant des certifications non-inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ont fait l'objet d'exclusion.</p> <p>3. Durée du dispositif de la Pro-A Certains accords prévoient de prolonger la durée du dispositif de la Pro-A sans préciser les bénéficiaires concernés ou la nature des qualifications concernées. Or, l'article L. 6325-12 dispose que « La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé. ». Dès lors, les stipulations visant à prolonger le dispositif ont été exclues de l'extension en tant qu'elles contrevenaient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>Instauration du régime Agirc-Arrco</p>	<p>Le 17 novembre 2017, ont été signés deux accords nationaux inter-professionnels (ANI) visant, pour l'un, à instituer un régime de retraite complémentaire commun aux salariés et aux cadres en fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco), pour l'autre, à maintenir le régime de prévoyance dont bénéficient les cadres depuis la convention collective nationale du 14 mars 1947. Le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco est devenu effectif le 1^{er} janvier 2019.</p> <p>Les accords collectifs faisant référence aux affiliations et tranches de cotisations des anciens régimes ont donc été étendus sous réserve du respect des stipulations de l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.</p>
<p>Prise en charge du régime « frais de santé »</p>	<p>Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les contrats collectifs doivent être conformes au cahier des charges des contrats responsables. Ce cahier des charges, défini à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.</p> <p>Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et le dentaire. Pour l'audiologie, l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2021. Certains accords prévoyant les montants et les périodicités de prise en charge des garanties en optique, en audiologie et en dentaire ont été étendus sous réserve du respect de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour l'audiologie.</p>
<p>Stipulations relatives aux TPE</p>	<p>De nombreux accords présentés à l'extension ne comportaient pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou ne justifiaient pas de l'absence de telles stipulations. Or, il résulte de la combinaison des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 issus de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, que l'extension d'un accord est conditionnée à la mise en place de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou à la justification de leur absence.</p> <p>De manière transitoire pour les accords conclus en 2019 et 2020, l'administration a invité les partenaires sociaux à lui faire parvenir un avenant ou une lettre paritaire justifiant de l'absence de clauses spécifiques dans un délai de 1 mois, afin de permettre la poursuite de la procédure d'extension.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
Modalités d’engagement de la révision	<p>De nombreux accords prévoient toujours que la révision est à l’initiative des organisations patronales et syndicales représentatives signataires ou adhérentes à l’accord, en méconnaissance des dispositions de l’article L. 2261-7 du code du travail.</p> <p>En effet, cet article dispose que si l’engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l’accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, il est ensuite ouvert à l’ensemble des organisations représentatives dans le champ d’application de la convention ou de l’accord. D’autre part, cet article prévoit que les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l’avenant de révision. Les accords méconnaissant cette règle ont fait l’objet d’une réserve en application des dispositions de l’article L. 2261-7.</p>
Accord classification Égalité Femme Homme	<p>Dans le cadre des accords relatifs aux classifications, de nombreuses branches n’ont pas conclu d’accord sur le thème de l’égalité entre les femmes et les hommes, ni d’accord de méthode tel que prévu à l’article L. 2241-5 nouveau. Or, le législateur a fait de la négociation collective l’outil central pour traiter la question de l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, tant au niveau de la branche que de l’entreprise. Ces accords ont été étendus, sous réserve du respect de l’obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l’atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.</p>

THÉMATIQUES	OBSERVATIONS
<p>Dispositif spécifique d'APLD</p>	<p>1. Articulation accord collectif et document unilatéral De nombreux accords prévoient que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. L'attention des partenaires sociaux a été appelée sur l'absence de priorité existant entre le recours à un accord collectif ou le recours à un document unilatéral et l'absence d'obligation d'ouverture de négociation préalable.</p> <p>2. Engagements en matière de formation professionnelle Dans certains accords, l'attention des partenaires sociaux a été appelée sur le fait que les entreprises, dans le cadre de l'élaboration de leurs documents unilatéraux soumis à l'appréciation des Direccte en vue de leur homologation, doivent prévoir des mesures concrètes sur leurs engagements en matière de formation professionnelle, conformément aux dispositions du 4^o du I de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.</p> <p>3. Activité partielle et CDD saisonniers Certains accords concernant une liste non exhaustive de différents types de contrats mentionnent précisément les CDD saisonniers. Or, les conditions de recours aux contrats saisonniers et aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) sont encadrées par l'article L. 1242-2 du code du travail qui dispose que ces contrats peuvent être conclus dans des secteurs d'activité où « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. » L'article D. 1242-1 du code du travail précise les secteurs d'activité autorisés à recourir à ces typologies de contrat « en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». L'article 53 de la loi du 17 juin 2020 fixe au dispositif d'APLD l'objectif d'«[...] assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.» En ce sens, l'APLD vise à compenser une réduction d'activité en vue de maintenir les compétences des salariés dans une entreprise sur le moyen terme pour lui permettre de rebondir rapidement au moment de la reprise. Le pouvoir réglementaire conditionne par ailleurs le bénéfice du dispositif pour les employeurs à des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle applicables sur toute la durée de recours au dispositif. Ainsi, l'attention des partenaires a été appelée sur le fait que la nature temporaire des missions confiées aux CDDU et en contrat saisonnier ne répond pas aux impératifs fixés par la réglementation sur l'APLD. Ainsi, l'activité partielle de droit commun est davantage adaptée à la situation de ces salariés et de leurs employeurs dès lors que ceux-ci entrent dans les motifs de recours au dispositif (L. 5122-1 et R. 5122-1 du code du travail).</p> <p>4. Activité partielle et indemnisation Certains accords prévoient que « L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe. » Ces accords ont été étendus sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.</p>

Doctrine DGT sur les « salaires minima hiérarchiques »

Depuis l'intervention de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est devenue la règle. Désormais, pour ce qui concerne la négociation sur les salaires, en vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail (bloc 1), l'accord de branche détient un caractère impératif en matière de « salaires minima hiérarchiques », notion dont la délimitation s'impose par la nouvelle organisation des niveaux de négociation.

En effet, cette ordonnance, par la place qu'elle accorde à la négociation d'entreprise, en lui permettant de réviser, voire de supprimer des accessoires de salaire – à l'exception des seules primes pour travaux dangereux ou insalubres qui peuvent explicitement être verrouillées au niveau de la branche (article L. 2253-2 du code du travail, bloc 2) – définit strictement les contours de la notion de salaires minima hiérarchiques : celle-ci ne peut inclure des compléments de rémunération, à savoir les primes ou majorations.

La position retenue par la DGT, dans le cadre du contrôle de légalité effectué au moment de l'extension, est que les accords collectifs qui comportent, pour des minima conventionnels dont l'assiette est plus large que les salaires minima hiérarchiques, des « clauses-verrous » ayant pour objet et pour effet de faire obstacle à la liberté reconnue par la loi à la négociation d'entreprise font l'objet d'observations.

Ainsi font l'objet de réserves, les clauses qui posent le principe d'un montant minimum ou qui affirment son caractère impératif. En effet, les clauses visées ne sont pas systématiquement illégales, elles peuvent trouver à s'appliquer en l'absence d'accord d'entreprise. En revanche, lorsque l'accord de branche ne laisse à l'entreprise la possibilité de déroger, que dans un sens plus favorable ou lui interdit de déroger dans un sens moins favorable ou identifie certains éléments de rémunération relevant du bloc 3 à un salaire minimum hiérarchique au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, la clause fait l'objet d'une exclusion.

Plusieurs recours contentieux ont été déposés par des organisations professionnelles patronales ou syndicales devant le Conseil d'État contre des arrêtés d'extension publiés en 2019 d'accords salaires comportant une « clause-verrou » ayant fait l'objet d'une réserve ou exclusion (dans cinq branches : *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, entreprises de services à la personne, distributeurs conseils hors domicile et métallurgie*).

À noter que cette notion de « salaires minima hiérarchiques », au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, est à distinguer de la notion de « salaires hiérarchiques », dont l'assiette est celle du Smic – ou en est très proche – utilisée pour les besoins du suivi statistique dans le présent bilan.

D. Les travaux du groupe d'experts en 2020

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective, le ministre chargé du Travail a la possibilité 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.

Le groupe a pour mission d'éclairer le ministre chargé du Travail dans sa prise de décision d'étendre ou de ne pas étendre un accord en mettant en balance l'intérêt social de son extension avec son impact économique sur un secteur professionnel, notamment au regard des exigences du droit de la concurrence. Depuis sa création, le groupe d'experts a été saisi à trois reprises.

En 2020, le groupe a été saisi deux fois sur l'initiative d'un syndicat représentatif dans le secteur de la plasturgie et a rendu, dans le délai de 2 mois imparti, deux avis concernant respectivement l'extension de :

L'accord du 5 juillet 2019 relatif à la CPPNI dans le secteur de la plasturgie

Dans son avis du 15 octobre 2020, le groupe, qui n'émet aucune réserve quant à l'extension de l'accord, s'est notamment intéressé aux CPPNI dans des branches présentant des caractéristiques analogues à celle de la *plasturgie*. Il a conclu, d'une part, que la possibilité de saisir une commission de classification pour faciliter le règlement de différends entre employeurs et salariés est pertinente et, d'autre part, que les risques de tensions nés de la saisine de la commission d'interprétation par des salariés et des employeurs de la branche, évoqués par le syndicat demandant la saisine, étaient insuffisamment étayés.

L'accord du 28 mai 2020 sur les salaires dans la *plasturgie*

Dans son avis du 8 décembre 2020, après avoir fait observer que les salaires effectifs versés par les entreprises de la branche étaient supérieurs aux minima (de branche) négociés et que l'effet de la crise semblait être homogène sur les entreprises du secteur, quelle que soit leur taille, le groupe n'a émis aucune réserve quant à l'extension de l'accord qui augmente les salaires sur l'ensemble de la grille des rémunérations.

Ces deux accords ont été étendus en 2020. En revanche, la ministre a décidé de ne pas étendre l'accord du 3 juillet 2018 organisant le transfert de personnels dans le secteur du transport de fonds et de valeurs dont le groupe avait été saisi le 13 mai 2019.

Dans son avis du 13 juillet 2019, après avoir analysé la réglementation de l'activité, la structure du marché et comparé les accords de branche organisant le transfert conventionnel, le groupe a estimé que le mécanisme de reprise du personnel fondé sur le ratio chiffre d'affaires/employés par type d'activité de l'entreprise sortante induisait des contraintes de nature à porter une atteinte à la concurrence disproportionnée par rapport à son impact social.

La méthode retenue par le groupe pour apprécier l'effet de l'extension d'un accord et pour élaborer ses trois premiers avis se fonde sur une projection des mécanismes de l'accord sur le secteur professionnel concerné après avoir analysé notamment sa couverture patronale, la taille des entreprises du secteur, les caractéristiques de l'emploi et de la structure du marché ainsi que les stipulations analogues conclues dans d'autres branches (transfert de personnel, hausse des salaires, saisine de commission).

2.3. L'ACCOMPAGNEMENT À LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Si la crise sanitaire a freiné l'avancée du chantier de la restructuration des branches professionnelles relancé en 2015, les partenaires sociaux s'étant mobilisés pour faire face aux conséquences sociales et économiques de l'épidémie de la Covid-19 en négociant des accords dédiés, il s'est néanmoins poursuivi tout au long de l'année 2020 avec la conclusion de plusieurs accords de fusion ou de convergence conventionnelle (cf. *infra*. Partie 3, Chapitre 2. - 2. la négociation collective dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles).

Au cours de cette année, l'État a continué d'accompagner le chantier de la restructuration :

- L'ensemble du réseau des PCM a été sensibilisé aux enjeux de la restructuration, lors de la réunion annuelle des présidents, et ceux qui président une branche restructurée ont été destinataires de documents d'information spécifiques à chaque branche, relatifs aux règles de représentativité et de négociation collective après la fusion afin de pouvoir accompagner au mieux les partenaires sociaux dans leurs négociations d'harmonisation.
- Dans le cadre de l'extension, 11 accords de fusions volontaires ont été examinés.
- Enfin, la DGT a continué à accompagner les branches engagées dans une démarche de rapprochement volontaire par la tenue de nombreuses réunions avec les partenaires sociaux et l'analyse de projets d'accord de fusion ou d'harmonisation conventionnelle en amont de leur signature.

Si le Gouvernement avait proposé aux partenaires sociaux une concertation à l'automne 2020 pour préparer la phase 3 du chantier de la restructuration des branches – faisant suite aux phases 1 et 2 ayant concerné respectivement les branches sans vie conventionnelle et celles couvrant moins de 5 000 salariés, il l'a finalement repoussée, compte tenu des contraintes fortes pesant sur l'agenda social du fait de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques et sociales. Mais la réduction du nombre de branches professionnelles demeure un objectif important pour rationaliser un paysage conventionnel encore trop éclaté. À la demande des partenaires sociaux, la sous-commission restructuration des branches de la CNNCEFP se réunira au cours du 2^e trimestre 2021 pour poursuivre ses travaux et accompagner les branches qui ont avancé au cours des derniers mois.

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. Le dialogue interinstitutionnel et les initiatives dans le domaine social au niveau européen	169
1.1. Les actions des présidences du Conseil dans le domaine social en 2020	169
1.2. Les initiatives majeures en matière de droit du travail européen	171
1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail	175
2. Le dialogue social interprofessionnel au niveau européen	176
2.1. Le rendez-vous biannuel du sommet social tripartite	176
2.2. Le dialogue social interprofessionnel	177
2.3. Le dialogue social sectoriel	179
3. Le dialogue social au niveau international	181
3.1. Sommet mondial de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la Covid-19 et le monde du travail	181
3.2. Coopération internationale : un nouvel accord de partenariat entre la France et l'OIT	182
3.3. Point de contact national de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	183

Chapitre 3

Le dialogue social en Europe et au niveau international

1. LE DIALOGUE INTERINSTITUTIONNEL ET LES INITIATIVES DANS LE DOMAINE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN

1.1. LES ACTIONS DES PRÉSIDENTENCES DU CONSEIL DANS LE DOMAINE SOCIAL EN 2020

La présidence du Conseil de l'Union européenne (UE) est assurée par un État membre pour une période de 6 mois selon un système de rotation qui suit un ordre fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2030. Pendant ce semestre, elle s'exprime au nom de tous les États membres.

Missions de la présidence du Conseil de l'UE

Organiser et présider les réunions :

- du Conseil européen,
- du Conseil de l'UE,
- des comités et groupes de travail soutenant ses travaux.

Représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE tels que :

- la Commission européenne,
- le Parlement européen.

Représenter l'UE au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

Après la Roumanie et la Finlande, la présidence du Conseil de l'UE a été assurée, en 2020, par la Croatie et l'Allemagne. Elle sera suivie par le Portugal et la Slovénie en 2021, puis la France au premier semestre 2022.

A. Les actions dans le domaine social de la présidence croate : premier semestre 2020

La Croatie a exercé la présidence du Conseil de l'UE du 1^{er} janvier au 30 juin 2020. **À peine 2 mois après le début de son mandat, la crise sanitaire a bouleversé son agenda politique pour laisser place à la gestion de la crise.**

Le Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (Epsco), rassemblant les ministres chargés de l'emploi, des affaires sociales, de la santé et de la protection des consommateurs de tous les États membres de l'UE, ainsi que les membres de la Commission européenne compétents pour les matières concernées, s'est réuni trois fois de manière informelle : en mars, mai et juin. Les débats ont porté sur les mesures mises en œuvre au sein des États membres pour la gestion de l'épidémie et la protection des travailleurs, la préparation de la relance et les leçons à tirer de la crise, concernant le travail à distance et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment. On pourra noter par ailleurs l'adoption **des conclusions du Conseil sur le bien-être au travail**, qui rappellent le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des standards destinés à améliorer les conditions de travail et l'environnement au travail, et encouragent les États membres à mettre en œuvre la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (directive 2019/1158).

B. Les actions dans le domaine social de la présidence allemande : second semestre 2020

L'Allemagne a assuré la présidence de l'UE du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2020. La devise choisie pour son mandat était « Tous ensemble pour relancer l'Europe ». **Les priorités de la présidence allemande portaient sur la gestion de la crise et la relance économique avec pour objectif de construire une Europe sociale plus juste et plus durable.**

Les affaires sociales étaient donc au cœur de l'agenda politique allemand. **Les conclusions du Conseil sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles**, adoptées en octobre 2020, visent à assurer une meilleure application des règles européennes et nationales en vigueur et ainsi protéger ce groupe particulièrement affecté par la crise sanitaire. Par ailleurs, les autorités allemandes ont obtenu l'adoption, en décembre 2020, **des conclusions du Conseil sur les droits de l'Homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales**, préparant les travaux de la Commission en vue d'une législation en matière de gouvernance d'entreprise durable, en 2021. Enfin, le Conseil a adopté, en décembre 2020, **des conclusions portant sur l'élimination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la valorisation et la répartition du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré**. Celles-ci invitent la Commission et les États membres à intensifier leurs efforts visant à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, les écarts en matière de prise en charge des responsabilités familiales, ainsi qu'à lutter contre les stéréotypes sexistes.

Enfin, les autorités allemandes ont amorcé les négociations au Conseil sur deux textes majeurs : l'un portant sur **la quatrième révision de la directive relative aux agents cancérigènes et mutagènes au travail**, publiée le 22 septembre, et l'autre sur la proposition très attendue d'une directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union, publiée le 28 octobre 2020.

1.2. LES INITIATIVES MAJEURES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL EUROPÉEN

A. La directive européenne de la Commission du 3 juin 2020⁽¹⁾ inclus le Sars-Cov-2 sur la liste des agents biologiques provoquant des maladies infectieuses

La directive 2000/54/CE vise à assurer la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail. La Commission européenne a proposé **de réviser la directive afin d'inclure le Sars-Cov-2 dans la classification européenne figurant en annexe III.**

Pour rappel, l'annexe III de la directive 2000/54/CE classe les agents biologiques pathogènes en quatre niveaux de risques définis en son article 2. En l'occurrence, le groupe III comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces.

Afin de tenir compte de l'urgence de la situation sanitaire, la directive a été adoptée le 3 juin selon une procédure d'urgence. En France, la transposition a été achevée avec l'arrêté du 18 décembre 2020 relatif à la classification du coronavirus Sars-Cov-2 dans la liste des agents biologiques pathogènes, publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2020.

B. La proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE

Lors de sa prise de fonction, la présidente de la Commission européenne s'est engagée à proposer dans les 100 premiers jours de son mandat un instrument juridique « destiné à faire en sorte que chaque travailleur au sein de l'UE bénéficie d'un salaire minimum équitable ». En effet, selon les chiffres de la Commission, en 2018, le salaire minimum légal ne protégeait pas contre le risque de pauvreté dans au moins neuf États membres.

1) Directive (UE) 2020/739 de la Commission du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription du Sars-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive (UE) 2019/1833 de la Commission.

Conformément à l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE), la Commission a d'abord consulté les partenaires sociaux, en deux étapes :

- la première, qui s'est déroulée du 14 janvier au 25 février 2020, a permis de conclure qu'une action de l'Union dans le domaine des salaires minimaux était opportune ;
- la seconde, qui s'est tenue du 3 juin jusqu'au 4 septembre 2020, a permis aux partenaires sociaux de s'exprimer sur le contenu de la proposition envisagée et sur l'instrument juridique à employer.

À la suite de cet exercice, la Commission européenne a présenté le 28 octobre une directive pour garantir un salaire minimum *adéquat* dans tous les États membres sur la base de l'article 153-1 du TFUE (compétence de l'UE en matière de conditions de travail). La directive fixe un cadre afin d'assurer un niveau de rémunération minimale permettant d'assurer un niveau de vie décent, elle n'impose aucune obligation d'introduire un salaire minimal légal dans les États membres où il n'existe pas ou 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.**

Selon la **procédure législative ordinaire**, la proposition de directive doit encore faire l'objet de discussions au sein du Conseil et du Parlement européen. Une fois leurs positions respectives adoptées, les négociations pourront être menées dans le cadre des trilogues (réunions tripartites entre le Parlement, le Conseil et la Commission européenne), afin d'aboutir à un accord sur le texte et son adoption finale.

C. La proposition de directive modifiant la directive relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

La Commission européenne a fait de la lutte contre le cancer une priorité à l'échelle de l'Union. C'est dans ce cadre qu'elle a souhaité poursuivre la révision de la directive 2004/37/CE relative aux cancérigènes et mutagènes au travail, avec la proposition d'un « quatrième paquet » de mesures.

Cette quatrième révision de la directive instaure deux valeurs limites pour l'acrylonitrile et les composés de nickel. Par ailleurs, elle révisé à la baisse la limite d'exposition existante pour le benzène.

Pour rappel, ce travail avait été amorcé en 2017 avec la reprise des recommandations scientifiques de l'Agence européenne des produits chimiques (Echa) et les avis favorables des trois groupes d'intérêts (experts des gouvernements, représentants des employeurs et syndicats) réunis au sein du Comité consultatif pour la santé et la sécurité au travail (ACSH).

Entretien avec M. Gilles Gateau, représentant de la France auprès de l'Autorité européenne du Travail (AET)

Le 31 juillet 2019, le règlement établissant l'AET entrainé en vigueur. Cette initiative consistant à créer une structure commune à l'échelon européen constitue une réponse ambitieuse à la mobilité croissante des travailleurs en Europe, visant à assurer des règles équitables dans le cadre du marché unique européen, la lutte contre le dumping social et une convergence sociale vers le haut.

1. Un an après son entrée en activité, l'AET est-elle pleinement opérationnelle ?

L'AET atteindra bientôt son rythme de croisière. Le budget de la structure est en constante augmentation, et ce jusqu'en 2024, pour atteindre un budget de 50 millions d'euros. Le recrutement des agents également bat son plein pour atteindre, d'ici 2023, 144 agents. Pour autant, l'Autorité est déjà opérationnelle et très active :

- **Dès 2020, l'Autorité a amorcé son rôle de facilitateur des inspections conjointes**, organisées entre deux États membres pour contrôler une situation ou une entreprise établie dans au moins l'un des deux pays. Des méthodes d'action ont été établies, permettant de faciliter l'organisation et de respecter les attentes des parties prenantes. À ce titre, la France a mené à l'automne 2020 une inspection conjointe pilote avec le Portugal, avec le soutien de l'Autorité européenne. Il s'agissait concrètement d'une enquête menée sur un réseau d'entreprises de travail temporaire établies au Portugal, dont l'essentiel de leur activité se tournait vers la France, avec des doutes sérieux sur la légalité de leur organisation dans le pays d'origine. Sans l'appui européen, cette action aurait été plus difficile à organiser, cela est certain.
- **Un autre volet majeur concerne l'accès à l'information et aux droits pour les travailleurs mobiles en Europe.** Grâce à des instances *ad hoc*, les États membres peuvent librement échanger et s'inspirer des bonnes pratiques déjà existantes. Il peut s'agir de site internet dédié à l'information mais aussi des campagnes d'information en direct, via les réseaux sociaux ou dans des structures dédiées à l'accompagnement des travailleurs, permettant un accès plus simple aux questions de droit du travail, de sécurité sociale, voire de questions relatives à l'immigration. L'Autorité européenne apporte aussi un soutien logistique par un budget dédié à la traduction de nos informations présentes sur le web. Grâce à elle, nous avons pu traduire la mise à jour du site internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et son chapitre relatif au détachement de travailleurs en France⁽²⁾, dans les langues majoritairement utilisées par les travailleurs détachés en France (anglais, allemand, espagnol, polonais).

2) Disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>. Cf. partie 3, chapitre 2 La négociation sur le contrat de travail, encadré sur les travailleurs détachés.

2. Quelles sont les attentes françaises concernant l'évolution du rôle de l'AET à l'avenir ?

La France soutient une autorité européenne opérationnelle, avec une réelle plus-value pour les États membres. Nous souhaitons que l'AET puisse répondre aux questions qui se poseront à l'avenir et qu'elle soit ainsi une force de proposition sur des actions communes en matière d'inspection et des politiques d'information et d'accès aux droits pour les travailleurs, au-delà de ses prérogatives « classiques ». Le travail des plateformes pourrait être, à mon sens, un parfait exemple où l'Autorité serait une force motrice, du fait que cette thématique est largement partagée au sein de l'Union. L'Autorité pourrait fixer une communication européenne pour les plateformes, appuyer les inspections du travail nationales à travers l'échange de bonnes pratiques et l'élaboration de procédures pour la détection du faux travail indépendant.

3. La crise de la Covid-19 a-t-elle eu des conséquences sur l'action habituelle de l'AET? Si oui, comment l'Autorité s'est-elle impliquée dans la gestion de la crise sanitaire, au niveau européen ainsi qu'auprès des États membres ?

Oui, bien entendu et cela s'est très vite concrétisé en un soutien de taille de l'Autorité européenne. Comme vous le savez, la crise sanitaire a eu des conséquences importantes sur la mobilité des travailleurs, sur leur liberté de circuler sans oublier les questions relatives à la santé et la sécurité sur les sites de travail. Avec l'appui des États membres, l'Autorité s'est montrée très réactive et proactive, la crise devenant le fil rouge de nos travaux tout au long de l'année. Un exemple qui illustre bien l'une des problématiques rencontrées en 2020 : la question relative à la protection des travailleurs saisonniers et frontaliers durant la pandémie. La Commission européenne était alertée des situations délicates rencontrées par cette catégorie de travailleurs, notamment en matière de liberté de circulation et de condition de travail dans certains secteurs. À ce titre, celle-ci a produit des « guidelines »³⁾ en juillet 2020 afin d'orienter les politiques des États membre dans ce domaine. L'AET s'est saisie de cette question afin d'accompagner les États membres dans leurs politiques de contrôle dans certains secteurs sensibles, mais aussi en matière d'informations disponibles pour cette catégorie de travailleurs. Un groupe d'experts spécialement dédié à cette question a permis de synthétiser les problèmes rencontrés dans les États membres, notamment par le prisme des partenaires sociaux. Elle fut aussi une occasion pour la France de présenter nos actions sur le sujet de l'accès aux démarches administratives des saisonniers (présentation du projet « Maintenant » porté par Pôle emploi). Ce thème fut aussi l'occasion pour l'Allemagne de présenter son investissement conséquent en matière d'accès à l'information et d'accompagnement pour les travailleurs mobiles, dont saisonniers : le projet « Fair Mobility ».

3) https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines_on_seasonal_workers_in_the_eu_in_the_context_of_the_covid-19_outbreak_fr.pdf

1.3. LES RÉUNIONS DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DU TRAVAIL

La réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) se tient tous les 6 mois, en amont de chaque nouvelle présidence de l'UE. Elle est conduite par la Commission européenne et permet un échange et des discussions libres à très haut niveau tant sur le programme du pays qui prend la présidence de l'UE que sur l'actualité (projet de directives ou propositions diverses de la Commission européenne). Elle est l'occasion de faire un point systématique sur le dialogue social au niveau européen.

La réunion des DGRT prévue à Berlin, le 20 mai 2020, a dû être annulée en raison de la crise sanitaire. Des contenus vidéos et des documents ont été partagés par la Commission européenne ainsi que la future présidence allemande, présentant leurs priorités et les mesures prévues pour faire face à la crise. À noter notamment, l'annonce de la mise en œuvre de l'instrument européen de soutien temporaire pour l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence, baptisé « SURE » pour un montant total de 100 milliards d'euros ; ainsi qu'une réponse à plus long terme, avec l'instrument « Next Generation EU » d'un montant de 750 milliards d'euros, qui doit permettre d'aider les États membres à financer leurs plans de relance nationaux.

Lors de la réunion des DGRT qui s'est tenue par visioconférence le 27 novembre 2020, la présidence portugaise a présenté ses priorités, qui s'articuleront autour de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, à travers la construction d'une reprise économique durable et sociale, qui prend en compte les défis climatiques et numériques. Dans le champ de l'emploi plus particulièrement, l'avenir du travail et les formes d'emploi atypiques, les compétences et qualifications dans le cadre de la numérisation, le renforcement du dialogue social et de la négociation collective, ainsi que l'accès à la protection sociale pour tous sont à l'agenda de la présidence. Par ailleurs, la Commission européenne a présenté la directive relative à des salaires minimaux adéquats et a confirmé la présentation de son initiative législative visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes à la fin de l'année 2021. Enfin, la France a présenté son dispositif relatif au droit à la déconnexion, tandis que l'Espagne a présenté ses nouvelles réformes concernant le télétravail et l'égalité salariale.

2. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL AU NIVEAU EUROPÉEN

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe.

2.1. LE RENDEZ-VOUS BIANNUEL DU SOMMET SOCIAL TRIPARTITE

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les présidents des institutions de l'UE et les dirigeants des organisations syndicales et patronales européennes. Ce sommet est ainsi co-présidé par le président du Conseil européen, le président de la Commission européenne et le chef d'État ou de gouvernement d'un État membre exerçant la présidence tournante. Ce sommet réunit les représentants des employeurs et des travailleurs européens : la Confédération européenne des syndicats (CES), la Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope), le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME).

A. Retour sur le sommet du 23 juin 2020

Le premier rendez-vous des partenaires sociaux européens avec les institutions européennes s'est déroulé le 23 juin 2020 par visioconférence et avait pour thème « La contribution des partenaires sociaux à la relance de la croissance et de l'emploi au sortir de la crise de la Covid-19 ».

Les débats ont principalement porté sur quatre axes :

- la situation d'urgence économique et sociale liée à la pandémie de la Covid-19 ;
- la stratégie de déconfinement ;
- le budget à long terme de l'UE et le plan de relance proposé par la Commission européenne, le programme de travail de la Commission pour 2020 et les propositions des partenaires sociaux ;
- la conclusion de l'accord autonome des partenaires sociaux sur la numérisation.

Le sommet a conclu que les efforts déployés par les institutions européennes en matière de redressement et de reconstruction ne porteront leurs fruits que s'ils s'accompagnent d'un dialogue social et d'une participation continue des partenaires sociaux. En outre, la relance doit être fondée sur les deux piliers qui se trouvent au cœur du projet européen : la solidarité et la convergence.

B. Retour sur le sommet du 14 octobre 2020

Le second sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles le 14 octobre 2020, à la veille du Conseil européen d'octobre. Ce sommet social était consacré à la mise en œuvre d'une relance économique et sociale inclusive en Europe.

Les discussions se sont articulées autour des axes suivants :

- comment la facilité pour la reprise et la résilience peut-elle soutenir au mieux la croissance économique, la création d'emplois et la résilience sociale nécessaires à une relance socialement équitable ?
- comment les fonds de l'UE pour la relance peuvent-ils contribuer au mieux à la réalisation du nouvel objectif climatique de l'UE à l'horizon 2030 ?
- comment la relance peut-elle accélérer une transition numérique équitable et ouvrir des perspectives pour les travailleurs et les petites et moyennes entreprises (PME) ?
- quel rôle le dialogue social peut-il jouer pour que *Next Generation EU* soit couronné de succès ?

2.2. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

A. Présentation du Comité du dialogue social (CDS) et ses acteurs

Le CDS

Principal organe du dialogue social bipartite, le CDS existe depuis 1992. Il est composé de 32 représentants pour chacune des deux délégations émanant soit des secrétariats européens, soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit 3 à 4 fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen. Le CDS peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a fait notamment pour des questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et sur la formation professionnelle. Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

Côté employeurs, **BusinessEurope** est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture des secteurs économiques en Europe. BusinessEurope représente les intérêts des milieux économiques et

industriels vis-à-vis des institutions européennes. **SMEunited** (anciennement « **UEAPME** ») est l'organisation des employeurs représentant les intérêts de l'artisanat et des PME en Europe. Elle déclare représenter 24 millions de PME, employant près de 95 millions de personnes dans toute l'Europe. Enfin, le **CEEP** représente les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple, les transports locaux, postes, ports, etc.) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux.

La **CES** représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. La CES fédère 89 organisations affiliées dans 39 pays européens (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que dix fédérations syndicales européennes. Les organisations syndicales françaises (CFDT, CFTC, CGT, FO, FSU et UNSA) sont adhérentes à cette confédération. Enfin, le **Conseil des cadres européens** (Eurocadres) et la **Confédération européenne des cadres** (CEC) représentent les cadres en Europe dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations.

B. Retour sur la signature de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la transformation numérique

Le 22 juin 2020, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord-cadre sur la transformation numérique. Il s'agit d'un accord autonome, c'est-à-dire qu'ils se sont saisis du sujet de leur pleine initiative et, conformément à l'article 154 du TFUE, le mettront en œuvre par leurs propres moyens, conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux nationaux et aux États membres. Pour les signataires (CES, BusinessEurope, CEEP, SMEunited), la numérisation a un impact sur de nombreux sujets, liés entre eux : les compétences, les conditions de travail (santé et sécurité, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc.), les relations de travail, ainsi que l'organisation du travail.

Pour appréhender ces sujets, l'accord fournit un « cadre orienté vers l'action pour encourager, guider et aider les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à concevoir des mesures et des actions visant à tirer profit de ces opportunités et à relever les défis ». L'accord encourage « une approche fondée sur le partenariat entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ».

Pour aider les partenaires sociaux des États membres, le texte propose une méthode en cinq étapes, liste quatre objectifs communs et suggère des mesures.

Ainsi, le texte propose une méthode en cinq étapes :

1. **Explorer, sensibiliser et créer un climat de confiance** afin de pouvoir discuter ouvertement des défis et des opportunités de la digitalisation, son impact sur le lieu de travail ainsi que des actions et des solutions envisageables.
2. **Dresser une « cartographie conjointe/évaluation/analyse régulière »** pour examiner les domaines thématiques couverts par l'accord (décrits ci-après).

3. **Élaborer une « vue d'ensemble commune de la situation » et « adopter des stratégies de transformation numérique ».** Cette étape consiste à obtenir une compréhension de base des opportunités, défis et risques et de convenir de stratégies numériques qui fixent des objectifs pour l'entreprise.
4. **Adopter des mesures appropriées** sur la base de ce constat partagé.
5. **Effectuer une évaluation conjointe** de l'efficacité des mesures prises et discuter de la nécessité de poursuivre le travail d'analyse, de sensibilisation et de soutien ou envisager d'autres actions.

L'accord définit par ailleurs quatre objectifs communs et suggère des mesures appropriées, tels que :

1. L'engagement pour **les compétences et la formation** (favoriser l'apprentissage continu, afin de préparer la main d'œuvre et les entreprises).
2. Garantir **la santé et la sécurité des travailleurs** (en particulier en ce qui concerne le temps de travail et des modalités de connexion).
3. Garantir **le contrôle de l'intelligence artificielle** par l'homme (dans le respect des critères d'une intelligence artificielle de confiance, c'est-à-dire légale, éthique et durable).
4. **Respect de la dignité humaine et de la surveillance**, notamment en ce qui concerne la protection des données personnelles.

2.3. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

A. Présentation du Comité de dialogue social sectoriel (CDSS)

La Commission européenne a institué à partir de 1998 des CDSS afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1988 – 98/500/CE). Cette décision établit les règles concernant la création, les règles de la représentativité et l'organisation des comités sectoriels. Ils ont pour vocation d'être une enceinte centrale pour la consultation, les initiatives conjointes et la négociation dans chacun de leur secteur. Le respect de l'autonomie des partenaires sociaux est primordial, il appartient donc aux différentes organisations du secteur qui souhaitent participer à un dialogue social au niveau européen, de demander conjointement à la Commission européenne la mise en place de leur CDSS.

Pour pouvoir être considérées comme représentatives, les organisations européennes des employeurs et des travailleurs doivent répondre aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;

- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les CDSS sont composés d'un maximum de 66 représentants des partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux, soit, quand ils en font la demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail et se réunit en plénière au moins 1 fois par an.

Les CDSS sont les organes où les représentants des partenaires sociaux européens peuvent échanger sur toutes les matières spécifiques liées à leurs activités dans un secteur considéré. Ils constituent un outil privilégié pour discuter des consultations, mener le dialogue social autonome, des actions conjointes ou des négociations sur des sujets d'intérêt général et contribuer ainsi à l'élaboration de normes, de textes législatifs et de politiques au niveau européen. Il existe actuellement 43 CDSS coordonnés par un forum de liaison. Conformément à la décision de la Commission de 1998 instituant ces comités, la Commission consulte les partenaires sociaux européens au sujet des orientations politiques qui concernent directement leur secteur et qui pourraient avoir des incidences en matière sociale et d'emploi.

EUROFOUND

Le 9 mars 2021, Eurofound a publié un rapport sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques au cours des premiers mois de la pandémie de la Covid-19, ainsi qu'au développement des programmes nationaux de réforme (PNR) 2020, élaborés dans le cadre du Semestre européen.

L'étude se base sur l'analyse des avis donnés par les syndicats et les organisations patronales ainsi que des autorités nationales concernant l'évaluation de l'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des mesures politiques majeures prises pendant la période étudiée (depuis les premiers mois de la pandémie, jusqu'à l'été 2020 inclus). Au total, 143 avis ont été recueillis sur 105 mesures nationales, principalement en matière d'emploi ou sociales.

Les conclusions de l'étude indiquent que :

- La pandémie a nui au dialogue social national, du fait notamment des contraintes temporelles pesant sur les échanges et les consultations.

- Si les partenaires sociaux reconnaissent que les circonstances exceptionnelles de la période ont pu perturber les cadres et les pratiques existants en ce qui concerne leur participation à la formulation des politiques nationales, ils estiment cependant que la majorité des gouvernements auraient pu faire mieux.
- On notera cependant que dans certains pays, notamment en France, la participation des partenaires sociaux s'est améliorée au cours de la crise. Ainsi, si dans un premier temps les mesures gouvernementales ont été prises sans consultation adéquate, ces processus se sont améliorés au fil du temps. En France par exemple, les partenaires sociaux ont pu fournir un retour d'information très précieux qui a permis aux autorités nationales d'améliorer les mesures afin de les adapter au mieux aux besoins réels des entreprises et des salariés.
- Le rapport note ainsi que les mesures politiques adoptées à l'échelle nationale pour faire face à la crise ont pu permettre, dans une certaine mesure, de renforcer le dialogue social sectoriel et au niveau des entreprises.
- L'étude note enfin que la participation des partenaires sociaux dans le cadre de l'exercice du Semestre européen est insuffisante dans la plupart des États membres, y compris en France, et devrait être améliorée à l'avenir, afin d'assurer une reprise équitable.

3. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL

3.1. SOMMET MONDIAL DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) SUR LA COVID-19 ET LE MONDE DU TRAVAIL

Suite à l'annulation de la conférence internationale du travail (CIT), l'OIT a organisé en juillet un sommet mondial virtuel pour évaluer l'impact de la Covid-19 sur le monde du travail⁴⁾.

Cet événement s'est déroulé en plusieurs temps : des événements régionaux les 1^{er} et 2 juillet et des événements mondiaux du 7 au 9 juillet.

Le 8 juillet, la journée des dirigeants mondiaux a donné la parole à 79 chefs d'État et de gouvernement, organisations internationales et dirigeants mondiaux d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Le 9 juillet, la journée des mandants de l'OIT a réuni des ministres et des partenaires sociaux.

4) <https://global-summit.ilo.org/>

M. Guy Ryder, le directeur général de l’OIT, a insisté sur le fait que les dommages causés par cette crise n’étaient pas une fatalité. Il faut, selon lui, agir sur quatre axes :

- stimuler l’économie et l’emploi, notamment par le biais d’outils budgétaires et monétaires ;
- soutenir les entreprises, les emplois et les revenus afin que les entreprises viables ne soient pas les victimes de la pandémie (grande importance de la protection sociale) ;
- protéger les travailleurs sur leur lieu de travail, en mettant en place des conditions de travail les plus sûres possibles ;
- s’appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions durables.

La pertinence de la déclaration du centenaire de l’OIT pour l’avenir du travail⁽⁵⁾, adoptée lors de la CIT de 2019, a été rappelée par de nombreux interlocuteurs.

M. Guy Ryder, ainsi que de nombreux mandants de l’OIT, ont évoqué l’importance du dialogue social et de la solidarité internationale pour surmonter la crise liée à la Covid-19. En conclusion, il a insisté sur le fait qu’il ne fallait pas seulement reconstruire après la crise, mais en profiter pour instaurer un monde meilleur, qui permette notamment d’atteindre les objectifs de développement durable de l’Organisation des nations unies (ONU).

3.2. COOPÉRATION INTERNATIONALE : UN NOUVEL ACCORD DE PARTENARIAT ENTRE LA FRANCE ET L’OIT

L’accueil de délégations étrangères a été très limité en 2020 en raison du contexte sanitaire.

Depuis 1999, l’OIT et la France manifestent leur volonté de favoriser le renforcement de leur coopération par le biais d’un accord de partenariat. Signé le 12 mars 2020, le nouvel accord de partenariat entre le ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion et l’OIT pour la période 2020-2024⁽⁶⁾ est le fruit d’une consultation avec toutes les parties prenantes françaises (ministères, opérateurs et directions concernés, organisations syndicales et organisations patronales). Pour rappel, la direction générale du travail (DGT) détache depuis 2016 un inspecteur du travail auprès de l’OIT dans le cadre de cette coopération.

Dans le cadre de cet accord, le ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion a prévu une contribution prévisionnelle d’un montant total de 11,9 millions d’euros. L’accord définit quatre thèmes de coopération :

- lutte contre les violences et contre le harcèlement dans le monde du travail ; égalité de salaire et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- lutte contre travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et les formes contemporaines d’esclavage ;

5) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-fr/index.htm>

6) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/legaldocument/wcms_754162.pdf

- accès universel à la protection sociale, santé-sécurité au travail et lutte contre le travail informel ;
- dimension sociale de la transition écologique.

La plupart des projets de l'accord ciblent des pays africains, en particulier en Afrique francophone. La coopération intègre la thématique transversale des chaînes d'approvisionnement mondiales, avec une attention particulière au dialogue social et aux droits fondamentaux au travail.

Les différents départements de l'OIT ont rédigé des documents de projet qui prévoient dans le détail les modalités de mise en œuvre des projets sur les quatre grands axes de l'accord. Ces documents intègrent les conséquences de la pandémie actuelle.

3.3. POINT DE CONTACT NATIONAL DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE)

Le point de contact national (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'organisations non gouvernementales (ONG) ou d'associations. 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. 85% 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'activité concernés par les saisines sont le secteur extractif et l'industrie (45% des saisines depuis 2010), le secteur des services, du commerce et des transports (45% des saisines) et l'agriculture et l'agro-industrie (10% des saisines). Il est à noter que, depuis quelques années, un nombre grandissant de saisines porte sur le secteur financier ou sur des questions fiscales.

Dans le cadre de ses échanges avec les parties prenantes de la conduite responsable des entreprises en France, le PCN français a organisé le 4 février 2020 sa réunion de dialogue avec des représentants de la société civile (ONG, associations, commission nationale consultative des droits de l'homme, personnalités

académiques, etc.). Cette réunion a été l'occasion de présenter le bilan de l'action du PCN pour l'année 2019 sur la promotion des principes directeurs de l'OCDE et le traitement des saisines. Une intervenante extérieure a également présenté la chaire Unesco⁽⁷⁾ « Positive Business » et le prix du meilleur plan de vigilance. Elle a permis d'entendre la société civile, qui n'est pas membre du PCN mais qui contribue largement à son activité, notamment en étant plaignante ou experte lors des saisines ou en participant aux activités de promotion.

La septième réunion annuelle d'information, qui réunit chaque année une centaine de personnes venant du secteur privé, du secteur étatique, du milieu académique, de la société civile et de syndicats, n'a pas pu se tenir en 2020 en raison du contexte sanitaire. Une deuxième réunion de dialogue avec la société civile, qui était également prévue au deuxième semestre 2020, n'a pas pu se tenir non plus.

7) Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture.

PARTIE 3
LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE EN 2020

Chapitre 1

Les données générales

1. La négociation interprofessionnelle et de branche	189
1.1. L'activité conventionnelle interprofessionnelle	189
1.2. L'activité conventionnelle de branche en baisse	192
1.3. La signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale de salariés	205
2. La négociation d'entreprise	206
2.1. La méthodologie	207
2.2. Retour sur les données consolidées relatives aux années antérieures	208
2.3. Nombre et types de textes en 2020	209
2.4. L'activité conventionnelle dans les unités de moins de 50 salariés	214
2.5. La négociation d'entreprise par thème	221
2.6. Les syndicats signataires d'accords	233
2.7. L'activité conventionnelle par secteur d'activité	234
2.8. Les accords d'entreprises suscités en 2020 par la crise sanitaire	237

Chapitre 1

Les données générales

Ce chapitre présente les données générales de la négociation interprofessionnelle et de branche ainsi que la négociation d'entreprise en 2020. Les chiffres présentés prennent en compte les textes reçus au 15 mars 2021, les textes déposés après cette date ne sont pas comptabilisés⁽¹⁾.

L'activité conventionnelle interprofessionnelle et de branche connaît un fort ralentissement en 2020 avec 959 textes conclus contre 1 238 en 2019 (près de 23 %). La négociation d'entreprise recule également légèrement avec 96 500 textes conclus et enregistrés en 2020 contre 103 700 en 2019 (-7 %). Cette activité reste très sensiblement supérieure à celle de 2018 où 75 600 textes avaient été enregistrés (+28 %).

1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

1.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE

Un nombre d'accords en léger retrait par rapport à l'année précédente mais deux accords d'importance conclus au niveau national

En 2020, neuf textes ont été signés aux échelons national et infranational contre 11 en 2019 (cf. graphique 1).

On constate une diminution des accords interprofessionnels infranationaux avec trois textes signés pour cinq en 2019 et quatre en 2018. Le nombre d'accords interprofessionnels nationaux (ANI) reste quant à lui stable par rapport à l'année dernière avec six accords signés.

À noter toutefois, la signature de deux accords nationaux dont la portée est particulièrement importante. Le premier, conclu en lien avec le contexte de l'épidémie de la Covid-19, concerne le télétravail. Le second est le résultat de l'aboutissement des réflexions menées depuis plusieurs années sur le système de santé au travail

1) Les données 2020 présentées au sein de ce chapitre sont des données provisoires arrêtées au 15 mars 2021 et donc incomplètes. Les données relatives aux années précédentes sont en revanche définitives.

Au niveau national

Deux accords et quatre avenants ont été signés en 2020

- L'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » intervient dans un contexte exceptionnel où la pratique du télétravail s'est imposée en réponse à la crise sanitaire et dans l'objectif d'assurer la continuité de l'activité économique. Il s'inscrit également dans le cadre de l'accord-cadre du 22 juin 2020 conclu par les partenaires sociaux européens sur la transformation numérique.⁽²⁾

L'ANI relatif au télétravail vient compléter le cadre juridique composé de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et des articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail. Il permet de clarifier les règles applicables, tant en ce qui concerne le télétravail régulier que le télétravail en temps de crise.

Pour favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, il entend ainsi expliciter l'environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l'entreprise et dans les branches professionnelles un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation.

Il précise notamment :

- la définition du télétravail et celle du champ des postes télétravaillables ;
- le principe du double volontariat (salariés et employeurs) ;
- la motivation du refus de l'employeur suite à une demande de télétravail ;
- la prise en charge des frais professionnels ;
- l'équipement et l'usage des outils numériques.

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, la CFTC et la CGT-FO pour les organisations syndicales. Il a été étendu par arrêté du 2 avril 2021.

- L'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » a été signé le 9 décembre 2020⁽³⁾.

Cet accord porte principalement sur trois thèmes :

- la prévention des risques professionnels dans les entreprises ;
- la lutte contre la désinsertion professionnelle ;
- la promotion de la qualité de vie au travail en lien avec la santé au travail.

Cet accord a été signé par le Medef, la CPME et l'U2P pour les organisations professionnelles employeurs et par la CFDT, la CFE-CG, la CFTC et la CGT-FO pour les organisations syndicales.

2) Cf. *infra* partie 3, chapitre 2 - 9. La négociation sur les conditions de travail - la négociation relative au télétravail.

3) Cf. *infra* partie 3, chapitre 2 - 9. La négociation sur les conditions de travail.

Quatre avenants ont été conclus en 2020 contre six en 2019

Ces avenants s'inscrivent dans le cadre de l'ANI du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco⁽⁴⁾ de retraite effectif depuis le 1^{er} janvier 2019.

Trois avenants y apportent des modifications. Le quatrième précise les modalités du pilotage tactique mis en œuvre en application de l'ANI du 10 mai 2019 définissant les orientations stratégiques du pilotage pour la période 2019-2022.

Au niveau infranational

Un accord interprofessionnel au niveau départemental

L'accord interprofessionnel « relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport scolaire à Mayotte » a été signé le 4 septembre 2020. Il définit le dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire afin de limiter les effets sur l'emploi.

Deux avenants à des accords interprofessionnels conclus en 2020 aux échelons départemental et local

L'avenant du 3 février 2020 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à Mayotte modifie la durée d'application pour la proroger jusqu'au 30 juin 2021 en apportant des modifications en matière de CSP.

L'avenant du 10 juillet 2020 à l'accord interbranche du 2 octobre 2019 mettant en place un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé⁽⁵⁾ en précise les dispositions afin d'assurer le suivi du régime de complémentaire santé mutualisé.

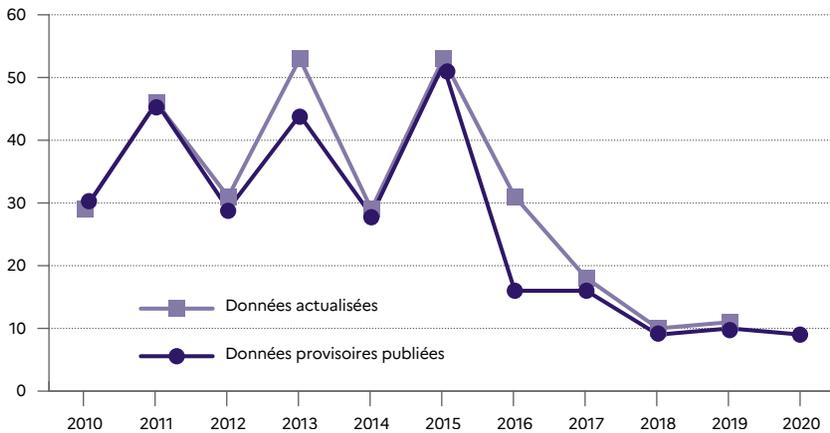
4) L'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'association des régimes de retraite complémentaire (Arrco).

5) Le régime collectif et obligatoire de complémentaire santé est mis en place au niveau des branches professionnelles suivantes :

- Convention collective nationale (CCN) de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 à laquelle est rattachée la CCN des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1^{er} mars 1979.

- Accords collectifs des centres d'hébergement et de réinsertion sociale.

Graphique 1 : Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



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

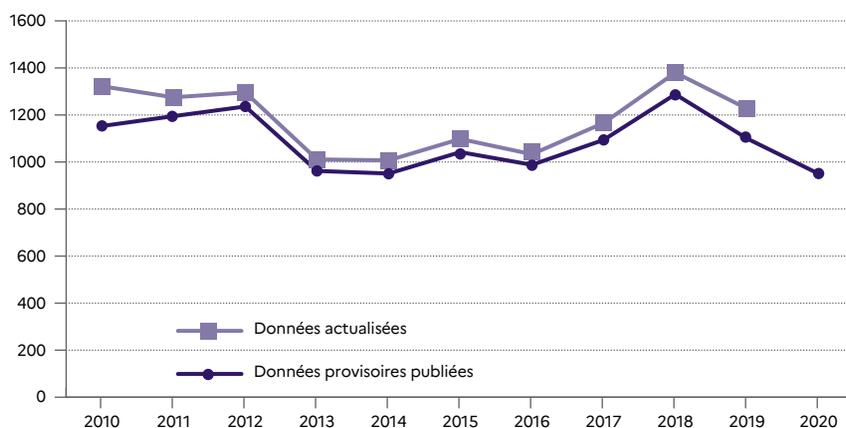
1.2. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE EN BAISSÉ

A. L'activité conventionnelle de branche s'est poursuivie malgré un fort ralentissement lié la crise sanitaire

950 accords de branche ont été signés et enregistrés pour l'année 2020, en données provisoires. On constate une nette diminution par rapport à 2019 (1 227 accords conclus). L'activité conventionnelle de branche a retrouvé en 2020 un niveau proche des années 2013 et 2014, avec respectivement 1 011 et 1 007 accords (cf. graphique 2). L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de négociation explique en grande partie cette baisse, certains partenaires sociaux ayant suspendu leurs négociations comme elles ne pouvaient plus se tenir en présentiel, notamment en période de confinement.

Il convient toutefois de relativiser ces chiffres qui sont provisoires et seront revus à la hausse après la prise en compte de l'ensemble des textes signés en 2020 mais déposés et enregistrés par le service de dépôt des accords collectifs du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion après le 15 mars 2021, date d'arrêt des comptes (cf. *infra* et encadré méthodologie). Par ailleurs, il convient de noter que la date d'arrêt des comptes présentés dans cette édition a été avancée de 15 jours par rapport à l'année précédente.

Graphique 2 : Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



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

Le thème des salaires reste le thème le plus abordé par les partenaires sociaux en 2020

Le thème des salaires reste le plus négocié par les organisations syndicales de salariés (OS) et les organisations professionnelles d'employeurs (OP), même s'il accuse un net ralentissement par rapport à 2019 (-38%) avec 279 mentions en 2020 pour 453 en 2019.

Cette inflexion, tout comme l'inflexion générale du nombre d'accords de branche conclus en 2020, est en grande partie liée au contexte de crise sanitaire.

Le thème des **conditions de conclusion des accords** qui était passé en tête des thématiques de négociation en 2018, du fait notamment des nombreux avenants signés pour compléter des accords conclus sans clause « TPE », est revenu à un niveau plus habituel avec 156 références, signe que les partenaires sociaux s'approprient progressivement les dispositions introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017. Il convient de noter qu'il reste encore toutefois de nombreux accords conclus sans la clause dite « TPE obligatoire » et qui s'exposent, de fait, à une censure lors de la procédure d'extension.

L'année 2020 se caractérise également par une augmentation des mentions sur le thème du **contrat de travail** (+11 textes). De même, les références au **temps de travail** et aux congés ont presque triplé, passant respectivement de 39 textes en 2019 à 108 en 2020 (+69 textes) pour le temps de travail et pour les congés de 25 textes en 2019 à 64 en 2020 (+39 textes).

Même si le nombre de mentions relatives à l'**égalité professionnelle** (-50 références), à la **formation professionnelle** (-29 références) et à la **protection sociale complémentaire** (-33 références) a diminué, ces thématiques restent néanmoins dans les dix premiers thèmes abordés par les partenaires sociaux.

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 2021 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 2020 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 1 010 pour 2020.

Lors de leur enregistrement, les principaux thèmes abordés 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.). Ainsi, un texte peut porter sur plusieurs thèmes.

Enfin, ont été actualisées les données des textes signés avant 2020. Les valeurs présentées dans ce bilan peuvent donc être légèrement différentes de celles qui ont été publiées dans les bilans précédents.

B. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème

D'une filière professionnelle à l'autre, la négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents. C'est au plan national qu'elle a lieu le plus souvent.

Les négociateurs ont par ailleurs recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : ce sont, d'une part, les textes « de base », conventions collectives ou accords professionnels et interbranches et, d'autre part, les textes « rattachés », accords 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

En 2020, 79% des textes sont conclus au niveau national. Il s'agit du niveau le plus haut depuis 10 ans, la fourchette s'étant toujours établie entre 66 à 73% (cf. graphique 3). La part des textes conclus au niveau national en 2020 augmente ainsi de 9 points par rapport à 2019 (70%) et de 6 points par rapport à 2018 (73%).

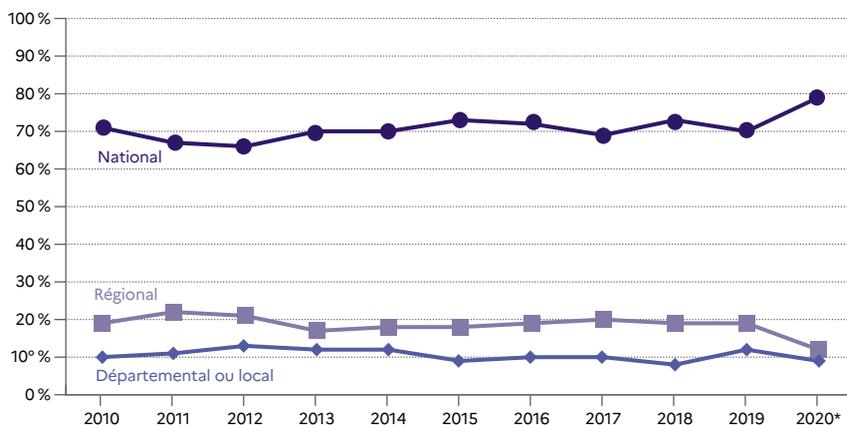
La diminution du nombre d'accords collectifs de branche de niveau régional depuis 2019 est à mettre en relation avec le chantier de la restructuration des branches professionnelles, dans la mesure où le caractère local d'une branche constitue l'un des motifs légaux de restructuration (article L. 2261-32 du code du travail). Ce niveau de négociation conserve toutefois une place dans l'organisation des relations professionnelles avec 12% des textes signés au niveau régional et plus de 9% au niveau départemental.

Les accords infranationaux sont principalement conclus dans les conventions de la *métallurgie*, du *bâtiment* et des *travaux publics*. Ces secteurs rassemblent des professions qui 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.

On constate par ailleurs une diminution générale du nombre d'accords conclus à tous niveaux avec :

- 754 accords et avenants nationaux conclus en 2020 pour 861 en 2019 ;
- 115 accords et avenants régionaux conclus en 2020 pour 231 en 2019 ;
- 90 accords et avenants départementaux conclus en 2020 pour 146 en 2019.

Graphique 3 : Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



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

* Données provisoires.

En 2020, la négociation salariale représente un peu moins de 29% de l'ensemble des avenants conclus dans l'année, à tout niveau géographique. Cette part est en diminution (- 6,6 point) par rapport à 2019 (cf. tableau 1).

Les avenants salariaux représentent un peu plus de 19% des avenants conclus à l'échelon national et près de 68% 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 infranationaux	
	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	28,0%	199	72,4%
2017	463	42,1%	227	29,4%	236	72,0%
2018	493	35,7%	219	21,8%	274	72,7%
2019	453	35,5%	191	26,4%	262	72,6%
2020*	279	28,9%	148	19,3%	131	67,9%

Lecture : en 2020, 148 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 19,3% de l'ensemble des avenants nationaux. Les 131 avenants salariaux de niveau infranational représentent 67,9% de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* Données provisoires.

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

En 2020, plus de la moitié des conventions collectives ont été enrichies d'au moins un avenant (cf. tableau 2). Cette proportion est également en diminution sous l'effet de la crise sanitaire (en 2019 elle concernait plus de trois quarts des conventions collectives).

C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix conventions collectives nationales (CCN) en vigueur, plus de sept s'enrichissent d'un nouveau texte (accord ou avenant). La proportion de conventions collectives amendées ou complétées est inférieure pour les niveaux régionaux et locaux (respectivement plus de deux et plus de trois pour dix conventions).

Tableau 2 : Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année (en%)

Niveau géographique	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Nationales	76,5	74,9	77,7	72,6	70,6	70,0	74,7	79,6	83,6	83,5	71,5
Régionales	45,5	51,3	52,6	46,7	41,0	47,4	57,7	57,7	84,2	57,9	22,2
Départementales ou locales	29,8	29,0	29,7	28,6	28,3	23,3	41,7	45,0	60,2	60,2	31,2
Ensemble	54,4	54,0	55,8	52,0	50,2	48,7	63,1	67,1	77,7	75,2	56,9

Lecture : en 2020, un avenant au moins a été signé dans 71,5% des conventions collectives nationales et dans 56,9% de l'ensemble des conventions collectives (nationales ou infranationales).

* Données provisoires.

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

La négociation collective de branche selon le type de texte

Les conventions collectives

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte « de base » (la convention collective), soit d'un texte « rattaché » (accord ou avenant), qui vient compléter, modifier ou adapter les dispositions 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 2020, deux CCN ont été signées, contre une seule en 2019 et quatre en 2018.

Conventions collectives signées en 2020

IDCC*	Titre complet	Champ géographique	Date de signature
3235	CCN de la branche professionnelle pour les entreprises de parfumerie sélective	National	30 septembre 2020
3236	CCN nationale de l'industrie et des services nautiques	National	13 octobre 2020

* Identifiant de la convention collective.

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

L'accord du 30 septembre 2020 crée une branche professionnelle pour les *entreprises de parfumerie sélective* et une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI). Il s'inscrit dans le cadre de la dénonciation du 4 juillet 2008 par les partenaires sociaux de la convention collective de la *parfumerie de détail et de l'esthétique* du 11 mai 1978. Elle a cessé de s'appliquer le 28 octobre 2011. L'accord entré en vigueur le 10 novembre 2020 a été présenté à la sous-commission des conventions et des accords le 25 mai 2021.

La CCN de *l'industrie et des services nautiques* du 13 octobre 2020 est née de la volonté des partenaires sociaux de disposer d'une convention collective à jour. Entrée en vigueur le 24 novembre 2020, elle est en cours d'extension et remplace la convention collective des *entreprises de la navigation de plaisance* datant du 31 mars 1979.

Par ailleurs, on compte également deux avenants de mise à jour d'une convention collective conclus en 2020.

L'avenant n°147 du 23 janvier 2020 conclu dans la branche du *sport* fait suite aux travaux initiés par les partenaires sociaux de branche dans le cadre de l'avenant conclu le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la représentation du personnel. L'avenant du 23 janvier 2020 met à jour les thématiques suivantes : dialogue social et paritarisme ; contrat de travail ; temps de travail et les principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail.

Enfin, l'avenant n°1 du 21 octobre 2020 à la CCN des *menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes* a pour objectif de mettre à jour la CCN afin de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions.

