

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN

2023

POINTS CLÉS

Après une année 2022 exceptionnelle, caractérisée par un nombre record d'accords de branche et d'entreprise conclus en matière salariale (à la suite de trois revalorisations du Smic), le dialogue social en 2023 est resté marqué par un niveau d'inflation élevé. La négociation collective est restée dynamique, conformément à la tendance de moyen et long terme observée depuis plus de dix ans.

Les partenaires sociaux ont conclu 1 122 accords de branche, contre 1 495 en 2022 et 1 063 en 2021, à données comparables. La négociation demeure active dans la très grande majorité des branches : 87 % des conventions collectives nationales font l'objet d'un avenant en 2023, un taux proche du plus haut enregistré l'année précédente.

Avec 520 avenants, la négociation sur les salaires porte cette dynamique entretenue par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat face à l'inflation, qui a justifié deux hausses du Smic en 2023. Ce thème représente toujours 45 % du total des accords, une proportion inchangée par rapport à 2022 malgré un repli en valeur absolue du nombre de textes à

ce sujet. La différence la plus significative concerne les avenants infra régionaux, dont le nombre avait triplé en 2022 sous l'effet de négociations ponctuelles dans les branches locales du secteur de la métallurgie, avant la mise en œuvre de la nouvelle convention nationale appelée à les remplacer.

À presque 85 000 accords, la négociation d'entreprise s'installe dans une valeur haute proche du niveau inégalé enregistré en 2022 avec 88 570 accords, et bien au-dessus des 76 820 accords de 2021 (à données comparables). Pour développer la négociation sur le partage de la valeur en entreprise, notamment dans les PME de moins de 50 salariés, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur le sujet et a transposé dans la loi l'accord national interprofessionnel qu'ils ont signé en début d'année. Le cadre normatif de la santé au travail évolue également, avec la mise en place du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, et la définition des métiers et activités exposés, confiée à la négociation des branches.

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DU CADRE NORMATIF

Encourager le partage de la valeur dans les PME

Dans un contexte d'inflation toujours soutenue, la loi du 29 novembre 2023 transpose l'accord national inter-professionnel (ANI) sur le partage de la valeur qui vise notamment à encourager la mise en place de la participation volontaire dans les PME de moins de 50 salariés, non soumises à cette obligation. La définition de ces dispositifs de participation que les PME pourront reprendre est confiée aux branches professionnelles, chargées d'ouvrir des négociations relatives à ce sujet avant le 30 juin 2024.

Relancer la négociation sur les classifications et encourager la mixité des métiers

Cette même loi du 29 novembre 2023 transpose aussi la volonté de relancer les négociations sur les classifications professionnelles inscrites dans l'ANI sur le partage de la valeur, avec l'objectif d'améliorer les progressions de carrière et de rémunération. Elle crée, pour les branches professionnelles qui n'avaient pas négocié sur ce thème depuis plus de 5 ans (102 branches concernées à fin 2023), l'obligation d'examiner la nécessité de réviser les classifications avant le 31 décembre 2023. D'autre part, les branches doivent aussi faire le bilan de leurs actions en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des métiers, avant le 31 décembre 2024.

Définir le cadre de la négociation de branche sur l'usure professionnelle

Le décret du 10 août 2023 a permis la mise en œuvre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu). Doté d'un milliard d'euros sur 5 ans, il contribue à financer l'achat d'équipements ergonomiques dans les entreprises, à réaliser des actions de formation, de sensibilisation ou de prévention de la désinsertion professionnelle. 70 % de l'aide directe aux entreprises sont réservés aux PME de moins de 50 salariés. La définition des métiers et des activités exposés aux risques ergonomiques est confiée à la négociation de branche. Ce décret fait également évoluer le compte personnel de formation.



