

La négociation collective d'entreprise en 2021

Regain de dynamisme après la crise sanitaire

En 2021, 17,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé une négociation collective, soit 1,2 point de plus qu'en 2020. Elles emploient 63,0 % des salariés de ce champ. 82,6 % des négociations ont abouti à un accord ou un avenant, en hausse de 1,4 point sur un an.

La propension à négocier est élevée dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (81,7 % en 2021) et progresse parmi celles ne disposant que d'élus (25,2 %). Le thème salarial reste le plus fréquemment abordé, par 10,6 % des entreprises. Celui des conditions de travail se hisse à la deuxième place (6,5 %) devant le temps de travail, porté par l'encadrement du télétravail suite à son développement pendant la crise.

Parmi les entreprises n'ayant pas ouvert de négociation, 47,7 % disent appliquer directement une convention de branche et 40,8 % être dépourvues de représentant du personnel pour engager des négociations.

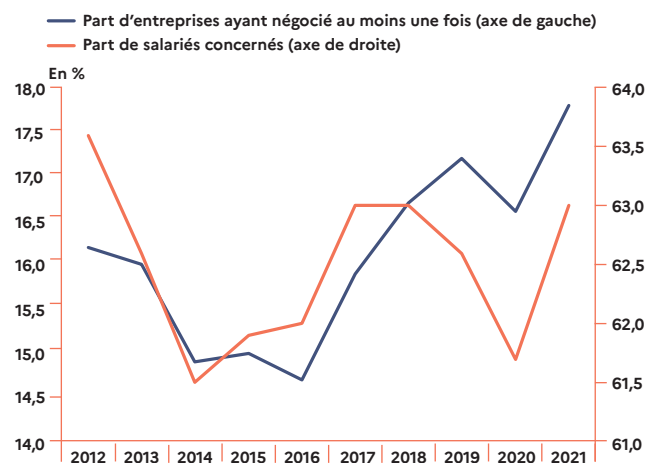
Le plus haut taux de négociation depuis 2012

En 2021, 17,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont mené au moins une négociation collective (graphique 1). Après une hausse continue entre 2016 et 2019 (+2,5 points), le taux de négociation s'est replié en 2020 avec la crise sanitaire liée au Covid-19 (-0,6 point) ; il se redresse en 2021 (+1,2 point) pour atteindre son plus haut niveau depuis 2012.

En 2021, les entreprises qui ont ouvert une négociation collective emploient 63,0 % des salariés du champ, soit 1,3 point

de plus qu'en 2020 (tableau 1). La propension à négocier, ou à faire partie d'une structure qui négocie, est très élevée dans les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical (81,7 %) mais en baisse sur un an (-5,9 points). Au contraire, la propension à négocier des entreprises qui ne disposent que d'élus¹, bien que nettement plus réduite (25,2 %), poursuit sa progression avec une hausse de 2,3 points sur un an (+3 points par rapport à 2019 et +7,7 points par rapport à 2018).

GRAPHIQUE 1 | Taux de négociation des entreprises et salariés concernés, entre 2012 et 2021



Note : négociations engagées au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) et/ou du groupe. Lecture : en 2021, 17,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé une négociation ; elles emploient 63,0 % des salariés du champ.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

¹ Dans les entreprises qui disposent d'élus du personnel et d'au moins un délégué syndical, c'est ce dernier qui participe de droit aux négociations collectives. En l'absence de délégué, les élus peuvent négocier et conclure des accords.

Des négociations aboutissant plus fréquemment à un accord

En 2021, 82,6 % des entreprises ayant négocié ont conclu au moins un accord ou un avenant (tableau 1), en hausse de 1,4 point par rapport à 2020 mais en baisse de 3,7 points sur deux ans. En 2019, année marquée par les conflits collectifs, la capacité des entreprises ayant engagé des négociations à aboutir à un accord était particulièrement élevée. Ce taux d'aboutissement croît avec la taille de l'entreprise : en 2021, il s'étend de 78,0 % pour celles employant entre 10 et 49 salariés à 93,3 % pour celles de 500 salariés ou plus. Comparativement à la moyenne, les entreprises pourvues de délégués syndicaux (11,2 % des entreprises du champ²) ont davantage abouti dans leur négociation. C'est le cas pour 88,3 % d'entre elles, soit 2,7 points de plus qu'en 2020. Le taux d'aboutissement des entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (66,8 %) diminue en 2021, après une forte progression l'année précédente dans le contexte de la crise sanitaire.