Les accords professionnels et les accords interbranches

Le nombre d'accords professionnels et d'accords interbranches oscille depuis les 7 dernières années entre 17 et 50 accords par an. En 2020, 20 accords ont été conclus, soit six de moins qu'en 2019. Ces accords, contrairement aux 2 années précédentes, sont signés pour moitié au niveau national et pour moitié au niveau départemental ou local. On constate une légère baisse des accords conclus au niveau national avec seulement dix accords contre 12 en 2019 et 34 en 2018 (du fait notamment de la négociation des accords constitutifs d'opérateurs de compétences [OPCO]). Il est observé une progression des accords conclus aux niveaux départemental ou local (dix accords en 2020, 13 en 2019 et trois en 2018).

Ces accords sont conclus pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs), ou moins fréquemment, dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective.

Ces accords portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Ils précisent nécessairement un champ d'application. Les thèmes évoqués dans les accords professionnels sont relatifs notamment à la formation et l'apprentissage (plus particulièrement le dispositif Pro-A), au dialogue social (accords de fusion inter-branches dans le cadre de la restructuration des branches), aux salaires, etc. En 2020, trois accords ont porté sur l'organisation du travail pour faire face à la pandémie (dans les branches de la *métallurgie* et de *l'industrie des bois*).

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, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions du texte de base.

934 accords et avenants (données provisoires) en 2020, modifient des textes de base existants – convention collective, accord professionnel ou accord interprofessionnel – dont 51 accords et avenants à des accords professionnels. En 2019, ces chiffres étaient respectivement de 1 209 et 45 accords et avenants.

En 2020, 68 accords et avenants de branche « Covid-19 » et 49 accords et avenants relatifs à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de la Covid-19, la procédure de dépôt des accords de branche a été adaptée. Pour les accords dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, une procédure de dépôt électronique ainsi qu'une procédure prioritaire pour l'extension de ces accords ont été mises en place par les services de la DGT.

Au 15 mars 2021, 73 accords et avenants de ce type ont été conclus par les partenaires sociaux de branche, dont 68 accords en 2020. Ils portent principalement sur le fonctionnement et l'organisation du dialogue social, les congés payés, l'aménagement du temps de travail et la prévoyance. L'analyse de ces accords par thématique est développée dans la partie 3, chapitre 2 - 3. L'activité selon les thème de négociation.

Ont été conclus en 2020, également dans l'optique de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, 49 accords et avenants portant sur l'APLD (cf. partie 3, chapitre 2 - 11.2. Les accords portant sur l'APLD), permettant aux entreprises des 31 branches concernées d'accéder, sous certaines conditions, au dispositif par décision unilatérale après homologation des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Une relative stabilité de la négociation collective de branche selon le thème

En 2020, une hausse du nombre d'accords de branche et d'avenants conclus est observée sur neuf thèmes. Il s'agit principalement de ceux relatifs au contrat de travail, au temps de travail, aux congés ou encore aux conditions de travail.

Treize thèmes sont par ailleurs en baisse en 2020 : les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire, etc.

S'agissant des **salaires**, si le nombre de textes conclus est en diminution par rapport aux années précédentes, il reste le premier thème abordé par les partenaires sociaux. 279 avenants salariaux ont été signés dans l'année contre 453 en 2019 soit une baisse de 38 %⁶⁾. Le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est quant à lui de 227 contre 356 en 2019. 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 jusqu'ici soutenue. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2020 est le plus bas des 10 dernières années.

En 2020, 180 accords de branche ont été conclus en matière de **formation professionnelle et d'apprentissage** contre 217 en 2019. Ce thème de négociation reste encore nettement supérieur à 2017 (153) du fait notamment de la prise en compte par les partenaires sociaux, au sein des accords conclus, des diverses évolutions intervenues suite à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et aux mesures réglementaires qui l'ont accompagnée.

En 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'APLD et les mesures d'urgence liées à la crise sanitaire. Un nombre non moins important d'accords traitent de la Pro-A, en mettant l'accent sur le choix des certifications éligibles, compte tenu des critères de forte mutation d'activité et des risques d'obsolescence des compétences.

Le nombre d'accords de branche conclus en matière d'**égalité professionnelle** est également en retrait avec 174 textes signés en 2020 contre 247 en 2019. Le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale – conclus en 2020 a toutefois légèrement augmenté passant de dix en 2019 à 11 en 2020.

Même si elle enregistre une baisse de 20% par rapport à l'année dernière, l'activité de la négociation collective en matière de **protection sociale complémentaire** reste dynamique en 2020 avec 128 textes signés contre 161 en 2019.

Cette tendance est confirmée cette année encore par la hausse du nombre d'accords examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (145 accords en 2020, contre 137 accords en 2019 et 116 en 2018). Cette progression

6) Cf. *infra* partie 3, chapitre 2 - 4. La négociation sur les salaires.

du nombre d'accords examinés en 2020 s'explique notamment par la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100% santé » (62 accords) et par la conclusion d'accords portant adaptation de la protection sociale des salariés en conséquence de l'épidémie de la Covid-19 (dix accords).

En recul depuis 2 ans, la thématique du **temps de travail** est en forte augmentation avec 108 textes contre 39 en 2019, 50 en 2018 et 64 en 2017. L'année 2020 a été marquée par la signature de nombreux accords de branche et d'entreprise qui visent, dans le contexte de l'épidémie de la Covid-19, à adapter la durée et l'aménagement du temps de travail.

La négociation sur les thématiques du **contrat de travail** et des **conditions de travail** connaît également un rebond par rapport à l'année précédente. Le nombre de textes abordant le thème du contrat de travail passe de 65 en 2019 à 76 en 2020 et celui des conditions de travail de 18 en 2019 à 27 en 2020.

Enfin, pour la 2^e année consécutive, le thème des **conditions de conclusion des accords ou avenants** a diminué de moitié avec 156 mentions. Il porte sur les domaines structurants de la négociation collective notamment 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 et les questions de méthode et de calendrier.

L'augmentation atypique constatée en 2018 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 dispositions spécifiques ou de justifier l'absence de dispositions spécifiques pour les très petites entreprises (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, entraînant 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 a également diminué en 2020. Ce sont 13 accords et avenants relatifs à la création d'une CPPNI qui ont été signés en 2020 contre 23 en 2019 et 89 en 2018.

Principaux thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2020*

Thèmes	Nombre de textes
Salaires	279
Conditions d'application des accords	227
Formations professionnelle/apprentissage	180
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	174
Conditions 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	156
Retraite complémentaire et prévoyance	128
Temps de travail	108
Système et relèvement de primes	103
Éléments de contrat de travail, embauchage, période d'essai, contrat à durée déterminée (CDD), travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	76
Congés	64
Droit syndical	34
Conditions de travail, hygiène et sécurité	27
Emploi	17
Système et relèvement de salaires	17
Départ à la retraite	14
Épargne salariale	13

* Données provisoires.

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, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

La négociation collective en outre-mer

Application des conventions ou accords collectifs de travail nationaux aux départements et régions d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion) et aux collectivités d'outre-mer visées à l'article L. 2222-1 du code du travail (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 départements et régions d'outre-mer (Drom) et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Dans ce délai, les OS et les OP habilitées à négocier dans ces départements, régions et collectivités peuvent conclure des accords dans le même champ, si elles le souhaitent.

En application de l'article L. 2622-2 alinéa 1^{er} du code du travail, des modalités d'adaptation de l'accord collectif national à la situation particulière de ces départements, régions et 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 départements, régions et collectivités 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 205 CCN qui sont applicables dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Depuis 2 ans, le niveau de la négociation locale dans les territoires d'outre-mer demeure faible. Onze accords ont été conclus en 2020. Sur ces 11 accords, neuf portent sur les salaires ou les clauses « TPE », dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), dont six à La Réunion et trois à La Martinique. Les deux autres textes ont été conclus pour le territoire de Mayotte, l'un portant sur la garantie de l'emploi en cas de changement de prestataire de transport scolaire, l'autre sur le contrat de sécurisation professionnelle.

Focus sur l'accord du 27 juin 2019 relatif à la gestion des absences et à l'indemnisation des personnes participant à la formation anticipée des candidats aux fonctions de juge des prud'hommes à Mayotte

La mise en place du conseil de prud'hommes de Mayotte sera effective au 1^{er} janvier 2022. Le conseil sera composé de deux sections et composé de 30 conseillers prud'hommes.

Parmi les recommandations du rapport de la mission interministérielle (ministères en charge de la Justice, du Travail et de l'Outre-mer) remis en juillet 2018, figurait la préconisation n° 4 concernant « la négociation d'un accord local relatif aux conditions d'absence de leur lieu de travail des postulants salariés à une fonction de conseiller prud'homal ». Les partenaires sociaux locaux ont ainsi été réunis à l'initiative de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte) de Mayotte et se sont entendus afin de négocier les termes de l'accord du 27 juin 2019 fixant les aspects matériels des conditions de participation des stagiaires, ainsi que le public éligible à cette formation *ad hoc*.

La participation des stagiaires à cette formation prud'homale anticipée spécifique s'imposait. Le droit commun en matière de conditions d'absence et d'indemnisation des stagiaires n'étant pas applicable dès lors que les stagiaires ne sont pas désignés conseillers prud'hommes, il revenait aux partenaires sociaux locaux de déterminer les conditions de participation.

L'accord a été conclu entre les OS de salariés et les OP d'employeurs suivantes : CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, Medef, CPME, U2P, FDSEA et a été étendu par l'arrêté du 11 décembre 2019 publié au *Journal officiel* du 18 décembre 2019. L'accord expirera le 31 décembre 2021.

Si l'État assure la prise en charge financière des coûts de formation et du maintien de la rémunération des stagiaires pendant les périodes de stages, l'accord des partenaires sociaux détermine en particulier les modalités de décompte des heures indemnisables, les conditions de prise en charge des frais de transport et les conditions de couverture sociale.

Afin de permettre la formation d'un large vivier de futurs conseillers prud'hommes, il a été décidé de former pour le premier module, consacré au droit du travail et assuré par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), 60 stagiaires, soit le double du nombre des conseillers prud'hommes qui seront désignés. Ces places sont réparties entre les OS de salariés et les OP d'employeurs selon des critères définis par l'accord. Un tableau de répartition des places de stage par organisation est intégré à l'accord. Les modalités de répartition sont différentes de celles des sièges des conseillers prud'hommes qui répondent aux critères définis aux articles L. 1441-4, L. 1441-5, R. 1441-1 à R. 1441-13 du code du travail.

Cet accord permet d'assurer une prise de fonction pleinement opérationnelle des conseillers au 1^{er} janvier 2022.

1.3. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS

Les OP et les OS ont conclu en 2020 un nombre d'accords et d'avenants en diminution par rapport à l'année précédente, du fait de la crise sanitaire qui a contraint les partenaires sociaux à reporter certaines négociations.

Ainsi, les taux de signature (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) augmentent pour toutes les OS, à l'exception de FO et de la CFTC dont les taux sont en légère régression (respectivement de -3,2% et de -2,3%).

La place des OS selon leur taux de signature reste inchangée entre 2019 et 2020 (cf. tableau 3). Les représentants de la CFDT sont ceux qui signent le plus de textes (86,5%), suivis de FO (65,6%). Les représentants de la CFE-CGC et de la CFTC signent respectivement un peu plus de 59% et 53% des accords conclus. Enfin, les représentants de la CGT signent, quant à eux, plus de 37% des textes.

L'évolution du taux de signature par rapport à 2019 est comprise entre 2 et 3% pour la CFDT et la CFE-CGC. FO et la CFTC connaissent une baisse du pourcentage d'accords signés de 5% et la CGT de 8%.

Il convient néanmoins de rappeler que, comme le taux de signature prend en compte le nombre total d'accords signés dans l'année, le taux de signature le plus haut pour chacune des organisations ne correspond pas nécessairement au nombre le plus important de textes que l'OS a signé sur la période observée. De la même manière, un taux de signature qui baisse d'une année sur l'autre ne signifie pas que le nombre de textes signés par l'organisation concernée diminue.

Tableau 3 : Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par OS (en %)*

En 2020 (données publiées)	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2
2014	30,2	85,0	71,0	72,7	72,7
2015	34,9	86,4	68,0	75,0	72,9
2016	32,5	88,6	69,0	76,8	72,3
2017	33,2	86,6	71,4	74,2	68,7
2018	35,1	82,8	72,3	52,5	56,8
2019	40,5	84,2	69,1	55,8	59,1
2020**	37,3	86,5	65,6	53,1	60,1

* Le taux de signature représente, sur 1 année, le nombre d'accords interprofessionnels et de branche signés par une OS donnée, rapporté au nombre total d'accords interprofessionnels conclus et d'accords de branche signés dans les branches où l'OS concernée est représentative.

Un même texte peut être signé par une ou plusieurs OS.

** Données provisoires.

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

2. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Cette partie présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les textes⁽⁷⁾ établis en entreprise en 2020, déposés auprès des unités départementales des Direccte⁽⁸⁾ et enregistrés au 31 décembre 2020. Les textes conclus en 2020 mais enregistrés ultérieurement ne sont pas comptabilisés. Les interprétations sont donc fragiles, car portant sur des données provisoires. Cependant, le recours à la téléprocédure via l'application D@ccord NG 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⁽⁹⁾.

7) Accords, renouvellements d'accord et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux (PV) de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

8) Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont devenues des DEETS (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.

9) Ainsi pour 2018, les données consolidées recensaient 13 000 textes supplémentaires par rapport aux données provisoires (soit 15 % du total consolidé) ; cet écart s'est replié pour atteindre 9 000 en 2019 (soit 8 % du total consolidé).

En 2020, 96 500 textes dont notamment 61 100 accords initiaux, ont été conclus et enregistrés en 2020. L'épargne salariale est comme à l'habitude le thème le plus présent et concerne 42% des textes produits. Poussé par la mise en place de mesures exceptionnelles pour lutter contre la crise liée à la Covid-19, le temps de travail devient le second thème le plus abordé en 2020 et passe devant les salaires : il concerne près d'un texte sur quatre. Ce basculement est stimulé par une importante part de textes abordant l'aménagement du temps de travail et par une place croissante des textes établis en lien avec la fixation des congés.

La part de textes signés par un délégué syndical diminue. Cette baisse est compensée par la hausse du nombre de textes signés par des élus mandatés ou des salariés mandatés. L'approbation à la majorité des deux tiers continue pour sa part de se développer et parallèlement, la part de l'activité conventionnelle des petites unités augmente.

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 des Direccte.

Ces informations sont complétées par celles-ci après le dépôt des accords par les entreprises⁽¹⁰⁾. 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 (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 NG 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.

10) Cf. Annexe tableau dépôt des accords, disponible sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, rubrique Documentation et publications officielles, Rapports, Bilan de la négociation collective : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>.

Ce tableau recense les textes dont le dépôt est obligatoire via la plateforme de téléprocédure.

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 Direccte. Parmi ces textes, constituent des accords collectifs au sens de la présente contribution ceux qui sont qualifiés comme tels par la loi.

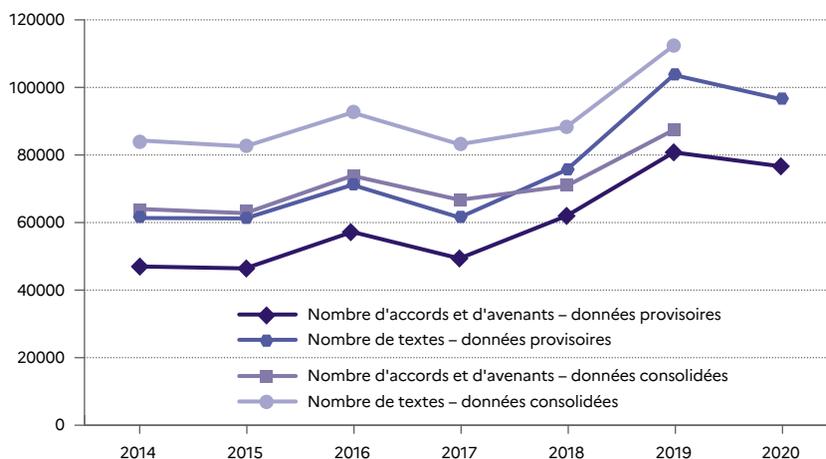
Enfin, le champ des accords considérés recouvre l'ensemble des dépôts indépendamment du statut de gestion en aval, que le dossier soit en cours d'instruction, réceptionné ou clos.

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 2019, on dénombrait en données consolidées 112 390 textes de toutes natures signés et enregistrés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, soit une hausse de 27 % par rapport à l'année 2018 consolidée. Parmi ces textes, 87 420 accords et avenants ont été signés (+23 % par rapport à 2018 et +31 % par rapport à 2017 [cf. graphique 1]). L'écart entre données provisoires et données consolidées tend à se réduire depuis 2018 avec la mise en place de la téléprocédure (36 % de textes supplémentaires en 2014 avec le recul d'une année, contre 8 % seulement en 2019).

Graphique 1 : Les textes conclus depuis 2014, selon les données consolidées ou provisoires



Lecture : sur les données provisoires, on recense 103 690 textes signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 ; selon les données consolidées 112 390 textes ont été signés en 2019.

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

2.3. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2020

96 500 textes de toutes natures ont été conclus et enregistrés en 2020 auprès des Direccte, soit à concept constant un repli de 7% par rapport à 2019 (-7 200 textes [cf. tableau 1]). Cette activité reste très sensiblement supérieure à celle de 2018 où 75 600 textes avaient été enregistrés. Par ailleurs, parmi ces 96 500 textes, près de 76 700 sont des accords initiaux ou des avenants à un accord.

A. Répartition des textes selon leur mode de conclusion en 2020

La part des textes élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel (délégués syndicaux, élus ou salariés mandatés), en recul depuis 2018, s'établit à 58% en 2020 (cf. tableau 1). Les délégués syndicaux sont signataires de 40% des textes contre 46% en 2019, et plus de la moitié en 2017 et 2018. Cette baisse est contrebalancée par la hausse du nombre de textes signés par des élus mandatés ou des salariés mandatés : 6 100 textes supplémentaires sur 1 an. La part des textes produits par le seul employeur reste stable par rapport à 2019 après avoir augmenté de près de quatre points entre 2018 et 2019. La fréquence des approbations par consultation augmente d'un peu plus de deux points, représentant 24% des textes signés et enregistrés en 2020.

Tableau 1 : Textes signés et enregistrés annuellement selon les types de signataires*

Signataire	2017		2018		2019		2020	
	Nombre de textes	%						
Délégué(s) syndical(aux)	32 030	52,1%	39 030	51,6%	47 550	45,9%	38 690	40,1%
Élu ou salarié mandaté					2 790	2,7%	8 890	9,2%
Élu non mandaté					11 000	10,6%	8 120	8,4%
Élu	5 710	9,3%	8 830	11,7%				
Salarié ou élu mandaté ou représentant de section syndicale	250	0,4%	750	1%				
Négociation au sens strict avec des IRP	37 990	61,8%	48 610	64,3%	61 340	59,2%	55 700	57,7%
Modalités de conclusion multiples**					260	0,3%	120	0,1%
Salariés à la majorité des deux tiers	12 880	20,9%	15 780	20,9%	22 370	21,6%	23 240	24,1%
Employeur seul	10 550	17,2%	11 080	14,7%	19 090	18,4%	17 040	17,7%
Inconnu	90	0,1%	110	0,1%	640	0,6%	420	0,4%
Total	61 510	100%	75 580	100%	103 700	100%	96 520	100%

Lecture : 38 690 textes ont été signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020, soit 40,1% de l'ensemble des textes signés et déposés sur la même période.

* Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

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. Les zones grisées marquent cette rupture.

** Pour les accords de groupe.

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

76 650 accords ou avenants ont été signés et enregistrés en 2020 (contre 80 780 à mesure constante en 2019), soit 79% des textes produits (cf. tableau 2). Parmi ces textes, 28 040 accords initiaux et 8 050 avenants ont été signés par des délégués syndicaux (cf. tableau 2 et graphique 2).

Tableau 2 : Textes signés et enregistrés en 2020* selon leur nature

Type de texte	Textes signés et enregistrés		Délégué(s) syndical(aux)		Élu ou salarié mandaté		Élu non mandaté		Salariés à la majorité des deux tiers	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Accord	61 120	63,3%	28 040	72,5%	6 600	74,2%	6 370	78,5%	19 560	84,1%
Avenant	15 440	16%	8 050	20,8%	2 050	23,1%	1 480	18,3%	3 280	14,1%
Accord cadre	90	0,1%	60	0,2%	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Accords et avenants	76 650	79,4%	36 150	93,5%	8 660	97,5%	7 860	97%	22 850	98,3%
Désaccord	2 660	2,8%	2 030	5,2%	20	0,2%	ns	ns	ns	ns
Dénonciation d'un accord	1 320	1,4%	120	0,3%	60	0,7%	60	0,7%	160	0,7%
Adhésion à un accord	1 000	1%	90	0,2%	30	0,3%	50	0,6%	130	0,6%
Autres**	14 880	15,4%	290	0,8%	110	1,2%	120	1,5%	100	0,4%
Total	96 520	100%	38 690	100%	8 890	100%	8 120	100%	23 240	100%

ns : non significatif.

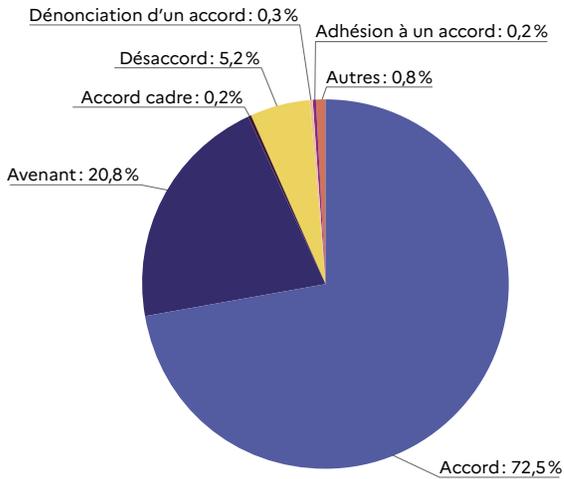
Lecture : 61 120 accords initiaux ont été signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 représentant 63,3% des textes produits.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

** Dont décision unilatérale de l'employeur et plan d'action.

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

Graphique 2 : Répartition des textes signés par des délégués syndicaux et enregistrés en 2020* selon leur nature



Lecture : 72,5% des textes signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 sont des accords initiaux.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

B. Les signataires des accords et des avenants hors épargne salariale

En 2020, 43 500 accords initiaux, accords cadre, renouvellements tacites d'accords⁽¹¹⁾ et avenants ne traitent pas uniquement d'épargne salariale. Parmi eux, 68% sont signés par des délégués syndicaux (cf. tableau 3). Près de 5 000 de ces textes (11,5%) ont été adoptés par le vote des salariés à une majorité des deux tiers, leur part augmentant de 3 points par rapport à 2019. Les textes signés par des salariés mandatés – élus ou autres salariés – qui représentent près de 9% des accords et avenants en 2020, voient également leur part s'accroître (+6 points sur une année). Les élus non mandatés sont les signataires de 10% des accords et avenants hors épargne salariale signés et déposés en 2020 (11% en 2019).

11) Dans la suite du texte, ces trois types d'accords sont rassemblés sous le seul vocable « accords ».

Tableau 3 : Signataires des accords et avenants hors épargne salariale en 2020*

Signataire	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	29 660	68,2%
Élu ou salarié mandaté	4 050	9,3%
Élu non mandaté	4 540	10,4%
Salariés à la majorité des deux tiers	4 990	11,5%
Inconnu	250	0,6%
Total	43 490	100%

Lecture : 68,2% des accords et avenants signés et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

La proportion d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux n'est que de 19% dans les entreprises de moins de 50 salariés (cf. tableau 4 et encadré 1). Les textes approuvés à la majorité des deux tiers des salariés sont les plus nombreux dans ces petites et moyennes entreprises ([PME] 41%) et leur part augmente de 3 points par rapport à 2019.

Tableau 4 : Signataires des accords et avenants hors épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2020*

Signataire	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	2 330	19,4%
Élu ou salarié mandaté	2 130	17,7%
Élu non mandaté	2 480	20,7%
Salariés à la majorité des deux-tiers	4 940	41,2%
Inconnu	120	1%
Total	12 000	100%

Lecture : 19,4% des accords et avenants signés et déposés dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 et ne traitant pas d'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

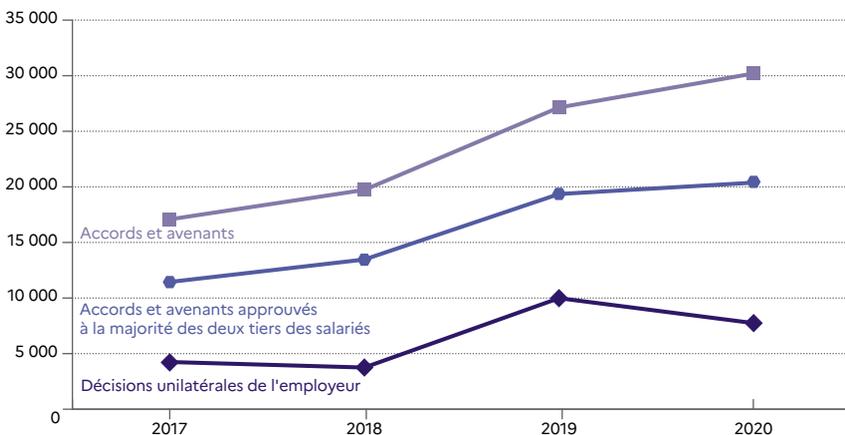
Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – Dares (accords d'entreprise).

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 dépositrice. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'unité économique et sociale (UES) ou le groupe et indiquent leur effectif propre dans l'application (effet « siège »), seuls les textes 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.

En 2020, 40 000 textes ont été déposés et enregistrés dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui représente 51% des textes signés au niveau de l'entreprise (47% en 2019). Par ailleurs, le nombre d'accords et d'avenants déposés par ces entreprises ne cessent d'augmenter depuis 2017 (cf. graphique A). 62% de ces textes traitent uniquement d'épargne salariale. L'ensemble de ces textes sont conclus pour près de la moitié d'entre eux dans les secteurs du commerce et des activités de services aux entreprises (cf. graphique B). Accords et avenants constituent 76% des textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés. La part des décisions unilatérales diminue par rapport à 2019 (19% contre 25% [cf. graphique C]).

Graphique A : Textes déposés par les entreprises de moins de 50 salariés depuis 2017

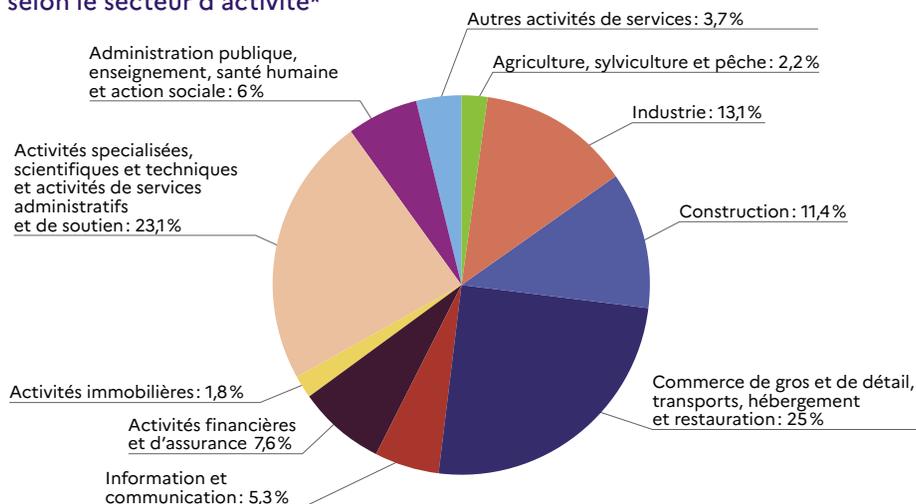


Lecture : en 2017, 17 078 accords et avenants sont signés par les entreprises de moins de 50 salariés. En 2020, ce nombre atteint 30 199.

*Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, de l'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*

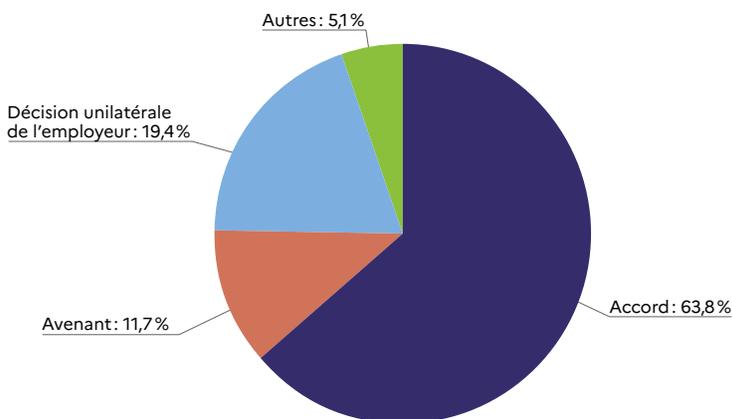


Lecture : 25% des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 émanent du secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, de l'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 : 63,8% des textes signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 sont des accords.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Dans les unités de moins de 50 salariés, la ratification par référendum (52 %) et la signature par l'employeur seul (24 %) constituent les modes de conclusion dominants. Ces deux modes concernent particulièrement les plus petites unités et les accords traitant d'épargne salariale. Les délégués syndicaux sont très minoritaires parmi les signataires de textes au sein de cette catégorie d'unités (6 %) tout comme les élus non mandatés (9 %) ainsi que les élus ou salariés mandatés (9 %), bien que ces derniers soient plus représentés qu'en 2019 (3 %).

Parmi les accords et avenants, hors épargne salariale, le temps de travail est le thème le plus souvent abordé (cf. tableau A). La part du thème salarial baisse de 18 points par rapport à 2019. 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

	Thèmes	Nombre d'accords et avenants	Salaires et primes	Classification	Formation professionnelle
2017	Total	2 750	38,4%	1,2%	1,4%
	Délégué(s) syndical(aux)	1 910	49,7%	1,4%	1,7%
	Élu	590	12,7%	ns	ns
	Salarié ou élu mandaté ou RSS*	90	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	100	ns	ns	ns
2018	Total	4 730	24,7%	1,1%	0,6%
	Délégué(s) syndical(aux)	1 590	49,6%	1,3%	1,3%
	Élu	1 480	14,2%	ns	ns
	Salarié ou élu mandaté ou RSS*	110	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	1 500	9,9%	ns	ns
2019	Total	8 370	38,2%	0,8%	0,5%
	Délégué(s) syndical(aux)	1 920	51,1%	1,2%	1,2%
	Élu ou salarié mandaté	520	21,5%	ns	ns
	Élu non mandaté	2 190	28,4%	1%	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	3 650	40,3%	ns	ns
2020	Total	10 050	20,7%	0,6%	0,7%
	Délégué(s) syndical(aux)	1 630	51,8%	ns	ns
	Élu ou salarié mandaté	1 670	18,1%	ns	ns
	Élu non mandaté	2 160	16%	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	4 500	12,7%	ns	0,7%

	Thèmes	Égalité professionnelle	Droit syndical, IRP, expression des salariés	Temps de travail	Emploi	Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	Conditions de travail
2017	Total	76%	74%	43,5%	6,3%	6,5%	3,9%
	Délégué(s) syndical(aux)	10%	9,2%	32,3%	8,1%	8,1%	4,4%
	Élu	ns	3,6%	78,5%	ns	ns	ns
	Salarié ou élu mandaté ou RSS*	ns	ns	90,4%	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	ns	ns	24,3%	ns	ns	ns
2018	Total	6,6%	7,2%	63%	4,1%	4,2%	6,7%
	Délégué(s) syndical(aux)	16,1%	15,5%	32,6%	6,1%	7,4%	7,5%
	Élu	2,4%	4,7%	73,4%	3,5%	3,7%	6,3%
	Salarié ou élu mandaté ou RSS*	ns	ns	69,5%	ns	ns	ns
	Salarié à la majorité des deux tiers	ns	ns	85,6%	3%	1,5%	6,5%
2019	Total	3,8%	7,9%	50,7%	2,7%	2,6%	5,6%
	Délégué(s) syndical(aux)	12,1%	21,8%	26,2%	4,7%	6,3%	5,3%
	Élu ou salarié mandaté	ns	10,3%	61,1%	ns	ns	6,2%
	Élu non mandaté	2,3%	7,5%	59,1%	3,1%	2,2%	7,5%
	Salarié à la majorité des deux tiers	ns	ns	57,7%	1,6%	0,9%	4,5%
2020	Total	3,8%	1,5%	57,2%	3,3%	2,1%	6,9%
	Délégué(s) syndical(aux)	11,8%	4,8%	34,7%	5,6%	6,2%	10,1%
	Élu ou salarié mandaté	1,9%	2,1%	60,1%	3,4%	1,9%	7,6%
	Élu non mandaté	1,2%	1,7%	67,1%	4,4%	2%	7,2%
	Salarié à la majorité des deux tiers	2,8%	ns	60,3%	1,9%	0,7%	5,5%

ns : non significatif.

Lecture : 20,7% des accords signés au sein d'entreprises de moins de 50 salariés, hors épargne salariale et déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 traitent des rémunérations, 51,8% lorsqu'ils sont signés par des délégués syndicaux.

Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

* RSS : représentant de section syndical.

Note : en 2019, les signataires ont été modifiés dans l'application D@ccord NG pour correspondre aux nouvelles structures créées par les ordonnances. Ainsi, certaines modalités ne sont plus comparables dans le temps.

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

Parmi les accords et avenants conclus au niveau des entreprises, 16 390 ont été déposés par des entreprises de moins de 11 salariés, soit une hausse de 18 % depuis 2019. Hors épargne salariale, ce sont 3 920 accords et avenants qui ont été déposés par ces entreprises (+22 % par rapport à 2019 [cf. tableau B]). 89 % de ces derniers ont fait l'objet d'une approbation aux deux tiers, un taux en forte hausse depuis 4 ans : +84 points. Par ailleurs, 1 990 accords et avenants conclus hors épargne salariale ont été déposés par des entreprises de 11 à 20 salariés (+18 % sur 1 an), dont 41 % ayant été approuvés.

Tableau B : Accords et avenants déposés par des entreprises de 1 à 20 salariés*

	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%	69,9%
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%	72,6%
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%	74,3%
Accords et avenants hors épargne salariale seule	3 210	1 680	4 880
Dont ratifiés	2 640	770	3 400
En %	82,2%	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%	77,5%
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%

Lecture : 76,1 % des 16 390 accords et avenants signés et déposés en 2020 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent d'épargne salariale seule ; parmi ceux traitant d'autres thèmes, 89 % ont été ratifiés par référendum auprès de l'ensemble des salariés.

* Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

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 » très petites entreprises (TPE) : l'effectif renseigné correspond en fait à celui de l'établissement siège.

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

13% des accords hors épargne salariale ratifiés dans les entreprises de moins de 11 salariés et 11% de ceux ratifiés dans les entreprises de 11 à 20 salariés concernent les salaires et les primes, contre respectivement 37% et 38% en 2019. Ces baisses sont liées à la fin de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat devant être versée le 31 août 2020 au plus tard. La part d'accords hors épargne salariale abordant l'égalité professionnelle femmes et hommes dans ces entreprises augmente quant à elle, mais demeure faible : 3% en 2020 (résiduelle en 2019).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, 92% des accords et avenants traitant du temps de travail sont approuvés à la majorité des deux tiers des salariés. Cette part est de 43% parmi les entreprises comptant entre 11 et 20 salariés et de 5% parmi celles ayant entre 21 et 49 salariés.

L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, etc.) est abordé dans environ la moitié des accords traitant du temps de travail, ratifiés à la majorité des deux tiers dans les entreprises de moins de 11 salariés, comme dans celles de 21 à 49 salariés ; il l'est dans 41% des textes concernant des entreprises de 11 à 20 salariés (cf. tableau C).

La part des « autres dispositions » sur la durée et l'aménagement du temps de travail est de 30% dans les entreprises des moins de 50 salariés, alors qu'elle n'était que de 18% en 2019. Dans les entreprises de moins de 11 salariés et de 11 à 20 salariés, la durée collective est également plus souvent abordée en 2020 (28%, contre 18% en 2019). La part des textes traitant des congés a augmenté de 5 points dans les unités de 1 à 10 salariés et de 12 points dans les unités de 11 à 20 salariés, une hausse à relier à la mise en place d'une mesure exceptionnelle sur la prise de congés pendant la crise de la Covid-19. On dénombre cependant moins de 500 accords portant sur les congés dans les unités de moins de 50 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	2 100	60,2%	500	61,4%	110	57,7%
Durée collective du temps de travail	590	28,2%	140	27,5%	30	23,9%
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	520	24,9%	150	29,3%	20	17,7%
Forfaits (en heures, en jours)	500	23,7%	90	18,5%	ns	ns
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	330	15,9%	120	23,5%	ns	ns
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	1 020	48,4%	210	41,4%	60	52,2%
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	680	32,5%	150	29,5%	40	31%

Lecture : 60,2% des accords et avenants, soit 2 100 textes, ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et déposés en 2020 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail ; parmi ceux-ci, 28,2% abordent la durée collective du travail.

Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Les accords conclus dans les petites unités de moins de 21 salariés sont eux aussi sensibles aux modifications de la législation (fin de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat) et du contexte sanitaire et économique (activité partielle de longue durée). Hormis les rémunérations et le temps de travail, seules les conditions de travail concernent une part significative d'accords conclus dans les entreprises de cette taille (5% des moins de 11 salariés et 7% des 11 à 20 salariés).

2.5. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Le codage des thèmes détaillés par les services du ministère du Travail, de l'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, 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.

Les textes sur l'épargne salariale, dont certains aspects 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, font l'objet d'une analyse sur un champ élargi (cf. partie B. L'épargne salariale).

A. Les thèmes des accords et avenants conclus en 2020

L'épargne salariale fait l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, et représente 45% des textes signés et déposés en 2020 (cf. tableau 5), soit 4 points de plus qu'en 2019 et 14 de plus qu'en 2018.

Hormis ce thème, le temps de travail est le premier objet des accords et avenants en 2020, à la notable différence des années précédentes où les salaires étaient le thème le plus abordé. L'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place et rendus nécessaires avec la crise de la Covid-19 suscite un surcroît d'accords sur ces thématiques. Dans le même temps, le nombre d'accords salariaux conclus recule.

Compte tenu de l'achèvement de la période de mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel au 1^{er} janvier 2020, le thème du droit syndical et des instances représentatives du personnel chute en 2020 : il ne concerne plus que 3% des accords et avenants conclus en 2020, contre 13% en 2019.

Tableau 5 : Thèmes de négociation en 2020 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	76 650		36 150		47,2 %
Salaires et primes	15 240	19,9 %	12 920	35,7 %	84,8 %
Classification	370	0,5 %	300	0,8 %	79,3 %
Temps de travail	18 140	23,7 %	10 180	28,2 %	56,1 %
Emploi	2 880	3,8 %	2 380	6,6 %	82,6 %
Participation, intéressement, épargne salariale	34 150	44,6 %	7 190	19,9 %	21,0 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 940	2,5 %	1 690	4,7 %	87,2 %
Formation professionnelle	630	0,8 %	510	1,4 %	80,9 %
Égalité professionnelle	4 630	6 %	4 060	11,2 %	87,7 %
Conditions de travail	3 810	5 %	2 860	7,9 %	74,9 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	1 940	2,5 %	1 670	4,6 %	86,1 %

ns : non significatif.

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2021, 36 150 accords et avenants signés en 2020 par des représentants syndicaux ; 35,7 % abordent le thème des salaires et primes.

* Les comptages sont basés sur les enregistrements dont les thèmes détaillés ont été renseignés. 1 % des textes ne comportent pas cette information, essentiellement des textes réceptionnés non encore complétés par les services du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

** 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 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, de l'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
8 660		11,3 %	7 870		10,3 %	22 850		29,8 %
890	10,3 %	5,8 %	740	9,3 %	4,8 %	640	2,8 %	4,2 %
30	0,3 %	7,5 %	40	0,5 %	10 %	ns	ns	ns
2 110	24,4 %	11,7 %	2 800	35,6 %	15,4 %	2 990	13,1 %	16,5 %
160	1,9 %	5,7 %	230	2,9 %	7,8 %	100	0,4 %	3,5 %
4 690	54,1 %	13,7 %	3 410	43,4 %	10 %	18 000	78,7 %	52,7 %
100	1,2 %	5,3 %	90	1,2 %	4,8 %	40	0,2 %	2,2 %
50	0,6 %	7,6 %	40	0,5 %	6 %	30	0,2 %	5,4 %
250	2,9 %	5,4 %	170	2,1 %	3,6 %	140	0,6 %	3 %
330	3,8 %	8,7 %	340	4,4 %	9 %	270	1,2 %	7 %
120	1,4 %	6,1 %	130	1,7 %	6,8 %	ns	ns	ns

Salaires et primes : l'effet conjoncturel de la fin de la prime exceptionnelle

La hiérarchie des thèmes diffère selon le type de signataire. Le thème salarial n'est prépondérant qu'en cas de signature par un délégué syndical (cf. tableau 5). 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.

Cependant les accords « salaires et primes » faisant l'objet d'une ratification par la majorité des salariés aux deux tiers sont proportionnellement moins nombreux qu'en 2019 : 4% des accords « salariaux » font l'objet d'une ratification en 2020 contre 10% en 2019 (cf. tableau 5).

Tableau 6 : Thèmes de négociation relatifs aux salaires et aux primes en 2020* dans les accords et avenants

	Tous signataires		Délégué syndical		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	15 240	19,9%	12 920	35,7%	1 630	19,6%	640	2,8%
Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	8 940	58,6%	8 380	64,8%	480	29,7%	50	8,3%
Système de rémunération (autres qu'évolution)	9 690	63,6%	8 780	67,9%	690	42,2%	200	31,1%
Évolution des primes	2 590	17%	2 390	18,5%	170	10,4%	20	3,1%
Système de prime (autre qu'évolution)	4 690	30,8%	3 930	30,4%	560	34,2%	190	30,1%
Indemnités (dont kilométrique)	1 490	9,7%	1 080	8,4%	240	14,5%	170	26,2%

Note : la prime exceptionnelle est rattachée majoritairement au thème « système de prime », plus rarement au thème « évolution des primes ».

Lecture : en 2020, 19,9% des accords et avenants abordent le thème des salaires et des primes. Parmi ces textes, 58,6% traitent de l'évolution des salaires.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Après une hausse importante en 2019, nourrie par l'octroi de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans sa première formule, la part du thème « système de primes » baisse et représente 31% des accords salariaux contre 36% en 2019 (cf. tableau 6). Ce thème était bien plus souvent abordé dans les plus petites unités (cf. tableau 7). Lorsque les accords sont signés par un élu, un salarié mandaté ou ratifiés à la majorité des deux tiers, le thème « système de rémunération » passe respectivement de 26% à 42% et de 8% à 31%. Dans un contexte économique rendu difficile par la crise sanitaire, les petites entreprises se sont probablement emparées des nouvelles possibilités de négociation octroyées par les ordonnances de 2017, afin de conclure des accords portant sur leurs systèmes de rémunération.

Tableau 7 : Accords et avenants relatifs au système de primes en 2019 et 2020* selon la taille de l'unité dépositrice

Système de prime (autre qu'évolution)	2019	2020
1 à 10	60%	29,8%
11 à 20	48%	32,2%
21 à 49	42,3%	31,1%
50 à 99	33,9%	29,3%
100 à 249	32%	30,2%
250 à 499	31,6%	30,5%
500 à 999	31,8%	32%
1000 à 4999	31,7%	35,2%
5000 et plus	27,7%	31,9%

Lecture : en 2020, 29,8% des accords émanant d'unités de moins de 11 salariés et traitant du thème salaires et primes abordent le thème du système de primes, contre 60% en 2019.

*Données provisoires : seuls les accords signés en N et enregistrés avant le 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

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

Droit syndical : après la mise en place des nouvelles instances

En 2020, 86% des accords et avenants portant sur le droit syndical et des instances représentatives du personnel (IRP) sont signés par un délégué syndical (cf. tableau 5). Ce thème fait l'objet de 5% des accords signés par des délégués syndicaux, soit 15 points de moins qu'en 2019. La place de ce thème reste essentiellement imputable aux dispositions des ordonnances de 2017 instaurant la mise en place d'un comité social et économique (CSE) au plus tard le 31 décembre 2019. Ce thème qui occupait depuis 2018 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 et les systèmes de prévoyance, retraite et complémentaire santé, comme c'était le cas avant 2017.

Conditions de travail : le télétravail et la prévention

Abordé dans 5% des accords en 2020 (contre 3,8% en 2019), le thème des conditions de travail porte essentiellement sur les dispositifs du type commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), médecine du travail et politique de prévention, sur le télétravail ou le droit à la déconnexion (cf. tableau 8). Les textes traitant du télétravail (près de 2 000 en 2020) représentent 52% des textes signés contre 39% en 2019. Les autres dispositifs relevant de la mise en place du CSSCT, de la médecine du travail et de la prévention connaissent également une forte augmentation par rapport à 2019 : +27 points. Tout comme le télétravail, ces thématiques ont permis de répondre à la mise en place conventionnelle de mesures contre la diffusion de la Covid-19.

Tableau 8 : Thèmes de négociation en 2020* dans les accords et avenants relatifs aux conditions de travail

	Tous signataires		Délégué syndical		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	3 810	5%	2 860	7,9%	670	8,2%	270	1,2%
Accords de méthode (pénibilité)	40	1,1%	40	1,3%	ns	ns	ns	ns
Stress, risques psycho-sociaux	60	1,6%	60	2%	ns	ns	ns	ns
Autres dispositions de conditions de travail (CSSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)	2 480	64,9%	1 910	67%	450	66,7%	100	38,1%
Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/réparation)	220	5,9%	200	6,8%	30	3,9%	ns	ns
Télétravail	1 980	51,9%	1 540	53,9%	350	52,4%	80	30,6%
Droit à la déconnexion et outils numériques	1 070	28%	680	23,9%	210	31,1%	170	64,9%

ns : non significatif.

Lecture : en 2020, 64,9% des accords traitant des conditions de travail et ratifiés par la majorité des salariés aux deux tiers abordent le droit à la déconnexion et les outils numériques.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Temps de travail : en majorité son aménagement et une place accrue pour la fixation des congés

Comme en 2019, l'aménagement du temps de travail reste le premier thème des accords globaux sur le temps de travail, mais sa part diminue et passe de 60% en 2019 à 44% en 2020 (cf. tableau 9).

Depuis mars 2020 et à titre transitoire, l'entreprise peut négocier un accord collectif qui permet, notamment, à l'employeur d'imposer la prise de congés payés, de les fractionner ou de les suspendre temporairement. Cette mesure, temporaire et exceptionnelle, prise pour permettre aux entreprises de s'adapter face aux conséquences de l'épidémie explique l'essor des accords concernés par la fixation des congés : 6 100 en 2020 contre 2 000 en 2019.

Tableau 9 : Thèmes relatifs au temps de travail dans les accords et avenants en 2020*

	Tous signataires		Délégué syndical		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	%
Durée collective du temps de travail	3 880	21,4%	2 030	19,9%	1 030	21%	810	26,9%
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	2 170	12%	730	7,2%	700	14,3%	730	24,4%
Compte épargne temps	1 300	7,1%	880	8,7%	290	6%	120	4%
Travail du dimanche	560	3,1%	340	3,3%	150	3%	70	2,3%
Travail de nuit	750	4,1%	450	4,4%	220	4,4%	80	2,6%
Travail à temps partiel	1 030	5,7%	510	5%	260	5,3%	260	8,6%
Forfaits (en heures, en jours)	1 830	10,1%	540	5,3%	610	12,4%	670	22,4%
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	6 120	33,7%	3 390	33,2%	2 180	44,3%	530	17,8%
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	8 010	44,2%	4 600	45,2%	1 950	39,8%	1 430	47,9%
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	5 180	28,5%	3 040	29,9%	1 180	24%	1 000	31,9%
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	1 300	7,2%	1 030	10,1%	190	4%	80	2,7%

Lecture : en 2020, 21,4% des accords et avenants portant sur le temps de travail abordent la durée collective.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Encadré 1 : 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 par les établissements, les entreprises, les UES ou les groupes.

Les deux tiers de ces textes émanent d'unités de moins de 50 salariés (tableau D), majoritairement des entreprises (86%), particulièrement dans les secteurs du commerce, des transports et de l'hébergement restauration (26%), et des services aux entreprises (20%).

Tableau D : Textes signés par l'employeur seul selon la taille de l'unité dépositrice (y compris épargne salariale)

	Nombre de textes	%
1 à 10	7 470	43,8%
11 à 20	1 460	8,6%
21 à 49	1 820	10,7%
50 à 99	2 130	12,5%
100 à 249	2 240	13,1%
250 à 499	880	5,1%
500 à 999	530	3,1%
1 000 à 4 999	380	2,3%
5 000 et plus	140	0,8%
Total	17 050	100%

Lecture : 43,8% des textes signés par l'employeur seul, des décisions unilatérales prises par l'employeur ou des plans d'actions déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 émanent d'unités de moins de 11 salariés.

Note : le nombre total de texte diffère légèrement de celui présenté dans le tableau 1 du fait des arrondis.

Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, de l'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 décisions unilatérales et les plans d'action (tableau E). Contrairement à l'année précédente, les salaires et les primes sont en tête (42% des textes contre 34% en 2019), devant l'épargne salariale (30% en 2020 et 36% en 2019).

L'obligation d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, à défaut d'accord ou de couverture par un accord de branche, sous peine de pénalité financière, amène les employeurs à produire un certain nombre de textes sur ce sujet (6 030 en 2020). Ce thème est moins abordé dans les unités de moins de 50 salariés, non soumises à obligation en la matière.

Tableau E : Thèmes abordés dans les textes signés par l'employeur seul

	% de décisions unilatérales et de plans d'action abordant chaque thème		Dont unités de moins de 50 salariés	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Total	39 560		26 270	
Salaires et primes	16 620	42%	12 540	31,8%
Classification	50	0,1%	ns	ns
Formation professionnelle	220	0,6%	30	0,1%
Égalité professionnelle	6 030	15,2%	430	1,1%
Droit syndical, IRP, expression des salariés	900	2,3%	300	0,8%
Temps de travail	1 610	4,1%	780	2%
Emploi	290	0,7%	90	0,2%
Participation, intéressement, épargne salariale	12 030	30,4%	10 770	27,3%
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 590	4%	880	2,2%
Conditions de travail	620	1,6%	180	0,5%

ns : non significatif.

Lecture : 42% des textes signés par l'employeur seul ou des décisions unilatérales prises par l'employeur déposés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 abordent les salaires et primes. 31,8% des textes signés par l'employeur seul concernent les unités de moins de 50 salariés et le thème des salaires et primes.

Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

B. L'épargne salariale

En 2020, 40 700 textes traitant de l'épargne salariale ont été enregistrés, soit 42% de l'ensemble des textes enregistrés (3 points de plus qu'en 2019). Parmi eux, la quasi-totalité (97%) des textes traitant de l'épargne salariale abordent uniquement ce thème.

Tableau 10 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* selon leur nature

	Nombre de textes	%
Accord	24 440	60%
Avenant	9 680	23,8%
Dénonciation	780	1,9%
Désaccord	160	0,4%
Adhésion	890	2,2%
Décision unilatérale de l'employeur, plan d'action	4 260	10,5%
Accord cadres	30	0,1%
Autres ou non renseigné	460	1,1%

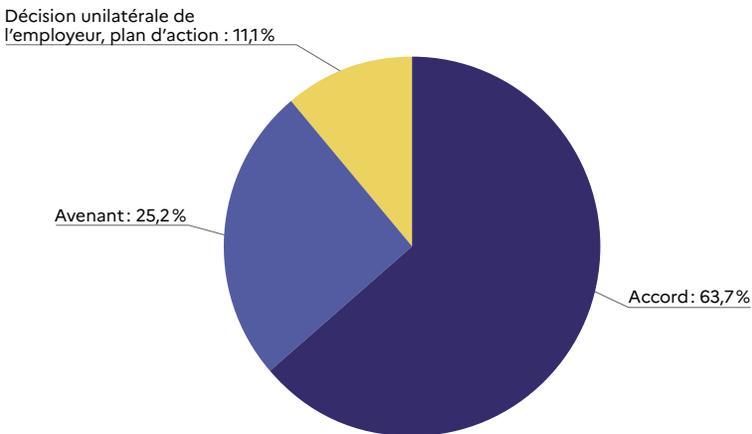
Lecture : en 2020, 60% des textes relatifs à l'épargne salariale, soit 24 440 textes, sont des accords.

* 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 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Graphique 3 : Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale* selon leur nature



Lecture : en 2020, 11,1% des textes 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 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

84% des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, des renouvellements tacites d'accords ou des avenants (cf. tableau 10). Les décisions unilatérales et les plans d'action émanant de l'employeur représentent 11% 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 11 : Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale*

Mode de conclusion	Nombre de textes	%
Délégué syndical	7 460	18,3 %
Élu ou salarié mandaté	4 820	11,8 %
Élu non mandaté	3 580	8,8 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	18 360	45,1 %
Employeur seul	6 140	15,1 %
Modalités de conclusion multiples**	110	0,3 %

Lecture : en 2020, 18,3% 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 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

** Pour les accords de groupe.

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

45% des textes abordant l'épargne salariale sont ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers (cf. tableau 11). Viennent ensuite les textes signés par les délégués syndicaux, plus nombreux que les décisions unilatérales : c'était déjà le cas en 2019. La part des textes signés par un élu ou un salarié mandaté continue de croître (12% des textes en 2020 contre 3% en 2019), tandis que celles des délégués syndicaux et des élus non mandatés diminuent.

Tableau 12 : Thèmes détaillés des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale* depuis 2017

	2017		2018		2019		2020	
	Nombre de textes	%						
Intéressement	18 540	61,8 %	20 630	60,8 %	23 680	60,4 %	27 790	68,3 %
Participation	2 660	8,9 %	3 410	10,1 %	3 610	9,2 %	3 320	8,2 %
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 %
Plans d'épargne interentreprises (PEI)	340	1,1 %	360	1,1 %	370	1 %	390	1 %
Plans d'épargne pour la retraite collectifs (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 %
Supplément d'intéressement	380	1,3 %	410	1,2 %	290	0,7 %	280	0,7 %
Supplément de participation	150	0,5 %	150	0,4 %	110	0,3 %	130	0,3 %
Distribution d'actions gratuites	50	0,2 %	40	0,1 %	70	0,2 %	60	0,1 %

Lecture : En 2020, 61,8 % des textes portant sur l'épargne salariale concernaient 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 1^{er} janvier de l'année N+1 sont comptabilisés.

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

Les textes relatifs à l'épargne salariale et traitant du dispositif d'intéressement restent les plus nombreux et tendent à croître en 2020 : ils représentent 62 % des textes en 2017 et 68 % en 2020 (cf. tableau 12). Les incitations fiscales n'y sont pas étrangères. Ainsi, le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reconduite en 2020 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. Cette nouvelle dimension de la prime exceptionnelle stimule certainement les textes d'intéressement en 2020. En parallèle, la baisse de la part d'accords portant sur les systèmes de prime entre 2019 et 2020 semble traduire un transfert des accords élaborés en lien avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. En effet, en 2019, ces textes étaient conclus sous la forme d'un accord salarial ; en 2020, ils sont devenus des accords d'intéressement. Pour le reste, 9 % des textes abordent la participation, 21 % concernent les placements sur le PEE/PEG et 11 % les placements sur le Perco/Percoi (cf. tableau 12). 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 Direccte, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont identifiées.

Tableau 13 : Taux de signature et propension à signer par organisation syndicale*

Organisations syndicales	Taux de signature	Propension à signer
CFDT	55,9 %	93,4 %
CFE-CGC	32,8 %	92,4 %
CFTC	19,7 %	92,3 %
CGT	41,9 %	84,5 %
FO	32,2 %	90,5 %
Autres syndicats	22,1 %	89,6 %
Dont Solidaires	4,4 %	73,6 %
Dont UNSA	9,2 %	90,2 %

Lecture: en 2020, 41,9% 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 84,5% 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 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail, de l'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 2020 (cf. tableau 13) sont en légère baisse par rapport à 2019.

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⁽¹²⁾. 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

12) 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.

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 2020). La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations représentatives au niveau national (85%). La propension à signer de l'UNSA est similaire à celle des organisations nationalement représentatives, celle de Solidaires est sensiblement plus basse.

2.7. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

A. Les secteurs non agricoles

Le secteur tertiaire marchand reste le premier générateur de textes (65 800 en 2020, cf. tableau 14). Mais c'est dans l'industrie que la part des signatures syndicales des accords et avenants est la plus importante (59%, contre 37% des accords du secteur tertiaire et 21% 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 d'IRP et 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, 22% dans les activités juridiques, comptables et de gestion) ;
- unités d'effectifs réduits (TPE et PME) dans la construction.

Tableau 14 : 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	240	160	70	30	20	50
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3 510	2 950	2 100	340	310	310
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	870	720	390	120	160	80
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 490	1 260	800	180	130	220
Cokéfaction et raffinage	40	40	40	0	0	0
Industrie chimique	1 420	1 250	980	140	90	90
Industrie pharmaceutique	560	480	450	30	20	20

Secteur d'activité	Nombre de textes	Nombre d'accords et d'avenants	Nombre de textes signés par un délégué syndical	Nombre de textes signés par un élu ou un salarié mandaté	Nombre de textes signés par un élu non mandaté	Nombre de textes ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	2 210	1 860	1 230	260	230	240
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3 110	2 520	1 630	300	250	450
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	820	690	490	110	80	60
Fabrication d'équipements électriques	860	730	620	60	40	60
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 520	1 290	930	160	130	150
Fabrication de matériels de transport	1 530	1 370	1 240	80	70	50
Autres industries manufacturières - réparation et installation de machines et d'équipements	1 970	1 590	820	200	200	440
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	370	340	240	20	20	60
Production et distribution d'eau - assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 070	920	640	110	100	100
Total industrie	21 580	18 180	12 660	2 140	1 830	2 360
Construction	7 480	5 590	1 560	720	710	2 680
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	14 830	11 350	4 070	1 510	1 440	4 640
Transports et entreposage	5 600	4 870	3 600	510	390	580
Hébergement et restauration	2 210	1 680	520	180	170	850
Total commerce, transport, hébergement	22 940	17 900	8 190	2 210	1 990	6 060
Édition, audiovisuel et diffusion	1 360	1 060	490	190	150	280
Télécommunications	240	210	130	20	20	50
Activités informatiques et services d'information	2 760	2 220	650	350	420	840
Activités financières et d'assurance	6 480	5 190	2 540	330	360	2 050
Activités immobilières	2 360	1 960	1 340	140	130	380
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	9 850	7 580	2 130	840	840	3 830
Recherche-développement scientifique	640	550	290	80	80	110

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
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 240	960	260	130	100	490
Activités de services administratifs et de soutien	5 420	4 350	1 910	560	530	1 460
Administration publique	750	580	550	40	20	20
Enseignement	1 210	970	590	90	90	260
Activités pour la santé humaine	3 930	3 060	2 040	250	200	660
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	3 520	2 700	2 010	360	280	200
Arts, spectacles et activités récréatives	1 120	870	430	170	100	230
Autres activités de services	2 030	1 600	690	210	180	570
Total services	42 890	33 860	16 050	3 740	3 490	11 420
Total tertiaire marchand	65 830	51 760	24 240	5 950	5 480	17 480
TOTAL	94 890	75 520	38 460	8 800	8 020	22 520

Lecture : au 1^{er} janvier 2021, on recense 21 580 textes signés en 2020 dans le secteur de l'industrie, dont 18 180 accords et avenants et 12 660 signés par des délégués syndicaux.

Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

B. La négociation collective dans le secteur agricole

En 2019, 1 130 textes émanent du secteur agricole, dont 70 % sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (46 %) et la signature de l'employeur seul (32 %) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.

Il s'agit d'accords et d'avenants dans 67 % des cas, de décisions unilatérales dans 27 %. 70 % de ces textes portent sur l'épargne salariale, 16 % sur les salaires et les primes et 10 % sur le temps de travail.

Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (54 %) et les autres dispositifs de durée et d'aménagements (32 %). 56 % des textes traitant des salaires concernent le système de primes.

2.8. LES ACCORDS D'ENTREPRISES SUSCITÉS EN 2020 PAR LA CRISE SANITAIRE

A. Méthodologie : identifier les accords en lien avec la crise de la Covid-19

Le repérage des textes en lien avec la Covid-19 s'effectue par recherche de mots-clés. Ces derniers sont directement repérables dans le titre ou dans les grands thèmes sur lesquels porte un texte. Une première approche se centre sur des mots directement liés à la crise de la Covid-19 comme « Covid-19 », « coronavirus », « épidémie » ou « crise ». Ce premier cercle comprend 10 760 textes présumés relatifs à la Covid-19 et représente 13,5% des textes déposés et enregistrés entre mars et décembre 2020. D'autres éléments peuvent être ajoutés à cette combinaison de mots-clés initiale, comme « APLD » ou « télétravail ». De cette manière, le cercle s'élargit à 14 340 textes, soit 18% des textes déposés et enregistrés entre mars et décembre 2020. L'ajout de mots-clés tels que « exceptionnel », « sanitaire », « chômage partiel » ou « activité partielle » conduit à une sélection de 18 200 textes, soit 22,9% de l'ensemble des textes déposés et enregistrés sur la période considérée.

