



BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2019

POINTS CLÉS

EN 2019, la barre des mille accords (1100) de branche a de nouveau été franchie et la négociation d'entreprise connaît une progression significative (80 780 accords, soit + 30 %). Ce double mouvement atteste que le développement de la négociation d'entreprise ne s'opère pas aux dépens de la négociation de branche et que les dynamiques constatées à chacun de ces niveaux se renforcent.

Dans la continuité de l'année 2018, 2019 a fait la part belle à la formation professionnelle avec, notamment, la négociation conduite autour de la création des **nouveaux opérateurs de compétences**. 2019 est également une année charnière dans le chantier de restructuration. **L'objectif de 200 branches professionnelles**, fixé par la loi du 8 août 2016 est en **passé d'être atteint**. Autre signe de la vitalité du cru 2019, **le nombre d'accords conclus en entreprise augmente**, particulièrement dans les plus petites d'entre elles. Les acteurs des entreprises de toute taille commencent à 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.

Cette évolution est également le fruit des **efforts partagés entre les services de l'Etat et les acteurs économiques**

et sociaux de chaque territoire pour favoriser le dialogue social au sein des entreprises, notamment dans celles où il était jusqu'à présent le plus faible. Cette synergie se concrétise à travers l'action des observatoires départementaux du dialogue social, centrée en 2019 sur la mise en place **des comités sociaux et économiques (CSE)**.

2019 a été marquée également par une rupture quant à la question de l'égalité professionnelle et la mise en place d'un nouvel outil - **l'Index de l'égalité professionnelle** - conçu pour concrétiser une obligation de résultat conforme à l'exigence de respect du principe d'égalité. La mise en œuvre de l'Index au cours de l'année a fortement mobilisé les services de l'Etat, au niveau national comme local, soucieux de fournir aux entreprises toutes les indications et instruments utiles pour calculer au mieux l'Index.

Enfin, 2019 est **la première année d'exercice de la nouvelle commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle**, fruit de la fusion du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et de la commission nationale de la négociation collective.

CONTEXTE NORMATIF

Rénover la formation professionnelle et l'apprentissage

La loi n°2018 - 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a engagé une transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue afin d'anticiper les mutations économiques et sociétales.

En 2019, plusieurs dispositifs sont venus compléter les dispositions législatives pour redessiner entièrement le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

200 
accords de branche

574 accords
d'entreprise en 2019

Favoriser le partage de la valeur ajoutée dans les entreprises

Le Gouvernement a souhaité engager une réforme en profondeur de l'épargne salariale dans le cadre de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), avec pour objectifs, d'une part, de faire grandir les entreprises pour qu'elles créent plus d'emplois et, d'autre part, de redéfinir la place de l'entreprise dans la société afin de mieux associer les salariés.

8 
accords de branche

32 861 accords
d'entreprise en 2019

Renforcer la protection sociale complémentaire

La réforme du 100% santé vise à garantir l'accès à une offre de soins et d'équipements médicaux sans reste à charge pour les assurés via l'instauration d'un droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaire santé pour les particuliers et les personnes morales.

140 
accords de branche

2 270 accords
d'entreprise en 2019

ACTION DE L'ÉTAT

L'accompagnement de la mise en place des CSE

Le CSE remplace les anciennes institutions représentatives du personnel depuis le 1^{er} janvier 2020.

53 657

établissements ont
mis en place un CSE
au 31 décembre 2019

.....o

dont **≈ 7 000**
par accord en 2019



Les actions des observatoires départementaux du dialogue social (ODS)

Quelques exemples d'actions
innovantes :



ODS du
Tarn-et-Garonne
mobilisation en faveur
du dialogue social
en milieu agricole



ODS du GERS et PACA
initiatives visant
à accompagner la mise
en place des CSE

La journée des réussites du dialogue social

430

personnes



issues des métiers des
ressources humaines, de
l'université et du conseil,
du monde syndical et
patronal et plus large-
ment de l'entreprise et
du travail se sont réunies
pour mettre à l'honneur
30 accords d'entreprise
innovants.

