

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN

2022

POINTS CLÉS

La reprise de la négociation collective, amorcée en 2021 malgré les conséquences persistantes de la crise sanitaire, se confirme très nettement en 2022 avec un fort dynamisme au niveau des branches comme des entreprises, en particulier sur le thème des salaires. Sous la pression de l'inflation, le dialogue social a de nouveau démontré son efficacité dans la recherche de solutions négociées pour le plus grand nombre.

Le bilan de la négociation collective de 2022 met en lumière les ressorts de cette vitalité inédite. Le nombre total d'accords de branche a atteint un niveau inégalé, en hausse de plus de 40 % par rapport à l'année précédente, avec 1 495 accords conclus, dont cinq nouvelles conventions collectives nationales. L'activité conventionnelle sur les salaires a progressé de 83 %, avec 691 accords et avenants conclus dans l'ensemble des branches professionnelles. Le délai d'extension en procédure accélérée de ces accords sur les salaires a été considérablement réduit, passant de 123 jours en 2020 à 67 jours en 2022. Le volume d'accords d'entreprise atteint également un niveau sans précédent, avec une augmentation de plus de 15 %, et de 17 % dans les entreprises employant moins de 50 salariés.

L'État a accompagné et soutenu ces négociations avec une grande attention, *via* notamment le comité de suivi de la négociation salariale de branche. Le législateur a, de son côté, adopté plusieurs mesures pour stimuler ces négociations, notamment dans le cadre de la loi pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022.

L'action de l'État s'est également manifestée dans l'ouverture d'un nouveau champ de négociations : les travailleurs des plateformes ont pu élire pour la première fois leurs représentants, permettant d'initier un dialogue social structuré dans ce secteur pour élargir la couverture conventionnelle à ces travailleurs indépendants.

En 2022, l'action des pouvoirs publics au service du dialogue social a également pris une forte dimension européenne : lors de la présidence française du Conseil de l'Union européenne au premier semestre, deux nouvelles directives relatives aux salaires minimaux et à la parité entre les femmes et les hommes dans les entreprises cotées en bourse ont pu aboutir, et la directive relative à la publication par les entreprises d'informations en matière de durabilité a été révisée.



La prime de partage de la valeur est exonérée de toutes cotisations, taxes et autres contributions dans la limite de

6 000 €

en cas d'accord collectif



14 512

sièges de conseillers prud'hommes ont été répartis entre 211 conseils, pour l'installation du nouveau cycle 2023-2025

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DU CADRE NORMATIF

Soutenir le pouvoir d'achat des salariés

La loi du 16 août 2022 pour le pouvoir d'achat a instauré une prime de partage de la valeur qui pérennise la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Mise en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, elle est exonérée de toutes cotisations sociales, taxes et autres contributions dues sur les salaires, dans la limite de 6 000 € (3 000 € en l'absence d'accord). Cette même loi prévoit également la possibilité pour les salariés de monétiser tout ou partie de leurs journées ou demi-journées de repos acquises dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail.

Renforcer la négociation sur les salaires

La loi du 16 août 2022 a raccourci à 45 jours le délai pour ouvrir dans la branche une négociation sur les salaires, lorsque le minima conventionnel devient inférieur au Smic. Par ailleurs, est désormais fixé à 2 mois le délai maximum de la procédure d'extension des accords portant exclusivement sur les salaires conclus en période de forte inflation. Enfin, la carence d'accords salariaux permettant d'assurer un salaire minimum conventionnel au moins égal au Smic est devenu un des éléments d'appréciation permettant au ministre du Travail de procéder à la fusion administrative d'une branche professionnelle.

Préparer le nouveau cycle prud'homal

L'arrêté du 14 mars 2022 a réparti les 14 512 sièges de conseillers prud'hommes entre les 211 conseils, à parts égales entre le collège employeurs et le collège salariés, en fonction de la représentativité des organisations. Ces sièges sont également répartis entre les sections des conseils (agriculture, commerce et services commerciaux, industrie, activités diverses, encadrement). Deux arrêtés ont fixé le programme de formation des conseillers, renforcé, et la liste des 22 organismes de formation. Ces étapes préalables ont permis l'installation du nouveau cycle prud'homal 2023-2025.

L'ACCOMPAGNEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX

Au niveau national, un suivi constant de la négociation salariale de branche

Déjà attentif en 2021, le suivi des négociations salariales dans les branches professionnelles a encore été renforcé en 2022, compte tenu des hausses successives du Smic. Les branches qui rencontraient des difficultés ou des blocages dans le cadre de leurs négociations ont été reçues par le cabinet du ministre ou par la direction générale du travail, en amont des réunions régulières du comité de suivi des salaires.