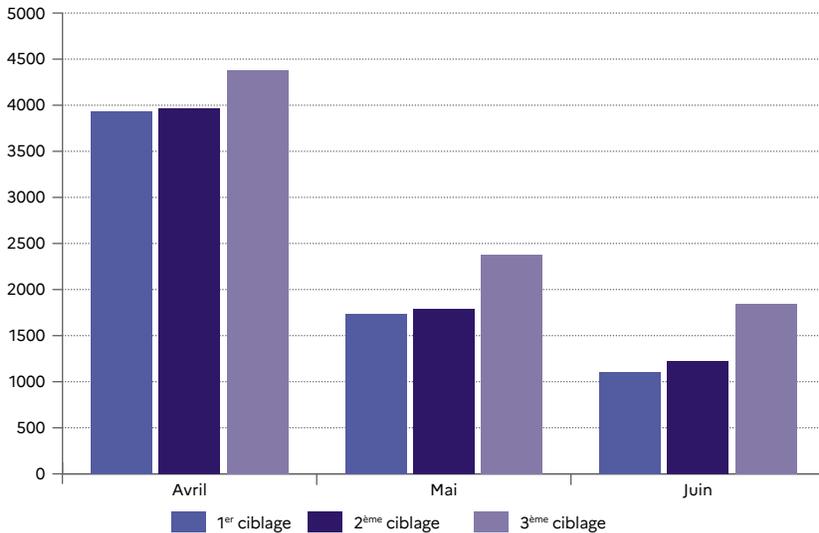
Cette approche par périmètres plus ou moins restrictifs en fonction du jeu de mots-clés, fait apparaître plusieurs définitions possibles du champ ciblé. Elle permet de disposer d'ordres de grandeur sur les nombres de textes concernés et d'en dégager des caractéristiques communes.

Afin d'optimiser la relation entre les textes conclus et la période où des mesures d'urgence ont dû être prises, l'étude se limite aux 3 mois allant d'avril à juin 2020. Sur cet intervalle de temps, le nombre de textes relatifs à la Covid-19 oscille, en fonction de l'approche utilisée, entre 6 760 et 8 590, soit respectivement entre 24,2% et 30,8% des textes déposés et enregistrés entre les mois d'avril et juin 2020 (cf. graphique 1).

Dans la suite de l'analyse, le périmètre retenu est celui de la définition la plus restrictive, la plus formelle sur l'identification du lien entre la signature d'un texte et la Covid-19, soit 6 760 textes. Selon cette approche, les textes ne portant aucune mention de la Covid-19, de coronavirus, de crise ou d'épidémie dans leur titre ou dans leurs thèmes de négociation ne sont donc pas comptabilisés.

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 1 : Nombre de textes établis en lien avec la Covid-19 pendant les mois d'avril, mai et juin 2020 selon les différents ciblage



Lecture : avec le premier ciblage, près de 4 000 textes établis en lien avec la Covid-19 ont été repérés en avril 2020, 1 730 au mois de mai puis 1 100 en juin.

Note : le premier ciblage se centre sur la recherche des mots-clés « Covid-19 », « coronavirus », « crise » et « épidémie ». Pour le second ciblage, les mots-clés « APLD » et « télétravail » sont ajoutés. Le troisième comprend en plus de l'ensemble de ces mots-clés précités, les termes « exceptionnel », « sanitaire », « chômage partiel » et « activité partielle ».

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

B. Signataires et nature des textes : une proportion plus importante d'accords initiaux négociés avec des représentants du personnel

La part des accords et avenants représente 78% des textes marqués « Covid-19 », relativement proche de celle de l'ensemble des textes non marqués (82%). Cependant, dans 71,2% des cas, les textes marqués « Covid-19 » sont des accords initiaux ; ce n'est le cas que de 61,6% des autres textes signés entre avril et juin 2020 (cf. tableau 1). Autrement dit, la part d'avenants est plus faible dans les textes marqués « Covid-19 ». Les décisions unilatérales de l'employeur y sont en revanche nettement plus fréquentes (20,5% contre 9,6%).

Tableau 1 : Nombre de textes signés et enregistrés selon leur nature*

Type de texte	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Accord	4 820	71,2%	13 040	61,6%
Avenant	480	71%	4 340	20,5%
Accord cadre	ns	ns	30	0,1%
Accords et avenants	5 300	78,3%	17 410	82,2%
Désaccord	30	0,4%	570	2,7%
Dénonciation d'un accord	0	0%	280	1,3%
Adhésion à un accord	0	0%	180	0,9%
Décision unilatérale de l'employeur	1 390	20,5%	2 030	9,6%
Plan d'action	ns	ns	490	2,3%
Autres	40	0,6%	210	1%
Total	6 760	100%	21 170	100%

ns : non significatif.

Lecture : 4 820 accords initiaux marqués « Covid-19 » ont été signés sur la période allant d'avril à juin 2020, ce qui représente 71,2% de l'ensemble des textes identifiés comme étant établis en lien avec la Covid-19 sur cette période.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

La part des textes élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel (délégués syndicaux, élus ou salariés mandatés) est proche de 70% parmi les textes marqués « Covid-19 », soit 12 points de plus que sur les autres textes (cf. tableau 2). De son côté, la part des textes approuvés à la majorité des deux tiers des salariés est de 18 points inférieure. Enfin, les textes signés par l'employeur seul représentent 21% des textes marqués « Covid-19 » (contre 15% des textes non marqués).

Tableau 2 : Nombre de textes signés et enregistrés selon le type de signataire*

Signataire	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Délégué(s) syndical(aux)	2 930	43,3 %	8 480	40 %
Élu ou salarié mandaté	760	11,2 %	2 110	10 %
Élu non mandaté	1 030	15,2 %	1 690	8 %
Négociation au sens strict avec des IRP	4 720	69,7 %	12 280	58 %
Modalités de conclusion multiples**	ns	ns	40	0,2 %
Salariés à la majorité des deux-tiers	600	8,9 %	5 650	26,7 %
Employeur seul	1 430	21,1 %	3 120	14,7 %
Inconnu	20	0,3 %	80	0,4 %
Total	6 760	100 %	21 170	100 %

ns : non significatif.

Lecture : 2 930 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 Covid-19 sur la période allant d'avril à juin 2020.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

** Pour les accords de groupe.

Source : ministère du Travail, de l'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.

La hiérarchie des thèmes abordés selon leur fréquence dans les accords marqués « Covid-19 » est très différente de celle des textes qui ne se réfèrent pas à la crise. Près de deux accords sur trois concernent le temps de travail (cf. tableau 3). Vient ensuite la thématique salariale, abordée dans 19% des accords marqués « Covid-19 ». La part de l'épargne salariale n'y est que de 1%, contre 60% parmi les accords non marqués sur la même période.

Les accords sur les salaires et primes sont signés à 78% par un délégué syndical, à 18% par un élu ou un salarié mandaté. Ceux abordant le temps de travail sont signés à 51% par un délégué syndical, à 39% par un élu ou un salarié mandaté et à 10% par approbation à la majorité des deux tiers des salariés.

Tableau 3 : 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**
Salaires et primes	990	18,7%	3 210	18,4%
Classification	ns	ns	90	0,5%
Temps de travail	3 340	63,1%	2 990	17,2%
Emploi	40	0,8%	500	2,9%
Participation, intéressement, épargne salariale	60	1,2%	10 380	59,7%
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	ns	ns	320	1,8%
Formation professionnelle	ns	ns	100	0,6%
Égalité professionnelle	40	0,7%	910	5,2%
Conditions de travail	160	3,1%	570	3,3%
Droit syndical, IRP, expression des salariés	50	0,9%	370	2,1%

ns : non significatif.

Lecture : 3 340 accords et avenants marqués « Covid-19 » et abordant le thème du temps de travail ont été signés entre avril à juin 2020, ce qui représente 63,1% des textes identifiés comme étant établis en lien avec la Covid-19 sur cette période.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

** 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 être supérieur à 100%.

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

La fixation des congés est le sujet le plus souvent abordé dans les accords portant sur le temps de travail. Il est présent dans 79% d'entre eux, soit 50 points de plus que parmi les accords sur le temps de travail non marqués « Covid-19 » (cf. tableau 4). 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. 49% d'entre eux ont été signés par un délégué syndical, 44% par un élu ou un salarié mandaté et 7% ont été approuvés à la majorité des deux tiers des salariés.

Le thème de l'aménagement du temps de travail est moins abordé que dans le cas des accords non marqués « Covid-19 », mais il en représente quand même 15%. De manière similaire, les accords portant sur la durée collective de travail y sont moins fréquents (8% contre 28% parmi les accords non marqués « Covid-19 »), comme les autres dispositions de durée et d'aménagement du temps de travail, qui représentent tout de même 22% de ces accords.

Tableau 4 : 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	270	8 %	820	27,4 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	100	3 %	370	12,2 %
Compte épargne temps	110	3,3 %	330	10,9 %
Travail du dimanche	ns	ns	120	4 %
Travail de nuit	20	0,7 %	170	5,8 %
Travail à temps partiel	120	3,6 %	150	5 %
Forfaits (en heures, en jours)	40	1,2 %	340	11,5 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	2 650	79,3 %	740	24,7 %
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	510	15,4 %	1 470	49,3 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	720	21,6 %	790	26,5 %
Dispositifs don de jour et jour de solidarité	100	3 %	360	12,1 %

Lecture : 2 650 accords et avenants marqués « Covid-19 » portant sur le temps de travail et abordant la fixation des congés ont été signés sur la période allant d'avril à juin 2020.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

D. Les accords marqués « Covid-19 » selon le secteur d'activité : une répartition à l'image de celle des autres accords

Le secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration est le premier générateur de textes marqués « Covid-19 », représentant un quart de ces textes. C'est ensuite dans le secteur de l'industrie que la signature de textes marqués « Covid-19 » est la plus abondante (24%). Ces deux secteurs sont également les plus représentés parmi les textes non marqués « Covid-19 » sur la période considérée.

Tableau 5 : Nombre de textes signés et enregistrés selon le secteur d'activité*

	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Agriculture, sylviculture et pêche	40	0,6%	270	1,3%
Industrie	1 600	23,7%	5 100	24,2%
Construction	450	6,7%	1 530	7,3%
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	1 700	25,2%	4 920	23,4%
Information et communication	310	4,6%	1 020	4,9%
Activités financières et d'assurance	310	4,5%	1 640	7,8%
Activités immobilières	240	3,6%	560	2,7%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	1 130	16,7%	3 690	17,5%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	720	10,6%	1 740	8,3%
Autres activités de services	260	3,8%	560	2,7%

Lecture : 1 700 textes marqués « Covid-19 » ont été signés dans le secteur du commerce, des transport, de l'hébergement et de la restauration, ce qui représente 25,2% des textes identifiés comme étant établis en lien avec la Covid-19 sur la période d'avril à juin 2020.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

E. Le cas des entreprises de moins de 50 salariés⁽¹³⁾

En avril, mai ou juin 2020, 2 610 textes établis en lien avec la Covid-19 ont été signés par des unités de moins de 50 salariés en avril, mai ou juin 2020, ce qui représente 39% de l'ensemble des textes marqués « Covid-19 » identifiés sur cette période. Cette part est de 46% parmi les textes non marqués « Covid-19 ». Ces 2 610 textes représentent également 41% des textes signés au niveau de l'entreprise. Ainsi, 2 190 textes marqués « Covid-19 » ont été signés par une entreprise de moins de 50 salariés.

Les décisions unilatérales prises par l'employeur seul sont plus fréquemment à l'origine des textes déposés lorsque le texte signé est établi en lien avec la Covid-19.

Comme sur l'ensemble des unités, ce sont davantage des accords initiaux qui sont signés dans les petites entreprises : leur part est la même qu'il s'agisse des textes marqués « Covid-19 » ou des autres textes (66%, cf. tableau 6). Les avenants sont moins fréquents parmi les textes marqués « Covid-19 » (2%, contre 14% pour les

13) Les effectifs considérés pour apprécier le seuil de 50 salariés sont ceux de l'unité dépositrice. Afin d'éviter les biais induits par les entreprises qui déposent pour l'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.

textes non marqués). Les décisions unilatérales prises par l'employeur sont quant à elles proportionnellement deux fois plus présentes (32% des textes marqués « Covid-19 », contre 16% parmi les autres textes).

Tableau 6 : 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	1 440	65,9%	5 660	65,5%
Avenant	30	1,6%	1 240	14,3%
Accord cadre	ns	ns	ns	ns
Accords et avenants	1 480	67,6%	6 910	79,8%
Désaccord	ns	ns	30	0,3%
Dénonciation d'un accord	ns	ns	130	1,6%
Adhésion à un accord	ns	ns	120	1,4%
Décision unilatérale de l'employeur	690	31,7%	1 340	15,5%
Plan d'action	ns	ns	ns	ns
Autres	ns	ns	90	1,1%
Total	2 190	100%	8 640	100%

ns : non significatif.

Lecture : 1 440 accords initiaux marqués « Covid-19 » ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés sur la période allant d'avril à juin 2020, ce qui représente 65,9% de l'ensemble des textes identifiés comme étant établis en lien avec la Covid-19 sur cette période dans les unités de cette taille.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

La négociation au sens strict avec des institutions représentantes du personnel est, comme pour l'ensemble des unités ayant conclu des accords, plus importante parmi les textes marqués « Covid-19 » (+21 points [cf. tableau 7]). L'approbation à la majorité des deux tiers concerne près d'un texte sur quatre, une part relativement importante mais moins élevée que parmi les textes non marqués « Covid-19 » (près de six sur dix). À l'inverse, la part d'employeur signant un texte est plus forte parmi les textes marqués « Covid-19 » (32% versus 19%).

Tableau 7 : Nombre de textes signés et enregistrés selon le type de signataire dans les entreprises de moins de 50 salariés*

Signataire	Textes marqués « Covid-19 »		Textes non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	%	Nombre de textes	%
Délégué syndical	150	6,6%	510	5,9%
Élu ou salarié mandaté	340	15,6%	740	8,6%
Élu non mandaté	460	21,1%	680	7,9%
Négociation au sens strict avec des IRP	950	43,3%	1 930	22,4%
Modalités de conclusion multiples**	0	0%	0	0%
Salariés à la majorité des deux tiers	530	24,2%	4 990	57,7%
Employeur seul	700	32,2%	1 670	19,3%
Inconnu	ns	ns	50	0,6%
Total	2 190	100%	8 640	100%

ns : non significatif.

Lecture : 700 textes marqués « Covid-19 » ont été signés par l'employeur seul, ce qui représente 32,2% de l'ensemble des textes signés dans des entreprises de moins de 50 salariés et identifiés comme étant établis en lien avec la Covid-19 sur la période allant d'avril à juin 2020.

* Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

** Pour les accords de groupe.

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

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, comme sur l'ensemble des unités, le thème de négociation sur le temps de travail est prépondérant parmi les accords marqués « Covid-19 ». Celui sur les salaires est un peu plus fréquent que dans les accords non marqués « Covid-19 » et, surtout, les accords ou avenants sur l'épargne salariale y sont quasi-absents (cf. tableau 8).

Tableau 8 : Thèmes de négociation dans les accords et avenants dans les entreprises de moins de 50 salariés**

	Accords ou avenants marqués « Covid-19 »		Accords ou avenants non marqués « Covid-19 »	
	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème*	Nombre de textes	% d'accords abordant chaque thème*
Salaires et primes	140	9,3%	410	6%
Classification	0	ns	ns	ns
Temps de travail	950	64,2%	810	11,7%
Emploi	ns	ns	40	0,6%
Participation, intéressement, épargne salariale	ns	ns	5 610	81,2%
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	ns	ns	30	0,4%
Formation professionnelle	ns	ns	ns	ns
Égalité professionnelle	ns	ns	80	1,1%
Conditions de travail	20	1,4%	90	1,3%
Droit syndical, IRP, expression des salariés	ns	ns	20	0,3%

ns : non significatif.

Lecture : 950 accords et avenants abordant le thème du temps de travail ont été signés entre avril et juin 2020 dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce qui représente 64,2% des textes identifiés comme étant établis en lien avec la Covid-19 sur cette période dans les unités de cette taille.

* 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 être supérieur à 100%.

** Données provisoires pour 2020 : seuls les accords signés en 2020 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2021 sont comptabilisés.

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

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. La négociation sur le dialogue social	249
1.1. Le financement du paritarisme et les droits syndicaux	249
1.2. La mise en place des CPPNI de branche se poursuit	261
1.3. Les outils de la négociation	262
1.4. La négociation sur l'organisation du CSE dans les entreprises : les accords « Covid-19 visioconférence »	266
2. La négociation collective dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles	270
2.1. Les restructurations volontaires	270
2.2. Analyse des négociations dans les champs fusionnés depuis le début du chantier de la restructuration des branches	273
3. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la négociation sur les congés pour événements familiaux	277
3.1. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	277
3.2. La négociation relative aux congés pour événements familiaux	288
4. La négociation sur les salaires	291
4.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	292
4.2. Une mobilisation autour des salaires contrastée et fortement marquée par la crise sanitaire	308
5. La négociation sur les classifications professionnelles	321
5.1. Une seule branche a procédé à une modification substantielle de sa grille de classification en 2020	323
5.2. Des ajustements pour adapter les classifications aux réalités des emplois et prendre en compte les qualifications professionnelles des salariés	325
5.3. La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement des classifications	327
6. La négociation sur l'Épargne salariale	327
6.1. Le développement des accords de branche d'intéressement dans le cadre de l'obligation posée par la loi Pacte	328

6.2. Les textes actualisant un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (Percoi) et instituant un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (Perecoi)	331
7. La négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail	332
7.1. Le temps de travail effectif	332
7.2. Le travail à temps partiel	338
7.3. Les autres thèmes de la négociation sur la durée du travail et ses aménagements	344
8. La négociation sur le contrat de travail	350
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	350
8.2. La rupture du contrat de travail : les procédures applicables au licenciement, les indemnités de licenciement et les documents de fin de contrat	352
8.3. Les contrats particuliers	355
9. La négociation sur les conditions de travail	362
9.1. L'ANI sur la santé au travail et sa traduction dans la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail	362
9.2. La négociation relative à la prévention du risque Covid-19	364
9.3. La négociation relative au télétravail	365
10. La négociation sur la formation professionnelle	371
10.1. Les accords relatifs à l'apprentissage et à l'évolution professionnelle des salariés	372
10.2. La promotion ou reconversion par l'alternance - Pro-A	380
11. Les accords conclus en lien avec la crise sanitaire liée à la Covid-19	381
11.1. Les mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation	381
11.2. Les accords portant sur la mise en place de L'APLD	382
12. La négociation collective dans la restructuration des entreprises	384
12.1. Les accords portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	384
12.2. Les accords portant rupture conventionnelle collective (RCC)	384
12.3. La négociation sur la compétitivité : les accords de performance collective (APC)	385
12.4. La négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés	389
13. La négociation sur la protection sociale complémentaire	393
13.1. En 2020 la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire reste dynamique	394
13.2. Caractéristiques des accords examinés par la Comarep	394

Chapitre 2

L'activité selon les thèmes de négociation

1. LA NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. LE FINANCEMENT DU PARITARISME ET LES DROITS SYNDICAUX

Le financement du paritarisme, dans sa dimension dialogue social, est assuré par deux voies : l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) – voie légale – et les accords conclus par les partenaires sociaux au niveau des branches sur ce sujet (voie conventionnelle).

S'agissant de la voie légale, le fonds paritaire national, alimenté par les contributions des employeurs à hauteur de 100 millions d'euros pour 2020 et une subvention de l'État de 32 millions d'euros, permet de contribuer au financement de près de 430 organisations dont 87,9 millions d'euros aux organisations syndicales de salariés et 43,8 millions d'euros aux organisations professionnelles d'employeurs.

S'agissant de la voie conventionnelle, en 2020, un accord de branche et neuf avenants ont été conclus sur ce sujet, portant à 85 le nombre de branches disposant aujourd'hui d'un accord sur le financement du paritarisme.

Le droit syndical intègre de nombreux principes dont la liberté syndicale, qui comprend la liberté de constitution et d'organisation des syndicats, les moyens syndicaux (affichage, crédits d'heures des délégués syndicaux) et la valorisation du parcours des élus.

La mise en œuvre du droit syndical a pu être perturbée dans certaines entreprises par la crise sanitaire, faisant apparaître des besoins spécifiques, notamment en termes de communication électronique auprès des salariés. Sur ce sujet sur lequel les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont souvent revenues dans les concertations sur la crise sanitaire engagées avec la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les organisations patronales, cinq accords exclusivement consacrés à l'adaptation du droit syndical au contexte sanitaire au cours de l'année 2020 (BNP Paribas Factor, Etam SCE, Total SA, Weight

watchers operations France et Harmonie mutuelle) ont pu être identifiés sur l'ensemble des accords d'entreprises « Covid-19 » conclus en 2020. Le droit syndical s'inscrivant généralement dans des logiques de négociation plus larges, ce thème est susceptible d'avoir été également abordé dans des accords abordant des thématiques multiples.

A. Le financement du paritarisme

Le financement conventionnel du paritarisme

Les principes généraux

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

Une branche peut, en effet, prévoir la mise en place d'un budget spécifique à la négociation collective de branche. Cela permet aux partenaires sociaux de disposer de moyens pour remplir leurs missions avec, notamment, la création d'une association de gestion du paritarisme. Ce financement par voie conventionnelle favorise ainsi, par exemple, la reconnaissance de la qualité de négociateur ayant une bonne connaissance de son secteur professionnel, du droit du travail et des stratégies de négociation.

Ce budget spécifique peut financer le fonctionnement des instances paritaires ou encore les actions de valorisation menées par la branche en faveur de la formation des négociateurs ou de communication, tant au niveau territorial que 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.

Les modalités de collecte des fonds sont généralement prévues par les accords de branche qui fixent l'assiette des cotisations et y associent la clé de répartition entre les différents objectifs à financer. Une association paritaire se voit le plus souvent confier la gestion de ces fonds.

L'assiette des cotisations et la clé de répartition des fonds entre les partenaires sociaux varient selon les branches. L'assiette est majoritairement identique à celle du financement de la formation professionnelle et le taux de prélèvement varie de 0,0035% à 0,33% de la masse salariale brute, associée parfois à un montant plancher ou à un plafond. La contribution peut également prendre la forme d'une contribution forfaitaire. La clé de répartition prévoit généralement qu'une partie des crédits est consacrée à l'association paritaire de gestion du fonds et le reste étant répartie entre les organisations syndicales et les organisations patronales.

Certaines branches ont également mis en place des garanties pour la justification et l'évaluation des crédits, ce qui renforce l'objectif de transparence porté par la loi du 5 mars 2014. Ainsi, la branche de la *mutualité*, dans son accord relatif au

financement du dialogue social du 9 novembre 2018, prévoit l'évaluation des dispositifs de financement du paritarisme, le suivi de l'utilisation des crédits et des clauses de rendez-vous dans les accords de financement du paritarisme.

Les accords et avenants conclus en 2020

85 BRANCHES COUVERTES PAR UN ACCORD

À ce jour, 85 branches disposent d'un accord sur le financement du paritarisme et la mise en place de contributions conventionnelles. En 2020, dix accords et avenants ont été négociés sur le sujet.

La branche de *commerces de gros* prévoit ainsi, dans son accord du 23 juin 2020, une contribution annuelle patronale obligatoire d'un montant de 150 euros par entreprise. Ce montant fait l'objet d'un examen annuel par les membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Une association paritaire de gestion et d'affection de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche est également créée afin, notamment, de désigner l'organisme collecteur, gérer la contribution, veiller à la répartition des fonds selon les règles prévues par l'accord et vérifier la conformité de l'utilisation des fonds. La contribution est répartie comme suit :

- 60% sont affectés au fonctionnement des différentes instances paritaires et aux actions menées par les organisations patronales représentatives dans la branche, proportionnellement à leur pourcentage de représentativité ;
- 40% sont répartis à parts égales entre organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

La branche du *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*, dans un avenant du 23 juin 2020, prévoit une indemnité en cas de non-paiement de la contribution par l'entreprise débitrice après relance. Cet avenant modifie également les modalités de recouvrement et l'organisme collecteur de la contribution.

La branche de *l'animation*, dans un avenant du 11 juin 2020, augmente la contribution conventionnelle de 0,08% à 0,1% de la masse salariale brute de l'effectif salarié. Par ailleurs, l'avenant prévoit également que la participation aux intersyndicales de branche représente une absence donnant droit au maintien intégral de salaire.

La branche des *espaces de loisirs, attractions et culturels*, quant à elle, a conclu un avenant le 27 février 2020 augmentant le taux de la contribution. Le financement du paritarisme pour les remboursements de frais passe de 0,02% à 0,03% de la masse salariale brute totale, tandis que le financement de l'exercice du syndicalisme passe de 0,03% à 0,04% de la masse salariale brute totale.

L'avenant du 5 juin 2020 de la branche de la *pharmacie d'officine* met en place une association chargée de la gestion du fonds paritaire de la branche.

L'avenant du 24 février 2020 de la branche du *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire* et l'avenant du 4 février 2020 des *industries et du commerce de la récupération* modifient tous deux l'organisme collecteur de la contribution conventionnelle de dialogue social.

Le secteur de l'hospitalisation privée et du social et médico-social à caractère commercial a conclu deux avenants le 23 septembre 2020. Le premier modifie l'organisme collecteur de la contribution conventionnelle de dialogue social. Le second prévoit une affectation des fonds non utilisés en fin d'année.

La branche de l'*import-export et du commerce international* a conclu un avenant le 2 novembre 2020 modifiant les modalités d'affectation de la contribution conventionnelle du dialogue social.

Le financement légal du paritarisme

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a mis en place un fonds paritaire national contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Créé le 7 mars 2015, ce fonds a pour but de garantir une plus grande transparence du financement en assurant une traçabilité des crédits du paritarisme, désormais distincts de ceux de la formation professionnelle. L'AGFPN, instance paritaire de gestion du fonds, assure la répartition des crédits entre les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeur, selon des règles fixées par des textes législatifs et réglementaires. Elle remet au Parlement et au Gouvernement chaque année un rapport annuel fondé sur les rapports remis par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs qui bénéficient des crédits.

La transparence du financement est également assurée par la présence d'un commissaire du Gouvernement désigné par le ministre chargé du Travail, dont le rôle est de s'assurer de la légalité de la répartition et de l'utilisation des crédits.

Le fonds, dont les ressources sont issues d'une subvention de l'État (32 millions d'euros) prévue par une convention triennale et des contributions des employeurs (100 millions d'euros), finance trois types de missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2135-11 du code du travail :

- la gestion des organismes paritaires (mission 1),
- la participation aux instances de consultation (mission 2),
- la formation économique, sociale et syndicale (mission 3).

En 2020, près de 430 organisations ont bénéficié des crédits versés par l'AGFPN, dont 88 millions d'euros aux organisations syndicales de salariés et 43,8 millions d'euros aux organisations professionnelles d'employeurs.

Présentation générale de l'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 ayant pour missions de :

- **Centraliser les ressources**, qui sont actuellement : une contribution des employeurs au taux de 0,016% (assise sur la masse salariale brute, recouvrée par l'Agence centrale des organisations de Sécurité sociale et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole) et une subvention de l'État.
- **Calculer, répartir et verser les crédits** issus de ces ressources aux OS et OP éligibles.
- **Veiller à la justification** de l'utilisation des crédits versés : ces organisations attributaires ont **l'obligation légale de transmettre à l'AGFPN un rapport annuel**, au 30 juin de chaque année, **attesté par leurs commissaires aux comptes ou experts-comptables** 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 en 2019 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).

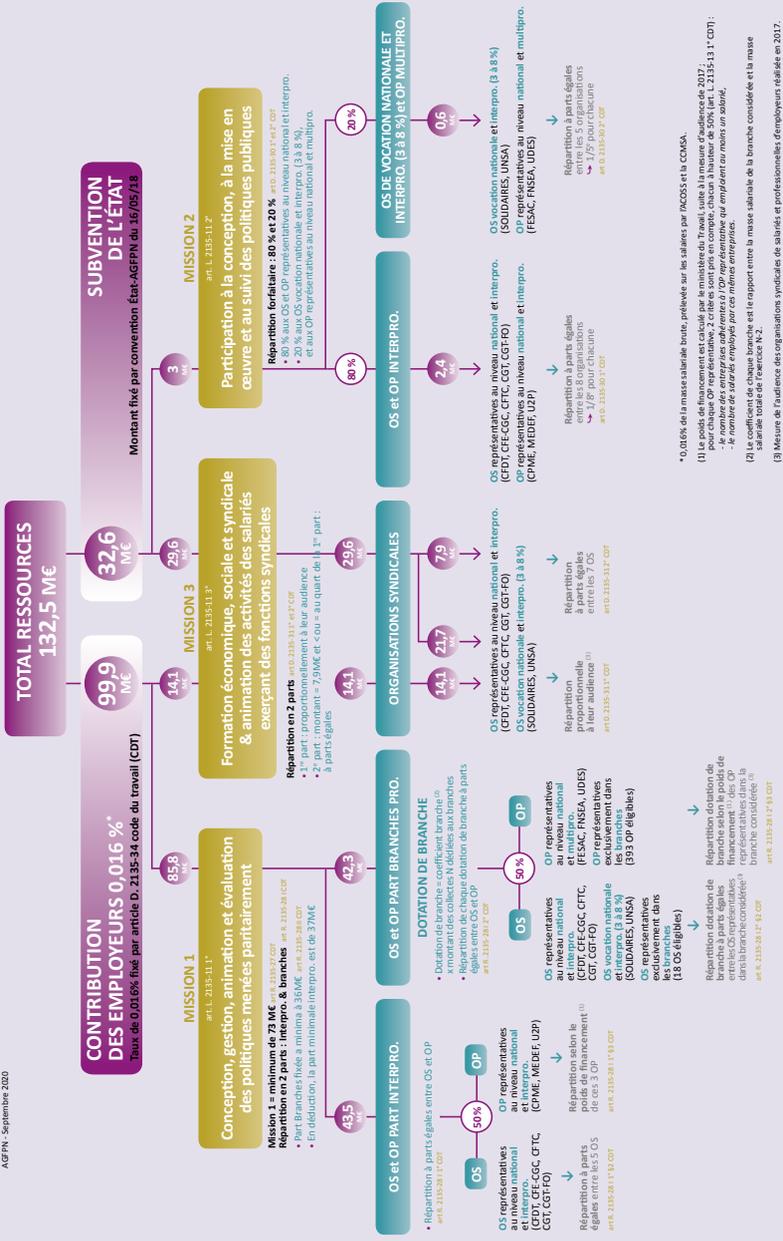
2. Organisations attributaires et répartition des crédits

Pour 2018 à 2021, les organisations attributaires des crédits sont les OS et OP reconnues représentatives lors des mesures d'audience de 2017 : près de 430 organisations. La répartition des crédits, faite selon les textes législatifs et réglementaires en vigueur, est résumée dans le schéma ci-après, incluant les crédits 2019 (bruts) justifiés au travers des rapports 2019 des organisations remis au 30 juin 2020.

PRINCIPES DE RÉPARTITION DES CRÉDITS 2019 DU FONDS POUR LE FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Membres/bénéficiaires départi
AGFPN - Septembre 2020

Pour les salariés participant aux négociations de branches, l'AGFPN a remboursé 345 euros déduits des crédits 2019 de l'OS concernée par la négociation (cinq demandes recevables sur 12). Ce schéma est extrait du [rapport annuel 2019](#) sur l'utilisation des crédits et est disponible sur le site internet de l'AGFPN.



(1) 0,016% de la masse salariale brute, prélevée sur les salariés par l'AGFPN et la CCMSA.
(2) Le poids de financement est calculé par le ministère du Travail, suite à la mesure d'audience de 2017 :
- le nombre de salariés employés par les OS représentatives qui participent au mode de travail ;
- le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises.
(3) Le coefficient de chaque branche est le rapport entre la masse salariale de la branche considérée et la masse salariale totale de l'exercice N-2.
(4) Mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs réalisée en 2017.

3. Justification de l'utilisation des crédits

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2019 (131 728 651 euros) et actions engagées	
Organisations syndicales de salariés (total crédits 2019 = 87 929 517 euros)	
OS nationales et interprofessionnelles : CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, dont SOLIDAIRES, UNSA (crédits 2019 = 87 817 772 euros)	
Mission 1 Politiques menées paritairement (42 476 434 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux négociations sur les questions relatives au dialogue social et plus généralement aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel, aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective ; gestion et participation aux instances des organismes paritaires. • Accompagnement des organisations, animation du réseau confédéral, accompagnement, information et formation des équipes militantes et/ou des mandatés. • Coordination des différentes branches d'activité et suivi des conventions collectives ; frais occasionnés par la participation aux Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ; actions de promotion du paritarisme et du dialogue social. • Élaboration et diffusion d'outils et supports de communication (guides, études, fiches pédagogiques, site internet). • Soutien technique et juridique aux adhérents et aux salariés ; frais de fonctionnement général et de documentation.
Mission 2 Politiques publiques (1 713 292 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • Positionnement et actions revendicatives dans le cadre des réformes sociales, analyse et suivi des lois/projets/propositions de lois. • Travaux relatifs aux branches professionnelles (articulation, coordination, restructuration). • Actions relatives à la sécurisation des parcours professionnels (dialogue social territorial, développement des compétences, continuité de la formation professionnelle). • Participation aux consultations, concertations, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics. • Actions liées aux problématiques sociétales, à l'économie, aux politiques industrielles, à l'écologie et au développement durable.
Mission 3 Formation économique sociale et syndicale et animation activités salariés (43 628 045 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • Formation syndicale des militants. • Leur information régulière et actualisée au titre des politiques publiques et des politiques paritaires.
OS de branches (crédits 2019 = 111 745 euros, alloués à 18 OS représentatives exclusivement dans les branches)	
Mission 1 Politiques menées paritairement	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au dialogue social et aux négociations dans la branche, notamment dans le cadre de la CPPNI, signature et suivi des accords de branche, conventions collectives, avenants. • Participation à des réunions, commissions et groupes de travail paritaires, aux commissions de santé et de prévoyance. • Travaux et actions en lien avec la formation professionnelle et la certification professionnelle (CQP).

Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2019 (131 728 651 euros) et actions engagées
Organisations professionnelles d'employeurs (total crédits 2019 = 43 799 134 euros)
OP nationales et interprofessionnelles : CPME, Medef, U2P (crédits 2019 = 26 610 104 euros)

Mission 1 Politiques menées paritairement (25 723 918 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel, aux diverses instances de la protection sociale, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la négociation collective. • Actions territoriales sur les mandats patronaux, actions nationales et/ou régionales de mise en œuvre de la politique générale. • Animation, gestion et information du réseau et des mandats territoriaux. • Réalisation d'études et 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. • Travaux de recherches et de développement dans la gestion paritaire.
---	---

Mission 2 Politiques publiques (886 186 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • Positions et propositions concernant les lois, les projets et propositions de lois et les réformes sociales. • Participation aux instances de niveau national, représentation/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.
---	---

OP nationales et multi-professionnelles : Fesac, FNSEA, Udes (crédits 2019 = 1 005 017 euros)

Mission 1 Politiques menées paritairement (650 543 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation paritaire et travaux en lien avec les négociations paritaires de niveau national et interprofessionnel ; négociation de branches ou interbranches, négociation et suivi des conventions collectives, avenants. • 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 ; participation à la gouvernance et/ou aux instances des organismes paritaires.
Mission 2 Politiques publiques (354 474 euros)	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Participation aux instances paritaires nationales, à des instances de concertation, organismes de consultation, groupes de travail initiés par les pouvoirs publics.

**Synthèse par missions et catégories d'organisations : crédits 2019 (131 728 651 euros)
et actions engagées**

OP de branches (crédits 2019 = 16 184 013 euros, alloués à 345 OP représentatives exclusivement dans les branches)

Mission 1 Politiques menées paritairement	<ul style="list-style-type: none">• Dialogue social et négociation collective au niveau branches ou inter-branches, notamment définition et déploiement de la politique de branche, négociation et signature des accords de branche, conventions collectives nationales et suivi de ces textes.• Participation aux instances des organismes paritaires.• 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 et mise en place des opérateurs de compétences (OPCO).• Conduite de projets ainsi que travaux et actions afférents à 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 ; préparation, animation, participation à des commissions, réunions, groupes de travail paritaires.• Interactions et réunions avec les pouvoirs publics, travaux en lien avec les négociations de niveau national et interprofessionnel, dialogue social et négociation collective interbranches.• Déclinaison de la politique de la branche auprès des entreprises et les services aux adhérents (conseils, informations, outils et supports de communication).• Intervention dans la gestion paritaire de la protection sociale (notamment prévoyance et frais de santé).• Travaux en lien avec la restructuration des branches professionnelles.
--	--

Pour les détails chiffrés et toute précision, vous pouvez vous reporter aux rapports annuels de l'AGFPN (agfpn.fr).

B. L'adaptation des droits syndicaux au contexte de crise sanitaire

Les modalités pratiques d'exercice du droit syndical pendant la crise sanitaire

Les mesures prises en lien avec l'état d'urgence sanitaire (confinement, restriction des déplacements, télétravail, activité partielle, etc.) ont eu des conséquences sur le fonctionnement des entreprises et des répercussions sur la mise en œuvre des droits syndicaux.

Ainsi, des difficultés ont été portées à la connaissance des services d'inspection du travail ou de renseignements s'agissant notamment :

- De l'exercice du droit de circulation des délégués syndicaux (et plus généralement, des représentants du personnel). Le déplacement depuis le domicile vers l'entreprise, quand il requérait une « attestation dérogatoire », a pu être limité tant par la nécessité de se voir délivrer cette attestation par l'employeur que par le contenu inadapté des modèles proposés, *a fortiori* pour les représentants dont l'activité propre faisait partie de celles exercées entièrement en télétravail.

- De l'accès aux locaux de travail et de l'exercice du droit de prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail. Des représentants du personnel ont vu leur accès aux locaux et leurs déplacements à l'intérieur de l'entreprise empêchés ou limités, en raison de l'application des mesures sanitaires.
- De l'organisation de réunions syndicales en présentiel. L'organisation de ces réunions dans le contexte de la crise sanitaire n'a pas pu être autorisée par les dispositions *ad hoc* adoptées au printemps 2020.
- De contact avec les salariés en télétravail, l'utilisation de la messagerie électronique à des fins de communication syndicale devant être prévu par accord (article L. 2142-6 du code du travail).

Les difficultés rencontrées pour l'exercice des droits syndicaux (et plus largement des prérogatives des représentants du personnel) dans un contexte de crise sanitaire ont souligné l'importance d'en faire un sujet de négociation au sein de l'entreprise afin de prévoir les adaptations et moyens nécessaires.

La communication syndicale et l'utilisation des outils numériques dans l'entreprise

En période de crise sanitaire, les moyens de communication syndicale se sont trouvés limités, notamment dans le cas où un accord d'entreprise ne prévoyait pas l'utilisation de la messagerie électronique à ces fins.

En effet, l'article L. 2142-6 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise à savoir le réseau intranet et les messageries professionnelles. L'accord doit prévoir les modalités techniques d'usage de ces outils, notamment la garantie aux salariés de la liberté d'accepter ou de refuser ces courriels.

La négociation sur l'utilisation par les syndicats des outils numériques de l'entreprise n'est pas obligatoire. Le sujet peut en outre être traité dans un accord de portée plus large, par exemple un accord sur le droit syndical ou le télétravail.

Cet accord doit profiter à l'ensemble des organisations syndicales ayant créé une section syndicale dans l'entreprise, son bénéfice ne pouvant pas être réservé aux seules organisations syndicales représentatives⁽¹⁾.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. Cette modalité, introduite par la loi du 8 août 2016, impose à l'employeur de donner un droit d'accès à l'intranet de l'entreprise pour les syndicats, si cet intranet existe.

Ce droit, en l'absence d'accord, est donc limité à l'intranet, et ne concerne pas les autres outils numériques de l'entreprise comme la messagerie électronique.

1) Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 10-19.017.

Par ailleurs, il s'agit d'un accès indirect puisque l'intranet doit proposer un lien vers le site syndical où sont mis à disposition les tracts et les publications. De plus, aucune obligation de visibilité du site syndical n'est précisée.

Néanmoins, en l'absence d'accord collectif, la Cour de cassation⁽²⁾ a pu admettre la diffusion de tracts et publications syndicales sur la messagerie électronique professionnelle sur autorisation ou tolérance de l'employeur.

La crise sanitaire a révélé l'importance d'engager au sein des entreprises une négociation sur ce thème de la communication syndicale. La ministre a eu l'occasion de revenir à de nombreuses reprises sur cette question lors des réunions régulières qu'elle a tenu avec les responsables des organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel, pour évoquer la gestion de la crise sanitaire.

Les accords et avenants conclus en 2020 sur l'adaptation du droit syndical à la période de crise sanitaire

Plusieurs accords de branche ont développé et adapté le droit syndical aux conditions propres à la crise sanitaire. La plupart des accords ont été conclus pour une durée déterminée, coïncidant avec un horizon des conséquences de la crise sanitaire propre à chaque branche.

Ainsi, dans un accord du 2 novembre 2020, la branche *ateliers chantiers d'insertion* prévoit de nouvelles modalités d'information des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite (activités et salariés concernés par le dispositif des heures chômées) et du suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ces informations sont transmises au moins tous les 3 mois au comité social et économique (CSE) de l'établissement ou de la structure. L'employeur transmet également, en amont de la consultation, un diagnostic relatif à la situation économique et l'informe en cas d'homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative. Cet accord a été conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025.

La branche des *cadres des industries de carrières et matériaux* rappelle dans un accord du 8 juin 2020, s'appliquant jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, que l'employeur doit permettre au salarié de pouvoir participer aux réunions paritaires ou préparatoires lorsque le salarié est placé en activité partielle ou en télétravail.

Enfin, la branche *céramiques industries* détermine dans un avenant du 5 octobre 2020 les conditions de déroulement des réunions paritaires (temps de préparation des réunions et décompte du temps de travail, en particulier pour les salariés placés en activité partielle) et prévoit des modalités spécifiques liées aux outils de communication pour les réunions paritaires : logiciel spécifique pour la mise

2) Cass. soc., 25 janvier 2005, n°02-30946 et Cass. soc., 27 juin 2007, n°06-40246.

en place des commissions paritaires nationales par visio-conférence, possibilité de se déplacer et d'utiliser les outils présents dans les locaux syndicaux ou espaces de *coworking* en cas de mauvaise connexion internet et remboursement par la Confédération des industries céramiques de France de la réservation éventuelle d'un espace de *coworking*. Cet avenant a été conclu pour une durée déterminée de 6 mois après la date de signature.

Pour autant, d'autres accords conclus pour adapter le droit syndical au contexte de la crise sanitaire ont prévu des dispositions qui ont vocation à se pérenniser. C'est le cas de la branche *bureaux d'études technique* qui, dans un avenant du 24 septembre 2020 à durée indéterminée, a prévu, compte tenu du contexte de crise sanitaire qui a pu retarder fortement les projets de formation ou de reconversion professionnelle, d'allonger de 3 mois le délai offert aux entreprises et aux salariés de la branche pour s'inscrire dans une démarche de formation ou de reconversion professionnelle après l'exercice d'un mandat dit « lourd ».

Concernant les accords d'entreprises, **cinq accords** spécifiques relatifs à l'adaptation du droit syndical au contexte sanitaire ont ainsi été conclus au cours de l'année 2020.

À titre d'exemple, l'entreprise Etam SCE a conclu le 19 mai 2020 un avenant transitoire et révisable à l'accord portant sur les moyens de communication des instances de représentation du personnel et des organisations syndicales. Notamment, cet avenant prévoit les modalités de tenue des réunions de négociation à distance et définit les modalités de signature des accords par signature électronique. Il a été conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020.

L'entreprise BNP Paribas Factor, dans un accord du 28 mai 2020 relatif à la diffusion des communications du CSE et des tracts syndicaux durant la crise sanitaire liée à la Covid-19, prévoit des moyens de communication simplifiés pour les organisations syndicales. Les tracts syndicaux et des informations relatives aux activités sociales et culturelles du CSE sont envoyés à la direction de la communication, qui se charge de les diffuser par courriel à l'ensemble des collaborateurs, dans le respect de la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser ce message. Conclu pour une durée déterminée, cet accord a pris fin le 31 décembre 2020. Un nouvel accord similaire a été conclu le 28 janvier 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2021.

1.2. LA MISE EN PLACE DES CPPNI DE BRANCHE SE POURSUIT

Créée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016⁽³⁾, la CPPNI est l'instance de négociation et d'interprétation de la branche. Elle réunit au moins 3 fois par an les représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

Depuis 2017, 140 accords portant création d'une CPPNI ont été étendus.

Année	2017	2018	2019	2020	Total
Accord étendus	5	48	70	17	140

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT.

En 2020, ce sont **13 accords et avenants** relatifs à la création d'une CPPNI qui ont été signés (dont quatre concernent des branches qui négocient en commission mixte paritaire), contre 23 en 2019 et 89 en 2018. Pour rappel, la mise en place des CPPNI, prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail, est obligatoire depuis 2017.

La plupart de ces accords 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 2020, neuf rapports ont été transmis aux services de la direction générale du travail (DGT), contre 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.

3) Article L. 2232-9 du code du travail.

Les rapports transmis dressent, pour la plupart, la liste des accords d'entreprise qui ont été adressés à la branche (souvent très peu nombreux) 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. À noter que les rapports de branches de la *métallurgie*, des *travaux publics* et de l'*industrie cimentière* dressent également un bilan des actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle.

1.3. LES OUTILS DE LA NÉGOCIATION

A. Les « clauses très petites entreprises (TPE) » et leur prise en compte dans les accords

Le principe posé par les textes

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a fixé une nouvelle condition à l'extension des conventions de branche ou accords professionnels. Désormais, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus, la convention de branche et l'accord professionnel doivent, sauf justification, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ce dernier article prévoit qu'« un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code. »

Ces dispositions ont pour objet de garantir une meilleure prise en compte des spécificités des petites entreprises par les accords de branche. Il s'agit de tenir compte des contraintes particulières de ces entreprises et notamment de celles des plus petites d'entre elles.

Une appropriation progressive par les partenaires sociaux

La DGT s'est appliquée à sensibiliser les partenaires sociaux au respect de cette obligation, notamment par le biais de la procédure d'extension (émission d'un appel à l'attention systématique sur la nécessité à l'avenir de respecter cette obligation) et lors des sous-commissions des conventions et des accords en invitant ses organisations membres à faire en sorte que leurs négociateurs de branche prennent en compte les nouvelles dispositions de l'article L. 2261-23-1.

En 2020, seuls 33 accords en procédure normale pour 24 branches professionnelles et 31 accords en procédure accélérée pour 29 branches ne justifiaient pas l'absence de mesures spécifiques pour les TPE. Pour ces textes, il a été demandé aux branches de procéder à la conclusion d'un avenant ou à la rédaction d'un courrier paritaire relatif aux mesures TPE pour assurer la poursuite de la procédure d'extension. À défaut, ces textes font l'objet d'un refus d'extension.

Type de textes justifiant pour les partenaires sociaux la prise de mesure à destination des TPE

Les accords prévoyant des stipulations spécifiques pour les TPE portent essentiellement sur la formation professionnelle et le financement du paritarisme.

En matière de formation professionnelle, la plupart des accords qui instaurent une contribution conventionnelle fixent son montant en fonction de la taille de l'entreprise, à l'instar de ce que prévoit le code pour la contribution légale.

À titre d'exemple, l'accord du 14 mai 2020 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de *l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* fixe une contribution à la formation professionnelle :

- d'une part pour les entreprises employant moins de 11 salariés qui doivent verser un pourcentage minimal de 0,95 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel ;
- d'autre part pour les entreprises employant plus de 11 salariés qui doivent verser un pourcentage minimal de 1,40 % sur le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel.

Typologie des motifs justifiant, pour les partenaires sociaux, de ne pas prendre de mesure spécifique à destination des TPE

Les branches qui justifient l'absence de clauses spécifiques pour les TPE indiquent le plus souvent que, dès lors qu'elles sont composées majoritairement de TPE, la situation de ces dernières a nécessairement été prise en compte lors des négociations.

Par exemple, l'avenant n°1 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective des *journalistes* prévoit que : « Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des *agences de presse* étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie. ».

D'autres accords affirment que les stipulations contenues dans l'accord ne nécessitent pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. À ce titre, l'avenant du 11 février 2020 relatif aux congés exceptionnels pour événement de famille, à la convention collective des *industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher* prévoit que : « En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. »

B. L'articulation des conventions et accords : les clauses de verrouillage

Le principe posé par les textes

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 susmentionnée a prévu la possibilité pour les partenaires sociaux d'interdire à l'accord d'entreprise postérieur de prévoir des stipulations différentes de l'accord de branche, sauf garanties au moins équivalentes, dans quatre domaines⁽⁴⁾ :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Ces domaines ont été ciblés en raison de leur caractère sensible au regard de la protection des salariés dans l'exercice de leurs fonctions et dans le déroulement de leur carrière. Aussi, il est apparu légitime de conserver un socle conventionnel auquel la branche peut décider qu'il ne peut y être dérogé.

Les clauses de verrouillage dans la pratique

Initiée en 2018 par le dépôt de quatre textes dans ce domaine, la pratique s'est étendue au cours de l'année 2019 avec le dépôt de 25 accords de verrouillage conclus et déposés par 23 branches. En 2020, cette pratique s'est poursuivie dans une moindre mesure puisqu'elle concerne quatre accords conclus et déposés par quatre branches.

Les matières verrouillées sont principalement les stipulations relatives aux délégués syndicaux (deux accords), la prévention des risques professionnels dans le cadre du travail de nuit (un accord) et l'emploi des travailleurs handicapés (un accord).

4) Article L. 2253-2 du code du travail.

Panorama général des accords

Thème(s) traités(s)	Nombre d'accords concernés	Branches professionnelles
Travailleurs handicapés	14	Quincaillerie (cadres et employés) Fabrication pharmaceutique Mannequins Services de santé au travail Télécommunications Mutualité Industrie du pétrole Presse Métallurgie du Jura Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Institutions de retraite complémentaires Travail temporaire
Prévention des risques professionnels	11	Négoce de matériaux de construction Répartition pharmaceutique Lin Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire Presse Métallurgie du Jura Commerce de gros en viande Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Aide à domicile Pharmaceutique produits fabrication et commerce (travail de nuit)
Primes pour travaux dangereux ou insalubres	5	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Institutions de retraite complémentaire Aide à domicile
Délégués syndicaux	14	Industrie céramique Entreprises de propreté Pompes funèbres Vins Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire Mutualité Industrie du pétrole Commerce de gros en viande Entreprises artistiques et culturelles Production audiovisuelle Institutions de retraite complémentaire Aide à domicile Animation Industrie céramique

1.4. LA NÉGOCIATION SUR L'ORGANISATION DU CSE DANS LES ENTREPRISES : LES ACCORDS « COVID-19 VISIOCONFÉRENCE »

En 2020, les modalités de fonctionnement du CSE ont été adaptées dès le premier état d'urgence sanitaire afin de permettre la continuité de son activité, en dépit du contexte sanitaire. L'activité conventionnelle propre au fonctionnement du CSE s'est notamment focalisée sur la définition de modalités permettant de poursuivre le dialogue social.

A. Les adaptations exceptionnelles du fonctionnement du CSE dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

En droit commun, les réunions du CSE peuvent se dérouler par visioconférence si cette modalité a été prévue par accord négocié entre l'employeur et les membres élus. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile (code du travail, article L. 2315-4).

Afin d'assurer la continuité du dialogue social, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 a notamment prévu la possibilité d'organiser les réunions du CSE en visioconférence ou audioconférence et sans limitation du nombre de séances tenues⁽⁵⁾. Par ailleurs, le Gouvernement a aménagé les délais qui jalonnent la procédure d'information et de consultation du CSE et du CSE central, sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19.

La reconduction de l'état d'urgence sanitaire a également conduit à la mise en place de mesures spéciales favorisant uniquement, cette fois, la tenue à distance des réunions du CSE dans le cadre de l'ordonnance du 25 novembre 2020. À la différence des mesures adoptées au cours du premier état d'urgence sanitaire, les élus peuvent, dans ce cadre, s'opposer à la décision de l'employeur de réunir l'instance à distance quand il s'agit d'une information-consultation sur certains sujets sensibles tels un projet de licenciement collectif, un accord de performance collective, un accord portant rupture conventionnelle collective ou un dispositif spécifique d'activité partielle.

Ces dispositions sont applicables pour les réunions convoquées entre le 26 novembre 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire.

5) Pour plus d'information : chapitre 1 - Contexte normatif en 2020, partie 2, 1.6.

B. L'activité conventionnelle sur les modalités de réunion du CSE

Si les ordonnances du 1^{er} avril 2020 et du 25 novembre 2020 ont permis aux partenaires sociaux de recourir à la consultation du CSE par visioconférence ou audioconférence sans accord et sans limite, on relève néanmoins un certain nombre d'accords d'entreprise relatifs aux modalités de fonctionnement du CSE entrés en vigueur en parallèle.

D'après Légifrance, au 31 décembre 2020, **23 accords** signés entre le 16 mars 2020 et le 31 décembre 2020 contiennent ainsi le mot « visioconférence » dans leur titre. Cependant, ils ne sont pas les seuls accords à aborder cette thématique. De nombreux autres accords traitent en effet des modalités de réunion à distance du CSE, qu'ils aient été signés au cours du premier confinement, du second, ou au cours de la période intermédiaire. Au regard des particularismes de chacun, 12 accords en particulier ont été retenus dans le cadre de cette étude.

À la lecture de ces accords, la mesure de renforcement des consultations à distance prévue par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 et celle du 25 novembre 2020 paraît adaptée au contexte actuel d'état d'urgence sanitaire. La dynamique conventionnelle qui s'en dégage témoigne, quant à elle, d'une nécessité de s'adapter au plus près des exigences posées par chaque entreprise et aux particularismes de chacune d'entre elles.

Se dessinent quelques traits communs à l'ensemble de ces textes conventionnels :

- En cohérence avec les objectifs des ordonnances sur la visioconférence, l'ensemble de ces accords visent à adapter le recours à la visioconférence au contexte particulier de chaque entreprise. Ainsi, certains accords prévoient les modalités pratiques de vote, d'autres s'attachent aux modalités pratiques de consultation à distance, périodicité, moyen de communication.
- **Quatre** en particulier s'attachent à articuler consultations en présentiel adaptées au contexte sanitaire et consultations à distance, l'objectif étant de favoriser, au maximum, les réunions en présentiel.
- Le champ de ces accords est très large : la quasi-totalité de ces accords concernent l'ensemble des thèmes d'information-consultation et ont par conséquent vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'activité du CSE relative à l'information-consultation. **Un seul**, en effet, ne concerne qu'une procédure de restructuration et de plan de sauvegarde de l'emploi.
- Si certains accords ont vocation à s'appliquer uniquement au cours de l'état d'urgence sanitaire, avec une durée plus ou moins longue, trois prévoient des dispositifs sur le long terme, pour une durée indéterminée. Dans cette seconde hypothèse, on constate que le contexte particulier de pandémie a initié des dynamiques nouvelles de négociation et de tenue des réunions du CSE. Elles prennent davantage en compte l'éloignement géographique des élus dans leurs modalités d'organisation.

Concernant plus précisément les accords à durée déterminée, trois points méritent d'être relevés :

- **Deux de ces accords** sont en vigueur non pas jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire mais jusqu'à la fin des mandats en cours au jour de la signature.
- **Un seul** de ces accords prévoit explicitement qu'il cessera de produire ses effets à la fin de la date d'urgence sanitaire ; cinq autres prévoient plutôt, comme terme de l'accord, une date butoir (avec, souvent, possibilité prévue de revenir de manière anticipée à des réunions en présentiel si la situation sanitaire le permet).
- **Un seul** de ces accords a pour terme la fin de la procédure d'information-consultation concernant le projet de réorganisation et le contenu du projet d'un plan de sauvegarde de l'emploi, étant donné qu'il n'a vocation à s'appliquer que pour cette procédure en particulier.

Les accords signés pendant le premier confinement

- **Accord Banque populaire Bourgogne Franche-Comté du 26 mars 2020** : les parties conviennent de tenir l'ensemble des réunions du CSE par Webex, dans des conditions loyales et garantissant la confidentialité des échanges. Cet accord, à durée déterminée, a vocation à s'appliquer jusqu'à l'achèvement de la période de confinement.
- **Accord Entreprise Rivard du 20 avril 2020** : les réunions du CSE en présentiel sont suspendues et l'entreprise répond aux questions du CSE par écrit. Un appel téléphonique ou une visioconférence avec un ou des représentant(s) de l'employeur et un ou des représentant(s) du CSE pourra parallèlement être organisé en cas de besoin. L'accord prévoit également que les réunions en présentiel pourront être reprises avant le terme de l'accord, si la situation le permet et d'un commun accord. L'accord, à durée déterminée, a pris fin le 30 septembre 2020.
- **Unité économique et sociale Léo Lagrange du 4 avril 2020** : le CSE est organisé et convoqué en effectif réduit constitué par un élu de chaque délégation à savoir six élus, les quatre représentants syndicaux désignés, la présidence du CSE et un représentant employeur, soit 12 personnes au total. L'accord, à durée déterminée, a cessé de produire des effets le 31 août 2020.

Les accords signés entre les deux périodes d'état d'urgence sanitaire

- **Société Elydan du 7 septembre 2020** : le recours à la visioconférence est retenu pour toutes les réunions ordinaires. Une réunion par an fera l'objet d'une présence physique de l'ensemble des participants dans l'un des établissements de la société. Les modalités de déroulement des réunions extraordinaires sont quant à elles définies au cas par cas en fonction des sujets abordés. L'accord est à durée indéterminée.
- **Société Agrom Transport du 16 septembre 2020** : les parties conviennent que tout participant aux réunions se trouvant à plus de 100 kilomètres du lieu de réunion effectue la réunion via le système de visioconférence. L'accord ne prévoit aucune limite d'utilisation de la visioconférence, celle-ci pouvant être utilisée autant de fois que nécessaire, notamment au regard des contraintes

géographiques de ses membres. Cela étant, les membres du CSE doivent se réunir physiquement 2 fois par an. L'accord est à durée déterminée et ses effets cesseront à l'issue des mandats CSE en cours au jour de sa signature.

- Société **Michael Kors du 1^{er} octobre 2020** : l'accord prévoit la possibilité de recourir à la visioconférence chaque fois que cela est nécessaire et de façon illimitée, sans restriction du nombre de réunions du CSE. Le recours à la visioconférence peut concerner l'ensemble des réunions ordinaires et extraordinaires, d'information et/ou de consultation, plénière et/ou par commission. Toutefois, il est prévu qu'au moins une réunion annuelle se tienne uniquement en présentiel. Dès lors que cela est nécessaire, les réunions peuvent être uniquement tenues en présentiel et non parallèlement en visioconférence. En dehors des cas précités, les parties ont convenu que le recours à la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de la réunion en présentiel pour les membres pouvant ou souhaitant se présenter physiquement aux réunions. L'accord prévoit les modalités d'identification, de participation effective et de vote à bulletin secret ainsi que les modalités de suspension des séances. Il a été conclu à durée indéterminée.

Les accords signés au cours du deuxième confinement

- Société **Qualipac** et société **Priminter du 6 novembre 2020** : l'ensemble des réunions du CSE sont organisées par visioconférence pendant toute la durée de l'accord. Le terme de cet accord à durée déterminée est fixé au 31 août 2021. Toutefois, si les parties constataient que l'évolution de la situation sanitaire en France permettait à nouveau d'organiser des réunions du CSE en présentiel dans des conditions de nature à garantir la santé et la sécurité des participants, elles se réuniraient à nouveau afin de convenir, par avenant, d'une réduction de la durée d'application de l'accord.
- Société **Q-Park France Services du 13 novembre 2020** : en raison de la dispersion géographique des élus et afin de limiter l'impact d'évènements extérieurs à l'entreprise, l'accord prévoit l'organisation en présentiel d'une réunion sur trois, les autres réunions se tenant par visioconférence. Dans la mesure du possible, les consultations nécessitant un vote à bulletin secret sont organisées lors des réunions présentiels. Cependant et dans l'hypothèse où ce type de vote serait rendu nécessaire lors d'une réunion virtuelle, la direction de Q-Park France Services aurait recours à une prestation externe certifiée et garantissant la confidentialité et la validité des votes. Afin de garantir la qualité des réunions virtuelles, la direction de Q-Park France Services équipe l'ensemble des élus titulaires et suppléants, ainsi que les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants syndicaux au CSE n'en disposant pas à titre professionnel, d'un ordinateur portable sur lequel sont installées les applications adéquates pour des visioconférences. Ce matériel est fourni au plus tard le 31 décembre 2020. L'accord est valable pour toute la durée des mandats en cours au jour de sa conclusion.

- Société **Cruard Charpente et Construction Bois du 16 novembre 2020** : les réunions du CSE peuvent être organisées en visioconférence lorsque cela s'avère utile ou nécessaire. L'accord est conclu pour une durée indéterminée.
- Société **Celgene SAS du 17 novembre 2020** : l'accord prévoit un recours à la visioconférence chaque fois que des circonstances exceptionnelles rendant impossible la tenue de réunion physique existeront et pour autant que la visioconférence soit rendue possible par les moyens de communication à distance mis à disposition des salariés. Des garanties particulières pour le vote à bulletin secret sont prévues. Le terme de cet accord, à durée déterminée, a été fixé au 30 novembre 2020.
- Société **Teletech International du 25 novembre 2020** : les réunions du CSE peuvent être organisées, sous réserve de l'accord du CSE, en tout ou partie en visioconférence (Skype, Zoom ou Teams) et ce sans limitation de nombre de réunions, au moins jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. L'accord ne vaut que pour la procédure d'information-consultation concernant le projet de réorganisation et le contenu du projet de plan de sauvegarde de l'emploi et a vocation à cesser de s'appliquer une fois cette procédure achevée.
- Société **Rockwell Collins France du 9 décembre 2020** : le recours à la visioconférence ou à la conférence téléphonique est possible de manière dérogatoire pour toutes les réunions plénières et extraordinaires du CSE ou de ses commissions, sans limite sur le nombre de ces réunions. L'accord prévoit les modalités d'identification, de participation effective et de vote à bulletin secret ainsi que la possibilité d'enregistrer les débats à bulletin secret. L'accord est en vigueur du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

2.1. LES RESTRUCTURATIONS VOLONTAIRES

Si les négociations relatives à des fusions de branches ont été moins soutenues en 2020 qu'en 2019, en raison notamment de la crise sanitaire et des préoccupations économiques et sociales qu'elle a engendrées dans les branches, certaines d'entre elles ont néanmoins poursuivi leurs travaux de rapprochement. Un accord de méthode et deux accords de fusion des champs ont ainsi été conclus au sein des branches du régime général.