L'Index de l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes

L'Index de l'égalité professionnelle vise à mesurer et résorber, dans un délai maximum de 3 ans, les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, à travers quatre à cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise. Le ministère du Travail a accompagné les entreprises dans la mise en place de l'Index en développant des outils et des dispositifs pour les TPE/PME (nomination d'ambassadeurs, organisation de sessions de formation et d'autoformation en ligne, assistance téléphonique).

100 %
des entreprises
de + 1000 salariés

et **75 %**
des entreprises
de + 250 salariés



respectent l'obligation
de calcul et de diffusion de
l'Index au 19 décembre 2019

La restructuration des branches

438 branches concernées
depuis le début du chantier

EN 2019 :

8 suppressions d'identifiant
de convention collective (IDCC)

17 branches rattachées
par arrêté de fusion

10 accords de fusion



L'objectif d'atteindre
200 branches fixé
par la loi du 8 août 2016
en passe d'être atteint

L'appui à la négociation de branche : les commissions mixtes paritaires

75 branches professionnelles
ont négocié sous la présidence d'un
représentant du ministre du Travail

631 réunions organisées
principalement sur : formation
professionnelle, salaires, retraite et pré-
voyance, restructuration des branches

251 textes signés dont
53 accords et avenants relatifs
à la formation professionnelle
et 50 accords et avenants salaires

L'extension des accords

1 068 demandes
d'extension enregistrées
(contre 1 051 en 2018)

978 textes ont fait
l'objet d'une extension
(contre 577 en 2018)

167 jours délai
moyen d'extension
(contre 190 en 2018)

NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2019

Les accords et avenants interprofessionnels

Au niveau national :

5 accords signés
(4 en 2018)

Au niveau infranational :

5 accords signés
(6 en 2018)

Les accords de branche

1100

accords conclus
(1 380 en 2018)

dont 2 nouvelles conventions
collectives, 11 avenants de mise à jour
et 23 accords professionnels

Les principaux thèmes



Formation professionnelle
et apprentissage

200 textes (233 en 2018)



Egalité professionnelle entre
les femmes et les hommes

229 dont 10 traitent exclusivement
ou à titre principal de l'égalité profes-
sionnelle et salariale (246 en 2018)



Salaires

418 textes (493 en 2018)



Protection sociale complémentaire

140 textes (135 en 2018)

Les autres thématiques

Règles relatives aux CDD
ou aux contrats de travail
temporaire (CTT)

4 accords de branche signés

Près de **61 000** entreprises
couvertes au titre des accords
conclus en 2018 et 2019, soit
3,3 millions de salariés.

Temps de travail

6 accords de branches sur les congés payés
2 sur le temps partiel

6 accords conclus sur la thématique
des heures supplémentaires

6 accords sur le travail dominical

9 accords relatifs au travail de nuit

5 accords sur les autres aspects
du temps de travail effectif

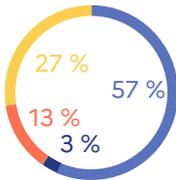
Explosion du nombre d'accords conclus en entreprise en 2019

En 2019, la négociation collective dans l'entreprise a connu une croissance très dynamique, avec une explosion du nombre d'accords conclus. Cette vitalité de la négociation, liée notamment aux dispositions introduites par les ordonnances de 2017, a particulièrement concerné les entreprises de moins de 50 salariés.



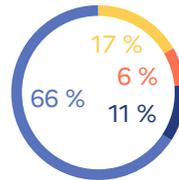
+ 30 % par rapport à 2018
+ 44 % dans les entreprises d'au plus 20 salariés

57 % des accords et avenants sont conclus par des délégués syndicaux



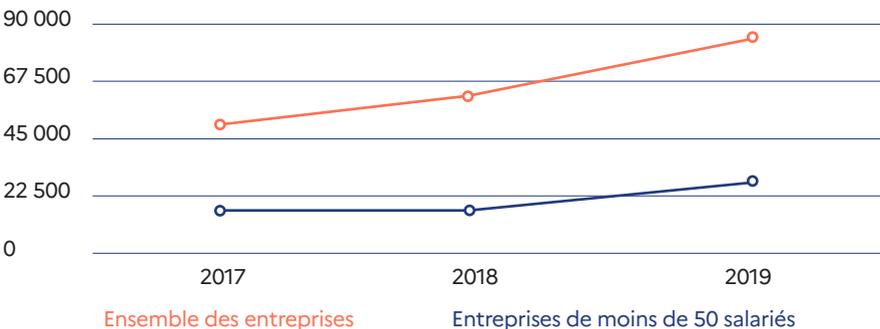
- Délégués syndicaux
- Élus ou salariés mandatés
- Élus non mandatés
- Salariés à la majorité des deux tiers