En 2021, 92,7 % des entreprises ayant négocié, représentant 98,9 % des salariés, sont pourvues d'un comité social et économique (tableau en ligne A). 55,1 % de ces entreprises disposent

de délégués syndicaux et seulement 7,3 % de représentants de proximité. Pour 51,6 % des entreprises ayant négocié, au moins un délégué syndical a participé à la négociation (tableau en ligne B), une part en hausse sur un an mais en dessous des niveaux précédemment observés (53,4 % en 2019 et 62,2 % en 2018).

6,5 % des entreprises ayant conclu un ou plusieurs accords collectifs ont eu recours à la validation par référendum³, soit 0,1 point de moins qu'en 2020 (tableau en ligne C). Parmi celles-ci, 64,7 % y ont eu recours après un accord signé avec des élus ou des salariés mandatés. 9,7 % des entreprises employant entre 10 et 49 salariés et ayant conclu un accord l'ont validé par référendum, contre 1,8 % de celles employant 500 salariés ou plus.

Les salaires abordés dans une entreprise sur dix

En 2021, les salaires restent le thème le plus fréquemment abordé dans les négociations, par 10,6 % des entreprises (+1,2 point par rapport à 2020) employant 51,0 % des salariés du champ (tableau 2). Le thème des conditions de travail connaît la plus

TABLEAU 1 | Négociations dans les entreprises en 2021

	Négociations engagées*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Évolution par rapport à 2020 (en point de %)	Salariés concernés	Évolution par rapport à 2020 (en point de %)	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2021	Évolution par rapport à 2020 (en point de %)	Entreprises	Salariés
Ensemble	17,8	1,2	63,0	1,3	82,6	1,4	100,0	100,0
Taille des entreprises								
10 à 49 salariés	10,3	1,1	13,0	1,1	78,0	0,7	82,3	27,0
50 à 99 salariés	36,8	-0,4	38,1	-0,5	83,7	3,7	9,3	10,2
100 à 199 salariés	57,9	3,8	59,2	4,0	84,6	-0,1	4,4	9,8
200 à 499 salariés	81,3	4,2	83,1	4,3	89,9	3,0	2,6	12,9
500 salariés ou plus	94,4	0,6	97,3	0,4	93,3	1,7	1,4	40,2
Instances représentatives du personnel								
Entreprises ayant un délégué syndical	81,7	-5,9	96,3	-0,1	88,3	2,7	11,2	57,5
Entreprises ayant uniquement des élus**	25,2	2,3	31,3	-0,3	79,7	0,9	28,2	22,3
Entreprises n'ayant pas d'instance	2,3	0,7	2,5	0,5	66,8	-2,1	58,6	19,4
Secteur d'activité								
Industrie	27,4	2,8	74,9	1,9	84,0	-3,2	14,7	18,6
Construction	10,1	1,7	38,6	-1,4	82,4	-7,0	11,7	6,4
Commerce	12,7	0,7	56,1	-1,0	80,3	-1,1	18,2	16,7
Transport et entreposage	22,2	-2,0	75,5	1,9	86,7	4,1	5,5	8,3
Hébergement et restauration	6,3	1,8	34,8	0,7	66,6	-6,3	8,9	4,4
Autres services	20,8	1,0	64,6	2,2	83	5,4	41,1	45,7

** Négociations engagées/taux d'aboutissement au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'UES et/ou du groupe.

** Entreprises pourvues d'un comité social et économique ou d'un conseil d'entreprise et sans délégués syndicaux.

Lecture : les entreprises de 10 à 49 salariés représentent 82,3 % des entreprises et 27,0 % des salariés du champ de l'étude ; 10,3 % d'entre elles sont concernées par au moins une négociation collective engagée en 2021. Pour 78,0 % des entreprises de cette taille ayant négocié en 2021, les négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

² Pignoni M-T. (2023), [Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2021 : moins d'instances élues mais une reprise des implantations syndicales](#), Dares Résultats n° 34.