A. Un accord de méthode préalable à la fusion

La branche de *l'industrie des tuiles et briques* (IDCC 1170) et celle des *industries de carrières et matériaux de construction/industrie de la chaux* (elle-même fusionnée en juillet 2019 ; IDCC 87, 135, 211 et 3227) ont conclu le 8 septembre 2020 un accord de méthode visant à encadrer les négociations de rapprochement conventionnel. Il est conclu pour une durée de 24 mois renouvelable.

B. Deux accords de fusion des champs

Deux fusions volontaires ont été conclues en 2020 parmi les branches du régime général.

- L'accord de fusion du 18 septembre 2020 conclu entre la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers* (IDCC 992) et la branche des *commerces de détail, de gros et demi-gros de poissons, coquillages et crustacés* (IDCC 1504).

Cette fusion des champs avait été précédée d'un accord de méthode conclu le 14 mars 2019 et s'est accompagnée d'une fusion des deux organisations patronales représentatives concernées, désormais réunies au sein de l'Association des représentants des employeurs des métiers de l'alimentation (Remalim). Les partenaires sociaux se donnent 5 ans pour négocier l'harmonisation de leurs dispositifs conventionnels et désignent la branche de boucherie comme branche de rattachement en cas d'échec des négociations.

- L'accord de fusion du 10 novembre 2020 conclu entre quatre branches du secteur des papiers-cartons : les deux branches catégorielles de la *production de papiers-cartons et celluloses* (OETAM, IDCC 1492 ; ingénieurs et cadres, IDCC 700) et les deux branches catégorielles de la *transformation de papiers, cartons et des industries connexes* (OETAM, IDCC 1495 ; ingénieurs et cadres, IDCC 707).

Ces quatre branches avaient été sur le point de faire l'objet d'une fusion administrative en juillet 2019 (les deux branches des ingénieurs et cadres couvrant moins de 5 000 salariés), mais la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) avait sursis à statuer pour laisser aux partenaires sociaux le temps de finaliser la négociation d'une convention collective unique. Cette négociation a par la suite été interrompue mais a repris en 2020 pour aboutir, dans un premier temps, à la conclusion de cet accord de fusion puis, dans un second temps, à celle d'une convention collective, signée le 29 janvier 2021.

La restructuration des branches du secteur agricole

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 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 *travaux agricoles et forestiers*, et celle de *l'exploitation forestière*.

En 2020, deux de ces trois CCN ont été signées puis étendues, et sont entrées en vigueur. À compter du 1^{er} avril 2021, deux nouvelles CCN entrent en vigueur :

- la CCN de la *production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole (Production agricole/Cuma)*, signée le 15 septembre 2020 ;
- la CCN des *entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Etarf)*, signée le 8 octobre 2020.

Elles constituent un progrès majeur dans la refonte du paysage conventionnel agricole avec de nouvelles avancées en matière sociales 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 petites et moyennes entreprises (PME) et les très petites entreprises (TPE) l'absence de négociation d'entreprise.

Ces deux nouvelles CCN vont permettre des avancées importantes pour les entreprises de toute taille et leurs salariés avec :

- Pour la CCN *Production agricole/Cuma*, la mise en place d'une nouvelle classification des métiers harmonisée au niveau national et une grille nationale fixant les salaires minima.
- Pour la CCN *Etarf*, l'instauration d'une classification homogène des emplois sur tout le territoire et un échelonnement des rémunérations plus favorable à la progression des salariés.

Au 1^{er} avril 2021, l'entrée en vigueur de ces deux nouvelles CCN permet de réduire le nombre de conventions collectives agricoles de 205 à 66 et ainsi de participer activement à la restructuration des branches souhaitée par le Gouvernement. Cette dynamique se poursuit avec les travaux en cours sur la branche de *l'exploitation forestière*.

2.2. ANALYSE DES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS FUSIONNÉS DEPUIS LE DÉBUT DU CHANTIER DE LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

A. Rappel du cadre légal des négociations post-fusion

L'entrée en vigueur d'un accord ou d'un arrêté de fusion des champs déclenche un délai de 5 ans, au cours duquel les partenaires sociaux des branches concernées sont appelés à harmoniser leurs corpus conventionnels respectifs – les conventions collectives et leurs annexes – ainsi que les accords thématiques. Harmoniser ne signifie pas uniformiser : le code du travail permet naturellement l'existence de stipulations spécifiques pour les salariés qui ne sont pas placés dans des situations équivalentes.

Les travaux d'harmonisation peuvent se traduire par un accord de remplacement global (une nouvelle convention collective unifiée) ou prendre la forme de plusieurs accords de remplacement thématiques successifs (sur la formation professionnelle, le temps de travail, les classifications, etc.), lesquels couvrant au fil des 5 ans l'intégralité du champ conventionnel.

Tant que ces accords de remplacement ne sont pas conclus, les stipulations de chacune des conventions collectives dont le champ a été fusionné continuent de s'appliquer aux employeurs et salariés relevant de leur ancien périmètre. Les partenaires sociaux de la nouvelle branche peuvent continuer à faire évoluer ces stipulations, notamment pour tenir compte des négociations obligatoires qui continuent de s'imposer, sur les salaires par exemple.

Ainsi, deux types d'accords peuvent être négociés au cours des 5 ans :

- Des accords qui portent sur l'ensemble du champ de la nouvelle branche, dits « accords grand champ » (accord de remplacement partiel ou thème de négociation nouveau pour les anciennes branches, que les partenaires sociaux négocient d'emblée sur le « grand champ » et qui intégrera à terme la future convention collective unifiée).
- Des accords qui portent uniquement sur le champ d'une des branches fusionnées, dits « accords petit champ ».

Ces accords, « grand champ » comme « petit champ » sont négociés par les partenaires sociaux représentatifs dans la nouvelle branche fusionnée :

- Entre la fusion et le cycle de représentativité suivant, le code du travail (article L. 2261-34) prévoit qu'il s'agit de toutes les organisations syndicales et patronales qui étaient auparavant représentatives dans les branches fusionnées, quand bien même leur taux recalculé par la DGT sur le champ issu de la fusion est inférieur à 8 %.
- À compter du cycle suivant, ce sont les organisations syndicales et patronales reconnues représentatives sur le nouveau champ sur la base du droit commun, donc avec un taux supérieur ou égal à 8 %.

B. Analyse des négociations au sein des branches fusionnées

Quarante-et-un champs fusionnés sont nés d'accords collectifs ou d'arrêtés ministériels depuis le début du chantier de la restructuration. Dans six d'entre eux, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà négocié un accord de remplacement, éteignant le délai de 5 ans ouvert par la fusion. Dans les autres champs, les négociations avancent de façon hétérogène.

Branches fusionnées ayant déjà conclu un accord de remplacement

Six branches issues de fusions ont mis fin à la période transitoire d'harmonisation en négociant un accord de remplacement, avant la fin du délai de 5 ans fixé par le législateur :

- *commerces de gros (IDCC 573)/commerces de gros de tissu, tapis, linge de maison (IDCC 1761)/commerces de gros de confiserie chocolaterie (IDCC 1624)/négoce de fournitures dentaires (IDCC 635) ;*
- *enseignement privé indépendant (IDCC 2691)/enseignement privé à distance (IDCC 2101) ;*
- *import-export (IDCC 43)/commerce de machines à coudre (IDCC 735) ;*
- *producteurs salariés des sociétés d'assurances (IDCC 653)/échelons intermédiaires des sociétés d'assurance (IDCC 438) ;*
- *fabrication du verre à la main (IDCC 1821)/verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161)/industrie du vitrail (IDCC 1945)/union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) ;*
- *industrie cimentière ouvriers/employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)/cadres (IDCC 832/833/363).*

Ces accords de remplacement présentent des caractéristiques assez différentes d'une branche à l'autre.

Pour trois d'entre elles, la fusion a été l'occasion d'un travail de révision en profondeur des stipulations conventionnelles :

- Dans *l'industrie cimentière*, une nouvelle convention collective a été négociée puis conclue le 2 octobre 2019, ainsi que le prévoyait l'accord de fusion du 5 juin 2018. La rapidité de cette négociation (en 16 mois) s'explique en partie par le caractère catégoriel des conventions fusionnées.
- Dans les branches de *l'enseignement privé indépendant/enseignement privé à distance et des producteurs salariés/échelons intermédiaires des sociétés d'assurance*, les partenaires sociaux ont profité de l'harmonisation des corpus conventionnels pour actualiser la convention collective de la branche de rattachement : l'accord de remplacement du 4 octobre 2018 s'agissant de la première, laquelle conserve le nom d'*enseignement privé indépendant*, et l'accord du 12 novembre 2019 pour la seconde, qui devient la branche des *salariés commerciaux des sociétés d'assurances*. Ces travaux ont également été menés relativement rapidement, un peu moins de 2 ans pour l'enseignement privé indépendant et 7 mois pour les assurances.

Pour les trois autres branches fusionnées (la branche des *commerces de gros* étant en réalité concernée par trois fusions distinctes), les accords de remplacement ont prévu l'application pleine et entière de la convention de rattachement. Cela s'explique notamment par la taille des branches rattachées au regard de celle de la branche de rattachement, qui couvrait un nombre de salariés bien plus important. Ces accords ont parfois prévu un délai de transition, pour permettre aux employeurs et salariés des branches rattachées de s'approprier les futures règles applicables, ainsi que le maintien temporaire ou pérenne de certaines stipulations de la convention rattachée.

Il s'agit des accords suivants :

- Pour la branche des *commerces de gros* : l'accord du 11 décembre 2018 concernant la fusion avec le *commerce de gros de tissu, tapis, linge de maison* (conclu 4 mois seulement après la fusion) ; l'accord du 22 septembre 2020 concernant la fusion avec le *négoce de fournitures dentaires* (conclu 17 mois après la fusion) ; l'accord du 30 octobre 2017 concernant la fusion avec le *commerce de gros de confiserie chocolaterie* (il s'agit en réalité de l'accord de fusion lui-même, qui opère un remplacement concomitant).
- L'accord du 30 juin 2017 concernant la fusion *fabrication du verre à la main/verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau/industrie du vitrail/union des chambres syndicales des métiers du verre* (là encore, l'accord de fusion lui-même prévoit d'emblée l'application de la convention de rattachement, mais au terme d'un délai de transition de plus de 4 ans).
- L'accord du 25 octobre 2018 concernant la fusion *import-export/commerce de machines à coudre* (conclu 7 mois après la fusion) ne prévoit le maintien d'aucune stipulation de la convention rattachée, même temporairement, la convention n'étant plus actualisée depuis près de 20 ans.

Branches fusionnées pour lesquelles le délai de 5 ans continue de courir

Sur les 35 champs fusionnés dans lesquels un accord de remplacement doit intervenir dans les prochaines années, quatre ne sont pas réellement concernées par cette obligation, dans la mesure où la branche rattachée était une branche dite « morte », c'est-à-dire sans activité conventionnelle, couvrant un nombre très faible de salariés et d'entreprises et sans partenaires sociaux représentatifs en capacité de négocier une harmonisation conventionnelle avec leurs homologues de la branche de rattachement.

Au sein des 31 branches restantes, les pratiques de négociations divergent : 18 d'entre elles ont négocié des accords « grand champ » parallèlement à des accords « petit champ » et 13 n'ont négocié aucun accord « grand champ ».

S'agissant des accords « grand champ », ils ont été de trois ordres :

- Dans 13 branches, des accords ont porté sur la négociation collective en tant que telle : mise en place d'une nouvelle CPPNI, financement du dialogue social, méthode des négociations d'harmonisation suite à la fusion. Toutes les branches fusionnées sont en effet dans l'obligation de mettre en place une nouvelle CPPNI puisque, à compter de la fusion, toutes les négociations doivent se tenir dans une même instance de négociation, que l'accord soit « grand champ » ou « petit champ ». Cette mise en place peut consister simplement en une actualisation de l'accord CPPNI de la branche d'accueil tenant compte des organisations reconnues représentatives dans le champ rattaché, au moins jusqu'au cycle de représentativité suivant, et adaptant en conséquence les stipulations de l'accord. La très grande majorité des branches ayant négocié des accords grand champ a notamment conclu ce type d'accords.
- Dans sept branches, des accords conclus en 2020 sont directement liés à la crise sanitaire et portent sur les dispositifs dérogatoires d'activité partielle ou de congés payés, ou bien adaptent à la crise sanitaire et économique le fonctionnement des instances paritaires. En cela, il est possible de considérer que la crise a constitué pour les branches fusionnées une occasion d'expérimenter des négociations sur le champ élargi. Trois autres branches fusionnées ont négocié ce type d'accords mais seulement sur le champ d'une des anciennes branches.
- Enfin, dans 11 branches, des accords ont porté sur des thématiques classiques de la négociation de branche, comme la formation professionnelle (opérateurs de compétences [OPCO], Pro-A), la santé ou la prévoyance. Un peu plus de la moitié des branches ayant négocié des accords « grand champ » a conclu un ou plusieurs de ces accords thématiques.

S'agissant des 13 branches fusionnées dans lesquelles aucun accord « grand champ » n'a été conclu, elles sont également issues de fusions volontaires ou administratives. Il convient de noter que l'absence de tels accords ne signifie pas que les partenaires sociaux sont indifférents à l'enjeu d'harmonisation des corpus conventionnels. Certains ont ainsi affirmé le souhait de conclure un unique accord de remplacement global, couvrant tous les thèmes d'une convention collective, dont la négociation prend nécessairement du temps.

Par ailleurs, il importe de mettre en perspective le nombre d'accords « grand champ » conclus, et même plus largement le nombre d'accords de remplacement, au regard du point de départ effectif des fusions. L'harmonisation des corpus conventionnels est un travail long et exigeant pour les partenaires sociaux. Or, dans une grande majorité des branches, la fusion n'est entrée en vigueur que relativement récemment (53 % des fusions administratives et 80 % des fusions volontaires sont entrées en vigueur en 2019, voire en 2020 pour six fusions volontaires). Le délai de 5 ans est donc encore loin d'avoir expiré. En outre, la crise sanitaire a nécessairement ralenti le travail d'harmonisation.

Exemple de la branche fusionnée *bijouterie-joaillerie-orfèvrerie* (IDCC 567)/*horlogerie* (IDCC 1044)

Cette branche s'illustre par l'intensité de son activité conventionnelle et l'avancée de ses négociations d'harmonisation, alors même qu'elle est issue d'une fusion administrée. Ainsi, dans l'année qui a suivi l'entrée en vigueur de la fusion (arrêté du 16 novembre 2018), la branche a mis en place une nouvelle CPPNI, conclu un accord de financement du dialogue social ainsi qu'un accord de méthode pour organiser les négociations d'harmonisation. En 2 ans, les partenaires sociaux ont conclu huit autres accords « grand champ » et sont parvenus notamment à unifier leur régime de prévoyance et leur régime de frais de santé par deux accords du 27 octobre 2020.

Les partenaires sociaux limitent les accords « petit champ » aux négociations salariales ainsi qu'à l'actualisation de certains accords (un avenant portant sur un accord de financement du paritarisme dans l'ancien champ de la *bijouterie-joaillerie-orfèvrerie* et un avenant à un accord « 100% santé » dans l'ancien champ de l'*horlogerie*).

On observe, enfin, que 25 conventions collectives fusionnées ne font plus l'objet d'aucune négociation « petit champ » depuis leur fusion. Il s'agit principalement de branches rattachées (cinq seulement sont des branches de rattachement). Cette absence de négociation interroge au regard du respect des négociations obligatoires et notamment salariales, dans la mesure où elle n'est pas compensée par des accords « grand champ » sur les mêmes thématiques. Ce constat doit néanmoins être relativisé s'agissant des branches rattachées, certaines se caractérisant bien avant leur fusion par une faible activité conventionnelle.

3. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA NÉGOCIATION SUR LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

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.

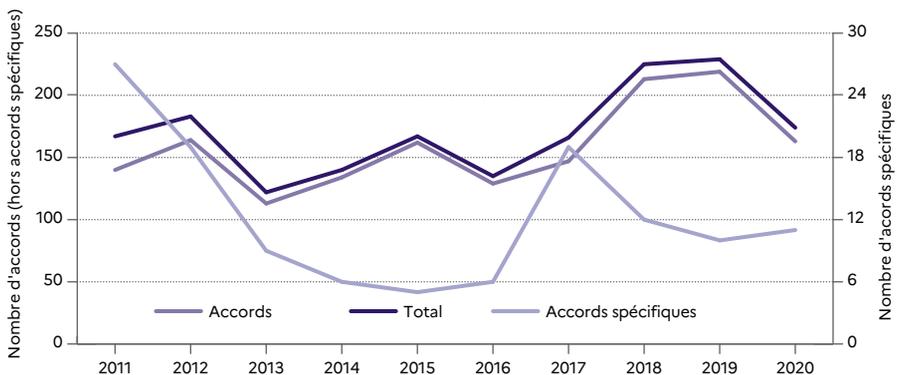
Lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration, sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires la nécessité d'établir, au niveau de 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 baisse en 2020

174
TEXTES
SIGNÉS

En 2020, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle est en baisse par rapport à l'année précédente : 174 textes contre 229⁽⁶⁾ en 2019. Ces textes se répartissent entre 11 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et 163 accords abordant ce thème.

Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle



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

6) En données provisoires 2019 telles que présentées dans le *Bilan de la négociation collective 2019*.

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%)	959

Lecture : en 2010, 37 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 112 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 149 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2010, soit 12,8 % des 1 161 accords de branche conclus.

* En données provisoires telles que présentées dans le *Bilan de la négociation collective 2019*.

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

Si le nombre d'accords spécifiques – c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle – conclus en 2020 est stable par rapport à l'année précédente, le nombre d'accords abordant le thème de l'égalité professionnelle baisse quant à lui de 25 %, passant de 219 accords déposés en 2019 à 163 accords déposés en 2020.

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, aménagement du temps de travail ou encore activité partielle).

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 adéquates et pertinentes à la suite de la publication d'un index inférieur à 75 points sur 100, 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 des *entreprises des services d'eau et d'assainissement, des huissiers de justice, des organismes de tourisme, des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, du personnel sédentaire des entreprises de navigation, des sociétés d'assurances et des transports routiers et activités auxiliaires du transport* 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. Ainsi, l'accord conclu par *Pôle emploi* présente 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 des *organismes de formation et des sociétés d'assurances* présentent des données statistiques détaillées sur les écarts de rémunération 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 des temps de vie 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 2020.

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 (*organismes de formation, organismes de tourisme, personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, personnel sédentaire des entreprises de navigation, personnel des agences de voyages et de tourisme, transports routiers et activités auxiliaires du transport*).

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. La branche des *entreprises des services d'eau et d'assainissement* demande aux entreprises de fixer un objectif chiffré de recrutement de femmes égal ou supérieur au pourcentage de femmes présentes dans l'effectif. Dans la branche du *personnel sédentaire des entreprises de navigation*, la diversification des canaux de recrutement et de dépôt des offres est privilégiée afin d'améliorer la mixité des emplois.

Par ailleurs, de nombreuses branches prévoient des outils à destination des équipes de recrutement afin de favoriser l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux des branches des *organismes de tourisme, des sociétés d'assurances* et *Pôle emploi* mettent ainsi à disposition des ressources humaines des guides de bonnes pratiques en matière de recrutement. L'accent est également mis, dans les branches des *entreprises des services d'eau et d'assainissement, du personnel sédentaire des entreprises de navigation, des sociétés d'assurances* et de *Pôle emploi*, sur la formation de l'encadrement et du personnel en charge du recrutement.

Afin de veiller au respect du principe d'égalité lors des processus de recrutement, la branche du *personnel des agences de voyages et de tourisme* demande en outre aux entreprises d'insérer, dans leurs contrats-cadres avec les prestataires extérieurs chargés du recrutement, une clause d'engagement au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

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 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.

Ainsi, les partenaires sociaux des branches des *organismes de formation* et du *personnel sédentaire des entreprises de navigation* invitent les structures à évaluer, en lien avec les représentants du personnel, les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois et à adopter des mesures visant à améliorer la situation. La branche des *organismes de formation* demande quant à elle aux entreprises de mettre en place des équipes de recrutement mixtes et de 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.

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 des services d'eau et d'assainissement*, des *personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes*, des *sociétés d'assurances* et des *transports routiers et activités auxiliaires du transport*, 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 la branche des *sociétés d'assurances*, des *supports de communication* sont mis à la disposition d'ambassadeurs des métiers de l'assurance, missionnés pour promouvoir les métiers de ce secteur auprès des élèves, des étudiants ou des demandeurs d'emploi.

La mise en place d'une politique salariale ciblée

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Dans une large majorité d'entre elles, 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 (*entreprises d'architecture, huissiers de justice, organismes de formation, personnel des agences de voyages et de tourisme, sociétés d'assurances, transports routiers et activités auxiliaires du transport*). Dans les

branches des *organismes de tourisme*, du *personnel sédentaire des entreprises de navigation* et des *sociétés d'assurances*, il est en outre demandé aux entreprises de communiquer la note globale obtenue ainsi que les mesures correctives adoptées le cas échéant.

De façon complémentaire à ce dispositif, certaines branches incitent les entreprises à approfondir leur analyse comparative de la rémunération des salariés. Ainsi, les agences de *Pôle emploi* sont encouragées à produire, lors de la campagne de promotion annuelle, un état de la rémunération des femmes et des hommes pour chaque emploi du référentiel des métiers et à mettre en œuvre les corrections nécessaires, en informant les salariés concernés. En parallèle, *Pôle emploi* s'engage à initier des travaux en partenariat avec un centre de recherche afin de bénéficier d'une analyse globale des mécanismes susceptibles de générer des inégalités entre les femmes et les hommes. La branche des *entreprises d'architecture* demande quant à elle aux entreprises de moins de 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération ou encore les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes et met à disposition de ces entreprises des outils méthodologiques pour l'évaluation et la suppression des écarts de rémunération.

En outre, certaines branches invitent les entreprises à consacrer une enveloppe budgétaire spécifique afin de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés (*organismes de tourisme*, *personnel des agences de voyages et de tourisme*, *sociétés d'assurances*).

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 du *personnel sédentaire des entreprises de navigation* et des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* 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.

La branche des *organismes de tourisme* demande plus spécifiquement aux employeurs de proposer au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences à chaque salariée de la structure dans les 3 années à venir. La branche des *entreprises des services d'eau et d'assainissement* s'engage quant à elle à renforcer l'accès des femmes aux formations aux métiers traditionnellement masculins, et les entreprises de la branche des *organismes de formation* sont encouragées à faire progresser le nombre de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes, notamment pour la délivrance de certificats de qualification professionnelle.

L'accent est, en outre, régulièrement mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation à l'ensemble des salariés, les entreprises sont ainsi invitées à :

- étudier le recours à des formations de plus courte durée et modulaires (*sociétés d'assurances*);
- favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail et à proximité du lieu de travail (*organismes de tourisme, personnel des agences de voyages et de tourisme, sociétés d'assurances*);
- communiquer les dates et horaires de formation suffisamment à l'avance (*personnel sédentaire des entreprises de navigation*);
- développer des offres de formation dont les dates et horaires tiennent compte des contraintes des salariés ayant des enfants en bas âge ou plus largement des contraintes liées à la vie familiale (*personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, personnel sédentaire des entreprises de navigation, transports routiers et activités auxiliaires du transport*);
- développer les offres de formation à distance et en ligne (*organismes de tourisme, personnel des agences de voyages et de tourisme, personnel sédentaire des entreprises de navigation, sociétés d'assurances*) et les solutions complémentaires à la formation telles que le mentorat (*Pôle emploi*).

Enfin, *Pôle emploi* prévoit une contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers supportés par les agents absents de leur domicile en raison d'une formation professionnelle.

L'incitation à mener une politique de promotion et de mobilité volontariste

De nombreuses branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilité et, plus généralement, à encourager la mobilité professionnelle de l'ensemble de leurs salariés.

Dans la branche des *organismes de formation* et chez *Pôle emploi*, la proportion respective de femmes et d'hommes ayant fait l'objet d'une promotion doit refléter la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés présents dans l'entreprise. Dans la branche des *organismes de tourisme*, les structures dans lesquelles un déséquilibre de plus de 10% dans la proportion d'hommes et de femmes au sein des plus hautes classifications persiste depuis au moins 3 ans devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salariée afin d'améliorer la parité femmes-hommes.

Par ailleurs, *Pôle emploi* met en œuvre, dès l'accès aux postes de management de proximité, des comités carrière afin d'accroître la part des femmes aux postes de managers supérieurs et cadres dirigeants, et s'engage à conduire une étude afin d'objectiver les freins individuels ou organisationnels liés à l'évolution professionnelle. Dans la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport*, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel afin de leur permettre d'accéder à des postes de management et à responsabilités.

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 (*entreprises d'architecture, huissiers de justice, organismes de formation, sociétés d'assurances*).

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 (*organismes de formation, personnel sédentaire des entreprises de navigation, Pôle emploi*) ;
- respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*entreprises d'architecture, huissiers de justice, organismes de formation, personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, Pôle emploi*) ;
- développer des outils, tels que le télétravail, permettant de travailler à distance (*entreprises d'architecture, entreprises des services d'eau et d'assainissement, organismes de formation, personnel des agences de voyages et de tourisme, personnel sédentaire des entreprises de navigation*) ;
- prévoir des aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire (*entreprises des services d'eau et d'assainissement, huissiers de justice*) ;
- appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*entreprises des services d'eau et d'assainissement*).

En outre, la branche *des transports routiers et activités auxiliaires du transport* demande aux employeurs de veiller à accorder aux salariés ayant des enfants scolarisés leurs congés durant les périodes de vacances scolaires et d'accorder une attention particulière, dans l'octroi des congés, aux contraintes des familles monoparentales ou aux salariés divorcés.

Dans la branche du *personnel sédentaire des entreprises de navigation*, les entreprises sont encouragées à mettre en place des services de garde d'enfants (micro-crèches, crèches inter-entreprises, etc.). *Pôle emploi* participe au cofinancement de chèques emploi service universel pour financer des heures de service à la personne tels que des prestataires de services (entreprises, associations, crèches, etc.) ou des salariés en emploi direct (aides à domicile, assistants maternels, etc.).

Enfin, la branche des *sociétés d'assurances* met à disposition des entreprises un guide sur la qualité de vie au travail visant à partager les bonnes pratiques ainsi

que les expérimentations en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

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. La branche des *organismes de formation* incite les entreprises à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun de disposer d'outils efficaces.

S'agissant du temps partiel, ce point est traité dans le point 7. du chapitre 2 dédié à la négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail (cf. *infra*).

La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail

Ce thème, qui fait l'objet de mesures dans la majorité des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle, est traité au point 9. dédié à la négociation sur les conditions 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 sociaux 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 tels que :

- la diffusion sur le site internet de la branche, d'accords d'entreprise « type », de supports de communication sur le thème de l'égalité professionnelle ou encore de guides de bonnes pratiques (*entreprises d'architecture, organismes de formation, transports routiers et activités auxiliaires du transport*) ;
- la mise à disposition, sur le site intranet, d'informations sur la thématique de l'égalité professionnelle (*Pôle emploi*) ;
- l'organisation d'une journée thématique d'étude sur l'égalité professionnelle (*entreprises d'architecture*) ;
- la mise à disposition de l'accord et des différentes actions de mise en œuvre de ce dernier à l'ensemble des adhérents (*organismes de formation*).

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.

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 *entreprises d'architecture, des huissiers de justice, des organismes de tourisme, du personnel sédentaire des entreprises de navigation et des transports routiers et activités auxiliaires du transport*, ce rôle est confié à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation elle-même. Dans les branches des *organismes de formation, du personnel des agences de voyages et de tourisme et des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes*, le suivi de l'accord de branche est assuré par une commission nationale de suivi. Dans la branche des *sociétés d'assurances*, ce suivi est réalisé en appui de l'observatoire de l'évolution des métiers, chargé de produire des données quantitatives et qualitatives sur l'égalité professionnelle et d'élaborer un rapport annuel sur la mixité et la diversité au sein des entreprises de la branche.

Par ailleurs, dans la branche des *entreprises d'architecture*, est instauré un comité de branche pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chargé notamment de collecter et d'analyser les données sur l'égalité professionnelle au sein de la branche et de développer des outils permettant d'évaluer les différences de traitement.

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 comité social et économique (CSE), a l'obligation de définir des mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, de programmer des mesures financières

de rattrapage salarial annuelles ou pluriannuelles. La mise en œuvre de ces mesures doit permettre à l'entreprise d'obtenir une note globale supérieure ou égale à 75 dans un délai maximum de 3 ans.

En 2020, 2 142 accords et plans d'actions ont été déposés contre 5 789 en 2019. 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.

2 142
ACCORDS
ET PLANS
D' ACTIONS

À titre d'exemples :

L'entreprise Saipol⁽⁷⁾ s'engage, dans son accord signé le 12 mars 2020 à ce qu'une partie de l'enveloppe allouée au plan de promotion soit consacrée au rattrapage des écarts de salaires non justifiés.

L'accord rappelle par ailleurs qu'un salarié de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 10 janvier 2020 par le groupe Valeo⁽⁸⁾ définit des actions applicables aux entreprises du groupe dont le résultat obtenu à la note globale de l'index serait inférieur à 75 points. Il prévoit qu'en cas d'écart de salaire injustifié, une régularisation sous la forme d'une évolution de salaire sur 2 ans devra être effectuée. En matière de promotion professionnelle, le groupe s'engage à ce que le taux de promotion des femmes dans les différentes sociétés du groupe soit au moins égal à celui constaté pour les hommes sur l'année civile, selon les modalités de calcul prévues pour l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Le groupe s'engage par ailleurs à procéder à une analyse régulière du positionnement des femmes au-delà des dix plus hautes rémunérations afin de déterminer les actions à mettre en œuvre, notamment en termes de plan de carrière, de recrutement externe ou encore de revalorisation salariale.

Enfin, l'entreprise Faurecia⁽⁹⁾ s'engage, dans son accord signé le 17 septembre 2020, à équilibrer la répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes en sensibilisant les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières aux obligations légales. L'entreprise prévoit une enveloppe budgétaire spécifique qui pourra être consacrée à la réduction effective des écarts de rémunérations. L'accord prévoit en outre qu'un entretien spécifique sera accordé aux salariées dans les 2 mois suivant leur retour de congé maternité, et qu'il sera vérifié que la rémunération des salariées concernées a bien été majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles.

3.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE AUX CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

La loi garantit aux salariés le droit à des congés ou autorisations d'absence leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Un grand nombre de ces congés a été modifié par la loi Travail du 8 août 2016 qui a souhaité accorder une plus grande place à la négociation collective. De ce fait, certains de ces congés s'articulent désormais autour de dispositions d'ordre public s'imposant

7) Entreprise de plus de 250 salariés, secteur d'activité de la fabrication d'huiles et de graisses brutes.

8) Groupe relevant du secteur d'activité des activités des sociétés holding.

9) Entreprise de plus de 1 000 salariés, secteur d'activité de la fabrication d'autres équipements automobiles.

en toutes circonstances, de dispositions ouvertes à la négociation collective et de mesures dites supplétives, s'appliquant en l'absence d'accord.

21 TEXTES

Cette année, dix accords ou avenants concernent les congés pour événements familiaux, 11 sont relatifs aux congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade).

A. Des congés conventionnels pour événements familiaux plus favorables aux salariés

L'article L. 3142-1 liste les événements familiaux qui donnent droit à ces congés permettant d'adapter sa vie professionnelle aux impératifs personnels et l'article L. 3142-4 du code du travail détermine, quant à lui, la durée minimale de chacun de ces congés. Il s'agit de dispositions auxquelles il est impossible de déroger dans un sens moins favorable pour les salariés.

Par leurs accords, les partenaires sociaux marquent leur volonté de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. À cet effet, les conventions collectives accordent souvent aux salariés le bénéfice d'absence pour une durée plus longue, ou encore pour d'autres événements que ceux prévus par la loi.

L'allongement de la durée du congé lié au mariage ou au pacte civil de solidarité ou du concubin (Pacs) se retrouve dans de nombreuses conventions collectives, comme celles négociées cette année concernant les branches du *sport*, des *fleuristes*, de la *vente et des services des animaux familiers*, du *commerce de gros de viande*, de la *métallurgie du Cher* et des *confiseurs chocolatiers*. Le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant est lui aussi fréquemment allongé par les partenaires sociaux, 5 jours sont ainsi octroyés (contre 2 jours prévus par la loi) dans la convention collective du *commerce de gros de viande*. La branche de *l'industrie et des services nautiques* allonge, elle aussi, le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, tout comme le congé pour le décès du conjoint⁽¹⁰⁾ (2 jours supplémentaires).

De nouveaux motifs de congés sont également prévus par accord. Ainsi, la convention collective de *l'industrie et des services nautiques* élargit le dispositif légal des congés spéciaux aux événements suivants : le décès d'un petit-enfant (3 jours) et le décès du gendre ou de la belle-fille (3 jours). Ces extensions conventionnelles peuvent être conditionnées à une ancienneté minimale du salarié concerné (*commerce de gros de viande*). De même, le déménagement (*sport*, *fleuristes*, *vente et services des animaux familiers*) et la rentrée scolaire (*confiseurs chocolatiers*), non prévus par le code du travail, complètent très souvent la liste conventionnelle des événements ouvrant droit à congé.

10) Ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin.

B. Un congé de deuil élargi en cas de décès d'un enfant

La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des salariés en cas de décès d'un enfant a allongé le congé pour décès dans certains cas et créé un nouveau congé de deuil de 8 jours. Cette récente évolution de la législation a été prise en compte par les partenaires sociaux qui adaptent leur convention collective (*industrie et services nautiques, fleuristes, vente et services des animaux familiers, activités du déchet, métallurgie du Loir et Cher*). De manière plus favorable que le nouveau dispositif légal, la durée du congé peut être allongée sans condition d'âge (*boulangerie-pâtisserie industrielle*).

La branche de la *maroquinerie* étend, comme la nouvelle loi le permet, son dispositif de don de jours au bénéfice des salariés dont un enfant à charge de moins de 25 ans est décédé.

Sans changement, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut prévoir une durée supérieure pour ces deux congés.

C. Les congés conventionnels, soutien à la parentalité

L'accès aux congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) peut être facilité par accord collectif, notamment financièrement.

Le congé pour enfant malade ne donne en effet pas lieu à rémunération, sauf stipulations conventionnelles plus favorables : un congé « enfant malade » rémunéré de 3 jours est prévu dans *l'enseignement privé indépendant*, de 1 jour dans la *restauration rapide* et de 6 jours dans la branche de *l'import-export et du commerce international*. Une autorisation d'absence rémunérée est créée pour enfant hospitalisé dans les branches des *industries chimiques et connexes* et des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers*.

Le bénéfice du maintien de salaire est prévu pour les congés de maternité et d'adoption dans les branches de *l'industrie et des services nautiques, des organismes du tourisme, des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers* (sous réserve d'une ancienneté de 2 ans), du *personnel sédentaire des entreprises de navigation* et de *l'import-export et du commerce international* (sous réserve d'une ancienneté de 1 an).

Le congé de paternité n'est pas oublié et bénéficie de ce traitement de faveur dans les branches des *organismes de formation, du personnel sédentaire des entreprises de navigation, des sociétés d'assurances, du personnel des agences de voyages et de tourisme* et de *l'import-export et du commerce international*. L'égalité réelle au travail s'en trouve ainsi renforcée.

4. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2019, dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, l'activité conventionnelle avait légèrement progressé, avec une hausse de 2 % des accords salariaux signés par rapport à 2018. L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, enregistre un fort ralentissement de l'activité conventionnelle, avec une baisse de 38 % des accords salariaux signés dans l'année. Cette baisse est observée dans tous les secteurs et particulièrement dans le secteur de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics (BTP) qui présentent respectivement une diminution de 52 % et 58 % des accords signés. Seulement la moitié des branches suivies ont conclu au moins un accord dans l'année contre près de quatre branches sur cinq en 2019.

Le produit intérieur brut (PIB) a reculé de 8,2 % en 2020 marquant ainsi une rupture avec les années précédentes qui enregistraient une légère hausse du PIB (1,3 % en 2019 et 1,7 % en 2018)⁽¹⁾. Le taux d'inflation est également en baisse – 0,5 % en 2020 contre 1,1 % en 2019 et 1,8 % en 2018 – avec plusieurs mois de l'année 2020 ayant même connu une inflation négative. Les pourcentages d'augmentation octroyés par les branches, se situant autour de 1,5 % en moyenne, sont également en baisse par rapport à ceux de l'année précédente, mais restent néanmoins supérieurs à l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ([Smic], 1,2 %) et avoisinent l'augmentation du salaire mensuel de base (1,6 %) et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (1,6 %)⁽²⁾.

Dans ce contexte économique fortement dégradé par la crise sanitaire, les négociations salariales de branche ont été impactées, et ce à plusieurs titres :

- Durant les périodes de confinement, les branches se sont vues dans l'impossibilité de se réunir en présentiel pour négocier. Un temps d'adaptation a été nécessaire pour qu'organisations d'employeurs et de salariés se mettent d'accord sur les nouvelles modalités de réunion (visio-conférences, etc.). Cependant, les branches ont fait preuve de capacité d'adaptation et ces difficultés ont pu être surmontées durant l'année.
- Les possibilités de revalorisation salariale ont, dans certains cas, été limitées du fait des difficultés économiques liées à la crise sanitaire.
- Les négociations de branche ont parfois été polarisées par des thèmes liés à la crise comme les congés payés ou encore l'activité partielle de longue durée (APLD), thèmes préalablement définis comme prioritaires par les branches, ce qui a pu affecter les négociations annuelles obligatoires.

Les acteurs de la négociation collective sont toutefois restés mobilisés, notamment au premier trimestre de l'année 2020, pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du Smic, plus de la moitié des accords ayant été conclus durant cette période. En fin d'année 2020, les branches sont près de huit sur dix à présenter un premier coefficient au moins égal au niveau du Smic dans

1) « Comptes nationaux définitifs » ; étude du 26 février 2021 ; Insee.

2) « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé résultats définitifs au 4^e trimestre 2020 » ; Dares indicateurs.

le secteur général et dans le secteur du BTP. En revanche, elles sont seulement 57% dans ce cas dans le secteur de la métallurgie.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du Smic en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

4.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

A. L'activité conventionnelle connaît un fort ralentissement en 2020

Un ralentissement de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme ces dernières années, la négociation salariale de branche a accusé en 2020 un net fléchissement. 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 jusqu'ici soutenue. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2020 est le plus bas des 10 dernières années. En effet, 279 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 453 en 2019 (soit une baisse de 38%).

L'ampleur de ce retrait doit toutefois être relativisée car les chiffres de l'année tels que publiés pour 2020 sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. Ainsi, le nombre d'avenants salariaux signés en 2020 est inférieur de 33% au résultat provisoire de 2019 (418 avenants).

Le nombre total des textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 227 contre 356 en 2019.

279
AVENANTS
SALARIAUX
SIGNÉS

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'avenants salariaux	465	523	605	443	408	390	427	499	493	453	279*
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	285	305	336	279	269	244	262	305	262	356**	227

* Chiffres provisoires en 2020, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

** À partir de 2019, les avenants infranationaux à des textes nationaux sont comptabilisés.

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

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés connaît un fort ralentissement

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 BTP ³⁾		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, de l'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.

3) 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 maîtrise (ETAM) du secteur du bâtiment.

- 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 2020, ces trois indicateurs sont en retrait par rapport à l'année précédente dans des proportions variables. Ils confirment ainsi le recul de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en baisse

L'année 2019 marquait une légère progression à la suite d'une baisse du nombre d'avenants salariaux en 2018. L'année 2020 marque une importante diminution dans le contexte de la crise sanitaire. En effet, 146 avenants ont été signés dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (contre 235 en 2019, soit une baisse de 38%). Cette tendance est observée dans tous les secteurs, et particulièrement dans le secteur de la métallurgie et du BTP qui présentent respectivement une diminution de 52% et 58% des accords signés.

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2016	127	57	39	223
2017	144	62	43	249
2018	131	58	41	230
2019	118	67	50	235
2020	93	32	21	146

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

Les négociateurs ont généralement conclu un seul accord dans l'année, parfois deux. Mises à part les branches dans lesquelles les accords multiples sont catégoriels (*carrières et matériaux, industrie de la chaussure, équipements thermiques*), les branches qui ont conclu au moins deux avenants en 2020 sont celles *du commerce de boucherie, de l'industrie chimique, et des mareyeurs-expéditeurs*. On note toutefois que ces avenants ne prendront effet qu'au 1^{er} janvier 2021 ou à la suite de leur extension.

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 1^{er} janvier. En vertu de l'article L. 2241-2-1 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 applicables 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. Cette année, plus de la moitié des accords sont signés au cours du premier trimestre (55% en 2020, 45% en 2019, 48% en 2018). En revanche, contrairement aux autres années où la part des accords signés en décembre restait relativement élevée (9,8% en 2019, 11,7% en 2018), en 2020 seulement 4,8% des accords sont signés en décembre. Il s'agit généralement de branches qui, estimant avoir une visibilité suffisante sur le taux du Smic au 1^{er} janvier suivant, anticipent et tiennent leurs négociations pour l'année suivante dès le mois de décembre. En 2020, c'est le cas par exemple de la branche de l'*activité des déchets*, ainsi que dans les branches des *travaux publics* qui négocient habituellement leurs rémunérations annuelles garanties en décembre pour l'année suivante. Néanmoins, la part des accords signés au mois de septembre, octobre et novembre est plus élevée que les autres années. On peut conclure de ces observations que le calendrier des négociations en 2020 a été profondément modifié et a dû s'adapter aux différentes périodes de confinement.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en%)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2016	17,0	15,3	14,8	11,2	5,8	9,4	6,3	0,0	3,1	2,2	4,9	9,9
2017	16,1	14,9	14,1	12,0	9,6	6,8	6,8	0,4	1,6	2,0	6,4	9,2
2018	17,0	15,7	15,7	8,3	8,3	9,1	6,5	0,0	1,7	2,2	3,9	11,7
2019	13,2	14,5	17,4	12,8	8,9	8,9	2,6	0,4	3,4	2,6	5,5	9,8
2020	17,1	21,3	16,4	2,7	5,5	6,2	6,8	0,0	5,5	6,2	7,5	4,8

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

La moitié des branches 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 en 2020 est en baisse. En effet, sur 296 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 147 ont conclu au moins un avenant salarial, ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 50% des branches de l'échantillon.

Dans le **secteur général**, on constate une baisse : 94 branches ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour quatre d'entre elles) contre 121 branches en 2019. Parmi les quatre branches ayant émis une recommandation patronale après un échec des négociations, trois étaient toutefois parvenues à conclure un accord l'année précédente (*exploitation frigorifique, industrie du ciment et l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes*). En revanche, dans la branche *pharmacie répartition*, conformément à la méthodologie du comité de suivi des salaires, qui se limite à accepter seulement deux

recommandations patronales successives, la dernière recommandation patronale émise en 2020 n'a pas été prise en compte. La branche reste tout de même conforme en application des grilles de la recommandation patronale de 2019.

Dans le secteur de la **métallurgie**, le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu est également en baisse par rapport à l'année précédente (32 branches en 2020 contre 67 en 2019). Dans le secteur du **BTP**, les accords conclus sont également un peu moins nombreux que l'année précédente (21 en 2020 contre 48 en 2019).

La diminution importante du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une baisse des effectifs salariés concernés dans chacun des secteurs. En effet, tous secteurs confondus, 54% des effectifs des branches de l'échantillon (7,5 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord en 2020 contre 78% (10,8 millions de salariés) en 2019.

L'activité conventionnelle en 2020, tous secteurs confondus, connaît donc une forte baisse après un niveau très soutenu enregistré depuis 2019.

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 2020 en avaient toutefois conclu un en 2019. On peut ainsi citer par exemple : le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (660 100 salariés), les *entreprises artistiques et culturelles* (23 000 salariés), la *banque* (265 900 salariés), les *remontées mécaniques et domaines skiabiles* (12 800 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2020, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2019. Il s'agit notamment de la *branche des HLM ([habitations à loyer modéré], 36 000 salariés)*, la *branche de la production des papiers, cartons et celluloses* (24 600 salariés) et celle de la *transformation des papiers, cartons et celluloses* (23 900 salariés), des *industries alimentaires diverses* (58 500 salariés). Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu pour 2018.

Néanmoins, les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les 2 dernières années sont légèrement moins nombreuses. En effet, on compte 17 branches du secteur général dans cette situation en 2020 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2019 ni en 2020) contre 21 en 2019, et 15 en 2018.

Sur ces 17 branches, six conservent toutefois un bas de grille conforme au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2020. Cette conformité peut résulter du dernier accord conclu en 2018 (*édition, manutention et nettoyage sur les aéroports [région parisienne], pâtisserie, pétrole industrie*), ou du dernier accord (*missions locales et les permanences d'accueil d'information et d'orientation*) ou de la recommandation patronale (*mutualité*) conclus antérieurement à 2018.

Dans les 11 autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au Smic en fin d'année 2020. Dans quatre d'entre elles, un accord avait été conclu en 2018 (*habillement commerce détail, hôtels-cafés-restaurants, panneaux à base de bois, papeterie commerce de détail*) et dans une, en 2017 (*cafétéria*). Dans les six autres branches, le dernier accord remonte à 2015 (*travail temporaire salariés permanents, habillement, mercerie, chaussure et jouet, commerce de gros*), 2014 (*grands magasins*), 2013 (*distribution directe*), 2012 (*négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*) ou 2010 (*presse quotidienne régionale*) et a depuis été suivi d'une ou deux recommandations patronales, qui ne permettent toutefois pas à la branche de conserver un bas de grille conforme au Smic.

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						
2016	Avenants	115	6 699 700	57	1 236 700	38	779 100	210	8 715 500
	R.P.	10	321 100	0	0	0	0	10	321 100
	Total	125	7 020 800	57	1 236 700	38	779 100	220	9 036 600
	%	72 %	62 %	84 %	76 %	67 %	65 %	74 %	64 %
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	1 621 600	48	1 043 100	236	10 899 900
	%	71 %	73 %	99 %	99,5 %	84 %	87 %	80 %	78 %
2020	Avenants	90	5 897 800	32	1 145 800	21	427 800	143	7 471 400
	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 %

R.P. : recommandation patronale.

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 de données sociales (DADS) 2011.

Source : ministère du Travail, de l'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 baisse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, baisse et passe de 246 en 2019 (82% des branches suivies) à 185 en 2020 (soit 63% des branches suivies), soit une baisse de 25%. Cette tendance concerne le secteur général, où 106 branches (soit 62%) ont bénéficié d'un relèvement contre 134 branches (soit 78%) en 2019, ainsi que celui de la métallurgie où seulement 47% des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 99% en 2019). En revanche, dans le secteur du BTP est observée une légère hausse avec 47 accords conclus (soit 83%) contre 45 (soit 79%) en 2019.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en baisse et s'établit à plus de 9,7 millions de salariés (soit 70% des effectifs de l'échantillon) contre plus de 11 millions de salariés (soit 80% des effectifs de l'échantillon) en 2019, soit une baisse de 13%.

Cette baisse, proportionnellement moins importante des effectifs salariés ayant bénéficié d'un relèvement que du nombre de branches concernées, s'explique par le fait que des revalorisations de salaires ont pris effet en 2020, contrairement à 2019, dans quelques branches couvrant un effectif très élevé comme dans les *services automobiles* (432 200 salariés), les *bureaux d'études techniques* (757 100 salariés), les *huissiers de justice* (10 200 salariés) et le *sport* (62 300 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						
2016	130	8 294 800	57	1 236 700	43	865 000	230	10 396 500
%	75%	74%	84%	76%	75%	72%	77%	74%
2017	138	9 253 600	62	1 510 400	47	951 800	247	11 715 800
%	79%	82%	91%	93%	83%	80%	83%	83%
2018	124	7 172 100	56	1 509 700	53	1 175 300	233	9 857 100
%	71%	64%	82%	93%	93%	98%	78%	70%
2019	134	8 729 400	67	1 621 600	45	942 800	246	11 239 800
%	78%	78%	99%	99,5%	79%	79%	82%	80%
2020	106	7 661 500	32	1 123 100	47	979 300	185	9 763 900
%	62%	68%	47%	69%	83%	82%	63%	70%

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 DADS 2011.

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

Le montant des relèvements est en baisse

La légère augmentation des pourcentages d'augmentation octroyés par les branches notamment depuis ces 3 dernières années connaît un essoufflement en 2020.

En effet, en 2020, la chute de la croissance économique ainsi que le contexte de revalorisation modérée du Smic et d'inflation négative sur plusieurs mois de l'année ont conduit une majorité de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima inférieurs à ceux de l'année précédente. Ceux-ci restent toutefois en moyenne légèrement supérieurs à l'augmentation du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2020 (1,2%) et avoisinent l'augmentation du salaire mensuel de base (1,6%) et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (1,6%).

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, les 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 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.

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 1% augmentent et représentent 11% des hausses des salaires hiérarchiques en 2020, alors qu'elles ne représentaient que 3% des hausses des salaires hiérarchiques en 2019. Elles représentent 10,3% de celles des salaires garantis (contre respectivement 2,1% en 2019). Les hausses

négociées supérieures à 1% et inférieures ou égales à 2%, sont majoritaires, et sont également en hausse (70% pour les salaires hiérarchiques contre 67% en 2019 et 74,2% pour les salaires garantis contre 64% en 2019).

Cependant, les hausses des taux d'augmentation dans ces deux premières tranches s'opèrent surtout au détriment de la tranche des augmentations comprises entre 2% et 3% qui concernent 16,1% des hausses de minima hiérarchiques (contre 23% en 2019) et 11% de celles des minima garantis (contre 29% en 2019).

Les hausses négociées supérieures à 3% et inférieures à 4% s'élèvent à 3% pour les salaires hiérarchiques et 4% pour les garantis alors qu'en 2019 elles étaient environ à 5%.

Aucune hausse de salaire supérieure à 4% n'est observée cette année alors qu'en 2019 on recensait quelques accords ayant octroyé de telles hausses.

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, la part des hausses supérieures à 5% est également nulle alors qu'elle était en augmentation en 2019 (1,7%).

Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2016		2017		2018		2019		2020	
	Hiérarchiques	Garantis								
A ≤ 1%	75,0	70,0	52,6	55,2	12,5	9,5	2,6	2,1	10,8	10,3
1% < A ≤ 2%	23,0	24,6	42,1	44,0	74,1	85,7	67,8	63,9	69,9	74,2
2% < A ≤ 3%	1,0	3,9	3,5	0,7	13,4	4,0	22,6	28,5	16,1	11,3
3% < A ≤ 4%	0,0	1,5	0,9	0,0	0,0	0,8	5,2	4,9	3,2	4,1
4% < A ≤ 5%	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
5% < A	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

La moyenne des augmentations des salaires hiérarchiques, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est en baisse puisqu'elle se situe à 1,6% (contre 1,9% en 2019).

La valeur médiane⁽⁴⁾ des augmentations des salaires hiérarchiques confirme également une tendance à la baisse et s'établit à 1,4% (contre 1,7% en 2019). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette évolution puisque la plage interquartile⁽⁵⁾, qui regroupe 50% des salariés, s'est déplacée vers le bas et s'étend de 1,2% à 1,9% (contre 1,6% à 1,9% en 2019)⁽⁶⁾.

En ce qui concerne les salaires garantis, la moyenne pondérée et la médiane sont également en baisse puisqu'elles se situent respectivement à 1,5% et 1,3% (contre pour toutes deux 1,9% en 2019).

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette baisse puisque la plage interquartile s'étend de 1% à 1,7% (contre 1,7% à 2,1% en 2019).

On constate donc en 2020 des hausses de minima conventionnels moins conséquentes à la fois pour les salaires hiérarchiques mais également pour les salaires garantis faisant contraste avec l'augmentation observée en 2018 qui se confirmait et s'amplifiait en 2019, avec, pour un nombre croissant de branches, des augmentations de salaires supérieures à 2%.

Pourcentage d'augmentation des salaires hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2014					
Ouvriers	1 881 818	1,3	1,1	1,2	1,5
Employés	1 460 565	1,5	1,2	1,4	1,7
Professions intermédiaires	668 090	1,2	0,8	1,2	1,4
Cadres	390 377	1,6	0,7	1,1	1,5
Toutes catégories	4 400 850	1,4	1	1,3	1,5
2015					
Ouvriers	1 641 578	1	0,7	1	1,1
Employés	1 939 650	1,4	0,9	1,2	1,7
Professions intermédiaires	716 858	1,3	0,7	1	1,4
Cadres	407 029	1,2	0,7	1	1,1
Toutes catégories	4 705 115	1,2	0,8	1,1	1,6

4) 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.

5) 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.

6) 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.

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2016					
Ouvriers	1 744 872	0,9	0,6	0,8	1
Employés	1 926 051	1,1	0,6	0,9	1
Professions intermédiaires	709 984	0,9	0,6	0,7	1
Cadres	446 146	1,1	0,6	0,8	1,2
Toutes catégories	4 827 053	1	0,6	0,8	1
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

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

Pourcentage d'augmentation des salaires garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2014					
Ouvriers	1 235 985	1,1	0,9	1,1	1,2
Employés	810 188	1,1	0,9	1	1,2
Professions intermédiaires	860 453	1,1	1	1,1	1,2
Cadres	979 681	1,1	0,9	1,1	1,1
Toutes catégories	3 886 307	1,1	0,9	1,1	1,2
2015					
Ouvriers	954 963	1	0,8	0,9	1,2
Employés	830 093	0,9	0,7	0,9	1,2
Professions intermédiaires	613 057	0,8	0,5	0,8	1
Cadres	993 955	0,8	0,5	0,6	0,7
Toutes catégories	3 392 068	0,9	0,6	0,8	1
2016					
Ouvriers	1 702 014	1,3	0,7	0,9	2,2
Employés	1 004 489	1,2	0,7	0,9	1,5
Professions intermédiaires	831 086	0,9	0,6	0,8	1,2
Cadres	1 050 599	0,9	0,6	0,6	1
Toutes catégories	4 588 188	1,1	0,6	0,8	1,5
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

	Effectifs salariés concernés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
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

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

La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au Smic baisse fortement en 2020

En 2020, le comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son action, dont l'objectif premier est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux sont au moins égaux au Smic. Un point de la situation dans l'ensemble des 296 branches couvrant plus de 5 000 salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 1^{er} décembre 2020.

Les résultats n'ayant que peu évolué au cours du mois de décembre, la situation au 1^{er} décembre est présentée ci-après conjointement avec celle établie en fin d'année, au 31 décembre 2020. Ainsi, pour chacun des trois secteurs, les résultats présentés lors du comité de suivi sont complétés des accords conclus en décembre.

L'action du comité de suivi en 2020

En raison de la crise sanitaire, un seul comité de suivi s'est tenu le 1^{er} décembre 2020. À cette occasion, la situation de 37 branches présentant au moins un coefficient inférieur au Smic a été examinée par le comité de suivi. Parmi ces branches, toutes ont fait l'objet d'une surveillance étroite de l'administration, notamment dans le cadre des commissions mixtes paritaires qui concernaient dix d'entre elles dont la branche de la *coiffure*, des *hôtels-cafés-restaurants*, ou encore du *commerce succursaliste de l'habillement*.

Secteur général (171 branches)

Dans le secteur général, la situation en fin d'année est identique à celle présentée aux partenaires sociaux lors du comité de suivi du 1^{er} décembre 2020.

Ainsi : **134 branches** (soit 78 % des 171 branches suivies) représentant près de 9,4 millions de salariés disposent d'une grille intégralement conforme au Smic par accord ou recommandation patronale (pour quatre d'entre elles).

Il reste **37 branches** (soit 22 %) pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu comporte au moins un coefficient inférieur au Smic. Elles couvrent au total environ 1,9 million de salariés. Parmi elles, on peut citer notamment quatre branches qui couvrent à elles seules environ un million de salariés : il s'agit des *hôtels-café-restaurants*, de la *coiffure*, de la *prévention sécurité* et du *commerce succursaliste de l'habillement*.

- Vingt-deux d'entre elles ont vu les montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de la revalorisation de ce dernier au 1^{er} janvier 2020. Elles disposent ainsi d'une grille démarrant au moins à hauteur du Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2019 (1 521,22 euros). Le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement faible. Parmi elles, certaines ont déjà engagé des négociations salariales durant l'année 2020 qui n'ont pas abouti mais qui se poursuivent en 2021 (*industries de la sérigraphie, publicité directe logistique, commerces de la quincaillerie, coiffure*). La majorité d'entre elles prévoit d'ouvrir leurs négociations salariales au cours du premier trimestre 2020 (*photographie, boulangerie- pâtisserie industrielle, agences de voyage, personnel au sol des transports aériens*).
- Les 15 autres branches étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2019 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 1^{er} janvier 2019 (1 521,22 euros). Il s'agit du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, de *l'industrie des panneaux à base de bois*, de la *distribution directe, des cafétérias*, de la *presse quotidienne régionale*, des *grands magasins*, des *salariés permanents du travail temporaire*, des *institutions de retraite complémentaire*, du *commerce de gros de l'habillement*, de la *mercerie*, de la *chaussure et du jouet*, de *l'industrie du textile*, du *commerce de détail de la papeterie et des fournitures de bureau*, du *commerce de détail de l'habillement*, de la *reprographie*, de *l'industrie du caoutchouc* et des *hôtels-café-restaurants*.

Depuis 2010, les résultats concernant le secteur général sont stables et près de neuf branches sur dix affichent chaque année un premier coefficient conforme au Smic, hormis les années 2011 et 2012 où un relèvement du Smic était intervenu en cours d'année. On enregistre pour l'année 2020, de moins bons résultats : moins de huit branches sur dix présentent une situation de conformité au Smic en vigueur. Cela s'explique par la difficulté pour les branches de mener des négociations en période de crise sanitaire et par toutes les conséquences économiques qu'a engendré la pandémie de la Covid-19.

Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la métallurgie, depuis la réunion du 1^{er} décembre, quatre branches (*métallurgie de la Côte-d'or, de l'Eure-et-Loir, de l'Oise et du Nord-Pas-de-Calais*) sont parvenues à conclure un accord avant la fin de l'année. Les résultats demeurent cependant nettement dégradés par rapport à ceux de l'année dernière. En effet, sur les 68 conventions couvrant plus de 5 000 salariés, seulement 39, soit 57% d'entre elles, disposent d'une grille conforme au Smic.

Fin 2019, seule une convention présentait encore des coefficients inférieurs au Smic en vigueur : *l'Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales* qui affichait trois coefficients inférieurs au Smic. Cette convention territoriale n'est pas parvenue à réactualiser sa grille en 2020.

Secteur du BTP (57 accords)

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 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 maîtrise (ETAM) du secteur du bâtiment.

Au 31 décembre 2020, la situation reste inchangée par rapport aux éléments présentés aux partenaires sociaux le 1^{er} décembre 2020, ainsi sur les 57 accords territoriaux examinés :

- Quarante-sept (soit 82%) couvrant plus de 929 000 salariés présentent une grille dont le premier coefficient est fixé au moins au niveau du Smic. Ce résultat est en baisse par rapport à celui de l'année dernière où 55 accords se trouvaient en situation de conformité.
- Dix accords (soit 18%) couvrant 271 000 salariés conservent des grilles où un coefficient est au moins inférieur au 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, 14 régions (contre 18 fin 2019) disposent d'une grille de minima conforme au Smic. Les huit autres régions (*Aquitaine, Auvergne, Corse, Limousin, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes*) affichent un à trois coefficients inférieurs au Smic, du fait de l'absence d'accord pour l'année 2020 ou une revalorisation insuffisante octroyée fin 2019 pour l'année 2020. Un accord avait toutefois été conclu dans toutes ces régions en 2019, sauf en Corse où le dernier accord remonte à 2014.

- En ce qui concerne les **ETAM**, 15 des 17 régions suivies disposent d'une grille conforme au Smic en 2020, la situation restant stable par rapport à 2019. Dans la région Rhône-Alpes, le dernier accord remonte à 2019 et le premier coefficient de la grille n'est que très légèrement inférieur au Smic (1 537 euros contre 1 539,42 euros). En Corse, aucun accord n'a pu être conclu depuis 2014.

Dans le secteur des **travaux publics**, toutes les régions suivies affichent, comme tous les ans, une grille de rémunérations annuelles garanties démarrant au moins au niveau de Smic. L'ensemble des régions ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020, et ce, le plus souvent en fin d'année 2019. Néanmoins, ces bons résultats sont intervenus avant la crise sanitaire et on note déjà que les accords habituellement pris en décembre de l'année N-1 pour une revalorisation en année N sont moins nombreux que l'année dernière à la même période.

Répartition par secteur du nombre de branches et champs conventionnels couvrant plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au Smic

	2016*		2017*		2018*		2019*		2020*	
	Nombre	%								
Secteur général dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	154	89 %	155	89 %	152	87 %	149	87 %	134	78 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	20	11 %	19	11 %	22	13 %	22	13 %	37	22 %
Total secteur général	174	100 %	174	100 %	174	100 %	171	100 %	171	100 %
Secteur métallurgie dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	61	90 %	63	93 %	54	79 %	67	98,5 %	39	57 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	7	10 %	5	7 %	14	21 %	1	1,5 %	29	43 %
Total secteur métallurgie	68	100 %								
Secteur du BTP dont :										
- 1 ^{er} coefficient > Smic	51	89 %	52	91 %	54	95 %	55	96,5 %	47	82 %
- 1 ^{er} coefficient < Smic	6	11 %	5	9 %	3	5 %	2	3,5 %	10	18 %
Total secteur BTP	57	100 %								

* Au 31 décembre.

