

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN

2021

POINTS CLÉS

Après le recul du nombre d'accords conclus en 2020 du fait de la crise sanitaire, l'année 2021 voit ce nombre repartir à la hausse. Comme en 2020, le dialogue social a été un levier essentiel pour permettre aux partenaires sociaux de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques, sociales et organisationnelles.

Le nombre d'accords collectifs de branche repasse au-dessus de la barre symbolique du millier (1063 accords), avec notamment un rebond de l'activité conventionnelle en matière de salaires dans l'ensemble des branches professionnelles (+30%). Le volume d'accords d'entreprise connaît quant à lui un léger regain (76820 accords en données provisoires, soit +0,9%) même s'il demeure en-dessous du record de 2019, signe que les effets de la pandémie continuent à se faire sentir. La percée des accords d'entreprise relatifs au télétravail, y compris dans les plus petites d'entre elles, en témoigne et démontre la réactivité de la négociation.

La vitalité de la négociation collective a été encouragée et accompagnée par les pouvoirs publics. On pense évidemment à l'accompagnement des négociations salariales de branche au 2^e semestre 2021, mais également à la transposition de

l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020 dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui consacre d'ailleurs une place centrale de la négociation collective sur les sujets de santé et sécurité au travail. Suspendu du fait de la pandémie, le chantier de la restructuration des branches est également relancé pour achever notamment la fusion des branches couvrant moins de 5000 salariés.

Enfin, l'année 2021 est, plus généralement, marquée par la poursuite des négociations de branche et d'entreprise liées à la crise sanitaire et à ses conséquences, dont les principaux thèmes sont le temps de travail et l'activité partielle longue durée (APLD).

Avec l'ouverture d'un nouveau cycle de représentativité pour les 4 années à venir, la négociation collective s'affirme donc comme un levier essentiel pour permettre aux entreprises, employeurs et salariés, de s'adapter face aux grands défis auxquels nous sommes confrontés : crise conjoncturelle, mutations économiques et démographiques, transition écologique, transformation des métiers.

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES



1 décret d'application paru en 2021, pour fixer le cadre réglementaire du CNPST



89 934

comités sociaux et économiques appelés à être informés et consultés sur les conséquences environnementales



5 millions de salariés des TPE et d'employés ont voté de mars à avril 2021

585 arrêtés de représentativité publiés en 2021

Renforcer la prévention de la santé au travail

Pour faire suite à l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail, la loi du 2 août 2021 prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des services de prévention et de santé au travail. Elle consacre notamment la place centrale de la négociation collective et du dialogue social sur les sujets de santé et de sécurité au travail par la création du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

Intégrer une dimension environnementale aux négociations

La loi climat et résilience du 22 août 2021 prévoit que la négociation périodique supplétive de branche comme d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prenne en compte les enjeux de la transition écologique. L'objectif poursuivi est d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins en formation pour les salariés.

LA MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET PATRONALE

L'année 2021 a vu l'aboutissement du cycle de la représentativité 2017-2021, avec l'édition de nouveaux arrêtés de représentativité syndicale et patronale pour le cycle à venir. Elle est aussi marquée par l'élection TPE (entreprises de moins de 11 salariés) qui vient compléter le dispositif de mesure de l'audience syndicale depuis son institution par la loi du 15 octobre 2010. Entièrement organisé par l'État, un vaste dispositif de communication a été mis en œuvre pour faire connaître le scrutin et ses enjeux.

L'ACCOMPAGNEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX

Un suivi renforcé des négociations salariales de branche

L'année 2021 a été marquée par une augmentation de l'inflation conduisant à une revalorisation automatique du salaire minimum de croissance (Smic) pour protéger le pouvoir d'achat au 1^{er} octobre. Plusieurs branches s'étant retrouvées en situation de non-conformité au regard du Smic, le ministère du Travail a organisé des rencontres avec les organisations patronales et syndicales représentatives de chacune de ces branches.