Le plan de partage de la valorisation de l'entreprise, nouveau dispositif facultatif, prévoit que les salariés puissent être intéressés par le biais d'une prime dont l'évolution est indexée sur celle de la valeur de leur entreprise, si elle est positive



30

millions d'euros : c'est la première dotation du Fipu en 2023, allouée en totalité en aides directes aux entreprises

L'ACCOMPAGNEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX

La promotion du dialogue social et le rappel de ses objectifs

L'année 2023 en matière de dialogue social a été marquée par la tenue des **assises du travail** organisées dans le cadre du Conseil national de la refondation, qui a permis de réfléchir sur les évolutions du travail en y associant l'ensemble des parties prenantes (partenaires sociaux, universitaires, personnalités qualifiées, etc.) et de formuler des propositions concrètes portant notamment sur les pratiques managériales et le fonctionnement de la démocratie sociale.

En octobre, la **conférence sociale** réunissant l'ensemble des partenaires sociaux sur les thèmes du pouvoir d'achat et des perspectives professionnelles, a été l'occasion de prolonger la dynamique engagée sur le sujet du suivi de la négociation de branche et de l'élargir à de nouvelles questions (par exemple sur la révision des grilles de classification).

La préparation du cycle conventionnel 2024-2026 pour le financement de la formation des salariés exerçant des fonctions syndicales

L'année 2023 marque la fin du cycle triennal des conventions conclues en 2021 avec les instituts du travail et avec l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) pour la formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés exerçant des fonctions de représentation syndicale. Sur les 3 années, l'État a consacré 102 millions d'euros à cette action, répartis entre une subvention directe aux organismes agréés (4,2 millions d'euros) et une subvention à l'AGFPN (97,8 millions d'euros, qui comprennent aussi une participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État), versées par tranches annuelles. Le cycle de conventionnement 2024-2026 a démarré avec le renouvellement de l'agrément des centres de formation (dix instituts du travail et trois organismes spécialisés).



Pour renforcer l'accompagnement des acteurs de proximité dans le dialogue social, la DGT a créé un réseau d'une centaine de référents dans ses services déconcentrés, afin de faciliter la conception et le déploiement d'actions partagées, d'expérimentations et de pratiques professionnelles

Le lancement d'espace-odds.fr, plateforme de partage de bonnes pratiques du dialogue social

Mis en ligne en octobre 2023, espace-odds.fr rassemble l'offre de services des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) aux PME de moins de 50 salariés, en matière de dialogue social et de pratiques de négociation. Ce site internet présente l'agenda des événements organisés dans les territoires par lieux, thèmes, organisateurs et propose de multiples ressources, aussi bien des données statistiques (bilan des négociations d'entreprise par région, productions de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), que des cas d'entreprise (pratiques des CSE sur le champ des commissions de santé, sécurité et conditions de travail dans les Yvelines et en Seine-Saint-Denis), des guides pratiques (partage de la valeur ajoutée dans les TPE-PME, négociation dans les entreprises dépourvues de CSE, fiche sur l'entretien d'évaluation), des liens utiles, etc.



3,7

accords en moyenne par branche en CMP, contre 2,8 accords pour les branches en commission paritaire simple



46 %

des branches en CMP appartiennent aux secteurs du commerce et des services

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

- **57 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail
- **401 réunions** en CMP organisées. Les trois premiers thèmes de négociation dans le cadre des CMP sont les salaires (27 %), la prévoyance (15 %) et les classifications (11 %)
- **211 accords collectifs** signés dans le cadre des négociations en CMP, dont 70 sur les salaires

L'extension des accords

- **1 043 demandes d'extension** ont été enregistrées (1 271 en 2022)
- **1 029 accords** ont été étendus (988 en 2022)
- **90 jours** de délai moyen d'extension (101 jours en 2022)

Le profil des présidents de CMP

Les présidents de CMP sont au nombre de 53, et sont essentiellement des agents du ministère du Travail et de l'Emploi. Un peu plus de la moitié d'entre eux viennent de l'administration centrale, et un tiers des services déconcentrés du ministère (inspection du travail, notamment).