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

4.2. UNE MOBILISATION AUTOUR DES SALAIRES CONTRASTÉE ET FORTEMENT MARQUÉE PAR LA CRISE SANITAIRE

A. Une mobilisation des partenaires sociaux en demi-teinte

En début d'année 2020, 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. 2241-2-1 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. Cependant, cette dynamique s'est concentrée sur le premier trimestre de l'année et on observe une chute de la part des accords signés après le mois de mars. Ainsi, 54,8% des accords signés l'ont été entre janvier et mars contre 45,1% en 2019. Le mois d'avril 2020 n'a enregistré que 2,7% des accords signés sur toute l'année. Ce chiffre historiquement faible est le résultat du premier confinement intervenu à la mi-mars, qui a paralysé momentanément les négociations en cours ou à venir.

En effet, le calendrier des négociations a été profondément bouleversé en 2020. Ainsi, contrairement aux années précédentes et malgré l'ouverture de négociations, moins nombreuses sont les branches qui ont pu réactualiser leur grille à hauteur du Smic dès la fin du premier trimestre, même si certaines d'entre elles disposaient d'un bas de grille resté conforme au Smic sur la base d'un accord antérieur.

Comme évoqué précédemment, la crise sanitaire a fortement impacté les négociations salariales de branche et a notamment fait passer des branches vertueuses en matière de négociation salariale en situation de non-conformité. Ainsi, des branches conformes depuis de nombreuses années ont vu leurs premiers coefficients se faire rattraper par le Smic en 2020, comme la *photographie*, les *entreprises de logistique de communication écrite directe* ou encore les *vins et spiritueux*. On note également la présence, parmi les branches non-conformes au Smic en vigueur, de branches frappées de plein fouet par l'épidémie de la Covid-19 par leurs activités de service comme les *hôtels-cafés-restaurants*, les *agences de voyage* ou encore la *coiffure*.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, alors que près de quatre branches sur cinq ont conclu un accord salarial en 2019, seulement une sur deux y est parvenue en 2020. Cette forte baisse s'explique par une moindre mobilisation dans le secteur de la métallurgie. En effet, seules 57% des conventions territoriales présentent une grille intégralement conforme au Smic. Néanmoins, l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du Smic a pu être atteint dans 78% des branches du secteur général. Bien qu'en baisse, ce chiffre reste relativement élevé et témoigne du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille rattrapé par le Smic.

Sur un plan qualitatif, les situations de blocage sont plus importantes et perdurent dans le temps. En 2020, 15 branches du secteur général sont en situation de non-conformité depuis plus de 1 an, alors qu'elles n'étaient que sept branches en 2019. Ainsi, certaines situations de blocage semblent avoir été intensifiées par la crise sanitaire.

L'objectif consistant à renouer le dialogue, là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a cependant été atteint dans certaines branches. 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 avec les branches en difficulté ou l'inscription des salaires à l'ordre du jour des commissions mixtes paritaires (*portage de presse*) afin d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour encourager les négociations de branche.

Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans des branches qui avaient fait l'objet d'une attention particulière les années antérieures et étaient parvenues à surmonter une situation de blocage (*les salariés du particulier employeur, les commerces et des services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le sport, les bureaux d'études techniques, etc.*).

Par ailleurs, sur les 22 branches du secteur général qui ne présentaient pas une grille conforme fin 2019, sept d'entre elles ont rehaussé leurs grilles au niveau du Smic, *via* la signature d'un accord. Il faut également souligner la conclusion d'accords dans des branches au poids important qui couvrent de nombreux salariés, notamment dans la branche de la *plasturgie* (124 200 salariés) ou encore de la *restauration rapide* (146 000 salariés).

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. Ces dernières restent particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du Smic et afficher ainsi un bas de grille chaque année supérieur 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 (*industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, miroiterie*) voire à un niveau supérieur comme pour la branche des *salariés du particulier employeur* qui s'engage à ce que le salaire horaire du premier coefficient soit au moins supérieur à 1% du Smic et souhaite ainsi fidéliser ses salariés.

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. 2241-2-1 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 2020 (*négoce de l'ameublement, import-export, fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*).

B. Certaines difficultés intensifiées par la crise sanitaire

Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont souvent rattrapés par la revalorisation annuelle 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 1^{er} 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 encore, le premier niveau des grilles s'établit dans de nombreuses branches au voisinage du Smic en vigueur. Ainsi, au 31 décembre 2020, le bas de grille est compris entre le Smic en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le Smic majoré de 1% dans 33,9% des branches (contre 39,8% en 2019) et dans 19% d'entre elles (contre 27% en 2019), le premier niveau est même compris entre le Smic et le Smic majoré de 0,5%. Si ces chiffres paraissent meilleurs que ceux de l'année dernière, c'est en raison d'un nombre de branche situé en dessous du Smic plus important (22% contre 18% en 2019). Ainsi, il faut les interpréter avec précaution.

La part de l'ensemble des branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au Smic majoré de 1% est toutefois en baisse (44% en 2020 contre 47% en 2019). Parmi ces branches, celles dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au Smic majoré de 2% et dont la conformité de la grille se trouve ainsi vraisemblablement assurée en cas de revalorisation du Smic, s'établit à 32,8%, chiffre quasi identique à celui de 2019, mais il convient de préciser que près de la moitié d'entre elles négocient leurs minima de branche sur la base de rémunérations annuelles garanties.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au montant du Smic (en %)

	2016*	2017*	2018*	2019*	2020*
< 95% du Smic	0,0	0,0	0,0	0,6	1,2
Entre 95 et 99,5%	8,0	9,8	10,3	11,1	16,4
Entre 99,5% et 100%	3,4	1,1	2,3	1,2	4,7
Entre 100% et 100,5%	29,3	32,8	28,7	26,9	19,3
Entre 100,5% et 101%	10,3	10,3	10,3	12,9	14,6
Entre 101% et 102%	21,3	13,2	14,4	14,6	11,1
Entre 102% et 103%	5,7	9,2	7,5	12,9	12,9
Entre 103% et 104%	5,7	8,0	9,8	5,3	2,9
Entre 104% et 105%	1,2	1,7	1,7	2,3	4,1
≥ 105%	14,9	13,8	14,9	12,3	12,9

* 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, de l'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.

En effet, généralement, moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du Smic après chaque revalorisation. En effet, alors que 78% des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2020, elles ne sont plus que 45% après la revalorisation du Smic de janvier 2021. Ce chiffre est légèrement plus élevé que pour les revalorisations intervenues en janvier 2018 et 2019 (41%) et en janvier 2020 (43%). Ce différentiel s'explique par une moindre revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021 : 0,99% contre 1,2% en 2020 et 1,5% en 2019.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au Smic (fixant le premier coefficient au moins au niveau du Smic) avant et après chaque revalorisation du Smic

Avant la revalorisation du Smic		Après la revalorisation du Smic	
Au 31 décembre 2016	89%	Au 1 ^{er} janvier 2017	48%
Au 31 décembre 2017	89%	Au 1 ^{er} janvier 2018	41%
Au 31 décembre 2018	87%	Au 1 ^{er} janvier 2019	41%
Au 31 décembre 2019	87%	Au 1 ^{er} janvier 2020	43%
Au 31 décembre 2020	78%	Au 1 ^{er} janvier 2021	45%

Source : ministère du Travail, de l'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 1^{er} janvier de respecter le nouveau taux du Smic.

Des points de blocage légèrement plus nombreux

Quelques branches connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. En 2020, ce phénomène s'est renforcé en lien avec la crise sanitaire. 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 direction général du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage.

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 2020. Ainsi, le dernier accord de la *distribution directe* remonte à 2013, et a été suivi de deux recommandations patronales. Malgré des rencontres organisées à la DGT avec les organisations patronales ainsi que les organisations syndicales, aucun accord n'a été trouvé à ce jour. Les *grands magasins et magasins populaires* se trouvent également en difficulté depuis plusieurs années, le dernier accord remontant à 2014. La négociation en commission mixte paritaire n'a pas permis d'aboutir à un nouvel accord et seule une recommandation patronale de 2016 a revalorisé les premiers coefficients de la branche. Notons également que la situation de la branche du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés* n'a pas évolué.

Cependant, sur les 63 branches ayant été au moins une fois en situation de conformité entre 2016 et 2020 présentées dans le tableau *infra* pages 320 et 321, une grande majorité d'entre elles l'ont été durant moins de 2 ans. Près de la moitié d'entre elles, l'ont été seulement durant 1 année et sont parvenues par la suite à relever leur grille au moins au niveau du Smic. C'est le cas notamment de la branche des *entreprises de vente à distance* et de celle du *sport*, qui depuis 2017 ont toujours présenté des grilles intégralement conformes au Smic. Très peu de branches connaissent des blocages pérennes : seulement 14 branches ont présenté des coefficients inférieurs au Smic durant 3 années ou plus. Notons également que seules deux branches ne sont pas parvenues à retrouver une situation de conformité depuis 2016, il s'agit de la branche du *négoce du bois d'œuvre et des produits dérivés* et de la *distribution directe*.

Certaines branches comme la *presse quotidienne régionale* et le *négoce du bois* sont engagées dans un processus de restructuration qui devrait à terme permettre de lever ces situations de blocage.

On remarque également que huit des 37 branches dont la grille démarre en dessous du Smic fin 2020 disposaient d'une grille conforme au Smic les années antérieures depuis au moins 2015 (la *coiffure*, les *commerces de la quincaillerie*, les *personnels au sol du transport aérien*, la *fabrication de l'ameublement*, *carrière et matériaux*, les *entreprises de logistique de communication écrite directe*, la *photographie* et les *vins et spiritueux*).

Enfin, certaines branches en situation de blocage depuis plusieurs années sont parvenues à conclure un accord en 2020. Ainsi, le *commerce de l'optique-lunetterie*, la *navigation de plaisance* et les *gardiens concierges* retrouvent une situation de conformité en 2020.

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 confirment la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés.

- Au 31 décembre 2020, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, s'inscrivent dans cette tendance globale à la stabilité, avec toutefois quelques petites variations par rapport à 2019.

En ce qui concerne la catégorie des **ouvriers**, les éventails mesurés se sont légèrement resserrés notamment pour le secteur général et celui du BTP. Ainsi, l'éventail total de la catégorie ouvriers s'élève en 2020 à 1,20 contre 1,21 en 2019.

Les éventails de la catégorie des **employés** présentent des mouvements contraires suivant les secteurs concernés. On observe une stabilité pour le secteur du BTP, un resserrement pour le secteur général et un léger élargissement pour le secteur de la métallurgie. L'éventail total de la catégorie professionnelle se resserre légèrement et passe de 1,07 en 2019 à 1,06 en 2020.

Les éventails concernant la catégorie des **professions intermédiaires** restent identiques à ceux de l'année précédente dans le secteur général ainsi que dans celui du BTP. En revanche, dans le secteur de la métallurgie, on constate la poursuite du resserrement de l'éventail moyen des professions intermédiaires qui passait de 1,76 en 2018 à 1,75 en 2019 et s'établit désormais à 1,74. Cependant, ce léger resserrement ne se répercute pas sur l'éventail total des salaires des professions intermédiaires qui reste à 1,40.

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 l'année précédente, l'ensemble de cadres de la *métallurgie* ayant bénéficié d'une revalorisation uniforme des salaires minima de 1,3%.

Dans le secteur général, l'éventail moyen se resserre légèrement et passe de 2,14 en 2019 à 2,13 en 2020, en décrochant ainsi avec le niveau de 2015 situé à 2,15.

En revanche, l'éventail des salaires présente un resserrement significatif dans le secteur du BTP et passe ainsi de 2,22 en 2019 à 2,19 en 2020. En effet, aussi bien dans le secteur du bâtiment que dans celui des travaux publics, les cadres classés au plus haut niveau de la grille ont bénéficié en 2020 de revalorisations moindres (respectivement 1,1% et 1,4%) que les premiers niveaux cadres (respectivement 2,8% et 2,6%), ce qui explique le resserrement mesuré. Il convient de souligner que cette évolution s'inscrit dans une tendance qui se poursuit depuis plusieurs années, l'éventail moyen des cadres du BTP étant passé de 2,33 en 2013 à 2,19 en 2020.

Toutefois, ces évolutions ne se répercutent pas sur l'éventail moyen des cadres tous secteurs confondus qui s'élève à 2,39 contre 2,38 en 2019. Il convient cependant de noter que cette hausse est minime et peut être considérée comme relevant d'une question d'arrondi⁽⁷⁾.

- 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 du secteur général et celui du secteur du BTP se resserrent en 2020. Ces resserrements restent toutefois légers, au vu de négociations salariales très impactées par la crise sanitaire. Ainsi, l'éventail total moyen du secteur général s'élève à 2,83 en 2020 contre 2,84 en 2019. Celui du BTP s'établit à 2,82 contre 2,83 en 2019.

Au contraire, on observe l'élargissement de l'éventail total moyen du secteur de la métallurgie. Ce résultat paraît surprenant puisque de nombreuses conventions territoriales présentent des premiers niveaux de grille en deçà du Smic (cf. *supra*), ce qui devrait conduire au resserrement automatique des éventails. Cela s'explique par la conclusion d'un accord pour la catégorie des cadres au niveau national qui octroie une augmentation de 1,3%. Malgré des premiers niveaux de conventions territoriales souvent rattrapés par le Smic, cette hausse pour la catégorie des cadres permet de préserver l'éventail total. Par ailleurs, il faut noter également la revalorisation intervenue dans la convention territoriale de la *région parisienne*, branche au poids important dans le secteur de la métallurgie, qui voit ses éventails de salaires s'élargir pour l'ensemble des catégories professionnelles concernées (ouvriers, employés, professions intermédiaires).

7) En effet, l'éventail salarial des cadres et ingénieurs, tous secteurs confondus, est passé de 2,382 (arrondi à 2,38) en 2019 à 2,385 (arrondi à 2,39) en 2020.

Les baisses enregistrées dans le secteur général et le secteur du BTP, sont compensées par l'évolution à la hausse de l'éventail moyen du secteur de la métallurgie. Cela explique que, tous secteurs confondus, l'éventail total moyen s'établit à 2,95 comme 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, en 2020, la crise sanitaire 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. 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
2016					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
BTP	1,46	1,24	1,37	2,29	2,85
TOTAL	1,2	1,08	1,41	2,4	2,99
2017					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,13	2,86
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,73
BTP	1,46	1,24	1,37	2,28	2,84
TOTAL	1,2	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
BTP	1,46	1,24	1,37	2,25	2,83
TOTAL	1,2	1,08	1,4	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
BTP	1,47	1,24	1,37	2,22	2,83
TOTAL	1,21	1,07	1,4	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
BTP	1,46	1,24	1,37	2,19	2,82
TOTAL	1,2	1,06	1,4	2,39	2,95

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, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

Liste des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins 1 année depuis 2016

IDCC	Branches du secteur général	2016	2017	2018	2019	2020
1411	Ameublement fabrication					X
1285	Artistiques culturelles entreprises	X		X		
1686	Audiovisuel, électronique, équipement ménager commerce	X				
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	X	X	X	X	X
158	Bois scieries travail mécanique					X
1747	Boulangerie-pâtisserie industrielle	X				X
1606	Bricolage vente au détail en libre-service	X	X			
1486	Bureaux d'études techniques	X				
1147	Cabinets médicaux			X		
2060	Cafétérias et assimilés chaînes	X		X	X	X
45	Caoutchouc industrie				X	X
135	Carrières et matériaux (Île-de-France)					X
1558	Céramique industrie			X		X
468	Chaussure commerce succursaliste		X	X		
44	Chimie industrie		X	X		
1307	Cinéma exploitation				X	
2592	Coiffure					X
573	Commerces de gros	X				
1517	Commerces détail non alimentaires			X		
1624	Confiserie chocolaterie commerce de gros	X		X		
179	Coopératives de consommation salariés		X	X		X
2372	Distribution directe entreprises	X	X	X	X	X
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels			X		
1405	Fruits et légumes, expédition exportation		X	X		
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles				X	
2021	Golf		X			
1483	Habillement, articles textiles commerce de détail	X			X	X
675	Habillement commerce succursales			X		X
247	Habillement industries		X			X
500	Habillement, mercerie, chaussure, jouet commerce de gros		X		X	X
2264	Hospitalisation privée			X		
1979	Hôtels-cafés-restaurants				X	X
1760	Jardineries graineteries			X		X
3013	Librairie					X
1611	Logistique communication directe					X
2156	Magasins grands populaires		X	X	X	X
83	Menuiseries charpentes			X		X
1423	Navigation de plaisance				X	
1431	Optique lunetterie de détail			X	X	
2089	Panneaux à base de bois industrie		X		X	X
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	X			X	X
2111	Particulier employeur salariés	X	X			
1996	Pharmacie d'officine		X			

IDCC	Branches du secteur général	2016	2017	2018	2019	2020
3168	Photographie					X
292	Plasturgie				X	
698	Presse quotidienne régionale			X	X	X
2098	Prestataires de services secteur tertiaire		X		X	
1351	Prévention sécurité entreprises					X
1683	Quincaillerie commerce					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
2511	Sport	X				
1557	Sports, articles et équipements de loisirs commerce	X	X			X
18	Textile industrie				X	X
1316	Tourisme social et familial organismes	X				X
275	Transport aérien personnel au sol					X
1413	Travail temporaire salariés permanents		X	X	X	X
2198	Vente à distance entreprises	X				
493	Vins et spiritueux					X
1710	Voyages tourisme agences personnel	X				X
	Total du nombre de branches	20	19	22	22	37

NB : pour les années 2016 et 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, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT.

Tableau des branches du secteur général en situation de non-conformité au moins de 1 an depuis 2016

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches en situation de non-conformité de manière constante de 2016 à 2019	2	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce Distribution directe entreprises
Branches ayant été quatre fois en situation de non-conformité	3	Cafétérias et assimilés chaînes Magasins grands populaires Travail temporaires salariés permanents
Branches ayant été trois fois en situation de non-conformité	9	Coopératives de consommation salariés Habillage, articles textiles, commerce de détail Habillage, mercerie, chaussure, jouet, commerce de gros Panneaux à base de bois industrie Papeterie, fournitures de bureau, commerce de détail Presse quotidienne régionale Reprographie Retraites complémentaires institutions Sports, articles et équipements de loisirs commerce
Branches ayant été deux fois en situation de non-conformité	22	Artistiques culturelles entreprises Boulangerie-pâtisserie industrielle Bricolage, vente au détail en libre-service Caoutchouc industrie Céramique industrie Chaussure commerce succursaliste Chimie industrie Confiserie, chocolaterie, commerce de gros Fruits et légumes, expédition exportation Habillage, commerce succursales Habillage industries Hôtels-café-restaurants Jardinerie, graineries Menuiseries charpentes Optique, lunetterie de détail Particulier employeur salariés Prestataires de service secteur tertiaire Restauration rapide Sérogaphie industrie Textile industrie Tourisme social et familial organismes Voyages tourisme agences personnel

	Nombre de branches	Branches concernées
Branches ayant été une fois en situation de non-conformité	27	Ameublement fabrication Audiovisuel, électronique, équipement ménager commerce Bois scieries travail mécanique Bureaux d'études techniques Cabinets médicaux Carrières et matériaux (Île-de-France) Cinéma exploitation Coiffure Commerce de gros Commerce de gros Espaces de loisirs, d'attractions et culturelles Gardiens concierges et employés d'immeubles Golf Hospitalisation privée Librairie Logistique communication directe Navigation de plaisance Pharmacie d'officine Photographie Plasturgie Prévention sécurité entreprises Quincaillerie commerce Remontées mécaniques Sport Transport aérien personnel au sol Vente à distance entreprises Vins et spiritueux

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – DGT.

5. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La grille de classification définit, pour toutes les entreprises d'une branche donnée, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés. **Avec neuf avenants conclus sur le thème des classifications en 2020, contre vingt l'année précédente, l'activité conventionnelle de branche est en nette diminution.**

9 AVENANTS CONCLUS

Sur les neuf accords recensés, aucun n'engage une refonte complète de la grille. Si le nombre de textes procédant à des refontes avait tendance à diminuer ces dernières années, c'est la première fois qu'aucune n'intervient au cours de l'année. En outre, **un seul** texte conventionnel procède à une modification substantielle de sa grille de classification. **Trois** textes instaurent des ajustements limités afin d'adapter leur classification aux réalités des emplois.

La question de la valorisation des parcours professionnels est de plus en plus présente parmi les accords relatifs aux classifications, puisque **deux** textes traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP). **Trois** textes traitent, quant à eux, de la reconnaissance d'un diplôme d'État et d'une certification.

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, de l'Emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C)

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des négociations de branche, il l'est aussi à titre secondaire à l'occasion de négociations sur d'autres thèmes, notamment celles sur les salaires.

L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune de la forte complexité des négociations sur ce thème du fait de la technicité des sujets traités, mais également des enjeux de ces négociations tant pour les représentants des salariés que de ceux des employeurs. En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des aspects multiples qui concernent 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 (code du travail, article L. 2253-1).

Ces négociations de branche nécessitent très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. L'article L. 2241-1 du code du travail prévoit d'ailleurs que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

5.1. UNE SEULE BRANCHE A PROCÉDÉ À UNE MODIFICATION SUBSTANTIELLE DE SA GRILLE DE CLASSIFICATION EN 2020

Accord conclu en 2020 portant refonte de la grille de classification

Titre de base	IDCC*	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Éclat (ex-animation)	1518	18 mai 2009	Critères classants	1 ^{er} octobre 2020	Critères classants

* Identifiant de convention collective.

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. Par ailleurs, 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 (cf. tableaux ancienne-nouvelle grille notamment).

C'est cette méthode qu'a retenu l'accord de la **branche éclat (ex-animation)**, seule branche ayant procédé à des modifications substantielles de sa grille de classification en 2020. Dans l'accord du 1^{er} octobre 2020, les organisations professionnelles font le constat de l'existence au sein de la branche de « difficultés d'adaptation et de prise en compte de situations professionnelles spécifiques émergentes » et justifient la nouvelle grille de classification en mettant en avant la nécessité de la rendre « plus cohérente aux réalités d'emplois actuels ».

L'accord est intéressant en ce qu'il lie étroitement les dispositions conventionnelles relatives à la rémunération et celles relatives aux classifications. Ainsi, au-delà du thème de la classification, cet accord instaure également un nouveau système de rémunération basé sur une double valeur de point ainsi que des évolutions de la rémunération en fonction de l'ancienneté, du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste et du contexte de l'emploi. Pour ce qui est de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle, elle passe par « l'application d'un taux de majoration sur le coefficient du groupe de rattachement, aboutissant à un

nouveau coefficient pour le salarié ». Il en est de même pour la valorisation liée au contexte de l'emploi pour laquelle un système de majoration liée à l'écart de points entre deux coefficients s'opère. On voit ici les liens étroits entre rémunération et classification, qui permettent, via la négociation collective, de construire des parcours professionnels alliant progression hiérarchique et revalorisation salariale.

Au sein de la nouvelle grille de classification, les quatre critères classants demeurent les mêmes que ceux précédemment définis dans l'accord du 18 mai 2009 actualisé le 5 décembre 2018 et sont des critères très fréquemment utilisés :

1. L'autonomie.
2. La responsabilité.
3. La technicité.
4. La dimension relationnelle.

Le système de classification mis en place s'articule autour de 11 groupes de classification (d'A à K), contre neuf précédemment. Deux groupes sont donc ajoutés par les partenaires sociaux. Il est précisé que le groupe auquel sera rattaché le salarié doit être déterminé « en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié ». À chaque groupe correspond un coefficient, eux aussi ayant été modifiés par l'accord.

Par ailleurs, les catégories socioprofessionnelles afférentes à chacun des groupes sont elles aussi adaptées à la nouvelle grille de classification. Ainsi, si les ouvriers demeurent affiliés au groupe A et B, les techniciens et agents de maîtrise sont classés au groupe C, D, E et F, tandis que les cadres correspondent aux groupes G, H, I, J, le groupe K étant celui des cadres dirigeants tels que définis par la loi et la jurisprudence. L'augmentation des groupes de classification se fait donc au profit de ces deux dernières catégories.

Le Titre V de l'accord s'applique à mettre en conformité les appellations de certifications avec le nouveau cadre national des certifications professionnelles. Il transforme le CQP animateur 1^{er} degré en CQP animateur/animatrice périscolaire et le reclasse au niveau 3.

A. La négociation des conditions d'entrée en vigueur des nouvelles grilles de classification

Classiquement, après la révision en profondeur d'une grille de classification, est prévu un délai, variable en fonction de l'ampleur des modifications pour l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Ainsi, le préambule de l'accord de la branche *éclat* (*ex-animat*) précise que « Les impacts étant divers et nombreux, les partenaires sociaux n'ont souhaité prévoir une entrée en vigueur du présent avenant qu'au 1^{er} janvier 2022 permettant ainsi d'accompagner au mieux les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche éclat face à ces changements. »

Cependant, les articles 1.5.3 et 1.5.4 de l'accord apportent quelques précisions pour les dispositions relatives à la classification :

- « Par dérogation à l'article 1.5.1 de la convention nationale collective, le coefficient du groupe A fixé à 247 points entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2021. » ;
- « À compter du 1^{er} janvier 2021, l'indice de rémunération des animateurs techniciens est fixé à 247 points. »

L'objectif serait ici d'instaurer une date d'effet plus proche afin de revaloriser plus promptement les coefficients et métiers concernés qui présentaient dans la précédente grille de classification un coefficient inférieur à celui débutant la nouvelle grille (245 contre 247).

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. Ainsi, il est prévu d'élaborer un guide d'application avant le 30 juin 2021. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une commission paritaire de suivi qui aura pour « mission de suivre et d'évaluer la mise en œuvre de cet avenant avec l'élaboration d'un premier bilan quantitatif et qualitatif au plus tard pour le 31 décembre 2025 ». Il est même prévu un possible recours à un cabinet d'expertise pour ce faire.

Enfin, le maintien du salaire fait souvent l'objet d'une clause dans les accords révisant les classifications. C'est également le cas au sein de l'accord analysé qui stipule que « dans le cas où le salarié est rattaché à un nouveau groupe avec un coefficient inférieur à celui détenu à la date d'entrée en vigueur du présent texte, il conviendra de retenir ce nouveau coefficient et de le compléter par des points distincts afin de maintenir la rémunération du salarié. »

5.2. 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 2020 conduit à constater que le tiers d'entre eux, soit trois textes émanant de deux branches, procèdent à des ajustements mineurs, comme :

- préciser les durées maximales dans certaines catégories avant une évolution (*expédition et exportation de fruits et légumes et enseignement privé indépendant*) ;
- modifier les dispositions relatives au cas d'activités multiples (*enseignement privé indépendant*).

Ces ajustements fréquents peuvent également porter sur les conditions pour le passage à un niveau supérieur, la création de nouveaux emplois-repères, la modification de coefficients, la suppression de niveau, la fusion de catégories, l'établissement d'une grille de correspondance, la procédure d'application de la nouvelle convention au sein des entreprises, etc.

Ces derniers 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 2020, cinq branches prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un CQP, d'un diplôme d'État ou d'un titre professionnel.

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
Coiffure	• Bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »
Fleuristes, vente et services des animaux familiaux	• CQP Assistant toileteur • Brevet de maîtrise Éducateur- comportementaliste canin-félin
Optique, lunetterie de détail	• Transformation du CQP « Opti-vision » en titre « Opticien spécialisé »
Notariat	• Diplôme supérieur de notariat • Diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage • Diplôme de notaire • Certificat d'aptitude aux fonctions de notaire
Huissiers de justice	• Attestation de réussite de clerc aux procédures

5.3. LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ÉTABLISSEMENT DES CLASSIFICATIONS

En 2020, le lien entre classification et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas abordé par les partenaires sociaux au sein des accords. Les années précédentes ont montré que ces derniers se contentaient souvent de rappeler les principes fixés par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. 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 (article L. 2241-15 du code du travail).

À défaut d'avoir pris en compte cet objectif lors de la négociation relative aux classifications, 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.

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 de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe afin d'adapter les différents dispositifs (intéressement, participation, plans d'épargne) au plus près des spécificités et des

besoins des acteurs. Toutefois, pour que ces mécanismes puissent être étendus à un plus grand nombre de salariés, et particulièrement à ceux employés dans les petites entreprises, les branches professionnelles ont été incitées par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte⁸) à négocier des accords d'épargne salariale qui pourront être facilement repris par les entreprises de la branche. La loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique (loi Asap) a prorogé cette obligation jusqu'au 31 décembre 2021.

12 ACCORDS ET AVENANTS CONCLUS

Les négociations de branche en 2020 ont permis l'adoption de 12 accords et avenants en matière d'épargne salariale, soit un nombre légèrement supérieur à celui de 2019 (huit accords collectifs et avenants signés), dont **sept sur l'intéressement**.

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. Néanmoins, le contexte sanitaire et économique a probablement ralenti la dynamique de négociation sur ce thème cette année et de nouvelles branches ont annoncé vouloir débiter en 2021 des négociations (*agences générales d'assurances, sucursalistes de la chaussure*).

6.1. LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE BRANCHE D'INTÉRESSEMENT DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION POSÉE PAR LA LOI PACTE

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 sur la négociation en matière d'intéressement se sont poursuivis cette année. En 2020, **trois branches** ont mis en place un premier accord permettant à leurs entreprises, et en particulier celles de moins de 50 salariés, de bénéficier d'un dispositif d'intéressement. Il s'agit des branches des *organismes de formation*, des *organismes de sécurité sociale* et de *la publicité*. **Trois autres branches** ont conclu des textes (quatre avenants) portant sur l'intéressement qui actualisent un dispositif d'intéressement de branche existant.

8) Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises).

Il s'agit de la branche des *exploitations frigorifiques, de l'ameublement négoce et du notariat*.

La branche des *organismes de formation* a négocié un accord cadre du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement. Il s'agit d'un accord type d'intéressement qui ouvre aux entreprises de moins de 50 salariés (qui représentent 98% des entreprises de la branche) la possibilité d'adhérer directement au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unilatérale de l'employeur. Les partenaires sociaux ont choisi de retenir comme seuil de déclenchement de l'intéressement l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4% du chiffre d'affaires de l'année N-1. Lorsque le résultat d'exploitation de l'année considérée est inférieur ou égal à 10% du chiffre d'affaires de l'année N-1, le montant global de l'intéressement est de 15% du résultat d'exploitation. Et lorsque le résultat d'exploitation de l'année considérée est supérieur à 10% du chiffre d'affaires hors taxes (HT) de l'année N-1, le montant global de l'intéressement est de 17% du résultat d'exploitation. La branche a retenu les critères de répartition suivants : 50% uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail) et 50% proportionnellement aux salaires.

La branche des *organismes de sécurité sociale* a rédigé un protocole d'accord d'intéressement signé le 23 juin 2020. Conclu au plan national, l'accord s'applique directement, à tous les organismes du régime général de la Sécurité sociale et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme. À cet effet, il est distingué deux parts dans l'intéressement, soit une part nationale et une part locale. La mesure des performances et les modalités pratiques de mise en œuvre de l'intéressement font l'objet d'annexes par branche de législation, l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS) et l'Institut national de formation disposant d'annexes spécifiques. Les indicateurs de performance sont fixés à partir des conventions d'objectifs et de gestion. Des seuils de déclenchement sont déterminés par branche de législation, tant pour la part nationale que pour la part locale. L'accord fixe la masse nationale d'intéressement maximale à 2,5% de la masse salariale de l'année de réalisation des performances, hors charges patronales, pour chacune des branches. En cours de période, ce montant peut, éventuellement, être majoré par voie d'avenant. Les masses nationales d'intéressement sont réparties à hauteur de 40% au titre de la part nationale et de 60% au titre de la part locale. Le montant de la prime d'intéressement est réparti dans chaque organisme de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires. Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de l'intéressement est proportionnel à la durée contractuelle de leur temps de travail. Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en fonction du temps de présence pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

La branche de la *publicité*, en revanche, a établi par l'accord du 20 janvier 2020, un mode d'emploi relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement. Ce mode d'emploi est destiné à permettre aux entreprises de la publicité,

n'ayant pas de dispositif d'intéressement de mettre en place, par accord d'entreprise, leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificité et d'attirer leur attention sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

La branche des *exploitations frigorifiques* a conclu, le 12 juin 2020, un avenant à son accord d'intéressement du 21 février 2019 pour tenir compte des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui prévoit que 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. L'avenant conclu par la branche des *exploitations frigorifiques* précise que la branche n'est pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables au sein des entreprises de moins de 50 salariés et qu'en conséquence, elle renvoie les entreprises vers les exemples d'accord proposés dans l'accord de branche initial afin de leur faciliter l'accès à un dispositif d'intéressement.

La branche de *l'ameublement négoce* a également conclu un avenant le 6 février 2020 modifiant son accord d'intéressement du 14 novembre 2017. Il actualise la clause fixant le plafond individuel de versement passé de la moitié du plafond de la Sécurité sociale (Pass) à trois quarts du Pass avec l'entrée en vigueur de la loi Pacte au 1^{er} janvier 2020.

La branche du *notariat* a conclu en 2020 deux avenants à son accord d'intéressement du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement. En l'absence de demande d'extension, l'avenant du 23 janvier 2020 acte que l'entrée en vigueur de l'accord de branche d'intéressement était conditionnée à l'obtention du rescrit favorable de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), afin que les formules proposées ouvrent droits aux exonérations légales de cotisations sociales. Il précise que, par courrier en date du 4 décembre 2019, l'Acos a transmis sa position et a conclu à la conformité des formules de calcul sous réserve de précisions. Ainsi, l'entrée en vigueur de l'accord est remplacée par la date du 31 mars 2020 et la formule de calcul proposée à l'option n° 3 intitulée « dispositif basé sur le résultat net comptable par tranche par associé » est supprimée, l'option n° 4 intitulée « dispositif basé sur la hausse du nombre d'actes » devenant l'option n° 3. Le deuxième paragraphe de cette option est modifié comme suit, s'agissant de la signification du terme « actes » : « la notion d'acte s'entend de l'ensemble des actes authentiques reportés sur le répertoire officiel ainsi que les déclarations de successions réalisées par l'office ayant fait l'objet de la déclaration annuelle professionnelle (Dap) auprès du conseil supérieur du notariat. » La branche a ensuite conclu un avenant le 20 février 2020 à l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 rectifiant la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 au 1^{er} mars au lieu du 31 mars, à la suite d'une erreur matérielle.

6.2. LES TEXTES ACTUALISANT UN RÉGIME DE PARTICIPATION, UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI) OU UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI) ET INSTITUANT UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI)

Cinq autres textes portant sur l'épargne salariale ont été conclus en 2019. Ils actualisent un dispositif de plan d'épargne salariale de branche et l'un d'eux instaure un Percoi.

La branche de *l'import-export et du commerce international* a conclu, le 16 septembre 2020, un avenant de refonte de l'accord relatif à l'épargne salariale du 22 juin 2009 instaurant un régime de participation et un PEI et un Percoi afin d'adapter l'accord de participation et le PEI aux évolutions législatives intervenues depuis 2016 – comme la création du cas de déblocage pour violence conjugale, le nouveau mode de calcul des seuils d'effectifs, l'augmentation du plafond de répartition, l'aide à la décision, l'obligation d'information individuelle du salarié, etc. – et de créer un Percoi de branche.

La branche de *l'ameublement négoce* a conclu, le 6 février 2020, un avenant à l'accord de participation du 11 octobre 2017, modifiant le plafond de la rémunération à prendre en compte pour la répartition de la réserve spéciale de participation proportionnelle aux salaires qui est passé de 4 Pass à 3 Pass avec la loi Pacte.

La branche du *BTP* a conclu, le 19 septembre 2020, trois avenants. Un avenant à l'accord-cadre du 25 janvier 2018 relatif aux plans d'épargne interentreprises, un avenant à l'accord-cadre du 25 janvier 2018 relatif au règlement du PEI à 5 ans (PEI-BTP) et un avenant à l'accord-cadre du 25 janvier 2018 relatif au règlement du Perco interentreprises (Perco-BTP). Ces trois avenants visent à mettre en conformité les dispositifs de plans d'épargne salariale proposés par la branche du *BTP* avec les évolutions législatives, notamment les dispositions de la loi Pacte, de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite et le décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite. En outre, l'avenant relatif au règlement du Perco interentreprises (Perco-BTP) supprime l'une des deux options de formule d'abondement proposées lorsque l'employeur décide de verser un abondement, pour ne conserver que celle permettant à l'entreprise d'abonder tous les types de versements des bénéficiaires (versement volontaire, participation, intéressement, etc.) ou seulement certains d'entre eux en déterminant les taux d'abondement conformément aux dispositions suivantes :

- Au minimum 50% sur la partie du versement annuel du bénéficiaire inférieure à 320 euros, sans que le montant de l'abondement puisse être inférieur à 160 euros.

- Au minimum 25% sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 320 euros et 770 euros.
- Au minimum 10% sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 770 euros et 8% du Pass. Toutefois, le taux retenu pour cette tranche de versement doit être inférieur ou égal à ceux qui ont été fixés pour les deux premières tranches.

L'entreprise peut par ailleurs retenir un plafond d'abondement, par an et par bénéficiaire, pouvant être égal, au choix de l'entreprise, à 2%, 4%, 6%, 8%, 10%, 12% ou 14% du Pass.

7. LA NÉGOCIATION SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1. LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

A. Focus sur les accords Covid-19 d'entreprise et de branche

L'année 2020 a été marquée par la signature de nombreux accords d'entreprise et de branche qui visent, dans le contexte de l'épidémie de la Covid-19, à adapter les conditions de prise de congés payés.

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. Cette mesure est valable jusqu'au 30 septembre 2021.

L'objectif est de permettre aux entreprises d'accorder rapidement, et, le cas échéant, par anticipation, des congés aux salariés lorsque l'activité connaît une baisse importante en raison de l'évolution de la situation sanitaire. La reprise d'activité s'en trouve facilitée par la suite.

Les accords de branche

19
ACCORDS
DE BRANCHE

En 2020, 19 accords de branche – applicables dans 21 branches – ont été signés pour mettre en place les mesures permises par l'ordonnance susmentionnée.

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.

Aux termes de l'ordonnance, l'ensemble de ces mesures ne peut concerner que 6 jours de congés au maximum.

Néanmoins, certains accords n'ont fait qu'un usage limité des possibilités ouvertes par l'ordonnance et d'autres ont prévu des clauses plus favorables pour les salariés.

Ainsi, la plupart des accords négociés (12 sur 19) ont prévu un délai de prévenance plus long que le seul jour franc permis par l'ordonnance. Ainsi, l'avenant n° 85 du 20 avril 2020 à la convention collective nationale (CCN) de l'*immobilier* consacré à la prise de congés payés dans le contexte de l'épidémie de la Covid-19 réduit le délai de prévenance à 7 jours calendaires.

Par ailleurs, **sept accords** de branche limitent le champ d'application des mesures dérogatoires. Ainsi, l'accord du 27 avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans la CCN des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* exclut de son champ d'application les salariés ayant acquis moins de 10 jours de congés, ou ayant poursuivi leur activité dans le cadre du télétravail, ou encore s'étant vus imposer les dates de prise de jours de réduction du temps de travail (JRTT). Certains accords, comme l'accord national du 8 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 dans la CCN de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent*, stipulent que les jours de congés déjà posés volontairement par le salarié sont déduits du nombre de jours de congés mobilisables dans les conditions dérogatoires.

Trois accords prévoient l'octroi de jours de congés supplémentaires aux salariés, à prendre sur l'année civile 2021, en cas d'application de l'accord de branche dans l'entreprise :

- un jour de congé supplémentaire dans la branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* et dans la branche du *négoce de l'ameublement* ;
- un jour de congé supplémentaire pour les entreprises de moins de 50 salariés et 2 jours supplémentaires pour les entreprises de plus de 50 salariés dans la branche de l'*immobilier*.

Deux autres accords – dans la branche des *services de l'automobile* et dans la branche des *entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts* – précisent que les jours de congés fractionnés en application de l'accord (donc sans accord du salarié) ouvrent droit à l'octroi de jours de congés supplémentaires.

Par l'intégration de ces clauses, les partenaires sociaux ont entendu maintenir l'application des stipulations des conventions collectives applicables, alors que l'ordonnance leur permettait de s'en exonérer.

Par ailleurs, **huit** accords fixent un ordre de priorité dans les jours qui peuvent être utilisés dans des conditions dérogatoires. Ainsi, l'accord du 8 avril 2020 dans la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeaux* portant sur l'organisation du travail face à l'épidémie de la Covid-19 stipule que les jours de congés peuvent être mobilisés par l'employeur dans l'ordre de priorité suivant : les congés payés acquis et non pris, les congés d'ancienneté conventionnels et enfin les congés payés acquis pendant la période de référence actuelle, qui sont donc à prendre par anticipation.

La plupart des accords adoptent le même ordre de priorité. Toutefois, deux accords, dans la branche du *commerce de détail non-alimentaire* et dans la branche des *cabinets vétérinaires*, interdisent la prise de congé par anticipation.

Certains accords prévoient d'autres types de garanties pour les salariés :

- L'accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l'article 1^{er} de l'ordonnance du 25 mars portant mesures d'urgence pris dans la branche des *entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances* prévoit, en contrepartie de son application, le maintien intégral de la rémunération pour les salariés placés en activité partielle.
- L'accord du 10 avril 2020 relatif à la mise en place des mesures d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 en matière de congés payés au sein du *commerce succursaliste de la chaussure* prévoit, si un salarié dispose d'un reliquat de plus de 6 jours de congés pour la période de référence en cours, la possibilité de reporter 5 jours de congés sur l'année suivante, ou de les placer sur un compte épargne-temps. L'accord crée ainsi, en faveur des salariés, un motif de report des congés non prévu par le code du travail.

Les accords d'entreprise

De nombreux accords d'entreprise ont également été signés en application de l'ordonnance du 25 mars 2020. Le cas échéant, ils priment sur l'accord de branche.

Plus de 9 000 accords ont été pris pour adapter les conditions d'organisation des entreprises pendant la crise sanitaire, sans qu'il puisse être précisément établi qu'ils l'ont été en application de l'ordonnance du 25 mars 2020.

Relevons toutefois un accord particulièrement emblématique : l'accord LCL portant sur des mesures exceptionnelles en matière de congés payés et réduction du temps de travail (RTT) dans le cadre de la pandémie de la Covid-19 du 7 avril 2020 permet à l'employeur d'imposer la prise ou la modification des dates de prise de 5 jours de congés payés. Le délai de prévenance est de 3 jours francs (soit davantage que le seul jour franc permis par l'ordonnance). L'accord réduit le nombre de jours pouvant être imposés pour les salariés dont les droits à congés ne sont pas complets, au prorata. Par ailleurs, les jours de congés payés déjà validés

et à prendre pendant la période d'application de l'accord sont décomptés du total des jours qui peuvent être imposés.

L'accord porte également sur la prise des JRTT : il permet à l'employeur d'imposer la prise ou la modification des dates de prise de 5 jours ouvrés de RTT (alors que l'ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de reporter jusqu'à 10 jours de RTT). Le délai de prévenance est de 3 jours francs. Cette règle s'applique uniquement aux salariés disposant de 20 RTT ou plus pour l'année 2020. Pour les autres salariés, elle s'applique au prorata.

Enfin, pour les salariés en arrêt de travail spécifique pendant la Covid-19 (pour garde d'enfant par exemple), la prise de congés et de jours de RTT est imposée à l'issue de cet arrêt, sauf s'il dure 30 jours au plus, auquel cas le salarié en est exonéré.

Au total, cet accord est donc équilibré : il assortit les mesures temporaires permises par l'ordonnance d'un certain nombre de garanties pour les salariés.

B. 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 2020⁹⁾ crée une exception temporaire à ce principe : elle permet, jusqu'au 30 juin 2021, de monétiser la 5^e 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.

Ainsi, l'accord relatif aux problématiques santé et emploi dans le cadre de la crise sanitaire signé par le groupe Valeo prévoit la ponction de 1 jour de congé aux cadres, qui bénéficient déjà d'un maintien de rémunération intégral pendant les périodes d'activité partielle, pour alimenter un fonds de solidarité. Des dons de jours supplémentaires peuvent être effectués sur la base du volontariat du salarié. Le fonds ainsi récolté vise à compenser les pertes de rémunération des salariés non cadres placés en activité partielle, notamment sur la période de mars à avril 2020.

9) 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.

C. Les accords hors Covid-19

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 » (article L. 3121-1 du code du travail).

Dès lors, le travail effectif induit trois conditions cumulatives. Le salarié doit :

- être à la disposition de l'employeur ;
- se conformer à ses directives ;
- ne pas pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La vérification du respect des durées maximales de travail s'effectue donc sur la base du travail effectif.

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 2020, aucun accord de branche n'est venu instaurer ou modifier un régime d'équivalence.

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 n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du golf du 13 juillet 1998 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 est considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, il consacre le fait que les temps des pauses constituent du travail effectif indépendamment du fait que les critères définis à l'article L. 3121-1 soient 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⁽¹⁰⁾.

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 2020 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 deux journées de travail.

Un accord collectif peut toutefois prévoir d'abaisser cette durée à un minimum de 9 heures consécutives, sous réserve que le salarié bénéficie ultérieurement d'un repos compensateur. Lorsque l'attribution de ce repos compensateur n'est pas possible, des contreparties d'autre nature, y compris financières, peuvent être négociées.

La Cour de cassation a dégagé un principe⁽¹¹⁾ 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° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCN du sport suite aux réformes successives du droit du travail qui précise que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi.

Les congés payés

Les congés payés doivent être pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} 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 22 de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du golf du 13 juillet 1998 prévoit, en vue de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, de permettre aux structures de la branche qui le souhaitent d'opter pour une période

10) Article L. 3121-19 du code du travail.

11) Cass, soc, 23 septembre 2009, n° 07-44226, publié au bulletin.

de référence d'acquisition et de prise de congés payés correspondant à l'année civile.

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 2^e semaine. Le salarié doit en effet bénéficier dans tous les cas de 2 semaines de congés payés continus.

L'accord du 10 novembre 2020 relatif aux temps partiels de la branche des *organismes de formation* prévoit que l'employeur fixe l'ordre des départs en congés en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder, sous réserve des droits acquis à la date de départ en congés, un congé commun d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année pendant la période de prise principale des congés.

7.2. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel étant identifié comme une possible source de précarité, les salariés concernés ont bénéficié d'un renforcement de leur protection depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Cette protection se matérialise d'abord par la définition d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires de travail et par la mise en place d'une majoration de 10% des heures complémentaires accomplies dès la 1^{ère} 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. L'importance du domaine exclusif de la branche pour le travail à temps partiel

7
ACCORDS
DE BRANCHE
CONCLUS

En 2020, sept accords de branche relatifs au travail à temps partiel ont été conclus (dans les branches de *l'enseignement privé indépendant*, des *mareyeurs-expéditeurs*, du *notariat*, des *organismes de formation*, du *sport*, des *taxis*, *transports routiers* et *activités auxiliaires du transport*).

Au total, 100 accords ont été conclus sur le temps partiel depuis 2013. Ce sont près de 90 % des salariés à temps partiel des 31 branches⁽¹²⁾ 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⁽¹³⁾.

La possibilité de définir une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures

Dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances. Par conséquent, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche définissant leur propre durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures.

À trois exceptions près (*restauration rapide, entreprises de propreté et services associés, cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, d'une durée minimale hebdomadaire de travail.

Le principal enseignement de l'instauration du principe d'une durée minimale est que la grande majorité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel s'est emparée de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Cette possibilité de déroger à la durée minimale correspond à la volonté du législateur de répondre de manière satisfaisante à la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal de travail.

Ainsi, 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. C'est le cas par exemple de l'accord signé le 10 novembre 2020 par la branche des *organismes de formation*, qui fixe une durée minimale de travail de 14 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel, à l'exclusion des salariés en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux, des salariés embauchés pour remplacer provisoirement un salarié titulaire d'un contrat de travail comportant une durée

12) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/Media/Files/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/etudes-d-impact-des-lois/ei_art_39_2013/ei_securisation_emploi_cm_06.04.2013.pdf.pdf

13) 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 1^{er} mai et les congés payés.

de travail à temps partiel inférieure à 14 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel, des salariés dont les missions répondent à une demande exceptionnelle et des salariés à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite. Pour ces salariés, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée par la branche à 3 heures par semaine.

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.

Ainsi, dans la branche des *organismes de formation*, les horaires de travail à temps partiel sont regroupés sur des journées ou demi-journées dont le nombre varie en fonction de la durée de travail hebdomadaire. Lorsque cette dernière est égale à 14 heures, les horaires sont regroupés au plus sur 5 demi-journées ou 3 journées. À l'inverse, lorsque celle-ci est égale à 3 heures, les horaires de travail sont regroupés sur 1 demi-journée. L'accord précise en outre que le regroupement des demi-journées sur une même journée ainsi que la régularité des plannings doivent être privilégiés.

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, ceux conclus en 2020 dans les branches des *organismes de formation*, des *mareyeurs-expéditeurs*, du *notariat* ou encore des *taxis* prévoient 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.

La possibilité de prévoir un taux de majoration des heures complémentaires adapté

Les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel

Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10%.

Dix-neuf branches fixent des taux supérieurs à 10% dès la 1^{ère} heure complémentaire. L'accord conclu le 1^{er} décembre 2020 dans la branche des *organismes de formation* prévoit par exemple une majoration des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail de 20%.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée du temps partiel

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche étendu) donnent lieu à un paiement majoré de 25%. Une convention ou un accord de branche étendu peut toutefois prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10%.

Seules **cinq branches** fixent un taux de majoration inférieur au taux légal supplétif de 25% pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat. En 2020, aucun accord de branche n'a prévu de stipulation sur ce point.

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. Trente-neuf 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 10 novembre 2020 par la branche des *organismes de formation* fixe à quatre le nombre d'avenants pouvant être conclus chaque année avec un même salarié et l'avenant conclu le 19 octobre 2020 par la branche de *l'enseignement privé indépendant* fixe ce plafond annuel à cinq.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration de rémunération dans 31 accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25%, 14 accords prévoyant de majorer ces heures de 10% ou 12%. L'accord signé le 10 novembre 2020 par la branche des *organismes de formation* prévoit un taux de majoration de ces heures de 20% ou

donne droit, au choix du salarié, à un repos d'une durée équivalente. Dans la branche de l'enseignement privé indépendant, les heures faisant l'objet d'avenants pour complément d'heures sont majorées à hauteur de 10% pour les trois premiers avenants, et à hauteur de 25% pour les deux suivants.

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 2020 dans les branches des *mareyeurs-expéditeurs*, des *taxis* et des *transports routiers et activités auxiliaires du transport*.

B. La négociation sur les autres aspects du travail à 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 conclus en 2020 sur le travail à temps partiel ne prévoient pas de stipulations dérogatoires s'agissant des coupures d'activité.

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.

Les accords conclus le 26 novembre 2020 par la branche des *mareyeurs-expéditeurs* et le 1^{er} décembre 2020 par la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* prévoient la mise en place d'un temps partiel aménagé dans l'entreprise ou l'établissement. Dans ce cadre, la durée minimale de travail à temps partiel a été fixée à 1 140 heures par an dans la branche des *mareyeurs-expéditeurs*, et à 800 heures par an dans celle des *transports routiers et activités auxiliaires du transport*.

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 2020 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 (*entreprises d'architecture, huissiers de justice, organismes de formation, personnel des agences de voyages et de tourisme, personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, personnel sédentaire des entreprises de navigation, Pôle emploi, sociétés d'assurances, transports routiers et activités auxiliaires du transport*).

La branche des *personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes* prévoit que les salariés bénéficient d'un entretien lors de leur passage à temps partiel afin d'adapter leurs missions et leurs objectifs à leur nouveau temps de travail.

L'accent est également mis, dans certaines branches, sur l'égal accès à la formation professionnelle (*organismes de formation, personnel des agences de voyages et de tourisme, personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes*).

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 (*organismes de tourisme, personnel des agences de voyages et de tourisme, personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, sociétés d'assurances*). À titre d'exemple, l'accord conclu le 3 novembre 2020 dans la branche des *organismes de tourisme* prévoit que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel doit être identique, au regard des 3 dernières années, à celle des salariés à temps plein. Lorsqu'un écart est constaté, une correction doit être appliquée sur les 3 prochaines années.

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 (*huissiers de justice, sociétés d'assurances, transports routiers et activités auxiliaires du transport*). La branche du *personnel des agences de voyages et de tourisme* rappelle à cet égard que les postes vacants ainsi que leur description détaillée doivent obligatoirement être portés à la connaissance des salariés.

Enfin, plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociés en 2020 prévoient la collecte d'indicateurs sexués au niveau de la branche sur le temps partiel. C'est le cas par exemple de l'accord conclu par *Pôle emploi* le 20 octobre 2020.

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.

Ainsi, en 2020, seules la branche des *mareyeurs expéditeurs* et la branche *cynégétique* prévoient un cadre de référence annuel du décompte du temps de travail. L'accord du 26 novembre 2020 ajoute une annexe à la convention collective des *mareyeurs expéditeurs* permettant un aménagement du temps de travail sur 1 année civile. Dans une branche d'activité qui compte essentiellement des petites entreprises (94% des entreprises emploient moins de 50 salariés parmi lesquelles 58% comptent moins de 10 salariés), cet accord de branche intéresse ces dernières qui peuvent connaître des difficultés pour négocier en raison du faible nombre de salariés qu'elles emploient.

Par ailleurs, d'autres entreprises continuent à négocier 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.

Ainsi, un accord d'entreprise conclu le 24 décembre 2020 au sein de la SNC Senso a prévu un aménagement du temps de travail sur l'année pour répondre aux variations de fréquentation et aux fluctuations saisonnières du secteur de l'hôtellerie qui nécessitent de la flexibilité dans l'organisation de la durée du travail.

La négociation de branche s'adapte aux conséquences de la crise sanitaire

L'analyse de l'accord temporaire pour la branche *jardinerie-graineterie*, conclu le 5 mai 2020 pour une durée déterminée de 34 semaines, montre que les partenaires sociaux souhaitent prévenir les conséquences économiques résultant de la fermeture temporaire des entreprises en raison de la crise sanitaire. Avec une perte de chiffre d'affaires de 32 % pour les entreprises de ce secteur sur le 1^{er} trimestre 2020, les partenaires sociaux organisent l'aménagement du temps de travail pour préparer la reprise progressive de l'activité.

Ainsi, cet accord applicable pour les seules entreprises de moins de 50 salariés offre la possibilité à ces dernières de répartir la durée légale sur une séquence pluri-hebdomadaire de 21, 30 ou 34 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 cette année 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 *promotion immobilière* conclu le 28 septembre 2020 précise notamment les incidences des absences sur la rémunération et les incidences des départs et arrivées en cours de période de rémunération. L'accord prévoit notamment une retenue sur la rémunération en cas d'absence non rémunérée du salarié (suspension du contrat, congés sans solde, etc.) 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 la période annuelle.

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 difficultés relatives à la charge de travail, l'accord de la branche *promotion immobilière* conclu le 28 septembre 2020 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. L'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du *golf* du 13 juillet 1998 établit un planning annuel prévisionnel veillant à une répartition équilibrée du travail sur l'année en concertation entre le cadre et son responsable. Ces deux accords prévoient également un relevé de déclaration mensuelle des journées de travail tenu par les salariés concernés.

Le respect du droit à la déconnexion fait l'objet d'une attention particulière. Ainsi, l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du *golf* du 13 juillet 1998 ouvre la possibilité pour le salarié d'avertir sans délai son employeur pour trouver une solution alternative s'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos. Conclu le 11 février 2020, l'avenant de l'accord relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement relevant de la convention collective des *ports de plaisance* précise que l'usage par le salarié de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

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.

Quatre accords de branche ont abordé en 2020 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 des taxis, de la fabrication de l'ameublement, de l'industrie de la fabrication du ciment et du bricolage vente en détail libre-service.

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^{èmes} heures et les suivantes.

Les accords précités ne s'écartent pas des taux supplétifs, à l'exception de l'accord de la branche des taxis relatif à l'aménagement du temps de travail conclu le 5 février 2020. Il prévoit les taux de majoration suivants : 15% de la 36^e à la 39^e heure, 25% de la 40^e à la 43^e heure, 50% à partir de la 44^e heure. Les autres accords citent explicitement les taux légaux ou restent silencieux, entraînant l'application des taux légaux supplétifs.

Par ailleurs, la négociation est particulièrement active au niveau de l'entreprise sur ce sujet. Cette dernière a la faculté d'abaisser les taux de majoration prévus à titre supplétif par le code du travail. Elle ne peut toutefois abaisser ce taux en-deçà de 10%. Par un accord d'entreprise conclu le 23 décembre 2020, la société E.S.I. France a utilisé cette possibilité en fixant le taux de majoration unique des heures supplémentaires à 10%.

Le repos compensateur équivalent comme alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé pour tout ou partie par un repos de durée équivalente. Le calcul de la durée de ce repos tient compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires. Ce remplacement est décidé par accord d'entreprise, ou, à défaut, de branche. Dans le cas où l'entreprise serait dépourvue de délégués syndicaux, le repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur si les institutions représentatives du personnel ne s'y opposent pas.

La branche de *fabrication de l'ameublement* ouvre la possibilité aux salariés de choisir un paiement en repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires comprises entre la 131^e heure et la 200^e heure en cas de décompte de la durée du travail sur l'année. Elle précise que ce repos doit être pris dans un délai de 6 mois de l'année civile suivant l'année à laquelle il se rapporte.

Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires adaptés à la crise sanitaire

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.

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire et notamment à l'augmentation de la mortalité, les partenaires sociaux de la branche de *fabrication de l'ameublement* prévoient d'augmenter temporairement le contingent d'heures supplémentaires pour les salariés dont l'activité est liée à la production des entreprises exerçant à titre principal l'activité de fabrication de cercueils. Ainsi, initialement fixé à 150 heures par an et par salarié et à 130 heures par an et par salarié en cas d'annualisation du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires passe à 220 heures pour les premiers et 200 heures pour les seconds concernant les années 2020 et 2021. Il se rapproche donc du contingent supplétif prévu par le code du travail.

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.

La branche des *taxis* prévoit en cas de dépassement du contingent, un repos de 100% en sus du paiement majoré de l'heure pour les entreprises de 20 salariés au plus et un repos de 125% en sus du paiement majoré de l'heure pour les entreprises de plus de 20 salariés. Il précise que ce repos se fait au choix du salarié et, à défaut, de l'employeur.

D. La négociation sur le travail de nuit

L'article L. 3122-1 du code du travail pose le principe du caractère dérogatoire du travail de nuit. Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Dans ce cadre, il revient aux partenaires sociaux d'apporter des justifications au recours au travail de nuit, d'adopter des mesures assurant la santé et la sécurité des travailleurs et de prévoir les contreparties. À l'exception du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleurs de nuit sur une période de référence, qui relève de la branche, toutes les autres stipulations de la convention d'entreprise prévalent sur celles prévues par la convention de branche.

Pour l'année 2020, **trois accords** abordent le sujet du travail de nuit.

Dans la branche de l'*assistance*, l'avenant n° 45 à la convention collective signé le 4 février 2020 rappelle que le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes sont des facteurs de pénibilité pour les salariés. Outre le fait que cet avenant améliore les contreparties jusqu'alors prévues, en termes de repos compensateur (5% des heures travaillées en plage de nuit), et de rémunération (au minimum de 40% entre 21 heures et 7 heures), il comporte des mesures permettant d'améliorer les conditions d'emploi des salariés amenés à travailler la nuit. Ces mesures consistent, notamment, à augmenter les temps de pause (30 minutes après 4 heures de travail), organiser le confort du repos pendant les temps de pause, ou encore à prendre en compte le sujet des moyens de transport permettant d'assurer la sécurité des travailleurs. À noter également que cet accord mentionne la situation spécifique des travailleurs de nuit isolés pour lesquels les entreprises devront particulièrement s'attacher à évaluer les risques.

S'agissant de la branche des *taxis*, l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail prévoit, pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, outre des contreparties en repos compensateur, une majoration de 10% de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures. Cette compensation peut, en partie, être transformée en repos crédité sur un compte temps, sans que cette compensation puisse être réduite à moins de 5%. Par ailleurs, cet accord rappelle que les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de la vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

Enfin, l'avenant n° 10 du 7 juillet 2020 à la CCN des *sucretries, sucretries-distilleries et raffineries de sucre* revalorise l'indemnité pour le travail en poste de nuit qui passe ainsi de 12,5% à 15%.

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. Un seul avenant portant sur la période d'essai a été conclu en 2020

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). Un accord de niveau inférieur ne peut pas prévoir le renouvellement. 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.

Seul l'avenant 2020/1 portant révision de la convention collective nationale (CCN) *des distributeurs conseils hors domicile* prévoit des dispositions relatives à la période d'essai. En l'espèce, cet avenant prévoit l'application stricte des dispositions législatives : 2 mois pour les ouvriers et les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Ces périodes initiales pouvant être renouvelées une fois pour une période maximale identique à la durée initiale uniquement si un accord de branche étendu le prévoit.

B. En 2020, quatre branches ont conclu des accords portant sur les transferts de salariés

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités dite « loi LOM » a défini un dispositif de transfert automatique des contrats de travail en cas de changement d'exploitant d'un service de transport public routier de voyageurs. Ce dispositif est prévu à l'article L. 3317-1 du code des transports, lequel prévoit que les contrats de travail des salariés subsistent avec le nouvel employeur dès lors qu'un accord de branche étendu 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*.

En application de ces dispositions légales, la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport*, d'une part (accord du 3 juillet 2020), et la branche des *réseaux de transport public urbain de voyageurs*, d'autre part (accord du 21 octobre 2020), ont adopté chacune un accord relatif au transfert de salariés en cas de changement d'exploitant.

Ces deux accords de branche prévoient notamment quelles sont les informations transmises aux salariés transférés durant les différentes phases d'attribution du contrat de service public, ainsi que les modalités d'accompagnement individuel et collectif mises en place pour les salariés transférés. Elles prévoient également le devenir des stipulations conventionnelles de l'entreprise cédante aux salariés transférés, et les conditions de maintien de leur rémunération, ainsi que les autres garanties dont ils bénéficient.