Au niveau local, le soutien des observatoires départementaux du dialogue social (ODDS)

Quelques exemples d'actions menées en 2022 :

- **L'ODDS de l'Hérault** a rencontré des étudiants apprentis en 5^e année de MBA ressources humaines de l'école de commerce de Montpellier, afin de promouvoir le dialogue social et d'analyser les freins de la participation des jeunes aux institutions de représentation du personnel.
- **L'ODDS du Var** a organisé une réunion sur les enjeux du dialogue social dans les TPE-PME, avec le témoignage d'entreprises locales.
- **L'ODDS du Gard** a présenté un bilan de la négociation collective en 2020 et 2021, avec un point particulier sur les entreprises de moins de 50 salariés.

Améliorer la sécurité au travail :
le plan de lutte contre les accidents graves et mortels

Établi pour la période 2022-2025, le plan de lutte contre les accidents graves et mortels présente 27 mesures articulées autour de quatre axes, ciblant notamment les publics les plus exposés : les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et détachés. Il propose également des actions ciblées sur les risques principaux tels que le risque routier, les chutes de hauteur, ou sur les risques émergents, tels que le changement climatique et ses conséquences.



94%

des 171 branches générales comptant plus de 5 000 salariés ont conclu un accord salarial ou émis une recommandation patronale en 2022



26 %

d'accords supplémentaires signés en CMP en 2022, pour un nombre de réunions stable par rapport à 2021



617

accords portant exclusivement sur les salaires ont été étendus suivant la procédure accélérée



11

organisations représentent les chauffeurs VTC et les livreurs de marchandises, à l'issue de la première élection des représentants des travailleurs des plateformes

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

- **67 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion
- **541 réunions** organisées, dont un tiers sur les salaires, et un autre tiers sur les classifications, la retraite et la prévoyance, la formation professionnelle
- **241 accords collectifs signés**, le thème des salaires arrivant en tête

La réduction du délai d'extension des accords

- **988 accords** ont été étendus en 2022
- **101 jours** de délai moyen d'extension, contre 150 jours en 2020
- **67 jours** de délai d'extension pour les accords portant exclusivement sur les salaires, en procédure accélérée, contre 123 jours en 2020

La mise en œuvre de la représentation des travailleurs des plateformes

La loi du 7 février 2022, ratifiant l'ordonnance du 21 avril 2021, a instauré le principe d'un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs qui en dépendent dans le secteur des véhicules de tourisme avec chauffeur et dans celui de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe) a organisé au printemps 2022 la première élection des représentants de ces travailleurs, permettant d'ouvrir des négociations à partir d'octobre 2022. Les premiers accords ont été signés début 2023.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE EN FORTE HAUSSE

1 495 accords de branche conclus (1 063 en 2021) dont cinq nouvelles conventions collectives, cinq avenants procédant à une mise à jour importante et 18 accords professionnels.

Les thèmes en progression importante

Salaires : 691 avenants (377 en 2021)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 389 accords (231 en 2021) dont six traitent exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale (15 en 2021)

Système et relèvement de primes : 244 accords (151 en 2021)

Les autres thématiques les plus abordées

Formation professionnelle : 133 textes

Protection sociale complémentaire : 102 textes

Contrat de travail : 78 textes

Temps de travail : 62 textes

Un accord national interprofessionnel

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022, conclu dans le cadre de l'agenda social autonome, réaffirme l'attachement des partenaires sociaux à un « paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation ».



46%

des accords de branche portent exclusivement sur les salaires



80%

des conventions collectives modifiées ou complétées par un avenant au cours de l'année



98%

des salariés en France sont couverts par une convention collective pour leurs conditions de travail et leurs salaires. En Europe, la moyenne est de 75 %. Elle est de 35 % dans le monde

LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE TRÈS DYNAMIQUE

La négociation collective en entreprise progresse avec vigueur, notamment sur le thème des salaires et des primes.

Ce dynamisme se constate aussi dans les entreprises de moins de 50 salariés.