Les femmes représentent 53 % des effectifs. En 2023, la direction générale du travail a nommé 14 présidents de CMP. 30 % des présidents sont en fonction depuis 3 ans, 13 % ont une expérience de présidence de 5 ans, et 30 % ont une ancienneté de 5 à 10 ans.

LA DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE REVIENT À SA TENDANCE HAUSSIÈRE DE MOYEN/LONG TERME

1122 accords de branche ont été conclus en 2023 (1 495 en 2022), dont une nouvelle convention collective nationale (CCN), et 18 accords professionnels dont deux tracent le cadre de futures conventions collectives. 87 % des CCN ont été modifiées par un avenant (88 % en 2022, 78 % en 2021).

Les trois premiers thèmes de négociation

- **Salaires : 520** avenants (691 en 2022)
- **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 335** avenants (389 en 2022) dont 11 traitent exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale (6 en 2022)
- **Système et relèvement de primes : 165** avenants (244 en 2022)

Les autres thèmes les plus abordés

- **Protection sociale complémentaire : 102** avenants
- **Formation professionnelle : 94** avenants
- **Temps de travail : 33** avenants
- **Contrat de travail : 29** avenants

16 accords interprofessionnels

Cinq accords nationaux et 11 avenants (dont huit de périmètre national) ont été conclus au niveau interprofessionnel en 2023 (un accord et cinq avenants en 2022). Après la réforme du régime général des retraites, la négociation sur le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a été particulièrement active, avec un accord et six avenants.



45

jours de délai moyen d'extension pour les accords portant exclusivement sur les salaires, en procédure accélérée, soit bien en deçà du délai maximum de 2 mois prévu par la loi en cas de forte inflation



87 %

des CCN ont été modifiées ou complétées par un avenant au cours de l'année



71 %

des accords et avenants sont de niveau national, 29 % de niveau régional, départemental ou local

LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE TOUJOURS TIRÉ PAR UNE DYNAMIQUE FORTE

La négociation collective en entreprise recule légèrement après l'année 2022 qui était atypique, mais reste supérieure à la moyenne des cinq dernières années. La tendance est similaire dans les entreprises de moins de 50 salariés.



4 %

de baisse du nombre d'accords en 2023, après une hausse de 16 % en 2022



29 240

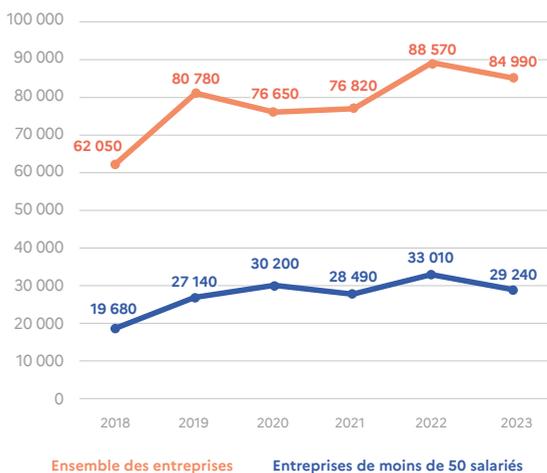
accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit 34 % du volume total des accords



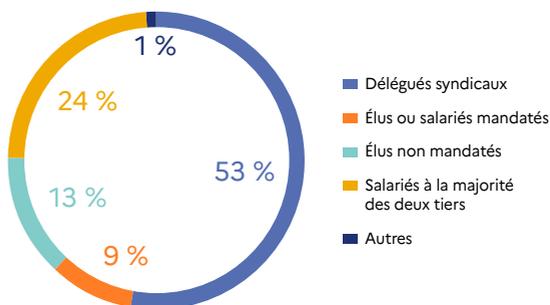
72 %

des accords hors épargne salariale sont signés par un délégué syndical

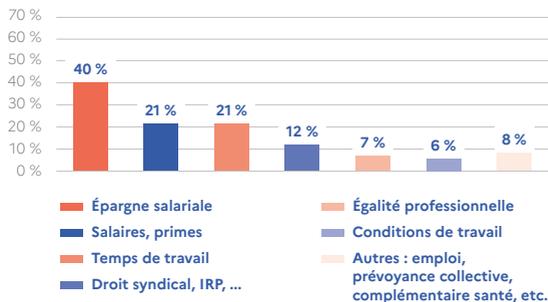
Le nombre d'accords d'entreprise reste à un niveau élevé