Les actions des observatoires départementaux du dialogue social (ODDS)

Quelques exemples d'actions menées en 2021 :

- **L'ODDS de l'Ain** a initié des travaux sur le thème du télétravail qu'il souhaite poursuivre afin de proposer un accord-cadre sur le télétravail aux TPE-PME.
- **Les ODDS de la Gironde, des Alpes de Haute Provence et des Yvelines** ont réalisé un accompagnement sur différents dispositifs, comme l'APLD ou Transitions collectives.

Améliorer la santé au travail : le plan de santé au travail (PST 4)

Le PST 4, présenté en décembre 2021 aux partenaires sociaux, a pour enjeu l'amélioration durable de la santé au travail et la prévention des risques professionnels, en fédérant tous les acteurs du monde du travail. Des déclinaisons par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) sont attendues en 2022 dans des plans régionaux de santé au travail.



30 branches reçues
par le ministère
du Travail d'octobre
à novembre 2021
dans le cadre du suivi
des négociations relatives
aux salaires



197 accords collectifs signés dans le cadre d'une CMP

1 060 accords étendus



96 % des entreprises de 1000 salariés et plus et 90% des entreprises de 250 à 999 salariés ont procédé à leur déclaration au titre de l'année 2021

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

- **65 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre du Travail
- **539 réunions** ont été organisées
- **197 accords collectifs** ont été signés, dont 41 sur les salaires, 27 sur la formation professionnelle, 19 sur la santé/prévoyance et 18 sur l'APLD

L'extension des accords

- **919 demandes d'extension** enregistrées (818 en 2020)
- **1060 accords** ayant fait l'objet d'une extension (977 textes en 2020)
- **123 jours** de délai moyen d'extension (151 jours en 2020)

L'appui aux entreprises dans la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'Index 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, notamment des groupes de travail, la mobilisation d'un réseau d'ambassadeurs, l'organisation de sessions de formation ou une assistance téléphonique.

UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE DYNAMIQUE

1 accord national interprofessionnel (ANI)

L'ANI du 14 octobre 2021 vise à évaluer la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel via l'identification de 7 chantiers de négociation prioritaires: le recours à l'alternance, l'usage du CPF, le développement des compétences, l'efficacité du système de certification, le pilotage de la formation professionnelle, le financement et les transitions professionnelles.

Les accords de branche en augmentation

1063 accords de branche conclus (1013 en 2020),
dont 6 nouvelles conventions collectives

Une progression de certaines thématiques

Salaires: 377 avenants (290 en 2020)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes: 231 textes (204 en 2020) dont 15 traitent exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale (11 en 2020)

Classifications: 27 accords (9 en 2020)

Les autres thématiques les plus abordées

Formation professionnelle: 185 textes

Protection sociale complémentaire: 96 textes

Contrat de travail: 53 textes

Temps de travail: 78 textes



1 063

accords de branche
conclus au cours de
l'année

8

accords
concernant le télétravail
conclus en 2021



76 820

accords collectifs
conclus et déposés
(76 650 en 2020)

28 490

accords collectifs
conclus et déposés
dans les entreprises
de moins de 50 salariés
(30 200 en 2020)



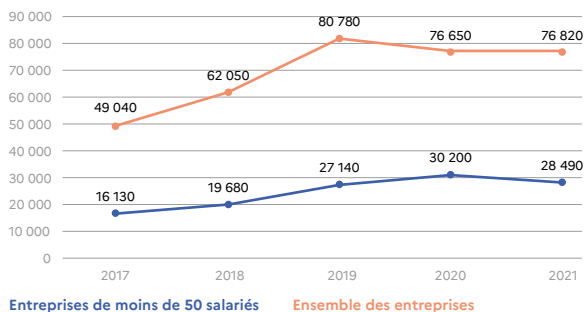
6 070

accords traitent
des **conditions de
travail** dont **4 070**
qui abordent le thème
du **télétravail** (+47 %
par rapport à 2020) et
1 150 celui du **droit à
la déconnexion** et des
outils numériques
(+15 %)

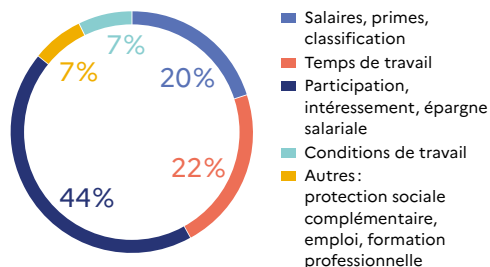
LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE ADAPTÉ AU CONTEXTE SANITAIRE

La négociation collective d'entreprise a été soutenue en 2021 malgré le contexte sanitaire.