³ La validation par référendum est un mode de conclusion d'accord d'entreprise passant par la consultation directe des salariés. Son organisation est requise dans des cas précis : à la suite d'un accord signé par des organisations syndicales représentant entre 30 et 49 % des suffrages aux dernières élections professionnelles ; après un accord signé par un élu ou un salarié mandaté ; ou encore pour proposer un accord dans les petites structures dépourvues de tout représentant du personnel (<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/>).

forte hausse (+1,4 point par rapport à 2020) et est abordé par 6,5 % des entreprises ; il progressait déjà de 1,2 point entre 2019 et 2020, porté par le développement du télétravail⁴. Parmi les thèmes de négociation les plus fréquents, viennent ensuite le temps de travail (6,0 % des entreprises) et l'épargne salariale (5,8 %).

68,4 % des entreprises ayant négocié sur les salaires ont conclu un accord sur ce thème, une proportion en hausse de 2,1 points par rapport à 2020. L'épargne salariale connaît le taux d'aboutissement le plus élevé, avec 85,7 % en 2021. Par ailleurs, 72,7 % des entreprises ayant négocié sur les conditions de travail ont formalisé les modalités du télétravail par accord d'entreprise (pour 54,8 % d'entre elles), par accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie ou par une charte de bonnes pratiques.

C'est dans le domaine salarial que la présence de délégués syndicaux influence le plus la tenue de négociations. 82,5 % des entreprises pourvues d'un délégué syndical ont négocié sur ce thème en 2021 (tableau 3), une proportion en baisse de 2,4 points par rapport à 2020. 41,7 % des entreprises ne disposant que d'élus ont négocié sur ce thème, soit 7,4 points de plus qu'en 2020.

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation reste, comme les années précédentes, l'application directe d'une convention collective de branche (47,7 % des entreprises n'ayant pas négocié, [tableau en ligne D](#)). L'absence de représentant du personnel est un motif invoqué par 40,8 % des entreprises.

TABLEAU 2 | Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2021

En %

Principaux thèmes abordés *	Négociations engagées		Accords conclus**		Entreprises ayant abouti à un accord sur ce thème
	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par des négociations	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par un accord	
Salaires et primes	10,6	51,0	7,2	36,2	68,4
Condition de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	6,5	31,9	4,2	25,9	64,5
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	6,0	24,7	4,4	20,0	73,7
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.)	5,8	30,7	5,0	27,9	85,7
Égalité professionnelle femme/homme	4,3	23,0	3,1	17,8	71,6
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	2,9	20,9	2,0	16,7	66,6
Protection sociale	2,3	12,8	1,6	10,6	70,4
Formation professionnelle	2,2	6,4	0,9	3,7	40,7
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.)	1,9	11,1	1,2	8,9	61,1

* Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux suggérés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE.

** Accords et avenants conclus (hors accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie, charte de bonnes pratiques, etc.).

Lecture : les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 10,6 % des entreprises de 10 salariés ou plus, que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements ou dans l'UES à laquelle elle appartient. Les entreprises ayant conclu un accord sur les salaires et primes emploient 36,2 % des salariés. 68,4 % des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème ont conclu un accord sur ce même thème.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors négociation de groupe ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

TABLEAU 3 | Propension à négocier sur chaque thème selon les IRP* présentes dans l'entreprise en 2021

En %

	Ensemble des entreprises ayant négocié	Entreprises avec délégués syndicaux	Entreprises avec élus seuls
Salaires et primes	64,1	82,5	41,7
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	36,1	37,1	34,5
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.)	35,3	38,2	31,6
Condition de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	39,1	43,4	35,8
Égalité professionnelle femme/homme	25,9	37,0	13,3
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	17,8	21,9	11,9
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation et accompagnement des élus, etc.)	11,4	15,0	6,8
Protection sociale	13,7	15,9	11,4
Formation professionnelle	13,5	12,7	12,3

* IRP : instance représentative du personnel.

Lecture : 64,1 % des entreprises ayant engagé des négociations collectives au niveau de l'entreprise, de ses établissements, ou de l'UES à laquelle elles appartiennent ont abordé le thème salarial en 2021. Cette proportion s'élève à 82,5 % pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ayant engagé des négociations en 2021 et ayant déclaré la nature des représentants du personnel participants, hors négociation de groupe ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

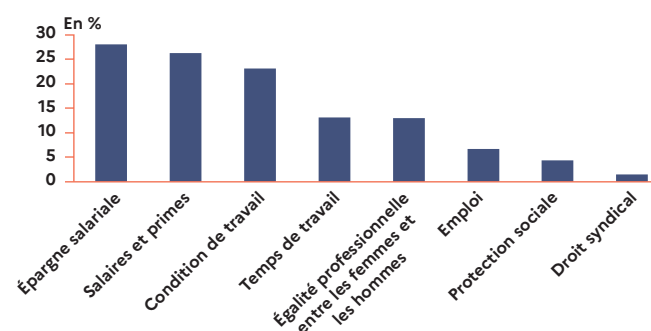
⁴ Dans le questionnaire de l'enquête, il est indiqué que le télétravail est rattaché au thème générique des conditions de travail.