15%

d'accords supplémentaires conclus dans les entreprises



33 010

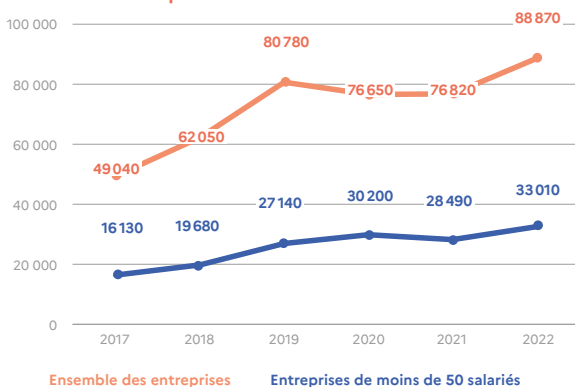
accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés



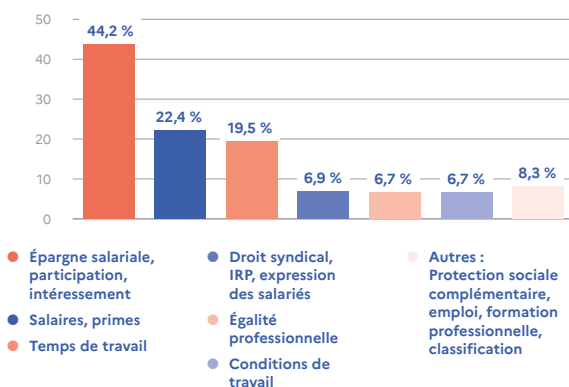
6 130

accords traitent du droit syndical et de la représentation du personnel, en hausse de 133 %, en raison du renouvellement des CSE

Le nombre d'accords d'entreprise atteint un niveau sans précédent

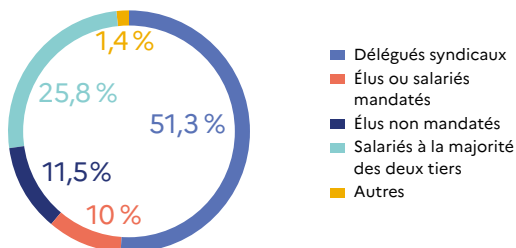


Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants*

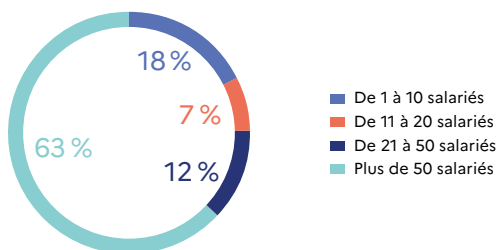


*Un accord peut aborder plusieurs thèmes, le total est donc supérieur à 100 %

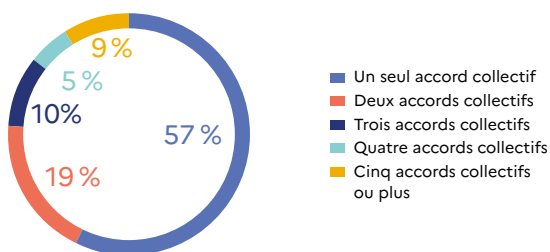
51 % des accords et avenants sont conclus par des délégués syndicaux



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



43 % des entreprises déposent deux accords collectifs ou plus, hors épargne salariale



73 %
des accords hors épargne salariale signés par un délégué syndical



38 %
des accords hors épargne salariale approuvés à la majorité des deux tiers dans les entreprises de moins de 50 salariés

LA PRÉSIDENTE FRANÇAISE DE L'UNION EUROPÉENNE

La France a présidé le Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022, période pendant laquelle trois propositions de directive en matière sociale ont fait l'objet d'un accord : la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans tous les États membres, qui encourage également la négociation collective sur les salaires, la directive relative à un meilleur équilibre femmes-hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse, et la révision de la directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

Toujours dans le domaine social, la France a activement poursuivi les négociations sur trois textes en cours d'élaboration : la proposition de directive sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes, la proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, et la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises.

Parmi les événements concernant le champ du travail au niveau européen et organisés au premier semestre, le colloque sur la mobilité des travailleurs et la lutte contre les fraudes complexes a permis de faire progresser la réflexion sur les échanges d'information entre administrations, à la base des réussites européennes sur le sujet. La DGT a par ailleurs poursuivi l'initiative de la feuille de route européenne sur les cancers professionnels en organisant un colloque sur la prévention de cette première cause de décès au travail. L'anticipation des conséquences des transitions climatique et numérique sur le marché du travail a fait l'objet d'une des réunions des ministres du Travail et de l'Emploi des États membres.

Les partenaires sociaux européens ont quant à eux défini leur programme de travail pour la période 2022-2024, concernant notamment le télétravail et le droit à la déconnexion, la transition écologique, l'emploi des jeunes, la surveillance numérique des travailleurs, l'inadéquation des compétences en Europe.



Trois

propositions de directive européenne en matière sociale ont abouti à un accord pendant la présidence française de l'Union