La branche des *entreprises de prévention et de sécurité* a adopté un avenant à l'accord relatif à la reprise de personnel (avenant du 10 juillet 2020). Cet avenant s'inscrit dans le contexte de la crise de la Covid-19 afin de sécuriser les emplois en cas de transfert de marché des salariés qui, durant cette période, ont été soit placés en activité partielle, soit affectés sur d'autres sites, soit absents pour cause de maladie, de garde d'enfants ou du fait d'une santé fragile.

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, en la portant à 13 mois au lieu de 9.

La branche des *activités du déchet* a adopté un accord relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public (accord du 8 décembre 2020).

Cet accord encadre les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés notamment par le maintien de leur salaire de base brut suite à leur transfert. L'accord vise également l'harmonisation des pratiques afin de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les salariés affectés partiellement au marché transféré, ainsi qu'en cas d'allotissement du marché initial. L'accord prévoit notamment les modalités de maintien des éléments de rémunération, celles de l'utilisation des droits acquis au titre des congés payés, et celles de l'application du nouveau statut collectif.

8.2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES PROCÉDURES APPLICABLES AU LICENCIEMENT, LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

A. Deux avenants portant respectivement sur les procédures applicables au licenciement et au préavis ont été conclus en 2020

L'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du *golf* du 13 juillet 1998 prévoit un article rappelant les dispositions légales relatives à la procédure du licenciement : convocation à l'entretien, délai légal entre convocation et déroulement de l'entretien, assistance du salarié, cause réelle et sérieuse du motif et précision des motifs.

En matière de préavis, le code du travail prévoit des durées variables en cas de licenciement du salarié selon son ancienneté :

- 1) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, 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.
- 2) 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.
- 3) 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 aux durées prévues dans un sens plus favorable aux salariés, à savoir en allongeant la durée du préavis.

Il convient de noter que le code du travail ne prévoit pas de durée de préavis en cas de démission du salarié. Celle-ci est définie par accord collectif, disposition contractuelle ou par usage.

L'avenant 2020/1 portant révision de la CCN des *distributeurs conseils hors 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, 1 mois de préavis pour le salarié démissionnaire ;
- pour les techniciens, l'avenant prévoit un préavis plus favorable pour les salariés, à savoir 2 mois de préavis réciproques (licenciement et démission) ;
- pour les cadres, 3 mois de préavis réciproques.

L'avenant prévoit également la possibilité pour le salarié de s'absenter 2 heures par jour pour faciliter ses recherches d'emploi, ces heures étant payées.

En matière de formalisme lors de la rupture du contrat de travail, l'avenant 2020/1 portant révision de la CCN des *distributeurs conseils hors domicile* prévoit des

règles spécifiques pour la démission. Il faut rappeler que le code du travail ne prévoit aucune règle spécifique de formalisme pour la démission. Cet accord précise donc que la démission doit être notifiée à l'employeur permettant de conférer date certaine.

B. Les indemnités de licenciement, leur versement et les documents de fin de contrat

Plusieurs branches ont négocié des avenants à leur convention collective en 2020 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 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Cinq accords prévoient des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales et réglementaires. Il s'agit de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du *golf* du 13 juillet 1998 pour ses cadres, ces derniers licenciés bénéficiant d'une ancienneté et indemnité de licenciement (ICL) d'un montant correspondant à 1/5 de mois de salaire à compter de 1 an d'ancienneté, 2/5 à compter de 10 ans d'ancienneté auquel s'ajoute un complément forfaitaire de 1/2 mois de salaire à compter de la 5^e année d'ancienneté et 1 mois de salarié à compter de la 10^e année d'ancienneté.

Il s'agit également de l'avenant 2020/1 portant révision de la CCN des *distributeurs conseils hors domicile* qui prévoit pour ses cadres une ICL dont le montant correspond à 25% de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de 8 mois d'ancienneté, de 2 à 4 ans, 26% de mois de salaire par année d'ancienneté, de 5 à 9 ans, 28% de mois de salaire par année d'ancienneté, de 10 à 14 ans, 33% de mois de salaire par année d'ancienneté, de 15 à 24 ans, 37% de mois de salaire par année d'ancienneté et après 25 ans, 38% de mois de salaire par année d'ancienneté.

Il en va de même s'agissant de l'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la *plasturgie* qui prévoit un montant de l'ICL pour ses cadres correspondant à 1/4 de mois de salaire de 8 mois à 3 ans d'ancienneté, 3/10 de 3 ans à 8 ans, 4/10 de 9 ans à 13 ans et 5/10 pour une ancienneté de plus de 14 ans. Cet avenant prévoit également un dispositif légèrement plus favorable pour les collaborateurs de la plasturgie de la Seine et Seine-et-Oise, le montant de l'ICL correspondant à 1/4 de mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 8 mois à 5 ans, 3/10 entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté et 1/3 à compter de 10 ans d'ancienneté.

L'avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite dans la branche de la *plasturgie* prévoit également une troisième possibilité de calcul du salaire de référence permettant de déterminer le montant de l'ICL en plus des deux réglementaires (moyenne des 12 derniers mois ou le 1/3 des 3 derniers mois) : le dernier mois de salaire intégrant les primes exceptionnelles au *prorata temporis*.

Enfin, le protocole d'accord du 11 septembre 2020 actualisant l'article 18 de la convention collective des *prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire* prévoit une ICL légèrement plus favorable que le dispositif légal et réglementaire : au-dessus de 8 mois de présence : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-dessus de 3 ans de présence, 1 mois et demi de salaire, au-dessus de 6 ans de présence, 2 mois de salaire, au-dessus de 9 ans de présence, 2 mois et demi de salaire et au-dessus de 11 ans de présence, l'application du code du travail à savoir 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans.

Il est à noter également que l'accord portant interprétation de l'article 18.f) de la CCN des *assistants maternels du particulier employeur* du 1^{er} juillet 2004 aménage dans un sens plus favorable aux salariés le calcul du salaire de référence en cas de licenciement des assistants maternels (pour rappel, la convention collective prévoit un mode de calcul spécifique, à savoir une ICL correspondant à 1/120 de tous les salaires perçus durant la relation de travail). Pour répondre au mieux aux impacts de la pandémie de la Covid-19, la convention collective s'est dotée d'une indemnité exceptionnelle se rapprochant de l'indemnisation de l'activité partielle. Cet accord prévoit donc qu'exceptionnellement, pour les ruptures du contrat de travail durant la pandémie, cette indemnisation exceptionnelle serait considérée comme du salaire.

Enfin, deux accords en 2020 ont précisé quelques éléments sur le versement de l'ICL et les documents de fin de contrat : l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 à la CCN du *golf* du 13 juillet 1998 renvoie aux dispositions législatives et réglementaires concernant le solde de tout compte et l'attestation employeur, tout comme l'avenant 2020/1 portant révision de la CCN des *distributeurs conseils hors domicile*. De plus, l'avenant de révision de la CCN de la branche de *l'industrie de la fabrication des ciments* a supprimé une disposition de sa convention collective qui prévoyait un versement de l'ICL en une fois sous un délai de 3 mois, cette disposition manifestement illégale étant remplacée par le principe que le versement de l'ICL se fait au moment de l'établissement du solde de tout compte.

8.3. LES CONTRATS PARTICULIERS

A. Huit accords portent sur la régulation du contrat à durée déterminée (CDD) et du contrat de travail temporaire (CTT)

L'année 2020 est la 3^e 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⁽¹⁴⁾. La négociation peut aussi porter sur le nombre maximal de renouvellements possibles du contrat⁽¹⁵⁾.

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⁽¹⁶⁾.

Enfin, les partenaires sociaux de branche peuvent négocier les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable⁽¹⁷⁾.

En 2020, huit branches ont conclu un accord sur ces différentes thématiques afin d'instaurer des périodes d'emploi plus longues et de faciliter la succession de contrats sur un même poste.

L'accord CDD conclu le 17 janvier 2020 par la CCN du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* fixe la durée des CDD à 18 mois (renouvellements inclus) et le nombre de renouvellements à deux. En cas de remplacement avec prise de poste anticipée ou report du terme (CDD à échéance fixe), le nombre de renouvellements est fixé à trois. S'agissant du délai de carence, en plus des cas listés à l'article L. 1244-4-1, l'accord supprime le délai de carence dans la succession d'un CDD accroissement d'activité temporaire et d'un CDD remplacement (et vice versa).

Les partenaires sociaux de la branche de *l'hôtellerie de plein air* ont conclu l'avenant du 3 février 2020 portant sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des CDD.

L'avenant ne modifie pas les règles de calcul du délai de carence mais élargit les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable : d'une part, la succession CDD accroissement et CDD saisonnier, et d'autre part, la succession de CDD remplacement.

14) Articles L. 1242-8 et L. 1251-12 du code du travail.

15) Articles L. 1243-13 et L. 1251-35 du code de travail.

16) Articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail.

17) Articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail.

Les signataires de l'accord professionnel relatif au *cadre d'emploi des salariés laïcs en mission au sein des diocèses de l'Église Catholique en France* du 3 mars 2020 ont fixé la durée maximale du CDD à 24 mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Le CDD peut être renouvelé deux fois. Le délai de carence est supprimé entre des CDD sur un poste de même nature avec le même salarié ou un autre.

L'accord prévoit en outre que l'employeur doit s'assurer du respect des périodes de congés payés en cas de contrats successifs et qu'il doit porter 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 partenaires sociaux de la branche du *notariat* ont conclu un accord de branche le 15 mai 2020 relatif au délai de carence entre deux CDD. L'accord prévoit que le délai de carence n'est pas applicable lorsqu'un CDD de professionnalisation est immédiatement précédé et/ou suivi d'un CDD conclu, d'une part, pour remplacer un salarié absent et, d'autre part, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des *commerces de détail non-alimentaire* ont conclu un accord le 12 juin 2020 sur les mesures temporaires pour faire face aux conséquences de la pandémie de la Covid-19. Deux règles sont édictées : le nombre de renouvellements est porté à quatre et le délai de carence entre deux CDD conclus sur un même poste de travail pour motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise est supprimé. Ces règles sont temporaires et ne produiront plus d'effet au 31 décembre 2020. Elles sont motivées par la nécessité de « faire face aux variations imprévisibles de l'activité dans les prochains mois » et pour « faciliter la reprise d'activité après le confinement ».

Les partenaires sociaux de la branche de *l'industrie de la fabrication mécanique du verre* ont conclu un accord le 4 septembre 2020 qui aménage les règles relatives à la succession de CDD et de CTT. L'accord supprime le délai de carence en cas de succession de CDD et/ou de CTT sur un même poste de travail.

L'accord fixe une durée maximale de cumul de CDD ou de CTT, sans délai de carence, à 24 mois.

Les partenaires sociaux de la branche de *l'industrie et des services nautiques* ont conclu un accord le 13 octobre 2020 traitant notamment de la question du recours aux contrats courts.

La durée totale du contrat ne peut excéder 18 mois. Le nombre maximal de renouvellements d'un contrat de travail est fixé à trois. S'agissant du délai de carence : sa durée est égale au quart de la durée du contrat et ne peut excéder 21 jours calendaires. Le délai de carence n'est pas applicable dans les cas supplétifs prévus au code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche du *bricolage* ont conclu l'accord du 6 octobre 2020 sur le recours au CDD et au CTT. Le nombre maximal de renouvellements du contrat est fixé à trois. L'accord supprime le délai de carence entre deux CDD. La durée maximale du contrat est de 18 mois. Par ailleurs, l'accord prévoit une

indemnité de fin de contrat majorée de 10% lorsque le contrat de travail a été renouvelé trois fois et que la durée totale, renouvellement inclus, est de 1 an au moins.

B. Dans le cadre des mesures prises pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le recours aux contrats courts par accord d'entreprise a été autorisé

L'article 41 de la loi 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 contient des adaptations temporaires du code du travail en matière de recours aux contrats courts dans le contexte de la crise sanitaire et de la reprise de l'activité. Jusqu'au 31 décembre 2020, un accord d'entreprise peut fixer 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, sans pouvoir toutefois déroger à la durée maximale totale de contrat. Les modalités de succession de ces contrats courts sur un même poste de travail (délai de carence) peuvent également être adaptées par accord d'entreprise.

Enfin, la loi permet aux partenaires sociaux des entreprises utilisatrices de préciser ou de compléter les cas de recours aux contrats de travail temporaire.

Une soixantaine d'accords d'entreprise ont été conclus sur cette thématique. Dans la majorité des cas, ils traitent à la fois du renouvellement et de la carence. La suppression du délai de carence pour des contrats courts conclus au motif d'accroissement temporaire d'activité est la règle la plus couramment adoptée. L'objectif de fluidifier les prises de poste sur un même poste de travail est régulièrement affiché, et ce, pour faire face à la reprise d'activité.

C. Négociations de branche sur l'embauche en CDD et sur les recours aux CDD saisonniers et aux CDD d'usage

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 2020.

Les conditions d'embauche

L'avenant du 31 juillet 2020 révisant temporairement l'article 8.4.4 de la CCN de *Pôle emploi* prévoit de faire passer de 4% à 15% la part des CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité dans l'effectif de Pôle emploi. L'augmentation en volume des CDD est autorisée jusqu'au 31 décembre 2022 ; elle est justifiée par la perspective d'une augmentation exceptionnelle de l'activité de l'établissement. L'avenant organise les conditions de suivi de sa mise en œuvre et prévoit l'information des instances représentatives du personnel.

Le recours au CDD saisonnier

Les partenaires sociaux de la branche de *l'hôtellerie de plein air* ont conclu l'avenant du 3 février 2020 portant sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée.

L'avenant allonge à 9 mois la durée maximale du CDD saisonnier initialement fixée à 8 mois. Il aborde la pérennisation des CDD (transformation des contrats saisonniers en CDI intermittents et utilisation du dispositif de modulation du temps de travail sur l'année ou sur la durée du contrat).

Les partenaires sociaux de la branche des *distributeurs conseils* ont conclu l'avenant du 19 février 2020 relatif à la révision de la convention collective. L'avenant aborde le recours au CDD saisonnier et les conditions de succession de CDD saisonniers avec le même salarié d'une saison à l'autre.

L'accord de branche précise les règles applicables à défaut d'accord d'entreprise, conformément aux dispositions du code du travail. Ainsi, un droit à la reconduction pour la saison suivante est institué sous réserve d'ancienneté, si le CDD n'a pas fait l'objet d'une rupture anticipée et si l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification et la formation du salarié.

L'accord prévoit une indemnité de non-reconduction du CDD saisonnier égale à 7% du salaire total brut perçu lors de la saison précédente sans pouvoir excéder 1 mois de salaire moyen brut mensuel.

Les partenaires sociaux de la branche du *tourisme social et familial* ont conclu l'accord relatif au renouvellement du CDD saisonnier le 10 juin 2020. L'accord permet à un employeur de ne pas verser de prime pour compenser le non-renouvellement d'un CDD saisonnier du fait de la non-ouverture de l'établissement d'affectation ou de la diminution exceptionnelle du nombre de postes à pourvoir du fait d'une baisse de la fréquentation au titre de la saison 2020. Les salariés saisonniers éligibles au renouvellement du CDD conservent néanmoins ce droit pour la saison postérieure à celle ne donnant pas lieu au renouvellement effectif.

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 31 du 24 novembre 2020 relatif au travail saisonnier dans la branche de *l'hospitalisation privée* ont organisé les règles applicables en matière de recours et de droit à la reconduction de CDD saisonniers dans les établissements relevant du secteur d'activité thermale, ainsi que de priorité de réembauche.

S'agissant du droit à la reconduction, le salarié peut y prétendre dès lors qu'il a effectué au moins deux saisons au même poste dans l'entreprise sur 2 années consécutives et dès lors que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié. L'avenant liste des cas dans lesquels le droit à la reconduction du CDD saisonnier est maintenu ou perdu, alors qu'un

nouveau contrat saisonnier n'est pas conclu. L'indemnité de non-reconduction est égale à 6% des salaires bruts perçus pendant l'exécution du dernier contrat.

L'avenant organise la priorité de réembauche : l'employeur doit proposer au salarié ne bénéficiant pas du droit à reconduction mais qui justifie d'une ancienneté dans l'entreprise un poste correspondant à sa formation et compatible avec ses qualifications.

Le recours au CDD d'usage

Les partenaires sociaux de la branche du *sport* ont négocié un accord en janvier 2020 qui porte sur les critères permettant de qualifier l'activité principale d'un entraîneur professionnel. Le contrat de travail doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

D. Deux accords de branche relatifs au CDI de chantier ou d'opération ont été signés en 2020

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 1^{er} janvier 2017, il est toujours possible de conclure de tels contrats sans nécessité d'un accord collectif⁽¹⁸⁾.

La liste des points devant être prévus dans la convention ou l'accord de branche est fixée par la loi⁽¹⁹⁾.

Une négociation sur l'ensemble des items prévus par la loi

Deux accords de branche relatifs au CDI de chantier ou d'opération ont été signés en 2020.

Les signataires de l'accord professionnel relatif au *cadre d'emploi des salariés laïcs en mission au sein des diocèses de l'Église Catholique en France* du 3 mars 2020 ont fixé des règles sur le recours au CDI d'opération.

Toutes les entreprises sont éligibles au dispositif mais seuls les laïcs en mission pourront se voir proposer un tel contrat (l'accord liste des exemples de postes).

18) Article L. 1223-8 du code du travail.

19) Article L. 1223-9 du code du travail.

La durée minimale d'un contrat d'opération ne peut être inférieure à 12 mois. L'accord prévoit que le contrat est écrit et liste les mentions obligatoires. La rémunération brute de base du salarié est majorée de 5%.

La fin du contrat ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui correspond à une majoration de 5% du taux de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. La rupture qui intervient dans l'hypothèse où l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu repose sur une cause réelle et sérieuse.

Les salariés concernés bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation. L'employeur doit s'assurer notamment de la remise à niveau des compétences professionnelles initiales et de la valorisation des nouvelles compétences acquises.

Enfin, avant le terme de l'opération, la structure employeur devra vérifier s'il existe un poste disponible compatible avec les compétences et qualifications du salarié et lui proposer cet autre poste.

Le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe est informé du recours au CDI d'opération et du nombre de contrats conclus.

Les partenaires de la CCN *coopération maritime salariés non navigants cadres et non cadres* ont conclu l'accord du 1^{er} juillet 2020 relatif au contrat d'opération ou de chantier.

Toutes les entreprises de la branche sont concernées. Le contrat de chantier ou d'opération est écrit et l'accord liste les mentions obligatoires. Le salarié bénéficie d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5%.

Tout licenciement donne lieu au versement d'une indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10%. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Le salarié bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les salariés exerçant leur activité sur un chantier ou un projet arrivé à son terme auront prioritairement accès aux actions de formation.

Par ailleurs, l'employeur qui entend recourir à un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en informe et consulte le CSE : l'employeur indique la ou les activités de l'entreprise concernée et informe le CSE sur le nombre de CDI de chantier ou d'opération conclus, les activités concernées et les caractéristiques des chantiers ou des opérations, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La diffusion du droit conventionnel : l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France

Le droit communautaire⁽²⁰⁾ concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, 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, de l'Emploi et de l'Insertion 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, élaborée en lien avec les partenaires sociaux. Cette rubrique vise à expliciter comment déterminer la convention collective applicable et présenter, 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 des branches les plus concernées par les situations de détachement (bâtiment, travaux publics, métallurgie, travail temporaire notamment).

20) Article 5 de la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE.

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 en matière de détachement par les prestataires de service établis à l'étranger.

9. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.1. L'ANI SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL ET SA TRADUCTION DANS LA PROPOSITION DE LOI POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

A. De la concertation post-rapport Lecocq début 2019 à la conclusion d'un ANI sur la santé au travail fin 2020

Ces dernières années, la santé au travail a fait l'objet de nombreux rapports, notamment parlementaires, qui ont soulevé le besoin d'amélioration de la gouvernance du système, de renforcement des dispositifs de prévention au service des employeurs et salariés et de développement des liens entre santé au travail et santé publique.

À la suite de la publication en août 2018 du rapport de la députée Mme Charlotte Lecocq intitulé *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* et à la demande des ministres du Travail, des Solidarités et de la Santé, une concertation a été engagée au printemps 2019 au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Cette séquence n'a pas abouti, faute de consensus autour des propositions du rapport de la députée Mme Charlotte Lecocq relatives à la gouvernance du système de santé au travail, qui impliquaient la transformation des services de santé au travail en associations exerçant une mission de service public sous l'égide d'un établissement public national.

En 2020, les discussions ont repris dans le format d'une négociation interprofessionnelle, sur la base d'un document d'orientation portant sur les thèmes suivants : le renforcement de la prévention primaire, la qualité de vie au travail, l'offre de services proposée par les services de santé au travail (SST), le développement de l'accompagnement proposé par les branches professionnelles, l'accompagnement des publics vulnérables et la lutte contre la désinsertion professionnelle et enfin les questions de gouvernance et de financement de la santé au travail.

Après plusieurs mois de négociation, interrompus par le confinement du premier semestre 2020, 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 », signé par la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC pour les syndicats de salariés et par le Medef, l'U2P et la CPME pour les organisations professionnelles d'employeurs.

Focus sur le contenu de l'ANI sur la santé au travail

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 des services de santé au travail interentreprises répondant aux attentes des employeurs et salariés, gouvernance renouvelée accompagnée d'un financement maîtrisé.

Il contient notamment les mesures suivantes :

- Affirmation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme support d'une traçabilité collective des expositions professionnelles et du plan de prévention de l'entreprise.
- Création d'un « passeport prévention », pour tous les salariés et apprentis, qui attesterait des formations suivies en matière de prévention des risques professionnels.
- Extension de la durée de la formation en santé et sécurité à 5 jours pour tous les élus du CSE et les membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail.
- Modernisation des SST qui deviennent des services de prévention et de santé au travail (SPST), devant fournir aux employeurs adhérents une offre socle consacrant la prévention, le suivi médical et la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Création d'une cellule « prévention de la désinsertion professionnelle » au sein des SPST interentreprises, qui proposerait, en lien avec le salarié et l'employeur, des mesures de sensibilisation, de signalement précoce ou encore d'aménagement de poste.
- Création d'un référentiel de certification des SPST interentreprises, afin de garantir auprès des entreprises la qualité de l'organisation de leurs services et l'efficacité de leurs prestations.
- Mise en œuvre d'une visite de mi-carrière ayant pour but de repérer une inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé.

- Création d'une nouvelle forme de collaboration entre la médecine du travail et la médecine de ville, par des médecins praticiens correspondants, formés à la santé au travail et assurant certaines tâches au profit des SPST.
- Création d'un comité national de prévention et de santé au travail à la place du groupe permanent d'orientation du COCT et de comités régionaux de prévention et de santé au travail au niveau local.

B. La transposition de l'ANI dans une proposition de loi : un processus d'élaboration des normes inédit

Suite à l'adoption de l'ANI, les députées Mme Charlotte Lecocq (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. Ainsi, comme l'a souligné le Conseil d'État dans son avis rendu sur le texte, pour la première fois, une proposition de loi transpose un ANI.

La proposition de loi déposée le 23 décembre a vocation à être discutée en 2021. Ses dispositions doivent entrer en vigueur au plus tard au 31 mars 2022.

9.2. LA NÉGOCIATION RELATIVE À LA PRÉVENTION DU RISQUE COVID-19

A. L'élaboration de fiches-conseils par métiers et l'instruction de guides par secteurs : 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 du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion 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 du chargé du Travail 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 [Anact], 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. Des fiches concernant des problématiques communes aux entreprises (par exemple la gestion des vestiaires, le travail dans l'intérim ou le travail des personnes en situation de handicap) ont également été mises en ligne.

Parallèlement, le ministère chargé 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 du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

B. La négociation de branches sur les conséquences de la Covid-19 sur les conditions de travail

3 ACCORDS DE BRANCHE

Parmi les 68 accords de branche conclus en 2020 pour faire face aux conséquences de l'épidémie de la Covid-19, seuls trois portent sur l'impact de la Covid-19 sur l'organisation du travail, les conditions de travail, ainsi que sur les mesures de protection à mettre en place pour respecter l'obligation de sécurité de l'employeur.

Par exemple, la branche de *l'importation, exportation, commission et courtage* et la branche des *prestataires de services du secteur tertiaire* ont négocié un accord rappelant notamment les obligations essentielles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. La branche du *notariat* a quant à elle négocié un avenant à l'accord du 13 juin 2007 relatif à l'évaluation des risques professionnels. Cet avenant a permis de souligner l'importance d'identifier les risques liés à cette épidémie sur la santé des salariés, de les évaluer et de les transcrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Cette démarche préalable, obligatoire et indispensable à la mise en œuvre de mesures de prévention par l'employeur a dû être adaptée à la prise en compte du risque lié à la Covid-19.

9.3. LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

A. Le télétravail pendant la pandémie de la Covid-19

L'année 2020 a été hors-norme en matière de télétravail, tant s'agissant de l'évolution de sa mise en œuvre qu'en matière de négociation collective. Le télétravail est en effet devenu un 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, qui 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, s'est révélé être une disposition particulièrement utile pour les employeurs dans le cadre du respect de leur obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Cette obligation, prévue par l'article L. 4121-1 du code du travail, impose à l'employeur de mettre en œuvre une organisation et des moyens adaptés pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Les principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du code du travail disposent en outre que l'employeur met en œuvre les mesures de prévention permettant d'éviter le risque, consacrant ainsi le télétravail comme une mesure nécessaire afin d'éviter les risques de contamination. L'article L. 4121-3 prévoit que l'employeur met en œuvre des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le télétravail constitue une méthode de travail contribuant à protéger la santé des salariés en évitant la concentration d'un grand nombre de personnes sur le lieu de travail.

Si les dispositions normatives permettaient d'ores et déjà d'encadrer le déploiement du télétravail en période de crise, l'action du ministère chargé du Travail a été essentielle dans l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre opérationnelle des textes spécifiques pris dans le cadre de la crise sanitaire, des principes généraux de prévention et des préconisations des autorités sanitaires.

De nombreux outils de droit souple et documents d'information et de sensibilisation à destination des entreprises, des salariés et des branches ont été produits et diffusés :

- le « **protocole de déconfinement** » publié le 3 mai et modifié le 24 juin, puis le 3 août 2020, tenait compte de l'évolution de la situation sanitaire et de l'avis du Haut conseil en santé publique (HCSP) ;
- **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 publiées sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, notamment sur le télétravail ;
- le **protocole national pour les entreprises** (PNE) publié pour la première fois le 31 août et mis à jour régulièrement depuis, recommandait le télétravail à 100 % pour tous les postes le permettant dans sa version d'octobre 2020.

Les enquêtes de l'Anact et de Malakoff Humanis sur le télétravail en confinement, menées en mai 2020, montrent que le premier confinement a été synonyme d'une hausse de la part de télétravailleurs : elle est passée de 30 % fin 2019 à 41 % fin mai 2020. En outre, sur les 8 675 salariés enquêtés par l'Anact, près de la moitié étaient de nouveaux télétravailleurs. L'enquête de Malakoff Humanis fait état de 31 % des

salariés en télétravail en décembre 2020, avec un nombre de jours télétravaillés qui reste élevé, à 3,6 jours par semaine en moyenne (contre 1,6 jour fin 2019) et 45% des salariés en télétravail le pratiquant encore à 100%.

Télétravail en période de crise et risques psychosociaux (RPS)

Selon l'Anact, le télétravail peut, dans certaines conditions, accroître les facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés. Il est nécessaire d'être particulièrement vigilants, notamment, aux phénomènes de surcharge de travail, d'isolement des télétravailleurs, de moindre accès à l'information, d'affaiblissement du collectif et de perte du sentiment d'appartenance, ou encore de double contrainte familiale et professionnelle.

L'enquête sur le télétravail en confinement, réalisée par l'Anact entre le 8 avril et le 10 mai 2020 auprès de 8 675 personnes, dont la moitié ne pratiquaient pas le télétravail avant le confinement, a mis en évidence que :

- 46% des salariés ont eu un sentiment de moindre efficacité au travail ;
- 50% des salariés estiment qu'ils ont été plus fatigués qu'à l'accoutumée ;
- 48% ont eu le sentiment de travailler « plus » que d'ordinaire.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réduction de ces risques, le ministère chargé du Travail et l'Anact ont élaboré et diffusé fin 2020 des fiches pratiques sur l'organisation et les principes de prévention en matière de télétravail, à destination des directions des entreprises, des salariés et des managers. Plusieurs webinaires ont également été réalisés, par exemple « Comment améliorer les pratiques de télétravail dans mon entreprise ? » en septembre 2020.

Enfin, dans le contexte du reconfinement et de la généralisation du télétravail pour toutes les activités qui le permettent à l'automne 2020, le ministère chargé du Travail a mis en place une ligne téléphonique gratuite et fonctionnant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 afin d'accompagner les salariés des très petites entreprises (TPE) et PME vivant difficilement l'exercice de leur activité en télétravail.

B. La négociation collective relative au télétravail

L'ANI du 26 novembre 2020

Après six réunions en 4 mois en vue d'établir un diagnostic paritaire sur le télétravail et seulement 2 mois de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus à un ANI le 26 novembre 2020. Il se veut un « outil d'aide au dialogue social » et un « appui à la négociation » permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail. Dans cette logique, il formule des recommandations et met en avant des bonnes pratiques. Pour les entreprises qui n'ont pas encore négocié ou qui souhaiteraient faire évoluer leur accord collectif, il offre un guide méthodologique. Tirant les enseignements de la crise, il appelle les partenaires sociaux à prendre en compte certains points de vigilance comme par exemple l'anticipation du cadre du télétravail en période exceptionnelle, la nécessité de maintenir un collectif de travail ou encore la prise en compte des RPS.

L'accord met ainsi en évidence les modalités essentielles d'un accord d'entreprise pertinent et celles qui doivent faire l'objet d'une négociation :

- Un repérage des activités télétravaillables pour chaque poste doit être effectué, avec l'appui du dialogue professionnel et du dialogue social, permettant d'identifier les activités des salariés éligibles au télétravail.
- Le double volontariat du salarié et de l'employeur est réaffirmé.
- L'accord entre le salarié et l'employeur doit faire l'objet d'une formalisation précisant les conditions individuelles de mise en œuvre du télétravail portant notamment sur le cadre collectif de télétravail de l'entreprise s'il existe, la pratique du télétravail et son articulation avec l'activité en présentiel, les équipements de travail et les règles de prise en charge des frais professionnels dans l'entreprise.
- Le refus du télétravail doit être motivé par l'employeur dès lors que le télétravail est encadré dans l'entreprise par un accord ou une charte. Il est invité à le faire dans le cas contraire.
- Une période d'adaptation doit être prévue lors de laquelle si l'employeur ou le salarié veut mettre fin au télétravail, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise.
- Le télétravail doit être réversible, sauf si la pratique du télétravail fait partie des conditions d'embauche, auquel cas, le salarié peut postuler et a une priorité d'accès à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification.
- La fréquence du télétravail peut être exprimée en nombre de jours par semaine ou par mois, voire de manière forfaitaire par semestre ou par an, un équilibre entre télétravail et travail sur site doit être trouvé, le télétravail à 100% n'étant pas une modalité retenue, notamment du fait des RPS et d'isolement du télétravailleur qu'il peut engendrer.
- Les règles en matière de santé et sécurité au travail s'appliquent tant sur la prévention des risques professionnels (évaluation des risques y compris RPS) que sur les accidents du travail pour lesquels la présomption d'imputabilité est réaffirmée.
- L'adaptation des pratiques managériales doit être réalisée en fonction du socle tiré de l'ANI encadrement du 28 février 2020 qui repose sur une relation de confiance entre un responsable et chaque télétravailleur et sur deux aptitudes complémentaires : l'autonomie et la responsabilité nécessaires au télétravail.
- La continuité du dialogue social, y compris lorsque les acteurs sont en télétravail, en privilégiant l'organisation des réunions en présentiel et en mettant en œuvre des modalités adaptées d'utilisation des outils numériques.

Après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'accord a été étendu par arrêté le 2 avril 2021. Il s'applique donc désormais à toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application professionnel et territorial, que l'employeur soit ou non adhérent d'un syndicat patronal signataire de cet accord.

Les accords de branches et d'entreprises sur le télétravail

Aucune branche professionnelle ne s'est saisie de la thématique du télétravail en 2020. Cette absence de négociation peut s'expliquer par le fait que le niveau de l'entreprise semble en pratique le plus approprié. L'accord d'entreprise prime, par ailleurs, sur l'accord de branche dans ce domaine.

1 900
ACCORDS
D'ENTREPRISE
CONCLUS

Confirmant la tendance des années précédentes, les entreprises ont en revanche massivement négocié sur le télétravail : plus de 1 900 accords ayant pour objet le télétravail ont été conclus, contre 1 175 en 2019.

En 2020, ce sont majoritairement les PME (effectif inférieur ou égal à 300 salariés) qui ont conclu des accords sur le télétravail avec une augmentation de 54% (653 accords en 2020 contre 424 en 2019). Cette augmentation record peut s'expliquer par le fait que les grandes entreprises avaient souvent déjà négocié des accords concernant le télétravail.

Autre particularité de la négociation sur le télétravail en 2020, certains accords concernent le télétravail en période de crise, prenant ainsi en compte les spécificités de ce mode d'organisation dans les conditions imposées par les mesures sanitaires. 87 accords de ce type ont été signés.

Si la structure des accords conclus dans ce cadre ne change pas fondamentalement des accords télétravail « classiques », certaines spécificités ont été mises en évidence grâce à l'analyse d'un échantillon d'une douzaine d'accords :

- **Le nombre de jours télétravaillés a été allongé** : quand la grande majorité des accords accordaient 1 ou 2 jours par semaine avant la crise sanitaire, le nombre de jours est désormais validé par l'encadrement ou la direction et fait parfois l'objet d'une analyse des tâches dites « télétravaillables ».
- **Les mesures de prévention sont renforcées** : une attention particulière est donnée aux mesures de prévention permettant de limiter les RPS dus, notamment, à l'isolement des travailleurs et à l'absence de frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle ; les accords mettent ainsi l'accent sur le rôle de l'encadrement dans l'accompagnement des salariés ainsi que les mesures en faveur du droit à la déconnexion ou encore la sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques en matière de télétravail.
- **Les frais liés au télétravail** : les accords conclus dans le cadre de la crise sanitaire abordent très majoritairement les frais liés à l'organisation en télétravail et prévoient en général une indemnité forfaitaire.

Focus sur l'accord du 1^{er} octobre 2020 relatif au télétravail au sein de l'unité économique et sociale (UES) Matmut

La direction de la Matmut et l'ensemble des organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC, CGT, CFE-CFC et FO) ont conclu, le 1^{er} octobre 2020, un accord sur le télétravail applicable le 19 octobre 2020 pour une durée de 3 ans. Cet accord définit notamment les règles applicables à quatre situations de télétravail possibles au sein de l'entreprise.

Le télétravail habituel : il est ouvert, dans une limite de **2 jours non-consécutifs**, aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) disposant d'une autonomie « suffisante », sous réserve d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise et de 2 mois dans leur service. Pour bénéficier du télétravail, un entretien est organisé entre le salarié et le manager pour « examiner ensemble le projet de télétravail et sa faisabilité dans le délai de 21 jours maximum à compter de la demande ». En cas de réponse favorable, un avenant au contrat de travail est établi « pour 1 an sans tacite reconduction ».

L'accord prévoit certaines modalités de fonctionnement du télétravail habituel :

- **la période d'adaptation** : elle est de 2 mois renouvelables et doit permettre l'adaptation du dispositif pour le salarié ;
- **la réversibilité** : le collaborateur et/ou l'employeur peuvent « mettre fin au télétravail sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois en motivant leur décision » ;
- **la suspension** : le télétravail peut être interrompu à la demande du salarié et/ou de l'employeur avec un délai de 2 jours ouvrés de prévenance.

Le télétravail occasionnel : les salariés ne bénéficiant pas du « télétravail habituel » peuvent dans certains, et **dans la limite de 15 jours par an**, bénéficier de journées de télétravail pour des **événements soudains ou imprévus** (par exemple dans le cas d'aléas climatiques, blocages/difficultés massives des transports, nécessités relatives à la sécurité des biens et des personnes, pics de pollution interdisant la circulation de certains véhicules et personnes à risque, etc.) à condition de disposer du matériel nécessaire et avec l'accord de leur hiérarchie.

Le télétravail exceptionnel : il est ouvert à **tous les salariés de l'entreprise** ainsi qu'aux prestataires externes. Ce dispositif peut être imposé par l'employeur en cas de déclenchement du « plan de continuité de l'activité ». Dans ce cadre, les dispositions relatives au télétravail habituel ne seront plus applicables, à l'exception de la prise en charge des frais. Un « accompagnement prioritaire et renforcé » peut être mis en place par l'employeur lorsque les bénéficiaires ne disposent pas d'une autonomie « suffisante ». Ce mode d'organisation peut être imposé par l'employeur, dans des conditions spécifiques, en cas de circonstances exceptionnelles, comme une menace d'épidémie par exemple.

Le télétravail « pour favoriser le soin/le retour au travail » : cette modalité a pour objet d'accompagner des situations particulières liées au handicap, au retour de longue maladie, au temps partiel thérapeutique, à la grossesse et aux salariés aidants.

En outre, l'accord prévoit que les salariés en télétravail percevront 3 euros net par jour télétravaillé, à titre de forfait d'indemnisation de l'ensemble des frais liés au télétravail.

Enfin, l'accord prévoit des moyens pour assurer la prise en compte des risques liés aux troubles musculo-squelettiques et la prévention des RPS, comme notamment des formations adaptées et un accompagnement des salariés avec des « ateliers de co-développement et de partage de bonnes pratiques » et rappelle les dispositions relatives au droit à la déconnexion prévues dans l'accord sur la qualité de vie au travail du 15 mai 2019.

10. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

180
ACCORDS
DE BRANCHE
CONCLUS

En 2020, 180 accords de branche ont été conclus dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage, comme en 2019.

En 2020, la mise en place de la réforme issue de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'est poursuivie avec la publication de textes réglementaires. Le contexte inédit de crise sanitaire, qui s'est caractérisé par la mise à l'arrêt de milliers d'entreprises et par des millions de salariés dans l'impossibilité d'exercer leurs métiers, a donné lieu à l'adaptation des dispositifs existants ainsi qu'à la création de nouveaux dispositifs tels que l'activité réduite et l'activité partielle de longue durée (APLD), ayant vocation à amortir l'effet négatif de la crise sur l'économie et l'employabilité des salariés. La mise en place de ces mesures a été conditionnée par la négociation d'accords de branche ou d'entreprise.

En 2020, outre les accords portant sur les dispositifs de formation professionnelle, une grande partie des accords portent sur l'activité réduite, l'APLD et les mesures d'urgence liées à la crise sanitaire. Un nombre non moins important d'accords traitent de la Pro-A en mettant l'accent sur le choix des certifications éligibles, compte tenu des critères de forte mutation d'activité et des risques d'obsolescence des compétences.

10.1. LES ACCORDS RELATIFS À L'APPRENTISSAGE ET À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

A. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les articles L. 6211-1 et L. 6211-2 du code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour objet de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Eu égard à ses modalités d'enseignement qui favorisent l'assimilation rapide des compétences, plusieurs branches ont fait de l'apprentissage un de leurs axes de développement stratégique. Ainsi, les accords de l'année 2020 ont porté notamment sur :

- Les méthodes et les pratiques de communication, visant à attirer les jeunes vers les métiers des branches.
- Les modalités de mise en place du contrat d'apprentissage et les niveaux de rémunération des apprentis.
- L'objet du contrat d'apprentissage, les publics visés, les modalités de déroulement du contrat et les conditions de sa mise en œuvre.
- Le choix, le rôle et les missions du maître d'apprentissage ainsi que le nombre d'apprentis pouvant être simultanément suivis par ce dernier.
- La formation du maître d'apprentissage et les conditions de prise en charge des frais de sa formation, les éléments de reconnaissance de l'exercice de la fonction tutorale. Certains accords prévoient à cet égard une charge de travail adaptée ainsi qu'une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.
- Les modalités de la mise en place des dispositifs de préparation à l'alternance, financés par l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC).
- Les modalités de la réalisation d'une partie du contrat à l'étranger avec la durée possible allant de 4 semaines à 1 an.
- Le financement de l'apprentissage : la classification des emplois tenus par les titulaires des contrats d'apprentissage.

B. Les contrats de professionnalisation

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il alterne périodes de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise

entre 6 mois et 1 an mais cette durée peut toutefois être prolongée jusqu'à 24 mois, voire, 36 mois pour certains publics.

Les accords relatifs aux contrats de professionnalisation conclus en 2020 ont porté sur les sujets habituels ayant trait au contrat dont :

- son objet et sa mise en œuvre ;
- les modalités d'articulation entre les enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- les publics éligibles, la nature des qualifications visées et les formations prioritaires ;
- la classification des emplois tenus par les titulaires des contrats de professionnalisation, les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats ;
- les modalités d'exécution, de renouvellement et de rupture du contrat et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- le tutorat ;
- la rémunération des titulaires du contrat ;
- les modalités de prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) des coûts des formations selon leur nature.

C. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'ANI du 5 octobre 2009, les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et de définir des priorités de formation.

Les accords relatifs aux CPNEFP conclus en 2020 portent sur leur constitution, leur composition, les modes de désignation des représentants titulaires ou suppléants, la durée des mandats, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, leurs attributions.

D. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État.

Aux termes de l'article L. 6314-2 du code du travail, les CQP sont élaborés par une ou plusieurs CPNEFP et s'appuient d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les

compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Les accords conclus en 2020 portent sur :

- la définition de la certification ;
- les conditions d'obtention d'un CQP, les modalités de révision, de renouvellement et de suppression des CQP par la CPNE ;
- les modalités d'un éventuel enregistrement d'un CQP au RNCP ;
- les modalités de la mise en œuvre d'un CQP par des organismes de formation ;
- l'organisation, le contenu et la durée de la formation ;
- les conditions d'obtention et de délivrance des certificats et le fonctionnement des jurys d'examens ou de validation des acquis d'expérience (VAE) ;
- les conditions de prise en charge des frais de formation ou de VAE par l'OPCO ;
- le positionnement des CQP dans les grilles des classifications professionnelles et, le cas échéant, le versement d'une prime lors de l'obtention du CQP.

E. La gestion des emplois et des parcours professionnels

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux : au niveau de l'entreprise, au niveau d'une branche professionnelle, au niveau d'un territoire.

Outil d'anticipation des besoins et des compétences permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre, elle permet également de veiller à la santé au travail et de prévenir les risques professionnels.

Au niveau de la branche, l'article L. 2241-12 du code du travail prévoit que, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins 1 fois tous les 3 ans, pour négocier notamment sur la GPEC.

Au niveau de l'entreprise, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est un nouveau terme utilisé dans les accords portant sur la négociation collective. Il est issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui prévoit aux entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi qu'aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, une obligation de négocier sur la GEPP tous les 3 ans (article L. 2242-20 du code du travail). Cette négociation doit porter notamment sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF),

de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

300
ACCORDS
D'ENTREPRISE
3
ACCORDS
DE BRANCHE

En 2020, plus de 300 accords d'entreprise et trois accords de branche portent spécifiquement sur la mise en place d'une politique en matière de GPEC. Pour trois accords de branche, la GPEC fait partie d'un ensemble de mesures dont celles relatives à l'emploi et la formation professionnelle.

Les trois branches dont les accords portent spécifiquement sur la GPEC sont la *banque*, les *structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique* et les *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*.

Trois autres branches mentionnées ci-dessous ont intégré de la GPEC dans leurs accords en 2020 : les *acteurs du lien social et familial*, les *institutions de retraite complémentaire* et la branche des *organismes de formation*.

Ces accords poursuivent les objectifs suivants :

- analyser de façon prospective les évolutions qui impactent la branche, les activités et/ou les emplois émergents ou à développer, les besoins en compétences des structures ;
- définir les axes prioritaires en matière d'alternance, de formation et certification professionnelle ;
- aider les structures à mettre en place des démarches de développement des compétences ;
- outiller les 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.

Le contexte économique, aggravé par la situation sanitaire, a par ailleurs accru l'importance de la GPEC et, à ce titre, plusieurs priorités ont été définies par les branches :

- Anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers.
- Adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge.
- Développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Développer la formation par la professionnalisation et par l'apprentissage.
- Faire valider les acquis de l'expérience des salariés.
- Préparer les personnes en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers.
- Mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle.

- Faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle et aux travailleurs en situation de handicap.
- Mettre à disposition, de concert avec l'OPCO de la branche, sur le site internet de ce dernier, les informations permettant de communiquer auprès des salariés sur :
 - l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
 - l'évolution des qualifications qui en résulte.
- Accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.
- Favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former.

Les accords de branche mettent en avant le rôle joué à la fois par la CPNEFP et par les observatoires des métiers et des qualifications dans la mise en œuvre d'une démarche GPEC.

Les missions confiées à la CPNEFP sont précisées avec en priorité la réalisation d'études portant sur les évolutions d'ordre économique, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche concernée par l'accord.

Elle assure, au sein de la branche, son rôle d'information, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers, permettant ainsi d'éclairer les politiques en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leur propre démarche de GPEC.

En ce qui concerne l'OPMQ, il s'agit d'une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers. De ce fait, de nombreux accords ont porté soit sur la création, soit sur la dotation des moyens nécessaires à maintenir et développer l'activité des OPMQ.

L'OPMQ permet à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation sur la base d'études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation. Les observatoires identifient les compétences « clés » de la branche et regroupent les savoirs associés aux métiers en « tension », aux métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques ».

Les ressources des OPCO peuvent également être mobilisées pour financer les travaux prospectifs des branches en matière d'emploi et de compétences mis en œuvre par les OPMQ. Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche définit les conditions de mise en place d'un OPMQ et ses missions au sein des OPCO ou *via* une structure distincte de l'OPCO.

Même si les TPE-PME n'ont pas l'obligation de négocier un accord de GPEC, elles sont incitées à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Pour aider les TPE-PME, un diagnostic approfondi et un accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action GPEC peut être proposé par l'OPCO et financé jusqu'à 100%.

F. Les dispositifs au service de l'évolution professionnelle des salariés

Les ANI relatifs à la formation professionnelle prévoient plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP), et la VAE. Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'**entretien professionnel** l'ont défini comme une interaction consacrée à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, distincte de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien d'activité. Les stipulations négociées portent sur ses finalités, ses bénéficiaires et les conditions pour en bénéficier, son contenu, notamment l'information des salariés sur le conseil en évolution professionnelle et les modalités d'accès à leurs comptes professionnels de formation.

En 2020, les accords conclus ont également porté sur :

- les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, définies par le chef d'entreprise, sa mise en œuvre, son déroulement, la périodicité des entretiens ;
- les modalités d'appréciation des parcours professionnels, l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans, les supports de branches élaborés par la CPNEFP et mis à la disposition des entreprises pour mener à bien ces entretiens (guide de l'entretien professionnel) ;
- la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens, à la formalisation de leurs conclusions, à l'information des salariés sur l'existence des entretiens professionnels et sur leurs conditions de préparation et de déroulement ;
- la délivrance aux salariés du guide de l'entretien qui l'informe sur les possibilités de formation.

Le CEP est abordé par les accords du point de vue de son objet, de ses finalités (favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels) et de son contenu, des publics visés, des modalités de sa mise en œuvre par des organismes habilités prestataires du conseil.

La VAE est envisagée du point de vue de son objet (acquérir une qualification par la voie de l'expérience professionnelle), des salariés visés, des conditions d'accès liées à l'ancienneté du salarié, ainsi que la mise en œuvre par le biais du plan de formation de l'entreprise, du CPF ou par la voie du congé de validation des acquis de l'expérience, de sa durée, de l'information des salariés sur ce dispositif, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, de son financement. La VAE peut également être considérée du point de vue de la participation au jury d'un salarié. À cet égard, les dispositions conventionnelles définissent les modalités de cette démarche, ainsi que conditions de prise en charge financière.

Enfin, le **bilan de compétences** est abordé du point de vue de son objet et de ses finalités, des modalités de sa mise en place, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou de l'employé, de l'information des salariés sur ce dispositif, des publics visés, de sa durée, des différentes conditions d'accès au bilan (plan de formation, congé de bilan de compétences, CPF), et de financement et de l'usage du document de synthèse élaboré à l'occasion du bilan.

G. Le financement de la formation professionnelle continue

En application des articles L. 6331-2 et L. 6331-3 du code du travail, tels qu'ils résultent de la loi du 5 septembre 2018, les entreprises sont assujetties au versement des contributions légales au financement de la formation professionnelle continue et d'une contribution du 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD, appelée contribution « CPF CDD ».

Par ailleurs, afin de disposer d'une marge de manœuvre supplémentaire, permettant le financement de divers besoins spécifiques en formation, de nombreuses branches ont institué le versement d'une contribution conventionnelle supplémentaire. Dans les accords collectifs est fixé le pourcentage de la masse salariale correspondant au montant de la contribution conventionnelle ainsi que les actions de formation qui seront financées par les fonds collectés.

Les branches définissent également sur les modalités de la collecte, ainsi que de la gestion des fonds, par les OPCO avec l'aide des Commissions paritaires d'emploi et de formation professionnelle de branches (CPNE).

Les principales actions de formation, ayant comme financement les fonds issus de la contribution conventionnelle sont :

- des actions prioritaires définies en CPNE ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie (exemple : CQP) ;
- les financements supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
- l'abondement du CPF ;
- le financement des travaux de création de certifications professionnelles ;
- l'engagement des études prospectives sur l'évolution des emplois et des métiers ;
- le financement des actions collectives construites avec l'OPCO pour couvrir des besoins de formation essentiels pour le développement des compétences des salariés de la branche ;
- le financement des travaux et études sur l'innovation pédagogique, etc.

H. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences regroupe en son sein toutes les formations à l'initiative de l'employeur. Elles peuvent être de deux types : les formations obligatoires, celles qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires ; les actions non-obligatoires, autres que les formations susvisées, qui participent au développement des compétences professionnelles des salariés.

Les accords intervenus en 2020 dans ce domaine portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du plan de développement des compétences de l'entreprise et son articulation avec la GPEC ;
- l'augmentation du seuil de la formation hors temps de travail ;
- les modalités d'élaboration du plan de développement des compétences et la consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir ;
- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation ;
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail) ;
- les modalités particulières d'accès au plan de développement des compétences pour les travailleurs saisonniers ;
- les priorités et les modalités de financement du plan de développement des compétences par les entreprises ou par les fonds mutualisés des OPCO ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la GPEC et l'articulation du plan de développement des compétences avec les autres dispositifs d'accès à la formation.

I. Le CPF

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour le jeune qui a conclu un contrat d'apprentissage) en emploi ou à la recherche d'un emploi. L'alimentation du compte se fait à la hauteur de 500 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale, le CPF est alimenté à due proportion du temps de travail effectué.

Les accords relatifs au CPF conclus en 2020 portent sur :

- l'objet, les finalités et les principes de fonctionnement du CPF ;
- les bénéficiaires et les conditions d'ouverture et de fermeture du compte ;

- les modalités d'alimentation du compte en euros ;
- les modalités d'abondement du CPF à travers les fonds conventionnels ou volontaires ;
- les modalités de la gestion de l'abondement correctif ;
- les certifications éligibles au CPF ;
- les modalités de mobilisation et de mise en œuvre du CPF selon que la formation se déroule pendant ou hors temps de travail ;
- les modalités de mise en œuvre des parcours en co-construction à travers l'utilisation du CPF ;
- le financement du CPF par la Caisse des dépôts et consignations ;
- l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation et de financement ;
- les modalités d'abondements du CPF au regard de formations et de publics prioritaires ;
- la portabilité des heures de formation acquises au titre du CPF en cas de changement de la situation professionnelle de la personne ou de perte d'emploi ;
- les modalités de reconversion des heures du droit individuel à la formation en droits de formation afin d'éviter leur perte.

En outre, les « associations Transition Pro » agissent dans le champ de la reconversion professionnelle au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire, des intermittents du spectacle ou des salariés démissionnaires. Les accords de branche relatifs au CPF Transition Pro (CPF TP) conclus en 2020 ont abordé les thèmes suivants :

- les conditions et les modalités d'accès au CPF de transition professionnelle ;
- le financement du projet de transition en mobilisant les droits inscrits au titre du CPF ;
- les formations éligibles au CPF TP ;
- la rémunération et le statut du bénéficiaire du CPF TP.

10.2. LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR L'ALTERNANCE - PRO-A

Il s'agit d'un dispositif de promotion ou reconversion par alternance, accessible par des actions de formation ou par les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. La Pro-A s'adresse à tout salarié, qu'il soit titulaire d'un CDI, CDD ou d'un contrat unique d'insertion, qu'il exerce son contrat à temps plein ou qu'il soit en activité partielle. Une condition est commune à tous les bénéficiaires des contrats précités : ils doivent ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les accord de branche signés en

2020 contiennent tous une liste des certifications éligibles. L'extension de ces accords est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Chaque branche définit les certifications en fonction des réalités économiques et professionnelles qui lui sont propres. Le choix est opéré en se basant sur les travaux et études des observatoires paritaires des métiers et des qualifications professionnelles.

Le recours à ce dispositif est souvent lié aux mutations touchant l'ensemble des secteurs économiques :

- la révolution numérique qui renforce la concurrence ;
- les mutations d'ordre réglementaire, engendrant le besoin constant de mettre à jour des compétences des salariés ;
- les évolutions des politiques de management qui demandent de plus en plus de compétences transversales ;
- l'évolution d'ordre écologique qui modifie en profondeur la demande de certains produits et nécessite l'adaptation des procédés industriels ;
- l'évolution démographique et le vieillissement de la population qui renforce le besoin en professionnels des services à la personne et exerce un impact plus global sur le marché des biens et des services.

Compte tenu de toutes ces transformations des activités des entreprises, les branches visent souvent les certifications encourageant la mobilité interne et celles de nature à assurer la mobilité interbranches des salariés.

46
ACCORDS PRO-A
CONCLUS

Plus de 80 accords de branche ont été signés depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, dont 46 accords en 2020 conclus.

11. LES ACCORDS CONCLUS EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE LIÉE À LA COVID-19

11.1. LES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

En application de l'article L. 6332-1-3, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord permettant la prise en charge par l'OPCO des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques, et ce, pour une durée maximale de 2 ans.

Les accords conclus en 2020 ont porté sur les points suivants :

- Un diagnostic préalable à la négociation permettant de mettre en exergue les éléments conjoncturels qui affectent tel ou tel secteur économique et les évolutions des métiers en lien avec ces derniers.

- Les mesures prévues qui sont généralement de deux sortes :
 - a. Celles qui visent à sécuriser les emplois et les parcours professionnels, ainsi qu'à maintenir l'attractivité des métiers de la branche.

Ces mesures sont mises en place à travers le déploiement d'une démarche de GPEC et l'analyse des évolutions des emplois, des qualifications et des compétences. Cette démarche complexe aboutit à l'élaboration d'un plan d'action avec, au cœur de ce dernier, une ingénierie des parcours innovante.
 - b. Celles visant à lutter contre l'obsolescence des compétences en favorisant la transmission du savoir-faire spécifique à chaque branche.

Ce processus est rendu possible par la mise en place d'actions de formation supplémentaires, organisées sur le temps de travail ou pendant la période de l'activité partielle.
- Les modalités de financement par l'OPCO des actions de formation avec les taux de prise en charge des frais pédagogiques, la rémunération des salariés et les frais annexes.

Le dispositif d'activité partielle de droit commun est mobilisable sur demande de l'entreprise auprès de l'administration sans avoir à conclure un accord d'entreprise.

Pour autant, la crise a donné lieu à une activité conventionnelle importante dans les entreprises sur le dispositif d'activité partielle. Des accords ont été conclus afin d'articuler le recours à l'activité partielle et la mobilisation de congés payés des salariés ou encore pour préciser les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (périmètre et activités concernés).

Par ailleurs, des accords ont été conclus sur l'individualisation de l'activité partielle, comme le permettaient les mesures d'urgence prises pendant la crise.

Le but poursuivi était de permettre aux entreprises, sous réserve d'un accord collectif ou d'un avis conforme du CSE, de mettre en place de l'activité partielle de manière individualisée, sur la base de critères objectifs.

11.2. LES ACCORDS PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DE L'APLD

Le dispositif d'APLD ou appelé « activité réduite pour maintien de l'emploi » a été créé par la loi d'urgence du 17 juin 2020 et mis en œuvre par décret d'application du 28 juillet 2020. Le dispositif d'APLD concerne les employeurs confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité de leur activité. Ces derniers bénéficient d'un soutien public, en contrepartie de leur engagement de maintenir un maximum d'emplois et éviter ainsi le recours aux licenciements pour motif économique.

Le recours au dispositif est en effet rendu possible, sous le contrôle de l'autorité administrative, par la conclusion d'un accord collectif (de branche ou d'entreprise). Dans les branches ayant conclu un accord (étendu), les entreprises pourront prendre des documents unilatéraux, conformes aux accords de branche, sans avoir besoin de négocier un accord d'entreprise. L'APLD est un nouvel outil qui vient s'ajouter à l'activité partielle de droit commun.

L'employeur prend des engagements de maintien dans l'emploi des salariés et des engagements en matière de formation professionnelle.

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, la date de début et de la fin de la période de l'APLD, les emplois et les salariés auxquels s'applique le dispositif, les engagements en matière de maintien d'emploi et de la formation professionnelle, 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 de l'accord.

49
ACCORDS
ET AVENANTS
DE BRANCHE
4 462
ACCORDS
D'ENTREPRISE

Au cours de l'année 2020, 49 accords et avenants ont mis en place par accord collectif le dispositif d'APLD, 11 d'entre eux ont été étendus. 3 355 documents unilatéraux ont été pris, en application des accords de branche étendus, pour 3 043 entreprises et 97 112 salariés.

Par ailleurs, 4 462 accords ont été conclus en 2020 pour 3 275 entreprises et 275 091 salariés.

Ainsi, la plupart des accords APLD conclus en 2020 prévoient :

- Une réduction de l'activité de 40 % et la possibilité d'aller jusqu'à 50 % dans des cas exceptionnels.
- Des engagements en matière d'emploi sur le périmètre des salariés placés en APLD pendant la durée de l'accord.
- Les dispositions sur les engagements sont axées principalement sur des actions de formation interne, d'adaptation ou de mobilité interne et contiennent des mesures telles que l'entretien professionnel, la mobilisation du CPF (parfois l'abondement par l'entreprise), les associations « Transition Pro », l'accompagnement de la mobilité des salariés d'un poste à un autre au sein de l'entreprise, l'action de formation en situation de travail (Afest), parfois les formations certifiantes ou qualifiantes et la possibilité de mobilisation du fonds national de l'emploi (FNE Formation).

12. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LA RESTRUCTURATION DES ENTREPRISES

12.1. LES ACCORDS PORTANT PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin relative à la sécurisation de l'emploi, la négociation collective occupe une place importante dans les procédures PSE, avec la possibilité de négocier des accords collectifs d'entreprise. Ces accords doivent à minima prévoir les mesures sociales de reclassement interne et externe des salariés.

Au titre de l'année 2020, le nombre des décisions de validation des accords PSE par rapport à l'ensemble des PSE autorisés reste globalement majoritaire à 54,6% (contre 56,4% en 2019), confirmant la primauté de la négociation des accords PSE. Celle-ci est d'autant plus marquée pour les entreprises *in bonis* (64,4% de validation), qui disposent de plus de temps pour conduire leur projet, par rapport aux entreprises en procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. On note toutefois pour les entreprises *in bonis* une baisse par rapport à 2019 (72,6% de validation).

12.2. LES ACCORDS PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

On observe une montée en charge significative du dispositif au cours de l'année 2020. Ainsi, 204 négociations d'accords portant RCC ont été ouvertes par les entreprises en 2020, ce qui représente l'équivalent des années 2018 et 2019 réunies.

142
ACCORDS
RCC VALIDÉS

Au 31 décembre 2020, 142 accords RCC ont été validés par les Direccte. Ils concernent l'ensemble des secteurs d'activité, avec une prédominance dans l'industrie manufacturière qui représente 33% des accords (notamment production caoutchouc, plastiques et industrie automobile), le secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques » (14% des accords validés en 2020) et enfin les transports et l'entreposage (8% des accords validés).

Les entreprises concernées sont majoritairement des entreprises de 1 000 salariés et plus (27%) et des entreprises moyennes de plus de 250 salariés (30%). Les entreprises de moindre taille ont également utilisé le dispositif, 22% pour les entreprises de 100 à 249 salariés, 21% pour les entreprises de moins de 100 salariés. À noter que ces dernières font souvent partie de groupes plus importants.

Les signataires des accords sont très majoritairement les délégués syndicaux (environ 82%), proportion stable depuis 3 ans.

La formation prévue par les accords RCC apparaît comme la principale mesure d'accompagnement pour l'aide au retour à l'emploi des salariés.

12.3. LA NÉGOCIATION SUR LA COMPÉTITIVITÉ : LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

A. Un dispositif innovant adapté au niveau de l'entreprise

Issus des ordonnances sur le renforcement du dialogue social et 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⁽²¹⁾. 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.