L'accent mis sur les conditions de travail dans les accords de groupe

Un quart des entreprises du champ appartiennent à un groupe. Parmi celles-ci, 13,7 % sont concernées en 2021 par des négociations tenues au niveau du groupe et parmi ces dernières, 62,1 % également par des négociations d'entreprise. Dans 10,4 % de cas, les négociations ont abouti dans l'année à un ou plusieurs accords de groupe, soit 0,8 point de plus qu'en 2020.

L'épargne salariale est le thème le plus abordé des accords de groupe (28,0 %, graphique 2), suivi par celui des salaires et des primes (26,3 %). Les conditions de travail y sont nettement plus négociées qu'en 2020, enregistrant une hausse de 17,4 points (23,1 %).

GRAPHIQUE 2 | Thèmes des accords de groupe en 2021



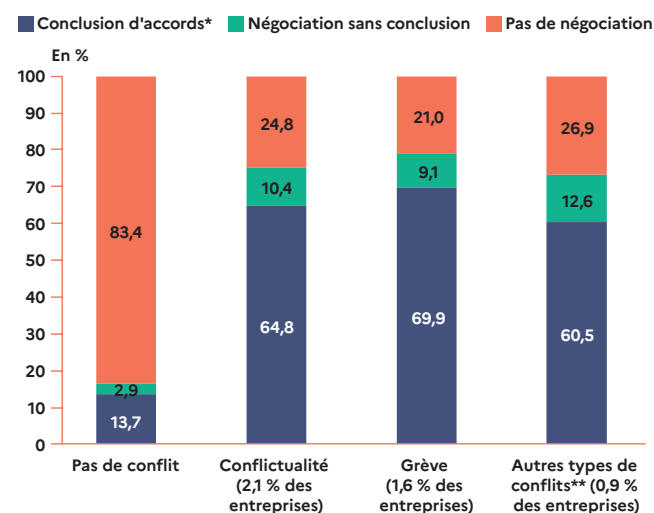
Note : le repérage des thèmes des accords de groupe est effectué en exploitant les libellés fournis par les entreprises, sans modalités prédéterminées. Cette méthode étant imparfaite, ces statistiques sont à considérer avec précaution. Lecture : 28,0 % des accords de groupe conclus en 2021 portent sur le thème de l'épargne salariale.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole appartenant à un groupe ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

En 2021, 75,2 % des entreprises ayant connu au moins un conflit du travail quelle que soit sa forme ont engagé des négociations (graphique 3). C'est le cas de 79,0 % de celles déclarant au moins une grève et de 73,1 % de celles qui ont connu une autre forme de conflit, contre seulement 16,6 % des entreprises n'ayant connu ni conflit ni grève. Il est toutefois impossible d'établir le caractère consécutif entre négociation et conflictualité : la capacité de négociation comme celle de mobilisation des salariés supposent la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations, et à même d'organiser collectivement les salariés. ●

GRAPHIQUE 3 | Négociation et conflictualité en 2021



* d'établissement, d'entreprise, d'UES ou de groupe.

** Autres types de conflits : rassemblement, pétition, etc.

Lecture : parmi les entreprises ne déclarant pas de conflit, 13,7 % ont conclu au moins un accord en 2021.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

ENCADRÉ 1 • L'enquête sur le dialogue social en entreprise

L'enquête annuelle sur le Dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares, dans le cadre du dispositif Acemo (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre). Les éléments présentés ici sont issus de l'enquête réalisée courant 2022 sur l'année 2021. Cette enquête porte sur un échantillon représentatif des 250 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient 15,0 millions

de salariés. Les résultats proviennent des 11 093 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

L'enquête permet un suivi annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Elle renseigne sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

Mathilde Pesenti (Dares)

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page
Drapeau Blanc

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

