

La négociation collective d'entreprise en 2022

Des négociations aboutissant plus fréquemment à des accords

En 2022, 16,6% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé une négociation collective, soit 1,2 point de moins qu'en 2021. Elles emploient 62,2% des salariés de ce champ. 84,7% des négociations aboutissent à un accord ou un avenant, en hausse de 2,1 points sur un an.

La propension à négocier progresse de 1 point dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (82,7% en 2022) et diminue de 1,3 point parmi celles ne disposant que d'élus (23,9%). Le thème salarial reste le plus fréquemment abordé, par 10,5% des entreprises, et les négociations sur ce thème aboutissent davantage à un accord que l'année précédente (72,9%). Le thème de la représentation du personnel, du droit syndical et de la négociation, porté par le renouvellement des comités sociaux et économiques, progresse et est abordé par 3,2% des entreprises.

Parmi les entreprises n'ayant pas ouvert de négociation, 48,7% déclarent appliquer directement une convention de branche et 44,5% être dépourvues de représentant du personnel pour engager des négociations.

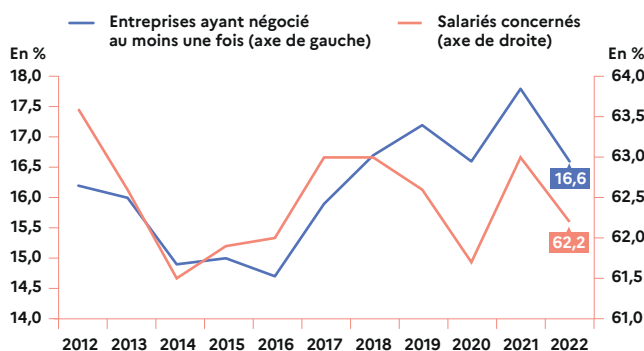
Recul du taux de négociation après un pic en 2021

En 2022, 16,6% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont mené au moins une négociation collective (graphique 1). Après avoir atteint un pic en 2021

(17,8%), le taux de négociation baisse de 1,2 point en 2022 et retrouve son niveau de 2020.

En 2022, les entreprises qui ont ouvert une négociation collective emploient 62,2% des salariés du champ, soit 0,8 point de moins qu'en 2021 (tableau 1). La propension à négocier, à faire partie d'une structure qui négocie, ou à en englober une, est très élevée dans les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical (82,7%) et progresse sur un an (+1,0 point). Au contraire, la propension à négocier des entreprises ne disposant que d'élus¹, est nettement plus réduite (23,9%) et en baisse de 1,3 point.

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



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 2022, 16,6% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé une négociation ; elles emploient 62,2% 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 » (DSE).

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

TABLEAU 1 | Négociations dans les entreprises en 2022

	Négociations engagées*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Évolution par rapport à 2021 (en point de%)	Salariés concernés	Évolution par rapport à 2021 (en point de%)	Entreprises signant au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2022	Évolution par rapport à 2021 (en point de%)	Entreprises	Salariés
Ensemble	16,6	-1,2	62,2	-0,8	84,7	2,1	100,0	100,0
Taille des entreprises								
10 à 49 salariés	9,0	-1,3	11,5	-1,5	78,1	0,1	82,4	27,1
50 à 99 salariés	36,5	-0,3	38,2	0,1	87,2	3,5	9,4	10,6
100 à 199 salariés	59,2	1,3	60,4	1,2	89,7	5,1	4,4	9,8
200 à 499 salariés	78,3	-3,0	80,8	-2,3	92,4	2,5	2,5	12,7
500 salariés ou plus	95,2	0,8	97,6	0,3	94,6	1,3	1,3	39,8
Instances représentatives du personnel								
Entreprises ayant un délégué syndical	82,7	1,0	96,3	0,0	92,1	3,8	10,9	56,6
Entreprises ayant uniquement des élus**	23,9	-1,3	32,6	1,3	80,1	0,4	26,0	22,0
Entreprises n'ayant pas d'instance	1,7	-0,6	2,1	-0,4	59,3	-7,5	60,7	20,6
Secteur d'activité								
Industrie	24,4	-3,0	74,4	-0,5	90,2	6,2	14,6	18,8
Construction	9,7	-0,4	40,3	1,7	81,9	-0,5	11,7	6,4
Commerce	13,9	1,2	58,1	2,0	80,5	0,2	17,9	16,6
Transport et entreposage	18,4	-3,8	72,6	-2,9	90,7	4,0	5,3	7,9
Hébergement et restauration	4,1	-2,2	33,5	-1,3	78,5	11,9	9,5	4,8
Autres services	19,7	-1,1	62,9	-1,7	83,6	0,6	41,0	45,5