34 % des accords et avenants sont conclus dans des entreprises de moins de 50 salariés



- 1 à 10 salariés
- 11 à 20 salariés
- 21 à 50 salariés
- plus de 50 salariés

Depuis 2017, le nombre d'accords d'entreprise augmente

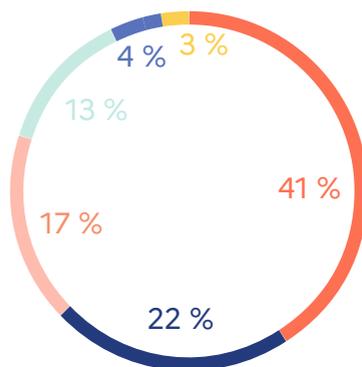


Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants



3 037

accords traitent des conditions de travail dont 39 % abordent le thème du télétravail et 38 % celui du droit à la déconnexion et les outils numériques.



- Participation, intéressement, épargne salariale
- Salaires, primes
- Temps de travail
- Droit syndical, IRP, expression des salariés
- Conditions de travail
- Autre

Le nombre d'accords conclus au sein des entreprises de moins de 50 salariés a très fortement progressé en 2019

34 % des accords sont conclus par des entreprises de moins de 50 salariés, soit 27 140 accords conclus en 2019 (contre 19 680 en 2018).

+ 38 % d'accords conclus en 2019.

+ 44 % d'accords conclus en 2019 dans les seules entreprises d'au plus 20 salariés.

Près de **50 %** des accords sont conclus dans les secteurs du commerce et des activités de services aux entreprises.

Principaux thèmes abordés par les entreprises de moins de 50 salariés



- Épargne salariale
- Temps de travail
- Salaires et primes
- Autre

FOCUS



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, PANORAMA INTERNATIONAL

À l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), Cyril Cosme, directeur du bureau de l'OIT pour la France, a dressé un panorama de la négociation collective internationale et abordé notamment la question de la reconnaissance d'un droit international de la négociation collective.

En Europe, la négociation collective connaît depuis 2015 un renouveau dans un contexte économique plus favorable et un contexte politique caractérisé par la recherche d'un nouvel équilibre entre la poursuite de l'adaptation des économies européennes à la mondialisation et aux mutations technologiques, d'une part, et la nécessité d'assurer la cohésion sociale, de réduire les inégalités et de promouvoir un marché du travail inclusif d'autre part.

Évoquant la diversité des systèmes de relations professionnelles dans le Monde, Cyril Cosme a concentré son analyse sur deux indicateurs : le taux de couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation. Concernant le taux de couverture conventionnelle, il dépasse très nettement le taux d'adhésion syndicale dans une quinzaine de pays, essentiellement européens. La France se situe dans le haut du classement avec un taux de couverture conventionnelle supérieure à 50 %, tout comme la Belgique, la Suède, l'Autriche et l'Italie. Dans ces pays, la part du conventionnel dans les normes de travail reste toutefois globalement inférieure à ce qui est observé dans d'autres états comme l'Allemagne ou les États-Unis où l'essentiel des droits lorsqu'ils existent découlent de la négociation collective d'entreprise.



Au premier semestre 2020, pendant la crise sanitaire, les partenaires sociaux ont continué à négocier.

Les mesures de confinement mises en place dès le mois de Mars 2020 pour lutter contre la propagation de l'épidémie de coronavirus n'ont en rien entamé la détermination des partenaires sociaux qui ont su s'adapter à cette situation inédite en mobilisant tous les outils à leur disposition pour négocier à distance. Que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, les acteurs socio-économiques ont en effet, dans leur très grande majorité, continué à négocier, signe de l'importance accordée au dialogue social.

La négociation collective a par ailleurs été au cœur des réponses apportées à la crise sanitaire, à travers notamment le dispositif mis en place par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, mobilisable uniquement par accord collectif. 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 ont été conclus au 15 juin 2020.