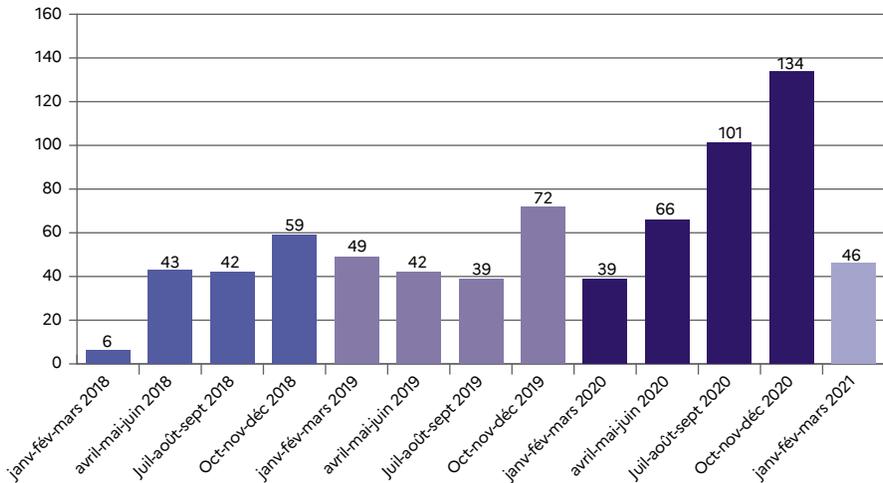
B. Un dispositif hétérogène employé dans différents secteurs d'activité

738
APC
DEPUIS 2018

Depuis le début du dispositif, on recense, au 1^{er} avril 2021, 738 accords. 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.

21) Article. L. 2254-2 du code du travail.

Nombre d'APC signés depuis 2018 (chiffres arrêtés au 1^{er} avril 2021)



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

À la date du 1^{er} avril 2021, on constate qu'en 2020, 340 APC ont été conclus dans des entreprises de tailles diverses et par différents types de signataires

En 2020, une majorité d'APC a été signée dans les PME de 11 à 250 salariés (66%). La part des APC conclus dans les PME est donc en augmentation puisque ces derniers représentaient respectivement 64% et 61% des APC signés en 2018 et 2019. Les APC conclus en 2020 par les entreprises d'au moins 250 salariés et par les entreprises de moins de 11 salariés représentent respectivement 29% et 5% des accords signés.

En 2020, les signataires des accords sont majoritairement des organisations syndicales (51%). La part des APC signés avec les organisations syndicales est donc en baisse puisque ces derniers représentaient pour l'année 2018 et 2019 respectivement 63% et 57% des accords signés. Sur les 172 accords signés par les organisations syndicales en 2020, 79 l'ont été à l'unanimité. 42% des accords ont été signés par un ou plusieurs délégués du personnel ou représentants du CSE. Seuls 7% des accords ont été adoptés par référendum.

La durée et les thématiques abordées par ces accords sont également variées

Alors qu'ils constituaient respectivement 71% et 80% des accords signés en 2018 et 2019, les APC à durée indéterminée ne représentent plus que 56% des accords en 2020. Cela s'explique par une augmentation des APC à durée déterminée, notamment en raison de la crise sanitaire.

Le temps de travail fait l'objet de nombreux APC en 2020 puisque 27% de ces derniers portent exclusivement sur ce domaine. 20% des APC se consacrent uniquement à la rémunération et 11% 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 35% et 7% des accords conclus en 2020.

C. Un dispositif utilisé pour s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire

Au 1^{er} avril 2021, on recense, pour la période allant du 17 mars 2020 au 31 décembre 2020, **189 APC** conclus directement en lien avec 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.

Contrairement à la tendance générale depuis la mise en place du dispositif, une grande partie des APC qui ont été signés en 2020 expressément en conséquence de la crise de la Covid-19 sont à durée déterminée (124 sur 189).

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 sous-traitante du secteur automobile a conclu un APC pour faire face au contexte de récession de la production automobile mondiale dans le cadre de la crise de la Covid-19. L'accord prévoit la suppression de l'équipe de suppléance qui travaillait en fin de semaine. Les salariés concernés étant appelés à intégrer les équipes de jour ou l'équipe de nuit, moyennant un maintien dégressif de l'ancienne rémunération ainsi que divers dispositifs d'accompagnement. L'accord est conclu pour une durée indéterminée.
- Une entreprise appartenant au secteur hôtelier a conclu un APC pour faire face au contexte de récession de l'activité hôtelière dans le cadre de la crise de la Covid-19. L'accord prévoit la réduction de la rémunération des salariés placés en activité partielle et une réduction de la rémunération des dirigeants proportionnellement à la réduction subie par les salariés. En contrepartie, l'employeur s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pendant la durée de l'APC. L'accord est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée le 30 juin 2021.

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 et/ou professionnelle interne à l'entreprise.

Exemples d'accords relatifs au temps de travail

Un APC d'une entreprise de l'industrie automobile prévoit à titre principal une augmentation du temps de travail avec une baisse concomitante du salaire horaire pour maintenir le salaire mensuel. Il prévoit également des engagements en termes d'investissements et de recrutements.

Une entreprise de matériel médical prévoit dans un APC le passage à un travail en équipe avec une prime ponctuelle comme compensation, un dispositif de congés d'accompagnement de fin de carrière et l'engagement de recruter 11 salariés.

Exemples d'accords relatifs à la rémunération

Une PME du secteur de l'hôtellerie de luxe prévoit une harmonisation du système de rémunération pour préserver l'emploi. Concrètement, il s'agit d'une modification de la structure de la rémunération emportant une diminution du salaire de base qui est compensée par l'octroi d'une indemnité différentielle forfaitaire afin de garantir un maintien de la rémunération. En contrepartie, l'employeur s'engage à ne pas externaliser un service pendant 5 ans et à présenter un plan d'investissement et de rénovation de l'hôtel.

À la suite d'une restructuration d'un réseau commercial (88 salariés impactés), un APC d'une entreprise de télésurveillance prévoit la mise en place du forfait en jours et des dispositions sur les structures de rémunération (grilles, primes, commissions).

Exemples d'accords relatifs à la mobilité géographique

Dans le secteur de la restauration collective, un accord d'une PME prévoit le regroupement du service informatique à Marseille et le transfert des salariés basés à Paris. Une série de mesures accompagnent le transfert et l'installation des salariés ayant accepté l'accord. Il est également prévu des mesures en faveur des salariés l'ayant refusé (indemnité supra-légale de licenciement ; accompagnement par un cabinet « d'outplacement » ; abondement du compte personnel de formation de 100 heures).

Un APC d'une entreprise de l'industrie alimentaire prévoit le transfert des activités support sur un autre site afin de rationaliser les dépenses et simplifier l'organisation des fonctions support. Des mesures d'accompagnement sont prévues, notamment une prise en charge des frais de transport, une prise en charge des

frais de déménagement (dans la limite de 3 000 euros toutes taxes comprises), un aménagement des horaires (comprenant la possibilité du télétravail). Les salariés refusant l'APC peuvent bénéficier des services d'un cabinet « d'outplacement », dans la limite de 3 500 euros toutes taxes comprises.

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. 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.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment en limitant la durée des accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap afin d'en faire un véritable levier pour amorcer une politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap. 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.

10 ACCORDS DE BRANCHE

En 2020, dix textes ont été répertoriés comme traitant des « travailleurs handicapés ». Six d'entre eux traitent en partie du handicap au sein d'accords globaux, pour les quatre autres il s'agit d'avenants.

Ces dix textes ne contiennent ni budget des actions, ni objectifs chiffrés, mais ils rappellent notamment les obligations légales et détaillent, pour certains, les mesures envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Parallèlement, **deux accords**, dans la branche du *Crédit agricole* et dans le secteur sanitaire et social associatif, ont fait l'objet d'un agrément au titre de l'OETH par la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP). Ils sont applicables de 2020 à 2022.

A. Les accords de droit commun

Les **dix accords de branche** présentés ci-dessous traitent le sujet de l'emploi de travailleurs handicapés comme un sujet à part entière ou en l'intégrant à d'autres enjeux au sein des entreprises (la responsabilité sociétale des entreprises [RSE], la diversité ou l'égalité professionnelle).

- **Concernant la branche des assurances, quatre accords ont été signés le 2 octobre 2020 avec des dispositions identiques concernant :**
 - les assurances sociétés producteurs salariés,
 - les assurances sociétés,
 - les assurances inspection sociétés,
 - les assurances sociétés cadres de direction.

Entre 2011 et 2018, le taux d'emploi de la branche est passé de 2,4% à 3,8%.

Ces accords relatifs aux travailleurs en situation de handicap de la branche des assurances affirment la volonté de promouvoir le principe de non-discrimination en raison du handicap et l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés de la branche.

L'accord de branche encourage les entreprises à :

- Poursuivre des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés sur le handicap visible et invisible notamment à travers des vidéos spécifiques, ainsi qu'une sensibilisation adaptée aux salariés pouvant être en lien direct avec des collaborateurs en situation d'handicap (service des ressources humaines, managers, service informatique et logistique, référent handicap) à l'aide de formations dédiées.
- Faciliter les démarches des salariés en poste pour engager le processus d'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou pour communiquer un handicap déjà reconnu à l'employeur.
- Porter une vigilance particulière aux salariés en situation d'arrêt longue maladie.

En outre, l'accord de branche souhaite que les entreprises de moins de 250 salariés recrutent un référent handicap.

En matière de recrutement, les entreprises sont invitées à :

- examiner prioritairement les candidatures de personnes en situation de handicap (et particulièrement les personnes de plus de 50 ans et/ou issues des entreprises adaptées/protégées) ;
- communiquer de l'existence d'une politique handicap sur leurs offres d'emploi ;
- faciliter la tenue de l'entretien des travailleurs handicapés ;
- développer des partenariats avec les écoles et les opérateurs spécialisés dans le handicap.

En matière de sécurisation des parcours professionnels (article 25), les entreprises sont invitées à prendre toutes les mesures pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés comme des aménagements de poste de travail après concertation de la médecine du travail. Les partenaires sociaux seront informés et consultés sur les mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés.

En cas de mobilité organisationnelle ou géographique, les entreprises devront faire preuve de vigilance envers leurs collaborateurs en situation d'handicap.

Enfin, les entreprises de la branche sont invitées à recourir aux prestations du secteur adapté/protégé grâce à une politique d'achat adapté (article 26).

- **L'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap de la branche optique-lunetterie de détail réaffirme le principe de non-discrimination en raison du handicap et d'accessibilité de tous les postes de la branche.**

Au niveau de la branche, l'accord prévoit de :

- mettre à disposition pour les entreprises des outils comme des modules de sensibilisation en e-learning sur le handicap ;
- porter à l'ordre du jour de son agenda social annuel, le vote d'un budget de financement spécifique ; la mise en place d'une campagne d'information sera, à ce titre, étudiée chaque année.

Par ailleurs, l'accord rappelle aux entreprises de la branche :

- que l'emploi des personnes en situation d'handicap fait l'objet de la négociation annuelle obligatoire en entreprise ;
- les dispositifs existants pour favoriser le maintien dans l'emploi et les organismes (médecine du travail, Agefiph⁽²²⁾) qui peuvent les accompagner dans les démarches de financement et d'aménagement de poste ;
- qu'il convient de mener des actions de sensibilisation à l'ensemble du personnel sur le handicap ;
- qu'il est important de favoriser le recours au télétravail pour les personnes en situation de handicap en priorisant l'attribution des postes disponibles pour ce public.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance du statut de salarié handicapé relève de la liberté individuelle et qu'une démarche de communication sur le handicap dans l'entreprise favorisera un climat de confiance propice à l'engagement de ces démarches. La branche crée à ce titre un droit à 8 heures d'absence rémunérées pour engager ces démarches de reconnaissance ou pour le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

- **L'avenant du 20 janvier 2020 à la convention collective nationale de la branche du golf.**

Il affirme le principe de non-discrimination en raison du handicap. Il rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'engager à faciliter l'insertion des travailleurs handicapés.

- **L'accord du 27 mai 2020 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap de la branche de la banque.**

Il a comme objectif l'intégration dans l'emploi, l'évolution et le maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires.

- **L'avenant du 20 mars 2020 à la convention collective de la branche Pôle emploi.**

Il prévoit que la prochaine négociation relative à l'emploi des personnes handicapées sera engagée au second semestre 2020.

22) Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

- **L'avenant du 18 décembre 2020 prolonge l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap de la branche *Pôle emploi* jusqu'au 31 décembre 2021.**

La prochaine négociation sera engagée au second semestre 2021.

- **L'avenant du 5 mars 2020 relatif à l'actualisation de l'accord national du 12 décembre 2013 de la branche *métallurgie Midi-Pyrénées*.**

Il rappelle le principe d'une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap.

B. Les accords agréés

Deux branches ont signé un nouvel accord en prenant en compte les nouvelles règles en matière de dépenses éligibles au budget de l'accord ainsi qu'en intégrant la nouvelle durée des accords agréés. Depuis, le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 révisé le cadre des accords agréés, ces derniers sont dorénavant limités à 3 années, renouvelables une fois.

- **L'accord du 22 novembre 2019 en faveur des travailleurs handicapés de la branche *Crédit agricole* constitue le quatrième accord de la branche et couvre les années 2020 à 2022.**

L'agrément de l'accord permet à la branche de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail. La mise en œuvre des précédents accords a permis à la branche de passer d'un taux d'emploi direct des travailleurs handicapés de 1,47% en 2006 à 5,46% en 2019.

Dans le cadre de son nouvel accord, la branche *Crédit agricole* s'engage à :

- Atteindre, au terme de l'accord, la proportion de 6% minimum de travailleurs handicapés au niveau national sans qu'aucune entité ne soit à un taux inférieur à 5%.
- Embaucher 450 salariés sur la période de l'accord dont au moins 200 en contrat de travail à durée indéterminée avec professionnalisation possible et pour le restant principalement par le biais de contrats de formation en alternance.
- Intégrer durablement les salariés handicapés et leur garantir l'accès aux dispositifs de gestion des ressources humaines, de formation professionnelle et d'évolution de carrière existants, en prenant en compte les situations personnelles.
- Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés par un plan de maintien dans l'emploi, la création d'une cellule de coordination handicap et des actions complémentaires comme la mise en place d'un suivi spécifique des travailleurs handicapés, l'accompagnement pour les démarches administratives liées au handicap ou à la reconnaissance de celui-ci, favoriser les modalités de travail adaptées au salarié handicapé et à son handicap (télétravail, travail à distance) et mise en place de réflexions dans le cadre du dialogue social sur les solutions à même d'être proposées par l'entreprise aux salariés handicapés

(chèque emploi service universel handicap, autorisation d'absences ponctuelles, etc.) et sur la promotion interne de ces dispositifs.

- Augmenter le volume d'affaires confié au secteur du travail protégé et adapté et permettre ainsi aux personnes handicapées ne pouvant intégrer le milieu ordinaire de travailler.
- **L'accord du 19 décembre 2019 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social associatif dit « Accord OETH » est le septième accord de la branche et couvre la période 2020-2022.**

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés suite aux premiers accords est proche de 6% et vise à s'inscrire dans la durée au-delà des 6%.

Dans le cadre de son nouvel accord, le secteur sanitaire et social associatif s'engage à :

- Mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leurs soient spécifiques ; accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés.
- Ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités.
- Développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.
- Promouvoir le dialogue social.
- Rechercher de la souplesse et de l'innovation.
- Valoriser les pratiques.
- Rechercher les complémentarités entre l'accord et les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, afin d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois que les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

13. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les accords de protection sociale complémentaire portent sur les matières mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, à savoir « la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière ». Conformément à l'article L. 911-1 du même code, ces garanties ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les

régimes obligatoires de base de Sécurité sociale, de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent pas ou de façon partielle⁽²³⁾.

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 préalable à celui de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords, dite SCCA), au sein de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep)⁽²⁴⁾.

13.1. EN 2020 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE RESTE DYNAMIQUE

En 2020, l'activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire est restée dynamique, comme en atteste le nombre croissant d'accords examinés par la Comarep (145 accords examinés en 2020, contre 137 accords en 2019). L'augmentation du nombre d'accords examinés en 2020 s'explique notamment par la mise en conformité des accords de frais de santé à la réforme « 100 % santé » (62 accords) et par la conclusion d'accords portant adaptation de la protection sociale des salariés en conséquence de l'épidémie de la Covid-19 (dix accords).

13.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS PAR LA COMAREP

A. Les accords liés à l'épidémie de la Covid-19 : dix accords soumis à l'examen de la Comarep

En 2020, les partenaires sociaux ont conclu des accords permettant de s'adapter au contexte de l'épidémie de la Covid-19⁽²⁵⁾. Ces accords ont porté sur le maintien des couvertures collectives pour les salariés placés en activité partielle (garanties de prévoyance et de frais de santé principalement), sur l'indemnisation complémentaire par l'employeur ou par le régime de prévoyance des arrêts de travail liés à la Covid-19 ou sur des actions de solidarité et d'accompagnement spécialement

23) Pour plus d'information sur les couvertures collectives de protection sociale, vous pouvez consulter les publications suivantes :

- « L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2017 », rapport de l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (Irdes) n° 572, novembre 2019, disponible à l'adresse suivante : <https://www.irdes.fr/recherche/2019/rapport-572-l-enquete-protection-sociale-complementaire-d-entreprise-2017.html> ;

- 13^e baromètre de la prévoyance CTIP-Credoc, 17 janvier 2020, disponible à l'adresse suivante : <https://ctip.asso.fr/etudes> ;

- Rapport d'activité de la Comarep pour l'année 2019 disponible à l'adresse suivante : <https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/COMAREP/2019/COMAREP%20-%20RAPPORT%20D'ACTIVITE%20-%202019.pdf>

24) Commission prévue aux articles L. 911-3 et D. 911-0 du code de la sécurité sociale. Pour plus d'information, voir le rapport d'activité 2019 de la Comarep disponible sur le portail de la sécurité sociale (édition annuelle).

25) Cf. Partie 2, chapitre 1. Contexte normatif en 2020 - 1.4. La protection sociale complémentaire.

mises en œuvre en conséquence de la pandémie dans le cadre des régimes santé et prévoyance de branche.

Dix accords ont ainsi été soumis à l'examen de la Comarep. Une procédure prioritaire d'extension de ces accords a été mise en place par les services de la direction générale du travail et de la direction de la sécurité sociale afin d'examiner et d'étendre ces accords dans les plus brefs délais. Ainsi, les accords « Covid-19 » ont soit été inscrits prioritairement à l'ordre du jour des séances habituelles de la Comarep, soit ont fait l'objet d'une saisine extraordinaire de la Comarep (quatre séances extraordinaires en 2020). Grâce à cette procédure, le délai entre la réception des accords par le secrétariat de la Comarep et leur examen en commission a été de 12 jours en moyenne, contre un délai de traitement de 3 mois en moyenne pour les autres types d'accord examinés en 2020.

B. L'examen d'un nombre élevé d'accords de mise en conformité des régimes de remboursement de frais de santé à la réforme « 100 % santé »

Dès 2019, les services chargés du secrétariat de la Comarep ont mis en place des outils d'accompagnement des partenaires sociaux pour la mise en conformité des conventions et accords collectifs au « 100 % santé », réforme entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020⁽²⁶⁾.

Ainsi, une boîte à outils a été mise en ligne sur le portail de la Sécurité sociale, composée d'un texte de présentation de la réforme et de ses impacts sur les accords collectifs et les contrats collectifs d'assurance santé, d'un récapitulatif des points d'attention sur la mise en conformité des paniers de soins concernés par la réforme et de renvois aux documents utiles.

Une procédure adaptée d'extension a également été mise en place, permettant de prioriser les accords ayant pour objet de mettre en conformité les régimes collectifs avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

L'année 2020 s'est ainsi caractérisée par un nombre élevé d'accords examinés par la Comarep ayant pour objet la mise en conformité à la réforme « 100 % santé ». La procédure adaptée d'extension a permis de réduire à 2 mois, contre 3 mois en moyenne pour les autres types d'accords, le délai entre la réception des accords de mise en conformité par le secrétariat de la Comarep et leur examen en commission.

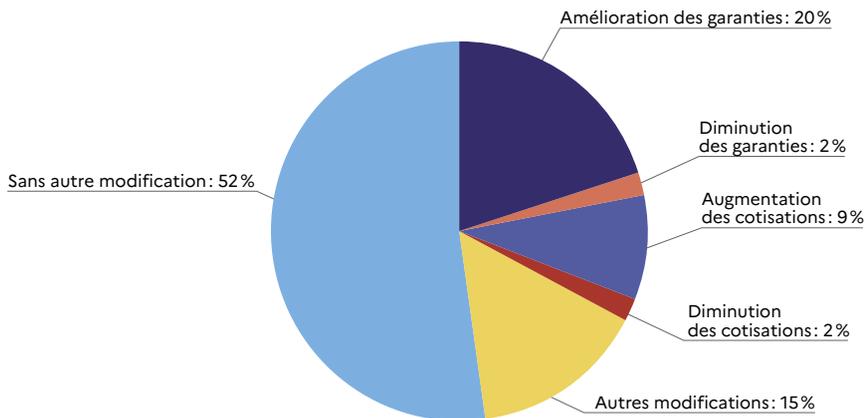
Parmi les **62 accords**⁽²⁷⁾ de mise en conformité examinés par la Comarep en 2020, 34 ne comportent aucune modification du régime de branche autre que la modification de la grille de garanties sur les postes de soins concernés par la réforme. L'obligation de négocier un nouvel accord de mise en conformité a par ailleurs été l'occasion, pour 13 accords, d'apporter des améliorations aux garanties mises en place dans la branche

26) Cf. Partie 2, chapitre 1. Contexte normatif en 2020 - 4.1. La réforme du « 100% santé ».

27) La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

et, pour six accords, de procéder à l'augmentation des taux de cotisations. Douze accords ont procédé à la diminution des montants des garanties ou des taux de cotisations ou à d'autres types de modifications ou de précisions portant sur les garanties, les cotisations et d'autres éléments du régime. Pour une majorité d'accords, la réforme n'a donc pas conduit à l'augmentation des cotisations.

Modifications apportées aux régimes de branche à l'occasion de la mise en conformité à la réforme « 100 % santé »



Source : ministère des Solidarités et de la Santé, direction de la sécurité sociale.

C. Les accords en matière de retraite complémentaire, retraite supplémentaire et dispositifs conventionnels de départ en retraite

En 2020, **six accords** de retraite complémentaire ont été examinés par la Comarep (contre trois en 2019) :

- L'avenant n° 4 du 23 décembre 2019 à l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco⁽²⁸⁾ de retraite complémentaire modifie les règles de compétence catégorielle du régime.
- L'avenant n° 5 du 15 octobre 2019 à l'ANI précité encadre les modalités de fixation du taux de cotisation en cas de fusion de branches professionnelles.
- L'avenant n° 6 du 15 octobre 2019 modifie l'article 44 de l'ANI instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire relatif au recouvrement des cotisations, l'article 79 relatif aux droits retraite en cas de chômage des salariés des entreprises auto-assurées, l'article 115 relatif aux droits de réversion des orphelins et l'article 3 de l'annexe A relatif à la retraite complémentaire des apprentis.

28) Association générale des institutions de retraite des cadres – Association des régimes de retraite complémentaire (Agirc-Arrco).

- L'avenant n° 7 du 17 mars 2020 apporte des modifications rédactionnelles aux articles 71 et 78 de l'ANI précité et à l'article 2 de l'annexe B à cet ANI.
- La convention collective nationale du *personnel des entreprises de maintenance ferroviaire et travaux connexes* actualisée le 12 juin 2019 et l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications dans la branche de la *fabrication et du commerce des produits à usages pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* ont porté sur les catégories de bénéficiaires cadres et non-cadres de la retraite complémentaire.

La Comarep a également examiné **trois 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.

D. Les accords en matière de prévoyance

Au total, en 2020, **55 accords** analysés par la Comarep ont porté sur la prévoyance (contre 80 en 2019) :

Deux accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance

- Accord du 15 janvier 2020 portant création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres du secteur des industries de la transformation des volailles.
- Accord du 2 juillet 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire dans la branche des *employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison*.

Le régime de la branche des *industries de la transformation des volailles* a été créé au bénéfice des salariés non-cadres. Il met en place une garantie invalidité (versement d'un complément à l'indemnisation de l'invalidité par l'Assurance Maladie) et une garantie décès, comprenant le versement d'un capital, également versé en cas d'invalidité absolue et définitive, d'une rente éducation versée aux éventuels enfants du salariés décédé et la prise en charge forfaitaire des frais d'obsèques.

Le régime de la branche des *employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie* instaure une garantie décès comprenant le versement d'un capital, 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).

Ces deux accords prévoient une prise en charge minimale de l'employeur à hauteur de 50% de la cotisation globale.

53 accords⁽²⁹⁾ ont eu pour objet la modification de régimes préexistants, dont notamment

- 10 accords portant adaptations des régimes de prévoyance en conséquence de l'épidémie de la Covid-19 (cf. *supra*).
- 5 accords ont procédé à la refonte globale du régime de prévoyance.
- 13 accords ont modifié les garanties mises en place (dont six améliorations et une diminution). Pour six accords, les partenaires sociaux ont procédé à des ajustements ou des précisions des garanties et de leurs conditions d'octroi.
- 18 accords ont modifié le niveau des cotisations (dont six à la hausse, un à la baisse et 11 ont prévu d'autres types de modifications ou précisions liées aux cotisations).
- 3 accords ont procédé à l'instauration ou au renouvellement d'une clause de recommandation d'organismes assureurs.
- 6 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 du fonds, organisme assureur ou association de branche).
- 3 accords ont concerné les fonds d'action sociale mis en œuvre dans les branches concernées, sans relever du degré élevé de solidarité (modification des prestations versées au titre du fonds d'action sociale ; fonctionnement et gouvernance du fonds d'action sociale ; modalités d'attribution des prestations sociales ; augmentation du taux de la cotisation au titre du fonds d'action sociale).
- 1 accord a créé une association paritaire de branche compétente en matière de prévention.

E. Augmentation du nombre d'accords examinés en matière de santé

Au total, en 2020, **93 accords** analysés par la Comarep ont porté sur les régimes de remboursement des frais de santé (contre 66 en 2019).

Un accord a mis en place un régime de remboursements des frais de santé

Il s'agit de l'accord « frais de santé » du 9 avril 2020 des branches de la *production des papiers cartons et celluloses et de la transformation des papiers et cartons et industries connexes*. Le régime frais de santé 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 de 50 % de la cotisation.

²⁹⁾ La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

92 accords⁽³⁰⁾ modifient les régimes de remboursements complémentaires des frais de santé

- 5 accords portent adaptations des régimes de remboursement des frais de santé en conséquence de l'épidémie de la Covid-19 (cf. *supra*).
- 5 accords ont procédé à la refonte globale du régime de remboursements de frais de santé.
- 62 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 » (cf. *supra*).
- 23 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⁽³¹⁾ et de leurs conditions d'octroi).
- 21 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 20 accords, cinq prévoient une participation de l'employeur au financement de la couverture collective à hauteur de 50% et un accord prévoit une participation de l'employeur à 55%.
- 5 accords ont procédé au renouvellement ou à la suppression d'une clause de recommandation d'organismes assureurs.
- 5 accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité (modification des prestations de solidarité ; modification du fonctionnement du fonds de solidarité ; désignation d'un gestionnaire du fonds, organisme assureur ou association de branche).
- 1 accord a concerné les modalités d'attribution des prestations sociales du fonds d'action sociale mis en œuvre dans la branche concernée, sans que ce fonds ne relève du degré élevé de solidarité.
- 1 accord a créé une association paritaire de branche compétente en matière de prévention.

30) La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

31) Conformément aux articles R. 871-1 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BD3C)

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020.

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] - *Journaux officiels*) qui en assure la publication⁽¹⁾.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2020 et portés à la connaissance de la DGT avant le 15 mars 2021 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2020*.

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 des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de conclusion de l'accord. Sauf mention contraire, les accords signés en 2020, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2020 sont pris en compte pour établir les développements sur la négociation d'entreprise en 2020.

1) Bulletin officiel des conventions collectives des éditions des *Journaux officiels*, disponible sur le site internet de Légifrance à cette adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc>

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'IDCC correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion, une convention puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de paie simplifié, généralisé au 1^{er} janvier 2018, n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des *Journaux officiels*, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

La déclaration sociale nominative (DSN) impose à l'employeur d'indiquer, via l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupement de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la direction de l'information légale et administrative (Dila - *Journaux officiels*) font mention de l'IDCC, c'est aussi le cas des informations disponibles sur le [site de Legifrance](#). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le [site internet du ministère du Travail, de l'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 (Insee). Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

ANNEXES

Les listes des textes évoqués au chapitre 2 de la 3^{ème} partie de ce bilan, *l'activité selon les thèmes de négociation*, sont disponibles en annexes dématérialisées sur le site du ministère du Travail, de l'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 2020	409
Dossier 2 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2018	419
Dossier 3 - Étude statistique sur les grèves en 2019 : une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites	439
Dossier 4 - La réponse des partenaires sociaux italiens face à la crise de la Covid-19	453
Dossier 5 - Le rapport au Premier ministre, remis le 25 novembre 2020, propose différents scénarios pour « réguler les plateformes numériques de travail »	459
Dossier 6 - Les actions du dialogue social en région pendant la crise sanitaire : l'exemple de la Direccte Centre-Val de Loire	463

Dossier 1

La jurisprudence en matière de dialogue social en 2020

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 1

La jurisprudence en matière de dialogue social en 2020

Le souci du pragmatisme, comme aspiration de toute décision de justice, irrigue le discours de clôture des « Entretiens du contentieux » prononcé par M. Bruno Lasserre, Vice-président du Conseil d'État, le 12 février 2021⁽¹⁾. Les décisions tant du juge judiciaire que du juge administratif en 2020 n'ont pas manqué à cette exigence, définie comme l'attention des magistrats « à interroger la portée réelle de [leurs] décisions afin d'en éviter le caractère platonique comme d'en limiter les effets les plus renversants » et de comprendre « les enjeux économiques et sociaux des affaires qui [leurs] sont soumises, soucieux des effets de [leurs] décisions et de [leur] praticabilité ».

Trois décisions majeures rendues en 2020 illustrent ce souci en matière de dialogue social. La première concerne la caractérisation d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, la deuxième la mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) et la troisième les modalités de détermination de la représentativité lorsque le périmètre de négociation ne coïncide pas avec celui d'une branche professionnelle. Si la présentation ainsi retenue scinde l'office des juges judiciaires et administratifs, il sera démontré que les idées qui sous-tendent ces solutions sont communes au Palais Royal et au Palais de justice de Paris.

1. LA PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) PAR ACCORD : UNE INTERPRÉTATION EXTENSIVE DE LA NOTION D'ACCORD PAR LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION ?

Aux termes des articles L. 2312-15 et L. 2312-16 du code du travail, le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites, transmises ou mises à disposition par l'employeur. Un accord d'entreprise ou un

1) <https://www.conseil-etat.fr/actualites/discours-et-interventions/entretien-du-contentieux-du-conseil-d-etat-discours-de-cloture-par-bruno-lasserre>

accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel, fixe le délai dans lequel les avis du CSE sont rendus. Ce n'est qu'à défaut d'accord que ce délai est fixé à 1 mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. Ce délai est porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert chargé d'assister le comité. À son issue et si le comité n'a pas donné son avis, celui-ci est réputé avoir rendu un avis négatif.

Dans un arrêt du 8 juillet 2020 (n° 19-10.987), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que **le délai de consultation du CSE court à compter de « la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante »**. Cette mention n'est pas nouvelle. Dans une précédente décision, la Haute Cour a en effet affirmé ce principe⁽²⁾, de même qu'elle a précisé que lorsque certains documents dont la loi ou l'accord collectif prévoit la communication, notamment ceux relevant de la base de données économiques et sociales (BDES), n'ont pas été mis à la disposition du comité, **« le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication »**⁽³⁾.

La véritable portée de l'arrêt du 8 juillet 2020 réside dans la validation par la Cour de cassation de la décision de la Cour d'appel qui a considéré que les échanges entre le CSE, l'expert et l'employeur suivis d'un abondement de la BDES par ce dernier et d'une réunion extraordinaire du CSE ayant pour ordre du jour le périmètre de l'expertise, son coût et le délai de restitution du rapport d'expertise et de l'avis du CSE prolongeaient valablement les délais de consultation de celui-ci.

On pourrait s'étonner d'une telle décision, faite pour la Cour d'appel d'avoir retenu l'existence d'un vote adopté à la majorité des membres de la délégation du personnel, comme exigé par l'article L. 2323-3 devenu L. 2312-16 du code du travail, alors que le pourvoi invoquait une violation de la loi sur ce point. De plus, la chambre sociale a déjà eu l'occasion de préciser, dans son arrêt du 21 septembre 2016 précité « qu'il résulte des articles L. 2323-3 et R. 2323-1 du code du travail qu'un accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis ; que **la Cour d'appel en a exactement déduit qu'en l'absence de vote dans les conditions de ces articles, le comité central d'entreprise ne pouvait se prévaloir de la tenue d'une réunion le 16 décembre 2014 pour établir que le délai de 2 mois aurait été prolongé jusqu'à cette date** ».

La décision du 8 juillet 2020 est d'autant plus remarquable qu'elle s'écarte des textes qui tendent à encadrer la consultation du CSE par des délais préfix, sauf conditions strictement définies par la loi (dont l'adoption d'un accord à la majorité des membres de la délégation du personnel). Il s'agit en effet de sécuriser les procédures

2) Cass. soc. 21 septembre 2016, n° 15-19.003, Bull.V, n° 176.

3) Cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-13.081, Bull.V, n° 49.

dans le temps et éviter que l'employeur ne soit paralysé, par des avis tardifs ou des actions dilatoires du CSE, dans son pouvoir de gestion de l'entreprise et de mise en œuvre de ses projets. Ainsi, même la saisine du président du tribunal judiciaire pour obtenir la communication d'éléments complémentaires n'a pas pour effet de prolonger le délai du CSE pour rendre son avis.

Toutefois, dans un arrêt soumis à la plus large publication⁽⁴⁾ la Chambre sociale a précisé « qu'en application de l'article L. 2323-4 du code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4, § 3, 8 § 1 et 8 § 2 de la directive 2002/14/CE, **la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge**, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, **d'ordonner la production des éléments d'informations complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires** ». Par cette décision, la Cour de cassation adoptait un équilibre entre sécurisation et préservation de l'effet utile de la procédure de consultation du CSE, en lui assurant le droit à l'information appropriée que lui garantit le texte européen.

L'arrêt du 8 juillet 2020 qui vise le « commun accord » des parties en dehors de toute majorité actée à l'issue d'un vote des membres de la délégation du personnel est-il un arrêt d'espèce ou ouvre-t-il la voie à un assouplissement de principe aux conditions requises pour aménager, voire prolonger le délai de consultation du CSE ? La publication de la décision nous autorise à retenir la deuxième option qui, dans le même esprit que l'arrêt du 26 février 2020, tend à privilégier l'effectivité de la consultation du comité sur le formalisme de sa procédure.

Cette solution permet au demeurant de ne pas fragiliser au stade du contentieux des acteurs qui pouvaient légitimement se croire dans leur bon droit lors des différentes étapes de la négociation. Des solutions similaires ont été adoptées par le juge administratif en matière contractuelle. Ainsi, est-il admis que le comportement de l'administration puisse être regardé comme une réception tacite des travaux⁽⁵⁾ ou même comme une résiliation unilatérale tacite du contrat⁽⁶⁾ de telle sorte que le cocontractant ne se retrouve pas enfermé dans une situation contractuelle sans fin. Le comportement des parties peut aussi être assimilé à un avenant au contrat⁽⁷⁾.

4) Cass. soc. 26 février 2020, n° 18-22.759, publié au rapport annuel de la Cour de cassation.

5) Conseil d'État, 26 mars 2018, n° 406208.

6) Conseil d'État, 11 décembre 2020, n° 427616, mentionné aux Tables.

« En dehors du cas où elle est prononcée par le juge, la résiliation d'un contrat administratif résulte, en principe, d'une décision expresse de la personne publique cocontractante. Cependant, en l'absence de décision formelle de résiliation du contrat prise par la personne publique cocontractante, un contrat doit être regardé comme tacitement résilié lorsque, par son comportement, la personne publique doit être regardée comme ayant mis fin, de façon non équivoque, aux relations contractuelles. »

7) Conseil d'État, 17 mars 2010, n° 208676, mentionné aux Tables, ici sur les pénalités de retard.

« Considérant qu'il est toujours loisible aux parties de s'accorder, même sans formaliser cet accord par un avenant, pour déroger aux stipulations du contrat initial, y compris en ce qui concerne les pénalités de retard ; que la Cour administrative d'appel de Paris n'a donc pas commis d'erreur de droit en jugeant, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, qu'en ayant accordé à la société X des reports successifs de délais jusqu'au 28 février 2007, la commune devait être réputée avoir renoncé à lui infliger des pénalités de retard. »

2. LA MISE EN PLACE DES CPPNI : LORSQUE LE JUGE PALLIE L'ABSENCE DE MESURES TRANSITOIRES PRÉVUE PAR LA LOI

Aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 ». Ces dispositions prévoient la mise en place d'une CPPNI par accord ou convention dans chaque branche.

Or la loi du 8 avril 2016 n'a pas prévu de mesures transitoires concernant la modification de l'article L. 2261-19 précité, qui n'est pas visé par le V de l'article 24 de la loi, de telle sorte qu'en théorie, la soumission de l'extension d'un accord à sa conclusion en CPPNI s'appliquait dès le lendemain de sa publication au *Journal officiel*.

Une application mécanique de cet état de fait aurait conduit à une impasse dès lors que :

- Soit nombre d'arrêtés d'extension auraient été inexorablement voués à l'annulation en raison du non-respect par les partenaires sociaux d'une obligation pourtant matériellement impossible à respecter, du moins les premiers temps.
- Soit les partenaires sociaux auraient dû renoncer à toute extension pour des accords conclus avant la mise en place de la CPPNI et non encore étendus à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Le Conseil d'État n'a pas été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité sur la méconnaissance par cette loi du principe de sécurité juridique. Saisi directement du moyen tiré de l'illégalité d'un arrêté d'extension pour méconnaissance des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, il lui revenait néanmoins de lui donner une portée utile.

Le Conseil d'État⁽⁸⁾ a ainsi tiré de la nécessité de la conclusion d'un accord de branche ou d'une convention pour mettre en place une CPPNI, la volonté nécessairement exprimée (quoiqu'implicite) du législateur de laisser aux organisations syndicales un délai raisonnable pour conclure cet accord. De manière plus audacieuse bien que logique, il en a déduit que lorsque ce délai raisonnable n'était pas expiré, l'extension d'un accord ne saurait être conditionnée à sa négociation et à sa conclusion au sein de cette commission.

Le Conseil d'État n'a pas précisé quelle était la durée de ce délai raisonnable mais considéré qu'en l'espèce, un délai de 9 mois pouvait être considéré comme tel. Par ailleurs, il n'a pas pour autant supprimé toute exigence d'une négociation au sein d'une commission paritaire sous peine de méconnaître l'intention du

8) Conseil d'État, du 3 décembre 2020, n° 419361, mentionné aux Tables.

législateur mais a indiqué que la négociation et la conclusion d'un accord au sein des instances paritaires existantes de la branche permettait son extension pendant ce délai raisonnable.

Ce faisant, le Conseil d'État a, de manière prétorienne, créé une entrée en vigueur différée de la loi, interprétant la « volonté du législateur ». On peut plus sérieusement croire qu'il a interprété ce que le législateur ne pouvait pas avoir voulu. Cela certes rejoint le souci du pragmatisme évoqué plus haut et celui évoqué à l'article 1188 du code civil à propos des contrats de la recherche du « sens que lui donnerait une personne raisonnable placée dans la même situation » mais fait du juge une bouche particulièrement intelligente de la loi et un être singulièrement animé. Peut-être même un correcteur assidu.

3. LE JUGE RECONNAÎT UNE HABILITATION IMPLICITE DU MINISTRE CHARGÉ DU TRAVAIL, POUR DÉTERMINER LA REPRÉSENTATIVITÉ SUR D'AUTRES PÉRIMÈTRES QUE CELUI DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'objectif de légitimation tant des acteurs de la négociation que des accords négociés poursuivi par la loi n° 789 du 20 août 2008 a conduit simultanément à la création d'un mécanisme de mesure de l'audience syndicale par l'élection d'une part, et à l'instauration de conditions de validité des accords collectifs assises sur cette audience d'autre part. Ce faisant, le législateur a fait naître un lien de dépendance : tant que l'audience n'a pas été mesurée sur le périmètre de négociation, l'appréciation de la validité des accords qui y sont négociés est matériellement impossible.

Si, pour la négociation d'accords dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'audience des organisations syndicales est portée à la connaissance des négociateurs grâce aux procès-verbaux (PV) dressés à l'issue des élections professionnelles, pour la négociations d'accords professionnels cette information ne peut cependant être obtenue sans intervention du ministre chargé du Travail.

Il résulte en effet du code du travail que seules sont admises à négocier un accord professionnel les « organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application (...) de l'accord »⁽⁹⁾ et que la validité d'un tel accord « est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

Il s'ensuit que les négociateurs ne peuvent être mis en mesure d'apprécier la validité d'un accord professionnel que si le ministère porte à leur connaissance la liste des organisations syndicales qui remplissent les critères de représentativité (dont le critère de l'audience) sur le champ de l'accord envisagé ainsi que leur poids respectif pour la signature ou l'opposition.

Or, le code du travail n'habilite expressément le ministre chargé du Travail à fixer la liste des organisations représentatives que « par branche professionnelle et (...) au niveau national et interprofessionnel ». La notion de branche professionnelle n'ayant jamais reçu de définition légale ou jurisprudentielle, la détermination de la compétence du ministre par renvoi à cette notion a fait naître une incertitude sur la portée de l'habilitation ainsi reconnue.

À cet égard, le ministère chargé du Travail considère depuis le premier cycle de représentativité que cette habilitation lui permet de déterminer la représentativité sur le périmètre :

- de chaque convention collective en vigueur ;
- de plusieurs conventions collectives locales ou catégorielles dont le champ d'application économique est proche ou identique et bénéficiant d'une représentation patronale globale ;
- des accords autonomes négociés sur un périmètre n'épousant pas celui d'une ou plusieurs conventions collectives.

L'interprétation de la Cour administrative d'appel (CAA) de Paris a toutefois été différente à l'occasion d'un contentieux relatif à un arrêté de représentativité syndicale couvrant l'ensemble des conventions collectives du bâtiment (CAA de Paris, 12 juillet 2019, n° 18PA00635). La Cour a en effet considéré que l'habilitation reconnue par le code du travail au ministre ne lui permettait d'édicter un arrêté de représentativité que sur le champ de chaque convention collective isolément.

9) Article L. 2231-1 du code du travail.

Toutefois, cette approche se heurte à la pratique des négociations puisqu'un certain nombre d'accords professionnels sont négociés sur un champ distinct de celui d'une convention collective. Si les accords professionnels couvrant plusieurs conventions collectives peuvent être négociés à l'aune des règles de la négociation interbranche, il n'en va pas de même s'agissant des accords dont le champ ne coïncide pas exactement avec celui de plusieurs conventions collectives, comme c'est le cas de ceux qui couvrent en tout ou partie des salariés en vide conventionnel. L'incompétence du ministre pour fixer la liste et les poids des organisations représentatives sur le périmètre de ces derniers accords aurait *de facto* privé les partenaires sociaux de la possibilité de négocier.

Privilégiant une approche pragmatique, le Conseil d'État a censuré l'arrêt de la CAA de Paris par une décision n° 434519 du 4 novembre 2020, en considérant que « sans préjudice de l'application des règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales propres aux accords interbranches ou aux accords de fusion de branches, le ministre chargé du Travail est compétent pour, s'il y a lieu, arrêter, sous le contrôle du juge administratif, la liste des organisations syndicales représentatives et leurs audiences respectives **dans un périmètre utile pour une négociation en cours ou à venir**, y compris lorsque celui-ci ne correspond pas à une "branche professionnelle" au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail ». La solution ainsi retenue par le Conseil d'État permet de contourner astucieusement le débat sur la définition de la branche professionnelle : cette question n'est plus pertinente dès lors que chaque périmètre de négociation doit être regardé comme un périmètre sur lequel le ministre est habilité à déterminer la représentativité, qu'il s'agisse d'une branche professionnelle ou non.

Aussi, la liberté contractuelle des partenaires sociaux de négocier sur le périmètre de leur choix a-t-elle primé sur l'application stricte des dispositions de l'article L. 2122-11 du code du travail. Par ailleurs, cette approche est fidèle à l'esprit de la loi du 20 août 2008, qui a fait de la représentativité le corollaire de la négociation, comme cela a été rappelé. Le Conseil d'État y a vu, sans le dire, une habilitation implicite du législateur visant à ce que la représentativité puisse être déterminée par le ministre chargé du Travail partout où l'on négocie.

Les trois décisions examinées témoignent d'une volonté de sécuriser juridiquement les acteurs de la négociation collective, que ce soit en conférant aux comportements des négociateurs des effets juridiques qu'ils ne pourront remettre en cause au stade du contentieux, en les protégeant d'une modification immédiate de la loi ou en permettant à l'administration de les mettre en mesure de mener à bien leur négociation. Le pragmatisme dont ont su faire preuve les cours suprêmes, en ce qu'il contourne les effets pervers d'une lecture formaliste de la loi, est donc bien au cœur de la conciliation entre les principes de légalité et de sécurité juridique, sujet des « Entretiens du contentieux » évoqués en introduction.

Le maintien du droit à la portabilité des couvertures collectives en cas de liquidation judiciaire : la jurisprudence de la Cour de cassation du 5 novembre 2020

Le droit à portabilité de la couverture collective⁽¹⁰⁾ permet aux anciens salariés licenciés, sauf pour faute lourde, de conserver gratuitement la couverture complémentaire de leur ancienne entreprise pour une période correspondant à la durée du ou des derniers contrats de travail, limitée à 12 mois. Ce droit est ouvert à condition notamment de percevoir des allocations chômage.

La portabilité fait habituellement l'objet d'un financement mutualisé sur les cotisations salariales et patronales versées pour la couverture des salariés de l'entreprise. Se pose donc la question du maintien de la portabilité en cas de liquidation judiciaire, lorsque les cotisations ou primes ne sont plus honorées par l'employeur.

La Cour de cassation a précisé, le 5 novembre 2020⁽¹¹⁾, que le droit à portabilité dont bénéficient les anciens salariés licenciés est maintenu tant que le contrat collectif n'est pas résilié au moment du licenciement des salariés. En cas de liquidation judiciaire, les anciens salariés continuent donc de bénéficier du droit à portabilité dès lors que le contrat collectif n'est pas résilié. La Cour de cassation rappelle que le droit à portabilité est d'ordre public, de sorte que les organismes assureurs ne peuvent pas justifier de l'absence de financement spécifique à la portabilité pour suspendre le bénéfice de ce droit aux salariés licenciés.

10) Article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

11) Cass. soc., 2^e chambre civile, 5 novembre 2020, n° 19-17164.

Dossier 2

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2018

*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 2018

En avril 2021, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. On y trouve notamment des fiches détaillées sur 257 conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2018, 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) 2018 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 2 400 euros par mois en 2018. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de près de 18% à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2018, les 447 conventions collectives de branche en vigueur (hors branches agricoles) couvrent 16,1 millions de salariés selon les déclarations annuelles de données sociales et 17,3 millions si l'on ajoute les contrats inférieurs à 1 mois (cf. *infra* Définitions). Elles sont regroupées à des fins d'analyse en 435 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 2018, 76 conventions collectives de branches agrégées, soit 17% d'entre elles, couvrent moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,1% de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 72 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 78% de l'emploi salarié.

61% des conventions collectives agrégées s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles. Les 39% qui ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles représentent 23% de l'emploi salarié.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et hors branches agricoles, soit 17,3 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 0,8 million de salariés.

Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, industries électriques ou gazières, RATP, Caisses d'épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix-Rouge, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective [IDCC]). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas 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 postes.

Les données sur l'emploi concernent les salariés présents au 31 décembre 2018, quel que soit le type de contrat. Deux changements importants interviennent à compter des données 2018 : les durées de travail inférieures à 1 mois au cours de l'année (en nombre de jours ou en nombre d'heures), qui n'étaient pas prises en compte auparavant, le sont désormais. Cela impacte les nombres d'effectifs salariés couverts et certains indicateurs de type de contrat, notamment pour les conventions collectives de branches employant des salariés sur la base de ces contrats très courts. 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 2018

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
00016	O	Transports routiers	762 000	727 100
00018	G	Industries textiles	59 800	58 400
00029	P	Hospitalisation à but non lucratif	348 200	331 200
00043	J	Commission, courtage et importation-exportation	44 600	42 800
00044	C	Industries chimiques	222 400	219 100
00045	D	Caoutchouc	51 300	50 600
00054	A	Métallurgie région parisienne	227 700	224 200
00083	F	Menuiseries, charpentes et portes planes	13 000	12 800
00086	H	Publicité	76 600	73 200
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	33 500	32 800
00112	I	Industrie laitière	49 200	48 400
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	14 500	14 300
00158	F	Travail mécanique du bois, des scieries et du négoce	37 300	36 500
00176	C	Industrie pharmaceutique	128 900	126 400
00184	H	Imprimeries de labeur	43 600	42 800
00200	I	Exploitations frigorifiques	6 300	6 200
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	8 800	8 700
00247	G	Industries de l'habillement	28 800	27 400
00275	O	Transports aériens personnel au sol	87 500	86 600
00292	D	Plasturgie	118 900	117 300
00303	G	Couture région parisienne	8 400	8 100
00405	P	Établissements médico-sociaux UNISSS	6 000	5 800
00413	P	Établissements pour personnes inadaptées	463 000	440 700
00454	O	Remontées mécaniques	14 000	12 200
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	19 100	17 600
00478	Q	Sociétés financières	43 000	41 600
00489	F	Industries du cartonnage	16 700	16 400
00493	I	Vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux	50 100	48 500
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	18 400	17 700
00538	U	Manutention ferroviaire	7 500	7 000
00567	V	Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	17 900	17 000
00573	J	Commerces de gros	371 500	347 100
00637	U	Industries et commerce de la récupération	33 500	32 500
00650	A	Métallurgie cadres	480 700	475 700
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	5 400	5 300
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	23 200	23 000
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	121 000	111 000
00714	A	Métallurgie Moselle	24 600	24 400
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	8 200	8 100

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
00733	G	Détaillants en chaussure	9 800	9 200
00759	V	Pompes funèbres	23 300	20 000
00783	P	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	20 300	18 900
00787	T	Cabinets d'experts comptables	156 400	150 300
00822	A	Métallurgie Savoie	8 900	8 700
00827	A	Métallurgie Ardennes	9 900	9 800
00828	A	Métallurgie Manche	7 900	7 800
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 600	24 100
00843	I	Boulangeries-pâtisseries artisanales	150 800	138 900
00860	A	Métallurgie Finistère	9 800	9 700
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	20 900	20 600
00878	A	Métallurgie Rhône	41 700	41 000
00887	A	Métallurgie Eure	10 300	10 200
00897	P	Services de santé au travail interentreprises	18 200	17 900
00898	A	Métallurgie Allier	6 300	6 200
00899	A	Métallurgie Marne	8 200	8 100
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	14 200	13 900
00914	A	Métallurgie Ain	15 000	14 800
00915	Q	Expertises et évaluations	10 500	10 100
00920	A	Métallurgie Vienne	8 600	8 400
00930	A	Métallurgie Sarthe	15 000	14 800
00934	A	Métallurgie Indre	5 200	5 100
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 300	8 200
00943	A	Métallurgie Calvados	11 500	11 400
00948	A	Métallurgie Orne	6 900	6 800
00953	I	Charcuterie de détail	18 500	16 000
00959	P	Laboratoires de biologie médicale	45 300	43 600
00965	A	Métallurgie Var	6 400	6 300
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	8 000	7 900
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	7 800	7 700
00992	I	Boucherie	46 600	41 700
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 400	12 800
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	32 900	32 500
01000	T	Cabinets d'avocats	41 300	36 400
01031	P	Associations familles rurales	9 200	7 100
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	77 700	55 900
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	53 500	52 800
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19 700	19 100
01090	M	Services de l'automobile	459 500	441 500
01147	P	Cabinets médicaux	111 100	87 900
01225	L	Commerces La Réunion	6 200	6 000
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	6 900	6 800
01261	P	Acteurs du lien social et familial	70 600	62 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
01266	N	Restauration de collectivités	98 700	93 400
01267	I	Pâtisserie	18 000	16 200
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	27 900	22 000
01286	I	Détaillants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	11 300	10 200
01307	H	Exploitations cinématographiques	10 100	9 100
01315	A	Métallurgie Haute-Marne et Meuse	10 800	10 500
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	12 800	9 600
01351	U	Prévention et sécurité	188 700	168 600
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	8 600	8 500
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	33 100	32 400
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	21 300	20 700
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	19 900	19 500
01388	D	Industrie du pétrole	33 900	33 500
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	48 400	47 100
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bât TP	84 900	82 700
01405	I	Expédition et exportation de fruits et légumes	9 900	9 500
01408	D	Négoce combustibles solides, liquides gazeux	16 300	15 800
01411	F	Fabrication de l'ameublement	38 000	37 100
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	23 900	23 400
01413	V	Travail temporaire permanents	58 300	53 100
01423	O	Navigaton de plaisance	16 000	15 500
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	53 500	52 600
01431	L	Optique-lunetterie de détail	38 500	36 500
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	16 100	15 800
01480	H	Journalistes	36 000	31 900
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	66 800	60 300
01486	S	Bureaux d'études techniques	1 051 800	1 008 300
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	19 800	18 200
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	17 500	17 400
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 400	20 000
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	9 600	9 500
01501	N	Restauration rapide	238 000	200 200
01504	I	Poissonnerie	12 900	10 700
01505	I	Commerce de détail fruits et légumes, épicerie	107 400	95 100
01512	R	Promotion immobilière	31 000	30 200
01513	I	Production eaux, boissons sans alcool, bière	18 600	18 200
01516	V	Organismes de formation	98 500	75 000
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	141 100	117 800
01518	P	Animation (ex socio-culturelle)	184 200	128 700
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 500	5 400
01527	R	Immobilier	162 800	153 000
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	45 300	44 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	13 800	13 500
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	56 400	54 000
01555	C	Fabrication et commerce produits pharmaceutiques	34 500	33 800
01557	G	Commerce articles sport équipement, loisirs	70 300	64 400
01558	E	Industries céramiques	8 000	7 900
01560	A	Métallurgie Alpes Maritimes	6 500	6 400
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	14 900	14 700
01572	A	Métallurgie Charente	6 100	6 000
01576	A	Métallurgie Cher	6 400	6 300
01577	A	Métallurgie Hérault Aude P-O	8 300	8 100
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	21 400	21 000
01580	G	Industrie de la chaussure	7 200	6 800
01586	I	Industrie de la salaison, charcuterie en gros	36 200	35 300
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	7 600	7 300
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	16 000	15 700
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	306 700	290 500
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	491 200	474 500
01604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	16 000	15 800
01605	U	Désinfection dératization désinsectisation 3D	6 200	5 900
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	79 100	77 100
01607	F	Industries des jeux, jouets et connexes	5 300	5 100
01611	H	Communication écrite directe	8 700	8 100
01619	P	Cabinets dentaires	52 000	44 800
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 900	14 400
01624	I	Commerces de gros de la confiserie, chocolaterie	10 300	7 900
01627	A	Métallurgie Puy-De-Dôme Clermont-Ferrand	11 200	11 100
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	11 600	11 400
01631	N	Hôtellerie de plein Air	12 400	11 800
01634	A	Métallurgie Cotes-d'Armor	5 100	4 900
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	17 000	16 800
01672	Q	Sociétés d'assurances	140 000	137 800
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 200	6 200
01686	L	Commerce audiovisuel, électronique et équipement ménager	65 100	62 500
01702	B	Travaux publics ouvriers	169 500	165 400
01710	N	Agences de voyages	34 100	32 600
01732	A	Métallurgie Yonne	7 400	7 300
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	49 600	46 700
01760	I	Jardineries et graineteries	19 300	18 500
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	44 600	39 100
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	31 000	30 500
01801	Q	Assistance	10 800	10 500
01809	A	Métallurgie Jura	5 500	5 400
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	6 800	6 700

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
01821	E	Verre vitrail cristal professions	9 200	9 000
01850	T	Avocats salariés	5 300	5 200
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	14 700	14 500
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	17 800	16 600
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	62 600	60 000
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	9 100	9 000
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	17 800	17 500
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	14 500	13 400
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	24 600	24 300
01921	T	Huissiers de justice	11 200	10 300
01930	I	Métiers de la transformation des grains (ex meunerie)	19 500	19 100
01938	I	Industries transformation volaille	27 400	26 700
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	7 500	7 300
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 500	5 300
01966	A	Métallurgie Loiret	11 000	10 900
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	30 100	29 800
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	23 000	21 200
01979	N	Hôtels, cafés, restaurants	713 300	626 000
01982	P	Négoce et services médico-techniques	37 200	35 900
01996	C	Pharmacie d'officine	128 400	116 600
02002	G	Blanchisserie interrégionale	36 800	34 300
02003	A	Métallurgie Vosges	5 900	5 800
02021	V	Golf	5 800	5 600
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	22 500	21 900
02060	N	Cafétérias	16 700	15 300
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	170 600	146 700
02120	Q	Banques	215 800	210 300
02121	H	Édition	17 600	17 100
02128	Q	Mutualité	53 100	51 400
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	36 400	35 900
02148	H	Télécommunications	94 500	92 400
02149	U	Activités du déchet	54 900	53 500
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	40 400	39 600
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	37 100	34 100
02190	P	Missions locales et PAIO	13 300	13 000
02198	L	Commerce à distance	38 300	36 600
02205	T	Notariat	57 500	54 300
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	742 700	696 000
02219	O	Taxis	5 000	4 400
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	27 300	26 800
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances et réassurances	46 300	44 800
02257	N	Casinos	15 800	14 500
02264	P	Hospitalisation privée	279 600	267 000

PARTIE 4 – LES DOSSIERS

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
02266	A	Métallurgie Mayenne	8 200	8 100
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	12 800	12 400
02328	B	Bâtiment TP ouvriers Guadeloupe	5 300	5 100
02332	R	Entreprises d'architecture	38 400	36 500
02335	Q	Agences générales d'assurances	27 000	25 100
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 600	5 400
02344	A	Sidérurgie	15 200	15 000
02372	H	Entreprises de distribution directe	29 100	21 600
02389	B	Bâtiment TP ouvriers La Réunion	11 800	11 500
02420	B	Bâtiment cadres	97 800	95 800
02489	A	Métallurgie Vendée	16 000	15 600
02511	V	Sport	133 000	87 500
02528	G	Industries de la maroquinerie	26 400	25 700
02542	A	Métallurgie Aisne	8 000	7 900
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	11 800	11 300
02564	P	Vétérinaires praticiens salariés	5 000	4 700
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	8 100	8 000
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	13 600	13 500
02596	V	Coiffure	104 500	95 000
02609	B	Bâtiment ETAM	183 500	176 100
02614	B	Travaux publics ETAM	87 900	86 700
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	10 900	10 700
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes Haute Provence	23 200	22 800
02642	H	Production audiovisuelle	11 600	10 600
02683	H	Portage de presse	12 700	8 800
02691	V	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	49 900	35 700
02700	A	Métallurgie Oise	13 200	13 000
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	15 100	14 100
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	8 200	8 100
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	17 300	17 100
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 300	5 300
02931	Q	Activités de marchés financiers	9 500	9 200
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	222 400	198 100
02972	O	Navigation personnel sédentaire	10 400	10 300
02980	A	Métallurgie Somme	7 300	7 200
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 600	7 500
03013	H	Librairie	8 600	8 100
03016	P	Ateliers chantiers d'insertion		36 300
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	16 100	15 200
03032	V	Esthétique, cosmétique, parfumerie et enseignement	54 700	50 000
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	510 200	374 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2018	Dont effectif non annexes
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 300	7 200
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	16 900	11 900
03105	P	Régies de quartier	6 700	6 200
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	67 500	65 800
03127	V	Services à la personne (entreprises)	163 300	115 200
03168	H	Professions de la photographie	5 500	5 100
03205	I	Coopératives de consommation	5 500	5 200
03209	A	Métallurgie Doubs	11 000	10 700
03210	Q	Banque populaire	31 400	30 500
03212	B	Travaux publics cadres	57 100	56 400
03216	E	Négoce des matériaux de construction	74 500	73 000
03217	O	Ferroviaire	159 700	158 300
03218	V	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	101 000	84 800
03219	S	Branche des salariés en portage salarial	7 200	6 100
03220	R	Offices publics de l'habitat	42 100	41 200
03225	H	Presse Magazine éditeurs - employés & cadres	5 300	4 800

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – Dares.

Tableau 1 : Les conventions collectives de branche annexes et non annexes* au 31 décembre 2018

	Nombre d'IDCC « regroupés »**	%	Nombre de salariés au 31/12/2018 (en milliers)	%
Répartition par taille nombre de salariés au 31/12/2018	-	-	-	-
1 à 999 salariés	76	17,47%	25	0,1%
1 000 à 4 999 salariés	87	20%	232	1,3%
5 000 salariés ou plus	272	62,53%	17 067	98,5%
<i>Dont 50 000 salariés ou plus</i>	72	16,55%	13 468	77,7%
Répartition selon le caractère catégoriel ou non	-	-	-	-
Conventions non catégorielles	264	60,7%	13 299	76,8%
Conventions catégorielles s'appliquant à deux ou trois catégories socioprofessionnelles	134	30,8%	2 259	13%
Conventions catégorielles s'appliquant à une seule catégorie socioprofessionnelle	37	8,5%	1 766	10,2%
Total	435	100%	17 324	100%

* Ensemble des conventions collectives hors branches agricoles, statuts, conventions d'entreprise, accords et hors salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire. En 2018, les calculs portent sur l'ensemble des données des DSN annexes et non annexes. Il s'agit des conventions collectives dont le regroupement CRIS est inférieur ou égal à « V » (cf. encadré 2).

** Regroupement des conventions qui ne s'appliquent qu'en complément d'autres conventions au champ plus large, voir encadré 2.

Champ : conventions collectives de branches en 2018.