* 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 soit d'un comité social et économique soit d'un conseil d'entreprise et sans délégués syndicaux.

Lecture: les entreprises de 10 à 49 salariés représentent 82,4% des entreprises et 27,1% des salariés du champ de l'étude; 9,0% d'entre elles sont concernées par au moins une négociation collective engagée en 2022, à leur niveau ou à celui de l'un de leurs établissements, ou encore à celui des groupes ou UES auxquelles elles appartiennent. Pour 78,1% des entreprises de cette taille ayant négocié en 2022, les négociations aboutissent 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 DSE.

Des négociations aboutissant plus fréquemment à un accord

En 2022, 84,7% des entreprises ayant négocié concluent au moins un accord ou un avenant (tableau 1), en hausse de 2,1 points par rapport à 2021 et de 3,5 points sur deux ans [1]. En 2022, année marquée par une nette hausse de l'inflation et des conflits collectifs [2], la capacité des entreprises ayant engagé des négociations à aboutir à un accord est élevée. Ce taux d'aboutissement croît avec la taille de l'entreprise, passant de 78,1% pour celles employant entre 10 et 49 salariés à 94,6% pour celles de 500 salariés ou plus. Les entreprises pourvues de délégués syndicaux (10,9% des entreprises du champ [3]) aboutissent davantage que la moyenne dans leur négociation. C'est le cas pour 92,1% d'entre elles (+3,8 points sur un an et +6,5 points sur deux ans [1]). Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, où le taux de négociation est très faible (moins de 2%), le taux de conclusion est plus modeste et de nouveau en baisse, à 59,3% (après 66,8% en 2021 et 68,9% en 2020).

En 2022, 92,7% des entreprises ayant négocié, représentant 96,8% des salariés, sont pourvues d'un comité social et économique (CSE) (tableau A en ligne). 57,5% des entreprises ayant négocié disposent de délégués syndicaux et seulement 8,6% de représentants de proximité. Pour 52,8%

des entreprises ayant négocié, au moins un délégué syndical a participé à la négociation (tableau B en ligne), une part en hausse continue sur deux ans mais inférieure aux niveaux précédemment observés (53,4% en 2019 et 62,2% en 2018).

7,4% des entreprises concluant un ou plusieurs accords collectifs ont recours à la validation par référendum², soit 0,9 point de plus qu'en 2021 (tableau C en ligne). Parmi celles-ci, 76,6% y recourent après un accord signé avec des élus ou des salariés mandatés. 11,2% des entreprises employant entre 10 et 49 salariés et ayant conclu un accord le valident par référendum, contre 2,2% de celles employant 500 salariés ou plus.

La représentation du personnel, un thème porté par le renouvellement des CSE

En 2022, les salaires restent le thème le plus fréquemment abordé dans les négociations, par 10,5% des entreprises (tableau 2), un taux similaire à celui de 2021 [1]. Le thème de la représentation du personnel, du droit syndical et de la négociation connaît la plus forte hausse (3,2%, soit +1,3 point par rapport à 2021 [1]). Quatre ans après la mise en place des premiers CSE, ce thème est porté par les négociations sur le renouvellement de ces instances. L'épargne salariale (5,8% des entreprises), le temps de travail (5,1%) et les conditions de

² La validation par référendum est un mode de conclusion d'accord d'entreprise par la consultation directe des salariés. Son organisation est requise 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.