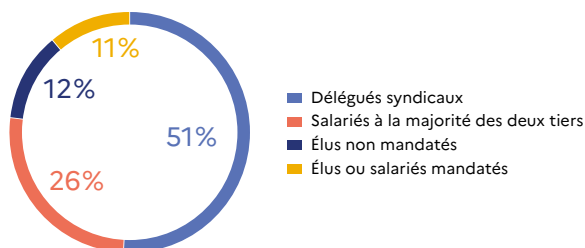
**Le nombre d'accords d'entreprise
reste supérieur à celui de 2018**



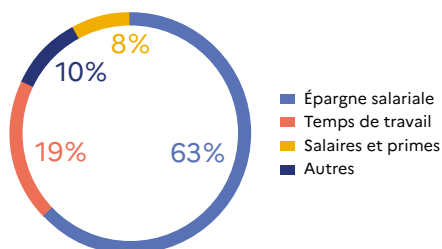
**Les principaux thèmes abordés par les accords
et avenants pour les entreprises toutes tailles
confondues**



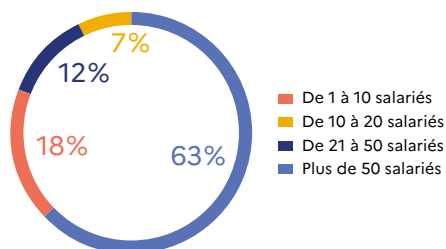
La majorité des accords et avenants sont conclus par des délégués syndicaux



Principaux thèmes abordés pour les entreprises de moins de 50 salariés



Répartition du nombre d'accords conclus par taille



51% des accords sont conclus par des délégués syndicaux



2 principaux thèmes abordés lors des négociations des entreprises de moins de 50 salariés : l'épargne salariale et le temps de travail



63% des accords sont conclus dans des entreprises de plus de 50 salariés

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DÉDIÉE AU CONTEXTE SANITAIRE



42

accords de branches
et avenants conclus

12 910

accords d'entreprise
déposés et enregistrés

Du fait du contexte sanitaire, les négociations spécifiques sur la Covid-19 se sont poursuivies, aussi bien au niveau de la branche que de l'entreprise. Elles ont abouti à la conclusion d'accords qui portent principalement sur les thèmes du temps de travail, de l'APLD et des conditions de travail.

Les accords de branche

42 accords et avenants portent principalement sur le fonctionnement et l'organisation du dialogue social et la prévoyance, dont 29 accords et avenants sur l'APLD.

Les accords d'entreprise

12 910 accords ont été déposés et enregistrés entre mars 2020 et décembre 2021, soit 7% des 185 990 accords conclus sur cette période.

Les principaux thèmes

Temps de travail: 5 490 accords et avenants conclus

APLD: 3 078 accords et avenants d'entreprise

Salaires: 2 110 accords et avenants conclus

Conditions de travail: 490 accords et avenants conclus



Un pas important pour l'Europe sociale: négociations autour de la directive relative au salaire minimum

L'année 2021 a été l'année de nombreuses discussions au sein des instances européennes afin d'établir des salaires minimums adéquats dans chaque État membre de l'Union européenne. Dès le début, la France a apporté son soutien à cette initiative. Les États membres sont parvenus à un compromis et ont adopté une orientation générale le 6 décembre 2021.

Au premier semestre 2022, le Gouvernement français en a fait alors une priorité de la Présidence française du Conseil de l'UE. Les 27 et les eurodéputés ont trouvé un accord sur la directive le 7 juin 2022 dont l'objectif est de favoriser à la hausse les rémunérations minimales en introduisant des critères permettant de vivre décemment.

Conception et coordination : Direction générale du travail,
bureau de la négociation collective
Réalisation : Dicom des ministères sociaux / Parimage
Septembre 2022