Source : Insee, DADS 2018 (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

Tableau 2 : Caractéristiques d'emploi par CRIS pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31 décembre 2018

		En % des salariés présents au 31/12/2018 (postes annexes et non annexes)			
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2018	(Dont effectif des postes non annexes au 31/12/2018)	Cadres***	Professions intermédiaires
Ensemble des conventions collectives de branche**		17 323 869	16 104 571	19,18 %	19,53 %
A	MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE	1 629 967	1 607 288	29,49%	25,78 %
00054	Métallurgie région parisienne	227 706	224 160	0%	52,62 %
00650	Métallurgie cadres	480 697	475 720	100%	0%
01059	Métallurgie Midi Pyrénées	53 524	52 812	0%	41%
B	BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1 427 967	1 378 405	10,94 %	11,65 %
01596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	306 693	290 521	0%	0%
01597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	491 181	474 458	0,09%	0,18%
01702	Travaux publics ouvriers	169 521	165 445	0%	0%
02420	Bâtiment cadres	97 844	95 802	100%	0%
02609	Bâtiment ETAM	183 507	176 050	0%	51,89%
02614	Travaux publics ETAM	87 876	86 661	0%	75,93%
03212	Travaux publics cadres	57 125	56 447	100%	0%
C	CHIMIE ET PHARMACIE	529 381	510 640	32,34%	36,04 %
00044	Industries chimiques	222 357	219 149	30,78%	29,92%
00176	Industrie pharmaceutique	128 901	126 413	42,35%	35,38%
01996	Pharmacie d'officine	128 369	116 629	25,47%	53,05%
D	PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES	221 042	217 728	21,98 %	21,08 %
00045	Caoutchouc	51 256	50 575	21,80%	24,94%
00292	Plasturgie	118 909	117 255	16,34%	16,97%
E	VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	195 459	192 047	15,86 %	17,31 %
03216	Négoce des matériaux de construction	74 540	72 977	14,37%	20,08%
F	BOIS ET DÉRIVÉS	239 553	233 321	13,38 %	13,85 %
01880	Ameublement - négoce de l'ameublement	62 582	59 961	13,34%	10,70%
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE	487 449	455 126	13,70 %	11,69 %
00018	Industries textiles	59 841	58 390	17,28%	15,38%
00675	Succursales de vente au détail d'habillement	121 000	111 030	12,52%	13,99%
01483	Commerce de détail habillement textiles	66 757	60 277	7,54%	8,43%

	Employés	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 %)
	32,70%	28,58%	45,29%	23,16%	8,25%	21,43%	2400	-17,94%
	7,05%	37,68%	22,75%	15,07%	3,16%	5,38%	3020	-11,62%
	14,74%	32,64%	26,90%	18,91%	3,15%	5,58%	2600	-8%
	0%	0%	22,63%	10,33	1,66%	5,89	4630	-14,24%
	9,55%	49,45%	20,94	21,14%	4,49%	4,75%	2380	-7,81%
	8,10%	69,31%	12,48%	23,64%	6,27%	7,56%	2130	0,19%
	0%	100%	4,99%	33,29%	10,90%	7,68%	1700	-3,44%
	0,12%	99,61%	4,52%	25,10%	7,76%	4,71%	1850	-0,42%
	0%	100%	2,48%	20,52%	3,12%	2,43%	1910	0,33%
	0%	0%	18,50%	11,67%	1,08%	15,04%	3550	-13,19%
	48,11%	0%	43,64%	17,58%	3,65%	17,99%	2200	-22,37%
	24,07%	0%	25%	20,61%	1,49%	4,87%	2320	-17,73%
	0%	0%	19,73%	15,88%	1,09%	4,14%	4230	-24,94%
	8,46%	23,15%	57,15%	17,68%	5,60	15,64%	3310	-22,09%
	8,01%	31,29%	40,24%	16,03%	4,39%	6,78%	3520	-12,21%
	5,61%	16,66%	57,58%	12,62%	4,88%	8,32%	4020	-15,80%
	10,93%	10,55%	87,41%	25,39%	7,72%	38,81%	2090	-14,18%
	9,86%	47,08%	29,78%	13,70%	3,63%	5,79%	2950	-17,72%
	5,84%	47,42%	23,69%	14,03%	1,94%	5,42%	2860	-11,26%
	8,80%	57,89%	31,83%	13,97%	4,27%	5,66%	2440	-17,47%
	20,07	46,76%	23,38%	14,19%	3,25%	5,02%	2470	-9,97%
	35,13%	30,42%	25,34%	15,67%	2,73%	5,08%	2180	-7,98%
	24,76%	48,01%	31,48%	17,94%	5,42%	8,80%	2270	-10,08%
	57,60%	18,36%	45,59%	24,50%	7,31%	16,02%	2140	-10,17%
	50,70%	23,91%	65,82%	33,33%	11,14%	23,68%	2040	-21,61%
	14,80%	52,54%	47,74%	13,94%	5,70%	8,89%	2330	-21,63%
	70,07%	3,42%	81,45%	47,28%	12,90%	39,21%	1870	-21,55%
	79,80%	4,23%	77,80%	35,53%	14,17%	32,82%	1670	-16,17%

		En % des salariés présents au 31/12/2018 (postes annexes et non annexes)			
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2018	(Dont effectif des postes non annexes au 31/12/2018)	Cadres***	Professions intermédiaires
01557	Commerce articles de sports, équipements loisirs	70 295	64 378	16,97 %	7,83 %
H	CULTURE ET COMMUNICATION	572 741	519 823	38,16 %	19,23 %
00086	Publicité	76 594	73 197	48,14 %	26,62 %
01539	Commerces de détail papeterie, bureau, informatique	56 438	53 997	16,54 %	22,89 %
02148	Télécommunications	94 514	92 362	56,94 %	25,81 %
I	AGRO-ALIMENTAIRE	913 598	858 137	9,67 %	10,51 %
00493	Vins cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux	50 052	-	26,21 %	18,68 %
00843	Boulangeries-pâtisseries artisanales	150 754	138 948	0,02 %	0 %
01505	Commerce de détail fruits et légumes, épicerie	107 402	95 144	6,14 %	4,47 %
03109	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	67 464	65 831	19,07 %	19,19 %
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT	416 381	390 194	22,79 %	24,11 %
00573	Commerces de gros	371 529	347 127	20,69 %	24,67 %
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE	743 663	696 979	7,31 %	9,41 %
02216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	742 662	696 014	7,32 %	9,29 %
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE	436 926	401 242	13,47 %	18,42 %
01517	Commerces de détail non alimentaire	141 132	117 805	9,34 %	21,83 %
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	79 101	77 134	11,86 %	13,03 %
01686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	65 081	62 510	13,34 %	13,95 %
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS	550 630	530 291	10,95 %	17,60 %
01090	Services de l'automobile	459 497	441 506	10,79 %	17,74 %
01404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	84 945	82 717	11,96 %	16,64 %

	Employés	Ouvriers	Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
	67,29%	7,91%	41,81%	48,05%	11,31%	22,24%	1910	-14,93%
	24,49%	18,12%	45,01%	22,84%	10,82%	23,51%	2800	-14,37%
	17,36%	7,87%	52,78%	28,13%	6,33%	10,33%	3160	-16,31%
	53,65%	6,92%	46,73%	25,57%	6,50%	17,43%	2120	-22,80%
	15,11%	2,14%	34,21%	21,38%	3,36%	8,56%	3490	-8,06%
	34,69%	45,12%	44,59%	29,28%	8,49%	15,97%	2090	-18,44%
	22,48%	32,62%	40,79%	17,52%	4,87%	9,25%	3100	-18,67%
	49,64%	50,35%	51,08%	47,65%	9,18%	22,23%	1550	-14,91%
	83,90%	5,50%	53,98%	38,29%	12,08%	33,02%	1570	-7,98%
	12,58%	49,15%	44,09%	18,02%	5,97%	6,59%	2560	-14,36%
	30,19%	22,91%	37,42%	18,49%	4,82%	13,80%	2620	-16,99%
	30,37%	24,28%	36,73%	18,66%	4,87%	13,77%	2510	-16,17%
	72,28%	11%	57,94%	33,24%	9,93%	32,09%	1860	-18,53%
	72,37%	11,02%	57,98%	33,27%	9,94%	32,12%	1860	-18,54%
	56%	12,11%	52,39%	30,97%	8,69%	22,64%	2020	-12,63%
	60,52%	8,31%	64,33%	34,64%	11,14%	38,80%	1800	-13,66%
	65,83%	9,28%	42,62%	25,81%	7,53%	12,40%	1940	-11,60%
	54,43%	18,28%	35,16%	30,87%	9,41%	13,12%	2140	-6,96%
	23,49%	47,95%	23,02%	27,64%	4,69%	10,15%	2110	-12,77%
	24,17%	47,30%	23,94%	28,30%	4,77%	10,78%	2080	-12,64%
	19,72%	51,67%	18,25%	24,29%	3,86%	7,18%	2300	-11,65%

		En % des salariés présents au 31/12/2018 (postes annexes et non annexes)			
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2018	(Dont effectif des postes non annexes au 31/12/2018)	Cadres***	Professions intermédiaires
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME	1 160 876	1 021 054	7,35%	8,32%
01266	Restauration de collectivités	98 685	93 388	5,92%	19,88%
01501	Restauration rapide	237 995	200 203	4,25%	5,60%
01979	Hôtels, cafés, restaurants	713 320	625 988	7,18%	6,26%
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS)	1 139 653	1 097 694	10,80%	12,41%
00016	Transports routiers	762 001	727 065	7,05%	6,87%
00275	Transports aériens personnel au sol	87 538	86 583	24,50%	26,33%
01424	Transports publics urbains de voyageurs	53 505	52 577	2,10%	12,09%
03217	Ferroviaire dispositions générales	159 724	158 295	21,36%	28,60%
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	2 198 174	2 010 934	9,20%	32,15%
00029	Hospitalisation à but non lucratif	348 213	331 212	9,91%	32,67%
00413	Éts pour personnes inadaptées	462 950	440 724	6,50%	40,40%
01147	Cabinets médicaux	111 100	87 933	2,72%	17,70%
01261	Acteurs du lien social et familial	70 551	62 232	4,58%	45,56%
01518	Animation (ex socio-culturelle)	184 207	128 705	18,87%	50,72%
01619	Cabinets dentaires	51 957	-	6,49%	1,89%
02264	Hospitalisation privée	279 564	267 035	7,14%	33,19%
02941	Aide accompagnement soins et services à domicile	222 369	198 112	1,75%	5,49%
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES	754 208	735 678	42,35%	31,05%
01672	Sociétés d'assurances	139 997	137 766	47,26%	25,07%
02120	Banques	215 845	210 344	58,76%	32,84%
02128	Mutualité	53 130	51 393	24,74%	28,06%
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT	417 050	380 164	23,01%	24,63%
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	77 653	55 913	0%	1,53%
01527	Immobilier	162 828	153 010	28,02%	28,09%

	Employés	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 %)
	69,77%	14,56%	47,64%	39,52%	10,25%	33,44%	1760	-8,36%
	52,05%	22,15%	53,24%	13,30%	6,49%	23,86%	1870	-16,35%
	81,41%	8,74%	47,32%	62,93%	7,73%	62,88%	1510	-2,40%
	69,53%	17,04%	44,79%	37,37%	11,67%	26,64%	1760	-9,23%
	18,97%	57,82%	22,92%	15,65%	5,94%	11,25%	2240	-1,31%
	17,82%	68,25%	20,45%	16,36%	7,11%	12,02%	1950	0,99%
	33,23%	15,95%	40,29%	12,82%	4,22%	11,82%	3470	-26,98%
	10,36%	75,45%	20,65%	7,70%	3,38%	6,59%	2360	-4,78%
	18,24%	31,80%	22,60%	16,60%	0,86%	9,12%	2640	-4,92%
	47,39%	11,27%	76,82%	18,49%	12,45%	37,08%	1930	-11,74%
	51,07%	6,36%	79,76%	19,68%	14,19%	31,16%	2030	-17,93%
	25,43%	27,66%	64,27%	17%	10,45%	26,59%	1750	7,05%
	63,24%	16,34%	91,86%	12,19%	6,50%	54,44%	1980	-31,71%
	44,45%	5,41%	85,45%	29,14%	14,70%	44,38%	1630	-15,20%
	25,17%	5,24%	65,99%	25,81%	22,01%	58,45%	1870	-9,06%
	80,94%	10,69%	94,08%	17,53%	5,41%	46,27%	1940	-53,56%
	56,85%	2,81%	84,24%	22,87%	15,33%	19,74%	1960	-18,16%
	92,76%	0%	95,18%	14,92%	12,97%	78,45%	1450	-19,25%
	25,98%	0,62%	60,43%	17,19%	4,29%	11,84%	3550	-34,84%
	27,34%	0,33%	62,62%	15,05%	4,22%	11,62%	3570	-25,61%
	8,29%	0,11%	55,61%	17,41%	2,25%	9,31%	4240	-34,83%
	46,10%	1,10%	74,86%	14,70%	9,89%	17,01%	2450	-29,96%
	47,82%	4,54%	58,81%	16,09%	5,96%	23,97%	2570	-22,84%
	98,47%	0%	65,52%	2,76%	6,41%	64,02%	1760	-14,53%
	39,29%	4,61%	62,69%	21,77%	4,48%	17,48%	2750	-29,75%

		En % des salariés présents au 31/12/2018 (postes annexes et non annexes)			
	Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2018	(Dont effectif des postes non annexes au 31/12/2018)	Cadres***	Professions intermédiaires
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES	1 230 699	1 161 835	57,34 %	18,55 %
01486	Bureaux d'études techniques	1 051 774	1 008 264	64,13%	18,65 %
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	170 588	146 703	14,36%	17,93 %
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES	283 688	267 796	27,98%	19,56%
00787	Cabinets d'experts comptables	156 390	150 254	29,81%	14,47 %
02205	Notariat	57 515	54 252	28,01%	42,60%
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ	834 871	673 983	3,27%	3,71%
01351	Prévention et sécurité	188 722	168 561	2,66%	2,87%
02149	Activités du déchet	54 921	53 479	10,67%	10,32%
03043	Entreprises de propreté et services associés	510 177	373 992	1,65%	1,92%
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES	939 893	764 212	13,04%	30,46%
01413	Travail temporaire permanents	58 294	53 067	24,39%	17,76 %
01516	Organismes de formation	98 518	75 024	19,52%	56,98 %
02511	Sport	133 013	87 483	6,58%	71%
02596	Coiffure	104 521	95 016	3,48%	0,69%
03032	Esthétique, cosmétique, parfumerie et enseignement	54 674	-	7,59%	7,70%
03127	Services à la personne (entreprises)	163 275	115 161	1,63%	4,01%
03218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	101 036	84 775	20,90%	39,35%

* 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 66 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31 décembre 2018 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

Source : Insee, DADS 2018 (fichier exhaustif) ; calculs Dares.

	Employés	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 %)
	21,11	3%	38,66%	30,03%	7,78%	11,69%	3140	-22,99%
	14,67%	2,55%	35%	29,66%	5,44%	9,88%	3290	-18,94%
	61,81%	5,90%	61,31%	32,97%	20,96%	21,67%	2070	-26,78%
	47,52%	4,94%	73,50%	25,98%	4,37%	18,30%	2720	-28,78%
	53,82%	1,91%	67,27%	30,68%	2,49%	13,86%	2750	-30,88%
	25,44%	3,94%	83,93%	21,80%	6,78%	16,71%	2710	-19,97%
	25,32%	67,70%	46,40%	13,53%	14,96%	49,58%	1710	-15,53%
	93,51%	0,96%	12,91%	16,63%	13,62%	20,27%	1620	7,95%
	8,54%	70,48%	16,52%	12,26%	5,51%	5,27%	2190	11%
	4,15%	92,27%	66,29%	12,24%	17,31%	71,63%	1510	-12,94%
	49,01%	7,49%	64,41%	28,20%	13,76%	44,18%	2140	-32,30%
	36,90%	20,96%	65,69%	35,96%	10,59%	28,64%	2120	0,66%
	20,58%	2,92%	61,11%	13,17%	24,47%	45,66%	2270	-13,42%
	18,50%	3,92%	40,44%	32,65%	18,68%	57,16%	2500	-31,50%
	93,06%	2,78%	83,67%	46,13%	6,48%	25,89%	1470	-7,37%
	82,17%	2,55%	92,42%	53,09%	11,86%	25,01%	1660	-31,38%
	94,35%	0%	93,49%	29,97%	9,20%	78,48%	1380	-17,65%
	37,58%	2,17%	72,75%	11,92%	16,17%	62,29%	2010	-24,32%

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2019 : une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la
recherche, des études et des statistiques (Dares).*

Dossier 3

Étude statistique sur les grèves en 2019: une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites

En 2019, 2,5% des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole (soit 25% des salariés de ce champ) ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Cette proportion augmente d'un point par rapport à 2018. L'industrie (3,9%) ainsi que l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (5,9%) figurent parmi les secteurs les plus concernés.

Le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT) pour 1 000 salariés atteint 161 en 2019. Il s'accroît également nettement par rapport à l'année précédente (+50%). Cette intensification des arrêts collectifs de travail est essentiellement portée par des mouvements interprofessionnels, en particulier celui contre la réforme des retraites. Le nombre de JINT pour 1 000 salariés le plus élevé revient aux transports et à l'entreposage (1 038).

Les rémunérations (41%) et la contestation de la réforme des retraites (40%) sont les deux premiers motifs cités par les entreprises ayant connu au moins une grève en 2019.

1. DES GRÈVES PLUS FRÉQUENTES DANS L'INDUSTRIE

En 2019, 2,5% des entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé non agricole déclarent au moins un arrêt collectif de travail, quels que soient la durée et le nombre de participants (cf. encadrés 1 et 2, tableau 1). Cette proportion s'accroît d'un point par rapport à 2018, ce qui représente une croissance de 66%. Par ailleurs, 24,9% des salariés travaillent dans une entreprise qui a connu au moins un arrêt collectif de travail, une part qui progresse de 1,5 point par rapport à l'année précédente (cf. tableau 2).

Les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises de grande taille: un tiers des entreprises de plus de 500 salariés en ont connu contre à peine plus d'un pour cent des entreprises de 10 à 49 salariés (cf. tableau 1). Elles sont également plus souvent déclarées dans l'industrie: 3,9% des entreprises étaient concernées, en

particulier dans les secteurs de l'industrie extractive, l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution (8,3%), ainsi que dans la fabrication de matériels de transport (7,9%). Les grèves sont aussi plus répandues dans certains services comme l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés (5,9%). Elles sont en revanche très rares dans la construction, où 0,2% des entreprises en signalent.

La part d'entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail augmente par rapport à 2018 dans tous les secteurs sauf dans la construction où elle est stable. Cette hausse est la plus forte dans les « autres activités de services » et les activités financières et assurance, où la proportion a plus que doublé (respectivement multipliée par 4 et par 2,35).

Tableau 1: Entreprises ayant déclaré au moins une grève par secteur et par taille

		En % d'entreprises	
Secteur d'activité		2018	2019
Industrie		3,1	3,9
	fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,6	1,8
Dont:	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	4,1	5,2
	fabrication de matériels de transport	15,5	7,9
	fabrication d'autres produits industriels	2,1	3,9
	industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	9,2	8,3
Construction		0,2	0,2
Commerce, transports, hébergement et restauration		0,8	1,4
	commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,6	0,9
Dont:	transports et entreposage	2,1	3,5
	hébergement et restauration	NR	NR
Autres services		1,8	3,6
	information et communication	1,4	3,2
	activités financières et assurance	2	4,7
	activités immobilières	NR	2,6
Dont:	activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,8	1,8
	enseignement, santé humaine et action sociale	3,4	5,9
	autres activités de services	0,9	3,7
Taille			
10 à 49 salariés		0,4	1,2
50 à 99 salariés		1,9	3,6
100 à 199 salariés		5,7	7,1
200 à 499 salariés		11,7	16,3
500 salariés ou plus		30	33,6
Ensemble		1,5	2,5

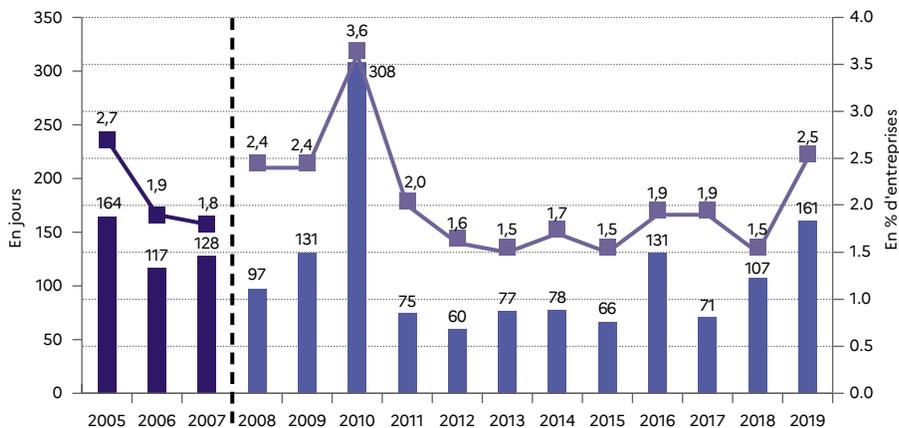
NR: non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture: dans l'industrie, 3,9 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2019 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: enquête Acemo « Dialogue social en entreprise. » Dares.

Graphique 1 : Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2019*



* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.
Lecture : en 2019, 2,5 % 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 161 jours pour 1 000 salariés.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise. » Dares.

2. DES GRÈVES NETTEMENT PLUS INTENSES DANS L'INDUSTRIE ET LES TRANSPORTS

L'intensité des grèves est estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y participent. Elle s'accroît nettement entre 2018 et 2019 (+50%), passant de 107 JINT pour 1 000 salariés à 161 (cf. graphique 1). Elle augmente aussi parmi les entreprises ayant connu au moins une grève en 2019, avec 646 JINT pour 1 000 salariés soit +41% par rapport à 2018 (cf. tableau 2).

C'est dans l'industrie que la hausse est la plus forte (+94% sur un an), pour atteindre 281 JINT en 2019 (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 1 038 pour 1 000 salariés. Dans ce secteur, plus 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 4 pour 1 000 salariés en 2018 comme en 2019. Le secteur des autres services se démarque par un nombre de JINT assez peu élevé (32 pour 1 000 salariés en 2019), même si une proportion relativement importante d'entreprises y a connu une grève (3,6% contre 2,5% dans l'ensemble du champ).

Tableau 2 : Conflictualité selon le secteur d'activité

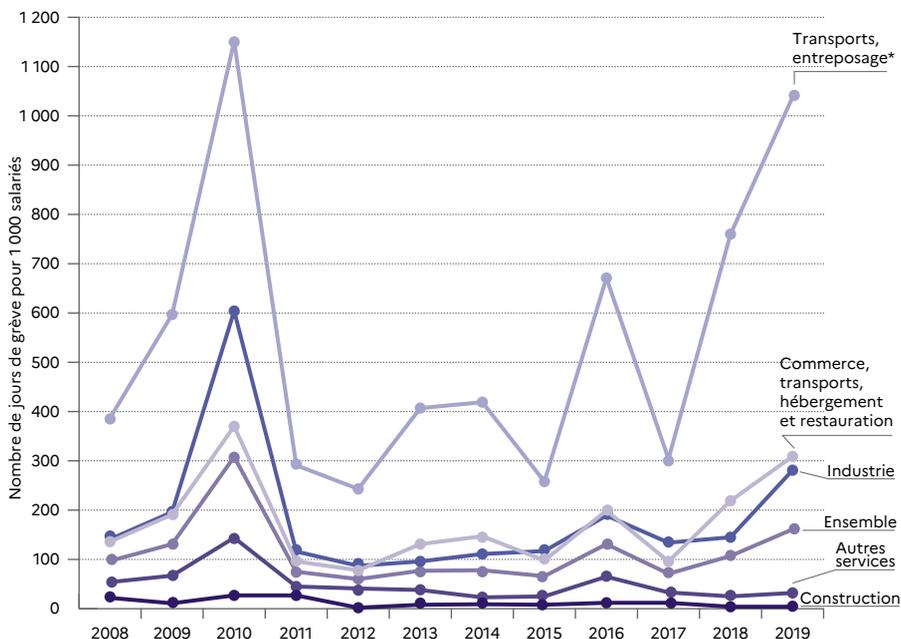
	Industrie		Construction		Commerce, transports, hébergement et restauration		Dont : transport et entreposage		Autres services		Ensemble	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
JINT / 1000 salariés	145	281	4	4	219	309	760	1 038	25	32	107	161
Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	3,1	3,9	0,2	0,2	0,8	1,4	2,1	3,5	1,8	3,6	1,5	2,5
JINT / 1 000 salariés dans les entreprises ayant connu au moins une grève	442	866	91	95	826	1 126	1 509	2 026	129	141	457	646
Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)	32,8	32,5	4,4	3,7	26,5	27,4	50,4	51,2	19,4	22,7	23,4	24,9

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 281 jours pour 1 000 salariés en 2019. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 866 jours pour 1 000 salariés. 32,5 % 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 : enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Dares.

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 le nombre de jours grève pour 1 000 salariés du « Commerce, transports, hébergement et restauration ».

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 281 jours pour 1 000 salariés en 2019.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

3. DES REVENDICATIONS ESSENTIELLEMENT EXTÉRIEURES À L'ENTREPRISE

Deux mouvements sociaux interprofessionnels et médiatisés ont marqué 2019. Tout d'abord, le mouvement dit des « gilets jaunes », débuté en novembre 2018, s'est essoufflé à partir de mars 2019. Il s'est traduit par plusieurs manifestations, des grèves et des actions diverses comme le blocage d'axes routiers ou l'occupation de ronds-points et de péages. Par ailleurs, de décembre 2019 à février 2020, un mouvement de contestation contre la réforme des retraites présentée par le Gouvernement en décembre 2019 a conduit à une série de grèves et manifestations⁽¹⁾.

1) Seuls les arrêts de travail observés durant l'année civile 2019 sont censés être déclarés par les répondants à l'enquête, indépendamment de la poursuite éventuelle de conflits au cours de l'année suivante.

En 2019, 82 % 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 65 % en 2018 (cf. tableau 3). Les motifs propres à l'entreprise sont inversement plus rares en 2019, qu'ils se combinent ou non avec des motifs extérieurs: ils sont signalés par 29% des entreprises où au moins un arrêt collectif de travail est intervenu, contre 49% l'année précédente. La part des entreprises qui déclarent à la fois des motifs internes et externes à l'entreprise se replie de 14 à 11%.

Les grèves pour des revendications uniquement internes sont plus fréquentes dans les entreprises du commerce, des transports et de l'hébergement-restauration (34%, contre 18% dans l'ensemble du champ). À l'inverse, les entreprises des autres services indiquent plus souvent que les autres secteurs des motifs exclusivement externes à l'entreprise (82%, contre 71% dans l'ensemble du champ).

Tableau 3 : Types de grève selon le secteur d'activité (en %)

		Industrie		Construction		Commerce, transports, hébergement et restauration		Dont : transport et entreposage		Autres services		Ensemble	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Entreprises ayant connu au moins une grève pour motif(s)	interne(s) exclusivement	38	18	NR	NR	57	34	48	30	25	13	35	18
	à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	17	25	NR	NR	13	11	19	20	13	5	14	11
	sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	45	57	NR	NR	30	55	33	50	62	82	51	71

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: 18 % des entreprises de l'industrie ayant connu grève ou débrayage en 2019 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).

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

4. CONTESTATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES ET REVENDICATIONS SALARIALES COMME PRINCIPAUX MOTIFS DE GRÈVE

41 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2019 signalent des revendications portant sur les salaires (cf. tableau 4). Ce motif de grève reste le plus fréquent, même s'il baisse de 16 points par rapport à 2018. La contestation contre la réforme des retraites est un motif de grève majeur de l'année 2019, cité par la même proportion d'entreprises que les salaires (40 %). Les conditions de travail sont le troisième motif de grève (20 %), suivi par l'emploi et le temps de travail (8 % et 7 %). Ces trois derniers objets de revendications sont en nette diminution par rapport à 2018 (respectivement -8, -7 et -5 points). Seules 3 % des entreprises qui ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2019 évoquent des revendications liées au mouvement des « gilets jaunes ».

Le secteur des transports et de l'entreposage cite plus fréquemment les revendications sur les salaires (64 % des entreprises contre 41 % en moyenne), les conditions de travail (38 % contre 20 %) et l'emploi (15 % contre 8 %). La structure des revendications dans l'industrie est proche de celle de l'ensemble du champ, sauf en ce qui concerne les conditions de travail ; ce motif de grève y est largement moins fréquent (8 % contre 20 % dans l'ensemble du champ).

Le nombre important de JINT pour 1 000 salariés dans le secteur des transports et entreposage tient également à d'autres revendications qui lui sont propres. Depuis plusieurs années, les principales mobilisations collectives dans les entreprises des transports s'inscrivent dans un contexte de réformes et d'évolutions structurelles importantes du secteur. En 2019, le mouvement de protestation contre la loi « pour un nouveau pacte ferroviaire », définitivement adoptée le 14 juin 2018, s'est poursuivi à la SNCF. Les principales mesures de cette loi sont l'abandon du statut de cheminot pour les nouvelles embauches, la transformation du statut de la SNCF en société anonyme à capitaux publics à laquelle sont rattachées plusieurs filiales et l'ouverture du transport ferroviaire de voyageurs à la concurrence dans le cadre des directives européennes sur ce thème.

La Poste connaît également des mobilisations pour des motifs internes. Les revendications portent notamment sur la révision des charges de travail, de nouvelles embauches et des revalorisations salariales.

Plusieurs entreprises de transports en commun urbain ont aussi des revendications spécifiques à leur activité, qui portent notamment sur l'organisation du travail et des parcours, ou les conditions de sécurité. Dans le secteur portuaire, des grèves ont eu lieu pour protester contre le projet de fusion des ports du Havre, de Rouen et de Paris.

Tableau 4 : Motifs des grèves selon le secteur d'activité (en %)

	Industrie		Construction		Commerce, transports, hébergement et restauration		Dont : Transport et entreposage		Autres services		Ensemble	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Principaux motifs internes ou externes des entreprises ayant connu une grève												
Les rémunérations	66	44	NR	NR	66	55	70	64	48	37	57	41
L'emploi	19	8	NR	NR	19	13	21	15	11	7	15	8
Les conditions de travail	14	8	NR	NR	27	25	32	38	38	23	28	20
Le temps de travail	11	7	NR	NR	18	8	NR	NR	11	6	13	7
Gilets jaunes		4		NR		NR		NR		4		3
Réforme des retraites		43		NR		38		43		40		40

Principaux motifs internes ou externes des entreprises ayant connu une grève	Répartition (en% de l'ensemble des entreprises)	
	2018	2019
Les rémunérations	0,8	1,0
L'emploi	0,2	0,2
Les conditions de travail	0,4	0,5
Le temps de travail	0,2	0,2
Gilets jaunes		0,1
Réforme des retraites		1,0

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 : 44 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connues en 2019. 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).

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

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 l'année « n » et porte sur l'année civile « n-1 ». Les éléments présentés ici sont issus de l'enquête réalisée en 2020 qui porte sur l'année 2019, 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 236 000 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 10 142 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'exercice 2017), le champ de l'enquête est étendu sur le plan territorial aux départements et régions d'Outre-mer (hors Mayotte) et, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriété 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'Institut national de la statistique et des études économiques ([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) et des 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.

Elle mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève et/ou un débrayage) par taille, secteur d'activité (nomenclature d'activités française en 17 postes) et branche professionnelle (Cris niveau 1). Elle permet 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. 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 1 demi-journée au cours de 1 année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 ($60 \times 0,5 = 30$ JINT). L'enquête ne permet pas de dissocier l'effet de la durée de celui de l'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

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, de l'Emploi et de l'Insertion et articles de presse.

Encadré 2: Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF). Cette nomenclature est basée sur le secteur de l'entreprise.

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture (conventions d'entreprises, statut des fonctions publiques, Banque de France, industries électriques et gazières) ou de non-couverture des salariés. La liste mensuelle des IDCC en vigueur est déterminée par les ministères du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et celui de l'Agriculture et de l'Alimentation. Elle est disponible sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, dans la rubrique: [dialogue social>négociation collective>conventions collectives: nomenclatures](#).

La Cris: un niveau plus agrégé pour les IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée: la grille d'analyse des conventions collectives regroupées pour l'information statistique (Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes. Une description du contenu des postes de la Cris est disponible sur le [site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion](#).

Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère du Travail et de l'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.

Tableau A : Entreprises ayant déclaré au moins une grève par branche professionnelle et par taille (en %)

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	2018		2019	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
Ensemble	1,5	18,0	2,5	22,1
Métallurgie et sidérurgie	3,1	26,6	4,7	30,2
Bâtiment et travaux publics	0,1	8,3	0,2	10,2
Chimie et pharmacie	2,0	23,2	3,9	24,9
Plastiques, caoutchouc et combustibles	3,6	NR	2,9	NR
Verre et matériaux de construction	2,0	NR	1,1	NR
Bois et dérivés	2,2	NR	1,5	NR
Habillement, cuir, textile	0,8	12,7	1,4	13,6
Culture et communication	1,0	21,3	2,6	NR
Agroalimentaire	1,1	20,8	1,4	15,2
Commerce*	0,6	8,8	1,3	9,8
Services de l'automobile et des matériels roulants	0,3	NR	0,5	NR
Hôtellerie, restauration et tourisme	0,4	NR	NR	NR
Transport (hors statuts)	1,6	19,7	2,4	28,5
Secteur sanitaire et social	3,8	26,1	7,6	35,3
Banques, établissements financiers et assurances	2,6	20,2	4,8	31,3
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	1,6	NR	1,7	NR
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	0,8	6,9	2,9	11,8
Professions juridiques et comptables	NR	NR	1,2	NR
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	1,5	11,5	2,1	13,6
Branches non agricoles diverses	1,8	2,9	1,9	10,4

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 négocié ou connu une grève.

* La catégorie « Commerce » regroupe les IDCC des catégories de Cris « Commerce de gros et import-export », « Commerce principalement alimentaire » et « Commerce de détail principalement non alimentaire ».

Lecture : 3,1% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont déclaré au moins une grève en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

En 2019, les branches professionnelles dans lesquelles les arrêts collectifs de travail sont les plus fréquents sont le secteur sanitaire et social, les banques, établissements financiers et assurances ainsi que la métallurgie et sidérurgie (avec 7,6%, 4,8% et 4,7% de leurs entreprises concernées). À l'inverse, les entreprises du bâtiment et travaux publics, ainsi que celles des services de l'automobile et des matériels roulants connaissent le moins de grèves (respectivement 0,2% et 0,5%).

Dossier 4

La réponse des partenaires sociaux italiens face à la crise de la Covid-19

Synthèse réalisée par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 4

La réponse des partenaires sociaux italiens face à la crise de la Covid-19

En Italie, le Gouvernement s'est appuyé sur le dialogue social pour enrichir sa réponse à l'épidémie.

Ainsi, dans un décret présidentiel du 11 mars 2020, le Gouvernement italien invitait les partenaires sociaux à négocier des lignes directrices uniformes pour garantir la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail. Ceux-ci ont ainsi négocié sous l'égide du Gouvernement deux protocoles nationaux.

Le premier protocole, publié le 14 mars 2020, a permis de définir les mesures en matière de santé et de sécurité à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs en première ligne ; tandis que le second protocole, publié le 24 avril 2020, couvre tous les travailleurs et tous les secteurs en vue de la reprise progressive envisagée à partir du 4 mai 2020. Ces deux protocoles, négociés par les principales organisations syndicales (Confederazione Generale Italiana del Lavoro [CGIL], Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori [CISL] et Unione Italiana del Lavoro [UIL]) et patronales (Confindustria, Confapi et Confartigianato) ont été signés par le Gouvernement également, puis traduits dans des décrets présidentiels, leur donnant force de loi. D'autres protocoles sectoriels ont été conclus, permettant ainsi d'adapter les garanties générales prévues par les accords nationaux. Ces protocoles nationaux, puis sectoriels, ont entraîné dans leur sillage la conclusion de nombreux accords d'entreprises et ainsi abouti à une revitalisation du dialogue social italien dans ce contexte particulier lié à l'épidémie.

1. DEUX PROTOCOLES NATIONAUX ÉTABLISSENT DES LIGNES DIRECTRICES POUR GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Le protocole du 14 mars 2020 définit en 13 points les procédures pour lutter et contenir la diffusion de la Covid-19. Dès le préambule, les partenaires sociaux indiquent que : « Les activités productives ne pourront continuer qu'en présence des conditions nécessaires pour assurer la protection des salariés ». Il est prévu par ailleurs que les entreprises industrielles pourront recourir au chômage technique, « *Cassa integrazione* », afin de réduire ou suspendre tout ou partie de leurs activités.

Parmi les mesures prévues dans le texte, on pourra souligner notamment qu'il est interdit à tous les salariés ayant une température supérieure à 37,5° C de se rendre au travail. Pour ce faire, le protocole prévoit la possibilité pour les employeurs de vérifier la température des salariés avant l'accès au lieu de travail, sans qu'il puisse l'enregistrer. Enfin, les entreprises pourront constituer un comité pour garantir la mise en œuvre et le respect du protocole, constitué des délégués du personnel, d'un représentant des services de santé au travail et, éventuellement, de consultants externes.

Le protocole conclu le 14 avril en prévision de la reprise progressive des activités à partir du 4 mai intègre et remplace celui du 14 mars. Le texte prévoit la suspension de l'activité pour les entreprises qui ne respectent pas le protocole, renforce le rôle de la médecine du travail et permet la création de comités bilatéraux territoriaux dans le cas où certaines entreprises ne pourraient pas créer de comité en leur sein.

2. CES PROTOCOLES ONT ÉTÉ COMPLÉTÉS PAR DES PROTOCOLES SPÉCIFIQUES SECTORIELS ET PAR DES PROTOCOLES D'ENTREPRISES

Ces protocoles nationaux ont été complétés par des protocoles sectoriels et par des accords d'entreprise plus spécifiques afin d'adapter les lignes directrices générales par des mesures répondant aux besoins et aux risques des différents secteurs.

Dans le secteur de l'automobile, on pourra citer le cas de Ferrari, qui a mis en place avec ses partenaires sociaux un système de dépistage volontaire des employés comprenant des tests sanguins et autres examens, afin de donner un aperçu général de l'état de santé des employés dans une usine donnée ou de la mise à disposition d'un logement pour les employés malades et mis en quarantaine, comprenant la visite à domicile de personnel médical et les traitements nécessaires.

Dans le secteur des fabricants d'appareils électroménagers, Electrolux a mis en œuvre, en accord avec les syndicats, une coopération spéciale avec certains hôpitaux pour le dépistage des employés.

Enfin, pour le secteur de l'énergie, l'accord mis en œuvre par Enel prévoit notamment que les employés ne pouvant travailler à distance et dont l'activité est jugée essentielle soient logés et nourris par l'entreprise et qu'une aide psychologique soit mise à leur disposition. L'accord prévoit en outre une prime additionnelle de 110 euros par jour pour chaque employé essentiel placé en isolement par l'entreprise.

La réponse à la crise de la Covid-19 en Italie s'est faite à travers le dialogue social et la négociation collective, permettant une approche coordonnée uniforme, tout en laissant l'opportunité aux partenaires sociaux à tous les niveaux d'adapter ces lignes directrices aux besoins spécifiques d'un secteur ou d'une entreprise. Ces accords ont permis la gestion du risque pour les travailleurs essentiels qui ont continué à travailler pendant le confinement, dans un premier temps, puis ont guidé plus largement l'ensemble des entreprises et leurs salariés lors de la reprise des activités, initiée dès le 4 mai 2020.

Dossier 5

**Le rapport au
Premier ministre, remis
le 25 novembre 2020,
propose différents
scénarios pour
« réguler les plateformes
numériques de travail »**

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT).

Dossier 5

Le rapport au Premier ministre, remis le 25 novembre 2020, propose différents scénarios pour « réguler les plateformes numériques de travail »

Le rapport au Premier ministre « Réguler les plateformes numériques de travail », remis le 25 novembre 2020, par l'ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, M. Jean-Yves Frouin, propose différents scénarios concernant le statut, les droits des travailleurs des plateformes, la représentation collective et la création d'un statut unique de l'actif.

S'agissant du dialogue social, ces propositions ont pour vocation d'alimenter la réflexion engagée en vue de préparer l'ordonnance prévue par l'article 48 de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019⁽¹⁾, relative aux modalités de la représentation des travailleurs des plateformes numériques qui doit être publiée avant fin avril 2021.

Dans ce domaine, il est au préalable rappelé que le développement du dialogue social avec des travailleurs indépendants est conditionné à l'évolution du droit de la concurrence de l'Union européenne qui prohibe les ententes anticoncurrentielles. Une initiative de la commission, actuellement prévue en 2021, pourrait faciliter l'adoption de dispositions nationales.

Au niveau national, le rapport préconise, après une période transitoire, la mise en place d'un dialogue social au niveau du secteur d'activité en écartant tant la création d'une branche de plateformes *ad hoc* que l'intégration au sein des branches existantes. Le dialogue social direct est écarté au profit d'un dialogue social indirect par l'intermédiaire de représentants élus tous les deux ans, jugé plus à même de corriger l'asymétrie de pouvoir entre les travailleurs et les plateformes. Le seuil de représentativité proposé serait de 8 ou 10 % selon l'objectif visé. Enfin, pour déterminer les organisations éligibles, les critères habituels de représentativité seraient appliqués.

La protection des représentants serait assurée par un déplacement de la charge de la preuve en cas de baisse d'activité sur une période accompagnée d'une procédure d'urgence devant le juge. En cas de rupture de la relation commerciale,

1) Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

il est préconisé de prévoir une autorisation de cette rupture éventuellement par une autorité de régulation des plateformes.

Le dialogue au niveau du secteur d'activité porterait sur les huit items actuels de la charte de responsabilité sociale prévue à l'article L. 7342-9 du Code du travail, avec en plus les modalités de règlement des différends. À défaut d'accord collectif, il est recommandé d'imposer aux plateformes une obligation de transparence et d'information sur le fonctionnement des algorithmes, les modes d'évaluation et de notation des travailleurs ainsi que l'utilisation qui en est faite. La négociation serait facultative au niveau de la plateforme et obligatoire au niveau du secteur, avec dans un premier temps une obligation de négocier tous les deux ans sur un objet défini largement.

Les accords conclus seraient soumis à une exigence majoritaire pour être valables et pourraient faire l'objet d'un arrêté d'extension.

La réflexion se poursuit au premier trimestre 2021 avec la nomination d'une *task force* dirigée par M. Bruno Mettling, visant à expertiser et approfondir les recommandations du rapport remis par M. Jean-Yves Frouin, préciser leur articulation et mener les travaux de rédaction de l'ordonnance. Des concertations sont engagées avec les acteurs concernés (représentants des plateformes et des travailleurs indépendants) et les partenaires sociaux pour enrichir les propositions, s'assurer de leur faisabilité et de leur acceptabilité pour les différentes parties prenantes. Ces concertations doivent aboutir début mars à la finalisation d'un projet d'ordonnance en vue de sa publication avant fin avril.

Dossier 6

Les actions du dialogue social en région pendant la crise sanitaire : l'exemple de la Direccte Centre-Val de Loire

Dossier réalisé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) Centre-Val de Loire.

Dossier 6

Les actions du dialogue social en région pendant la crise sanitaire : l'exemple de la Direccte Centre-Val de Loire

La Direccte⁽¹⁾ Centre-Val de Loire a mis en place une stratégie d'action s'appuyant sur le dialogue social, en soutien de l'action de contrôle et de renseignement des usagers en période de Covid-19.

Le système d'inspection du travail s'est appuyé, pour ce faire, sur quatre piliers :

- la préservation des droits fondamentaux ;
- la protection contre les risques d'atteinte à l'intégrité physique et mentale des salariés ;
- l'effectivité des droits collectifs des salariés ;
- l'accès au droit.

La situation de pandémie a conduit à une forte mobilisation des services, de l'inspection du travail et des services de renseignement notamment, très vite confrontés à une sidération des usagers, une peur du virus et des contraintes économiques impactant les entreprises et les salariés les plus précaires.

De nombreuses questions, portant notamment sur la mise en œuvre de l'activité partielle, les arrêts de travail et le maintien du salaire, ont également été posées à nos services.

Face à cette situation, l'enjeu du dialogue social est ressorti avec beaucoup d'acuité tant la mise en œuvre des mesures de prévention interroge aussi l'organisation des entreprises.

Il était donc essentiel que des mesures de protection collective soient mises en œuvre avant de prioriser les mesures s'appuyant sur le seul comportement individuel, par définition plus fragiles.

Pour ce faire une stratégie, basée sur deux fondements et cinq axes d'action, a été construite.

1) Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont devenues des DEETS (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.

1. PREMIER FONDEMENT : L'ACCÈS AUX DROITS ET LE DIALOGUE SOCIAL

1.1. AGIR ENSEMBLE : PARTAGER UNE DÉMARCHE COMMUNE PRÉVENTEURS/ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

A. La coordination renforcée des services de santé au travail a été portée par le médecin inspecteur régional du travail (Mirt) de la Région

Notre médecin inspecteur du travail a renforcé ses actions d'animation des services de santé au travail interentreprises pour permettre l'accompagnement des entreprises dans les territoires sans recours à l'activité partielle.

Ainsi, pendant le premier confinement, 21 400 actions en milieu de travail ont été menées dont 17 500 conseils et informations collectives délivrés aux adhérents et aux salariés sur la Covid-19 et 300 participations aux comités sociaux et économiques (CSE). C'est aussi 8 500 visites médicales et entretiens infirmiers qui ont été réalisés.

En 2020, 48 700 actions en milieu de travail ont été mises en œuvre dont 25 650 liées à la Covid-19, intégrant 1 000 participations aux CSE, 790 élaborations ou actualisations de fiches d'entreprise, 1 580 études de postes et 87 620 visites médicales.

En sus, les médecins des services de santé au travail ont également participé à la régulation des appels reçus au Service d'aide médicale d'urgence (Samu) - Centre 15, au renfort des équipes hospitalières, à l'accompagnement par des psychologues et des assistantes sociales des services, au soutien au Secours populaire, ainsi qu'à la création d'une cellule d'écoute dédiée à la détresse psychologique.

Les médecins inspecteurs ont également favorisé les coopérations et le travail en commun avec l'Agence régionale de santé (ARS) sur la gestion du contact *tracing*, en partenariat avec la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), en participant notamment aux réunions de gestion des difficultés sur les territoires.

B. Favoriser la coopération des acteurs et le dialogue social

Plusieurs actions ont été menées au sein des unités régionales

Une conférence régionale a été instaurée

Lieu d'échange d'informations co-présidé par le préfet de région et le président du conseil régional, cette conférence réunit les acteurs économiques du territoire, les organisations syndicales et professionnelles et les institutions. Elle comprend un point sur la situation de la pandémie, un autre sur la prévention et le protocole et enfin un dernier sur les mesures économiques de soutien et le recueil des difficultés rencontrées par les acteurs de terrain.

Afin de favoriser la cohésion et la cohérence, un **pacte régional** a été signé le 30 avril 2020 par 42 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de branches, des représentants d'institutions comme les chambres consulaires, le conseil régional et l'État.

Le pacte porte sur six thèmes principaux :

- la santé au travail et le dialogue social,
- l'organisation de la reprise et l'organisation du travail,
- le soutien aux secteurs en difficulté,
- l'emploi et formation,
- l'environnement de l'entreprise,
- les perspectives de relance.

Le Groupe permanent régional d'orientation (GPRO)

Fort de cette mobilisation générale, dont le premier axe porte sur la santé au travail et le dialogue social, le GPRO, organisme paritaire animé par la Direccte, la CFDT et le Medef, a élargi sa composition et intensifié ses travaux. Des guides à destination des entreprises et des webinaires ont ainsi été produits et mis en ligne sur le site de la Direccte et des différents réseaux dans le cadre d'un processus continu d'identification des besoins des partenaires sociaux pour l'élaboration des outils d'information⁽²⁾.

L'équipe pluridisciplinaire de l'unité régionale a été fortement mobilisée sur ces travaux avec le renfort de collègues.

2) Pour plus d'information : <https://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Mesures-generales-de-prevention>

Des travaux ont également été menés en unité départementale (UD)

- Les réunions des acteurs économiques et/ou des observatoires du dialogue social.

Afin d’accompagner les acteurs économiques du territoire et soutenir l’action de contrôle des agents, il a été mis en place dans tous les territoires des conférences départementales où sont abordés : un point de situation de l’épidémie, les mesures de soutien et les enjeux de préservation de la santé.

Souvent présidés par le préfet, ces lieux d’échanges permettent de faciliter la transmission des informations et d’alerter les services départementaux sur les difficultés rencontrées par les acteurs de terrain.

- En appui de ces conférences départementales, des démarches sectorielles ont été conduites par des inspecteurs du travail en lien avec les préventeurs du département et les organisations d’employeurs et de salariés des secteurs concernés.
 - Les services à la personne : saisie par des salariés, l’inspection du travail s’est interrogée tant sur les règles applicables que sur leur applicabilité. Les médecins du travail avaient également constitué un groupe de travail et interrogeaient l’inspection médicale du travail. Pour répondre aux questions posées, un groupe de travail pluridisciplinaire s’est constitué associant trois agents du système d’inspection du travail de l’UD 37, le Mirt et quatre médecins du travail du service de santé au travail APST 37⁽³⁾ en vue d’élaborer des recommandations pratiques, tenant compte des besoins de protection élevés, de la complexité du travail réel, de l’évolutivité des recommandations et de la pénurie de certains équipements de protection comme les masques, les blouses et le gel hydro alcoolique. Ces travaux ont ensuite été présentés aux organisations professionnelles qui ont fait part de leurs remarques et dont il a été tenu compte. Le document ainsi constitué a ensuite été régionalisé et porté par l’ensemble des acteurs au niveau régional.
 - Le bâtiment et les travaux publics (BTP) a également fait l’objet d’un suivi particulier associant des travaux avec les organisations professionnelles sur les conditions de reprise, les difficultés posées, les échanges avec les coordonnateurs santé et sécurité en lien avec l’OPPBT⁽⁴⁾ et les opérations de contrôle sur les chantiers.

C. Renforcer l’accès aux droits pour tous

Suite aux annonces du président de la République portant sur le premier confinement, un effet de sidération a conduit les services de renseignement en droit du travail à s’adapter rapidement pour faciliter l’accès au droit des usagers.

Pour répondre à ce besoin, en interne, les services de renseignement ont été renforcés par les agents de contrôle, qui, du fait de la fermeture de beaucoup d’entreprises, avaient la possibilité de venir en soutien des services submergés

3) Association de prévention de santé au travail d’Indre-et-Loire.

4) Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

par les demandes des usagers. De plus, un élargissement des compétences s'est opéré pour répondre également aux questions relatives à l'activité partielle et à son impact sur l'organisation du travail et les rémunérations.

La synthèse des besoins exprimés par les usagers a fait l'objet d'un partage au sein des différentes réunions partenariales afin de construire une réponse globale diffusée ensuite sur les sites internet et les autres outils partagés au sein du GPRO.

D. Soutenir directement les entreprises

Les dispositifs relevant des restructurations ont également nécessité un fort accompagnement du dialogue social dans l'entreprise. Ainsi, les services de l'emploi et du travail ont accompagné des entreprises dans la négociation des accords sur l'activité partielle de longue durée (APLD), l'individualisation de l'activité partielle, la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives ou des plans de sauvegarde de l'emploi.

1.2. LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Afin d'outiller les acteurs de la négociation collective et d'accompagner la mise en place des CSE, plusieurs outils ont été mis en place.

Les outils d'information des acteurs et d'apport de connaissances :

- L'étude des accords collectifs et la production d'une [newsletter](#) avec l'université pour nourrir la réflexion.
- L'organisation de webinaire en lien avec les services de santé au travail, et UD à destination des entreprises : exemple de l'UD 41 (cf. [vidéo webinaire](#)).
- Projet objectif reprise : orientation et accompagnement : 200 questionnaires ; 60 accompagnements.
- Introduire dans les fonds national de l'emploi formation et des actions de développement de l'emploi et des compétences (Adec) un axe « développer la culture de prévention ».
- L'élaboration du guide CSE :
 - [enquête en ligne](#) : « Quel fonctionnement pour les CSE durant la crise sanitaire ? » ;
 - mise en place des formations communes en mobilisant les Adec et l'université ;
 - appui à la négociation des accords [APLD](#).

Les actions de contrôle mises en œuvre :

Un **plan d'action** piloté par la DGT a conduit à renforcer l'action des services pour la mise en place des CSE dans les entreprises.

En appui de cette action de contrôle, un **dispositif d'accompagnement** a été initié dès 2019 en partenariat avec l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) auprès des entreprises. Il s'est agi de conduire trois ateliers

dissociables mais obligatoirement suivis par un binôme représentant salariés et direction. La démarche alterne des travaux collectifs faits d'apports et d'échanges et des travaux en intersession dans l'entreprise.

2. DEUXIÈME FONDEMENT : VÉRIFICATION DE L'EFFECTIVITÉ DES MESURES

Les agents de contrôle se sont mobilisés pour assurer la protection des salariés en situation de travail en coopérant aussi bien avec les services de santé au travail que les autres préventeurs de leur territoire, notamment OPPBTP et mutualité sociale agricole.

À ce titre, ils ont déployé des actions collectives dans les territoires ou des actions individuelles liées à la spécificité de leur section.

2.1. LES ACTIONS COLLECTIVES

Les actions collectives mises en œuvre ont touché les services à la personne dans le Loir-et-Cher, le bâtiment et l'industrie alimentaire pour tous les départements, les *drives* et la restauration rapide dans le département de l'Indre-et-Loire.

Les actions étaient partagées en interne et un point d'étape était restitué en GPRO ou dans les instances départementales pour favoriser un accompagnement des branches professionnelles et recueillir leurs difficultés. Les directeurs départementaux ont été fortement interpellés par les acteurs locaux sur ces difficultés, notamment de prise en charge des coûts liés à la prévention dans le BTP et ont travaillé à un rapprochement des positions.

Les actions de l'inspection du travail ont soutenu la mise en place des protocoles dans le cadre du dialogue social, à travers notamment l'élaboration des plans de continuité, l'évaluation des risques, les plans d'actions et leur mise en œuvre effective, et enfin, l'information et l'intégration des mesures par les salariés avec une vigilance accrue pour certains salariés pouvant notamment être tentés par une prise de risque pour éviter de perdre leur mission (travailleurs détachés, contrats à durée déterminée, intérimaires).

Ainsi, 61 mises en demeure ont été prononcées par le Direccte en 2020, dont une seule a été contestée.

Parallèlement à ces actions sectorielles, des actions thématiques ont été menées sur les travailleurs détachés et les intérimaires. Toutefois, nos travaux dans le cadre de l'intérim n'ont pu aboutir efficacement dans le cadre du dialogue social, seul le contrôle a pu permettre de gérer certaines situations.

2.2. LES ACTIONS INDIVIDUELLES

Au regard des spécificités de certaines sections d'inspection, les agents de contrôle ont déployé des stratégies de contrôle qui ont conduit soit à élargir le spectre à d'autres sections ayant les mêmes caractéristiques, soit à alimenter la construction des actions collectives.

Il en est ainsi par exemple des actions menées sur la logistique ou sur l'abattage de viande ou le travail saisonnier agricole posant la problématique spécifique des conditions d'hébergement.

Les enseignements tirés de ces contrôles ont permis également, au-delà des résultats en termes de progression de la prévention dans l'entreprise obtenue par autorité par l'inspection du travail, d'identifier les caractéristiques favorisant la progression du virus et d'agir dans le GPRO pour une prise de conscience collective.

Ils ont également permis un renforcement de la coopération des acteurs en partant d'un dossier. Ainsi, notamment au niveau régional, ces dossiers individuels ont facilité la mise en place d'habitudes de travail avec l'ARS mais ont également permis au Mirt d'institutionnaliser des réunions régulières avec les services de santé au travail.

ONT NOTAMMENT CONTRIBUÉ À CE BILAN :

Laurie ALBIEN (DGEFP) ; Lydie ARNAUD (DGT) ; Moustapha AOUAR (DGT) ; David ANGLARET (DGEFP) ; Anne AUDIC (DGT) ; Laure BEAUJOT (DGT) ; Caroline BARDOT (DGT) ; Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) ; Pascal BARANSKI (DGT) ; Sophie BARON (DGT) ; Sylvaine BOSSAVY (DGT) ; Coraline BERTHE (DGT) ; Emma BEN ABDALLAH (DGT) ; Nejma BENMALEK (DGT) ; Imed BENTALEB (DGT) ; Julien BESANCON (DGEFP) ; Cyrille BOITEL (DGT) ; Laurence BOURON (DGT) ; Hédi BRAHIMI (DSS) ; Clémentine BRAILLON (DGT) ; Bruno CAMPAGNE (DGT) ; Jordi CARBONELL (DGT) ; Anne-Gaëlle CASANDJIAN (DGT) ; Paul CASSAVIA (DGT) ; Lucile CASTEX-CHAUVE (DGT) ; Cécile CHARBAUT (DGEFP) ; Elena CHOUMANSKA (DGT) ; Virginie CHRESTIA-CABANNE (DGT) ; Margaux CLUSE (DSS) ; Marianne COTIS (DGEFP) ; Michaël COTTIN (DGT) ; Stéphanie COURS (DGT) ; Olivier CUNIN (Agriculture) ; Giuliano DE FRANCHIS (DSS) ; Ève DELHAYE (DGT) ; Natacha DJANITROUSSARD (DGEFP) ; Charles DOUBLET (DGT) ; Océane DUREYSSEIX (DGT) ; Pauline ERHARD (DGT) ; Karl EVEN (DARES) ; Florence FAYASSON (DGT) ; Sophie FLEURANCE (DGEFP) ; Olivier GALLIGARI (DGT) ; Marion GAUDEMET (DGT) ; Catherine GENIN (DGEFP) ; Silvère GHESQUIERE (DGT) ; Marion GILLARD (DGT) ; Isabelle GRANDGERARD-RANCE (DGEFP) ; Johanna GUACIDE (DGT) ; Valérie GUERN (DGEFP) ; Mathieu GUIBARD (DGEFP) ; Amel HAFID (DGT) ; Sébastien HALLEPEE (DARES) ; Majda HAOUTAR (DGEFP) ; Cécile HIGOUNENC (DARES) ; Rémy HOARAU (DGT) ; Paula HOTT (DGT) ; Samiha KARODIA (DGT) ; Abdellah JAMAA (Agriculture) ; Pascal JEAN-CHARLES (DGEFP) ; Vincent JIMENEZ (DGT) ; Olivier JUVIN (DGEFP) ; Manel KHELIFI (DGT) ; Noura KORT (DGT) ; Malik KOUBI (DARES) ; Arnaud LASSERE (DGEFP) ; Alexandre LAURENT (DGT) ; Sylvie LAVERGNE (DGT) ; Audrey LAUZE (DGT) ; Stéphanie LE BLANC (DGEFP) ; Florence LEFRANÇOIS (DGT) ; Céline LEMARIE (DGEFP) ; David LIMOUSIN (DGT) ; Gaëtan LOR (DGT) ; Selma MAHFOUZ (DARES) ; Nina MANTEAUX-ACHIKIAN (DGT) ; Fabrice MASI (DGEFP) ; Fabrice MASSON (DGT) ; Marie MARCEL (DSS) ; Sophie MARGOLLÉ (DGEFP) ; Jean-Luc MATT (DSS) ; Caroline MECHIN (DGT) ; Lucie MEDIAVILLA (DGT) ; Cynthia METRAL (DGT) ; Stéphanie MICALÉF (DSS) ; Bérénice MOREL (DGT) ; Anne-Laure MOULIN (DGT) ; Clémentine NEGRO (DGT) ; Razianah OOZEERALLY (DGT) ; Maroussia OUTTERS-PEREHINEC (DGT) ; Perrine PEROUSE DE MONT CLOS (DGT) ; Mathilde PESENTI (DARES) ; Florence PICOT (DGT) ; Patrick POMMIER (DARES) ; Émilie PONTIER (DGT) ; Jean POITOU DUPLESSY (Agriculture) ; Véronique PRÉAU (DGT) ; Nina PRUNIER (DGT) ; Ariane QUELIN (DGT) ; Philippe QUITTAT-ODELAIN (Agriculture) ; Pauline RAVAUUX (DGT) ; Benjamin REDT (DGT) ; Laurence RICHARD (DGT) ; Stéphane REMY (DGEFP) ; Nathalie REY (DGT) ; Alain RIVOAL (DGT) ; Laurence RIVOAL (DGT) ; Isabel ROUBEROL (DGEFP) ; Sabrina ROUSSELLE (DGT) ; Céline ROUX (DGT) ; Théo RUIZ (DGT) ; Alina SAVCHUK (DGEFP) ; Caroline SALMON (DGT) ; Émilie SAUSSINE (DGT) ; Anne SIPP (DGT) ; Laure SOFIANOS (DGT) ; Rémi TABAUD-DEBOTH (DGT) ; Youri TABET (DGT) ; Dominique TALLEC-SANTONI (DARES) ; Solenne TAOCALI (DGT) ; Mané TAROYAN (DGT) ; Ophélie TEYSSANDIER (DGT) ; Sylvie THEROUANNE (DGT) ; Nina THIERY (DGT) ; Fabrine THUILLIER (DGT) ; Catherine TINDILLIERE (DGT) ; Olivier TOFFOLETTI (DGT) ; Gatién TORTEREAU (DGT) ; Nathalie VAYSSE (DGEFP) ; Guillaume VILLEMOT (DGEFP) ; Anne VILLETTE (DGT) ; Emmanuelle WURTZ (DGT).

Équipe de coordination : Coralie DEFFES (DGT) ; Yvan LE MANACH (DGT) ; Alain ROCHEBLOINE (DGT) ; Julie TURCAN (DGT).



Imprimerie de la Direction de l'information légale et administrative
N° 734210040-000621 – Dépôt légal : Juin 2021



Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère du Travail, de l'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 2020 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le *Bilan annuel de la négociation collective* constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.