TABLEAU 2 | Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2022

En %

Principaux thèmes abordés*	Négociations engagées		Accords conclus**		Entreprises aboutissant 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	10,5	50,0	7,6	38,4	72,9
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'épargne entreprise, etc.)	5,8	28,8	5,1	26,3	87,1
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	5,1	23,0	3,8	18,7	75,9
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	4,8	25,2	3,2	19,8	66,6
Égalité professionnelle femme/homme	4,0	21,6	3,0	17,3	73,7
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.)	3,2	21,2	2,6	18,9	83,7
Protection sociale	2,8	14,7	1,7	12,1	62,0
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC***, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	2,0	15,9	1,5	13,0	72,4
Formation professionnelle	1,8	5,9	0,8	3,4	41,0

* 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.).

*** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Lecture: en 2022, les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 10,5% 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 concluant un accord sur les salaires et primes emploient 38,4% des salariés. 72,9% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème concluent 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 DSE.

TABLEAU 3 | Propension à négocier sur chaque thème selon les IRP* présentes dans l'entreprise en 2022

En %

	Ensemble des entreprises ayant négocié	Entreprises avec délégués syndicaux	Entreprises avec élus seuls
Salaires et primes	67,5	84,8	43,2
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'épargne entreprise, etc.)	37,6	37,9	37,2
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	32,7	33,1	31,9
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	31,2	35,8	24,7
Égalité professionnelle femme/homme	25,9	35,0	13,8
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation et accompagnement des élus, etc.)	20,3	24,4	14,9
Protection sociale	17,8	20,0	13,9
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	12,9	18	4,9
Formation professionnelle	11,8	10	11,9

* Instances représentatives du personnel.

Lecture: 67,5% 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 2022. Cette proportion s'élève à 84,8% pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux.

Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ayant engagé des négociations en 2022 et ayant déclaré la nature des représentants du personnel participants, hors négociation de groupe; France, hors Mayotte.

Source: Dares, enquête Acemo DSE.

travail (4,8%) figurent parmi les autres thèmes de négociation collective les plus fréquents.

72,9% des entreprises ayant négocié sur les salaires concluent un accord sur ce thème, une proportion en hausse de 4,5 points par rapport à 2021 [1]. Parmi les entreprises qui concluent un accord sur l'évolution de la rémunération, 51,4% déclarent que l'évolution des salaires relève principalement de dispositions propres à l'entreprise définies par un accord collectif (tableau

[D en ligne](#)), alors que 26,2% suivent principalement les prescriptions de la branche; 22,4% indiquent prendre surtout des dispositions salariales propres à l'entreprise non définies par un accord collectif.

Par ailleurs, en 2022, 34,3% des entreprises, représentant 27,6% des salariés du champ, déclarent avoir versé une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou prime de partage de la valeur ajoutée à l'ensemble de leurs salariés (tableau [E en ligne](#)). 12,6% des entreprises, représentant 23,4% des salariés du champ, accordent une telle prime à seulement une partie de leurs salariés.

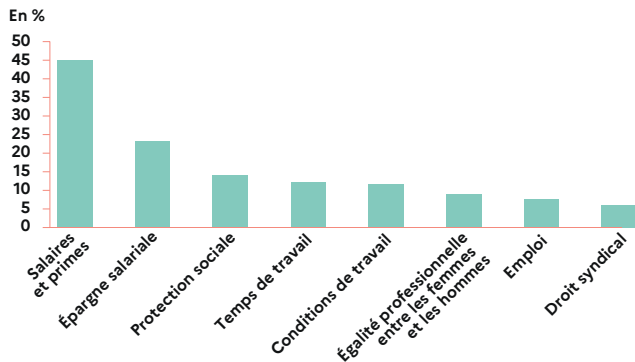
C'est dans le domaine salarial que la présence de délégués syndicaux influence le plus la tenue de négociations. 84,8% des entreprises pourvues d'un délégué syndical ont négocié sur ce thème en 2022 (tableau 3), une proportion en hausse de 2,3 points par rapport à 2021 [1]. 43,2% des entreprises ne disposant que d'élus ont engagé des négociations sur ce thème, soit 1,5 point de plus qu'en 2021 [1].