53 % des accords et avenants sont signés par des délégués syndicaux

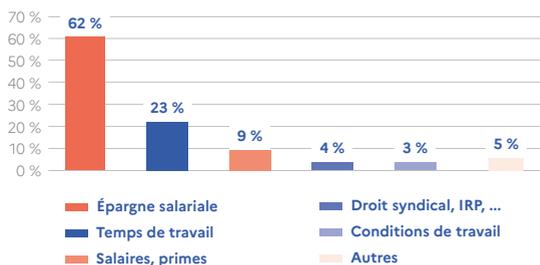


Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants dans l'ensemble des entreprises*



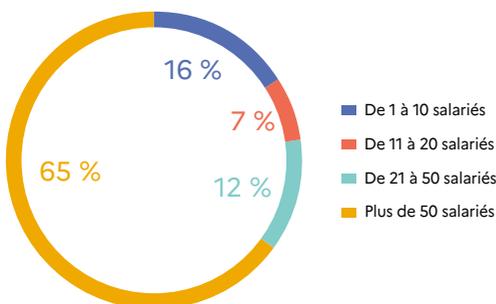
*Un accord peut aborder plusieurs thèmes, le total est donc supérieur à 100 %

Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants dans les entreprises de moins de 50 salariés*



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

65 % des accords sont conclus dans les entreprises de plus de 50 salariés



45 %

des accords relatifs à l'épargne salariale sont approuvés à la majorité des deux tiers



59 %

des accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés sont approuvés à la majorité des deux tiers

LA CONSTRUCTION D'UNE NOUVELLE OFFRE DE SERVICES DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'Anact et ses 16 associations régionales (Aract) sont réunies au sein d'un même établissement public administratif sous la tutelle du ministère chargé du Travail, avec un objectif commun : fournir aux entreprises, associations et administrations publiques des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles, et en s'appuyant sur le dialogue social.

Son action vise à favoriser le travail paritaire au sein des instances représentatives du personnel (IRP), renforcer les liens entre élus et salariés et soutenir l'effectivité de leurs prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Pour les CSE des petites entreprises, cette offre de services, déclinée dans les territoires avec les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, est constituée d'ateliers de sensibilisation et d'accompagnement, de binômes de représentants des salariés/employeurs. L'Anact propose également des formations conjointes de tous les membres de CSE, rassemblant employeurs et représentants du personnel.

Les ordonnances de 2017 renforcent la responsabilité des acteurs du dialogue social et économique en matière de conditions de travail. Pour concrétiser cette ambition, l'agence accompagne ces acteurs pour partager collectivement les enjeux de santé, de conditions de travail et de performance économique, et répondre à la nécessité de négocier collectivement sur ces sujets. À titre d'exemple, l'Anact a accompagné le secteur de l'économie sociale et solidaire dans ses négociations sur les impacts du numérique sur les conditions de travail. Elle a aussi accompagné la branche de l'aide à domicile.

Les agences régionales sont fréquemment sollicitées pour accompagner les ODDS mis en place dans chaque département à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés. Ces interventions sont de plusieurs registres : appui méthodologique pour l'élaboration des diagnostics territoriaux, formation au travail paritaire, aide à la conduite de projets, aide à la mutualisation, coordination entre instances. La sensibilisation des jeunes au dialogue social durant leur formation initiale, ou encore les actions collectives sectorielles constituent également des leviers pour développer la culture de ce dialogue.

Conception et coordination : Direction générale du travail,
bureau de la négociation de branche • Dicom des ministères sociaux
Octobre 2024



265

agents font désormais partie de l'Anact, qui a fêté ses 50 ans à la fin de l'année 2023