La première raison avancée pour expliquer l'absence de négociation reste, comme les années précédentes, l'application directe d'une convention collective de branche (48,7% des entreprises n'ayant pas négocié, [tableau F en ligne](#)). L'absence de représentant du personnel est un motif invoqué par 44,5% des entreprises qui n'ont pas négocié.

L'accent mis sur les salaires et primes dans les accords de groupe

Un quart des entreprises du champ appartiennent à un groupe. Parmi celles-ci, 12,3% sont concernées en 2022 par des négociations tenues au niveau du groupe et, parmi ces dernières, 66,3% également par des négociations d'entreprise. Dans 9,2% des cas, les négociations aboutissent dans l'année à un ou plusieurs accords de groupe, soit 1,2 point de moins qu'en 2021 [1].

GRAPHIQUE 2 | Thèmes des accords de groupe conclus en 2022



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: 45,1 % des accords de groupe conclus en 2022 portent sur le thème salarial.

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

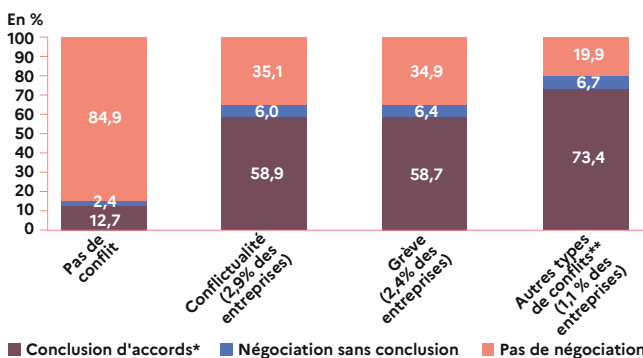
Source: Dares, enquête Acemo DSE.

ENCADRÉ • 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 celle réalisée courant 2023 sur l'année 2022. Cette enquête porte sur un échantillon représentatif des 265 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient 16,0 millions de salariés. Les résultats proviennent de 11 309 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

Le thème des salaires et primes est le plus abordé dans les accords de groupe en 2022 (45,1 %, graphique 2), et progresse nettement (+18,8 points par rapport à 2021 [1]) dans un contexte de hausse de l'inflation. L'épargne salariale est abordée dans 23,3 % des accords de groupe, en retrait de 4,7 points sur un an.

GRAPHIQUE 3 | Négociation et conflictualité en 2022



■ Conclusion d'accords* ■ Négociation sans conclusion ■ Pas de négociation

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

** Rassemblement, pétition, etc.

Lecture: parmi les entreprises ne déclarant pas de conflit, 12,7 % ont conclu au moins un accord en 2022.

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

Source: Dares, enquête Acemo DSE.

Coexistence de conflits et de négociations

En 2022, 64,9 % 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 65,1 % de celles déclarant au moins une grève et de 80,1 % de celles qui ont connu une autre forme de conflit, contre seulement 15,1 % 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.●

Mathilde Pesenti (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Pesenti M. (2023), [La négociation collective d'entreprise en 2021](#), *Dares Résultats* n° 33, juin.

[2] Lescurieux M. (2024), [Les grèves en 2022: des revendications salariales qui s'amplifient](#), *Dares Résultats* n° 24, avril.

[3] Pignoni M.-T. (2024), [Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022: une érosion qui se poursuit](#), *Dares Résultats* n° 17, mars.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités

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, de la Santé et des Solidarités. 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.

STATISTIQUE
PUBLIQUE