

COLLOQUE

« L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE »

10 OCTOBRE | **EVOLUTIONS ET PRATIQUES
INNOVANTES EN MATIERE
DE NEGOCIATION COLLECTIVE**
2025

SOMMAIRE

1. MODES ET PROCESSUS DE NEGOCIATION.....	3
1. Les effets mesurables des ordonnances du 22 septembre 2017 en matière de négociations collectives	3
2. Evolutions du rôle des acteurs du dialogue social en entreprise	6
Le référendum.....	7
Les commissions thématiques.....	9
3. De nouveaux acteurs pour soutenir la négociation collective	11
2. LES OBJETS NEGOCIES.....	13
1. 2021-2023. Les principaux thèmes traités dans les négociations collectives	13
2. Les objets émergents dans les négociations collectives	17
L'intelligence artificielle.....	17
La santé des femmes.....	20
Les salariés expérimentés.....	21
Les salariés aidants.....	22
La transition écologique.....	23
La valorisation des parcours syndicaux.....	27

Ce dossier documentaire propose un **premier panorama des évolutions et des pratiques innovantes en matière de négociation collective en France**. Il s'appuie sur des données récentes, des analyses institutionnelles et des travaux de recherche pour éclairer deux dimensions : l'évolution des modes et processus de négociation, marqués notamment par les effets des ordonnances de 2017, et les objets négociés en pratique.

Ce dossier sera enrichi sur la base du contenu des interventions et ressources citées pendant le colloque.

1. MODES ET PROCESSUS DE NEGOCIATION

Le bilan de la négociation collective 2023 réalisé par le Ministère du travail, fait mention d'un niveau élevé de la négociation d'entreprise avec 84 990 accords conclus.

1. Les effets mesurables des ordonnances du 22 septembre 2017 en matière de négociations collectives

La mise en place des CSE a redistribué l'organisation de la négociation collective. La Dares a analysé les évolutions des relations professionnelles entre 2017 et 2023. Cette étude revient sur le cadre légal modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017 et fournit les premiers chiffres mesurant leurs impacts.¹

« D'après l'édition 2023 de l'enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Reponse)*, 61 % des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole sont couverts par une instance représentative élue du personnel. Les syndicats sont représentés par un délégué syndical dans 32 % des établissements. C'est respectivement trois et cinq points de moins qu'en 2017. Depuis cette date, les relations professionnelles et leurs instances connaissent des évolutions notables. Les ordonnances travail de 2017, notamment, conduisent à une restructuration de la représentation élue du personnel autour des comités sociaux et économiques. Sur la période 2020-2022, les modalités et le contenu de la négociation collective sont marqués par la crise sanitaire, mais la proportion d'établissements concernés par des négociations collectives (56 % de ceux dotés de représentants du personnel) ne baisse que très légèrement par rapport à 2014-2016. »²

¹ Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? Dares Analyses, 01/2025, n°4 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/df9f7c8bce2afad980ac3da96f3e5cdd/Dares_Analyses_Evolution_des_relations_professionnelles_entre_2017_et_2023.pdf

² Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? Dares Analyses, 01/2025, n°4 : <https://dares.travail->

Les ordonnances renforcent aussi la primauté de la négociation d'entreprise sur la négociation de branche. Trois blocs correspondant à différents niveaux d'articulation entre ces deux types de négociation sont définis :

Bloc 1 : les sujets pour lesquels l'accord de branche prévaut, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Treize domaines sont définis. Ils concernent notamment les classifications, les salaires minima hiérarchiques, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ou encore des mesures relatives aux contrats de travail ou aux périodes d'essai. Ces domaines sont référencés à [l'article L2253-1 du code du travail](#).

Bloc 2 : quatre sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives à travers des clauses de verrouillage ([article L2253-2 du code du travail](#)) :

- la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif minimal pour pouvoir désigner des délégués syndicaux, leur nombre et la valorisation des parcours syndicaux ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Bloc 3 : l'ensemble des autres sujets, pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

Les ordonnances créent par ailleurs deux nouveaux types d'accords d'entreprise : [les accords de performance collective](#) et les accords de [rupture conventionnelle collective](#).

Une autre étude de la Dares, reconduite chaque année à partir de l'enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise », permet de fournir un bilan annuel de l'évolution de la négociation collective en France. On retrouve les mêmes tendances fortes dans les enquêtes 2021, 2022 et 2023, malgré quelques nuances. En 2021, la négociation est largement favorisée par la présence d'au moins un délégué syndical (81,7% en 2021). Cette période connaît malgré tout une baisse de 5,9 points d'accords négociés dans les entreprises dotées d'au moins un délégué syndical alors qu'on constate une augmentation des négociations menées dans les entreprises ne disposant que d'élus (+25% par rapport à 2019).

« En 2022, 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).

emploi.gouv.fr/sites/default/files/df9f7c8bce2afad980ac3da96f3e5cdd/Dares_Analyses_Evolution_des_relations_professionnelles_entre_2017_et_2023.pdf

Au contraire, la propension à négocier des entreprises ne disposant que d'élus, est nettement plus réduite (23,9%) et en baisse de 1,3 points. »³

« En 2023, 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 (81,8%) mais diminue sur un an (-0,9 point). Au contraire, la propension à négocier des entreprises qui ne disposent que d'élus est nettement plus réduite (23,9%) et reste stable par rapport à 2022. »⁴

TABLEAU 1 | Négociations dans les entreprises en 2023

	Négociations engagées*				Taux d'aboutissement*		Part de la catégorie dans le champ total	
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en point de %)	Salariés concernés (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en point de %)	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2023 (en %)	Évolution par rapport à 2022 (en point de %)	Entreprises (en %)	Salariés (en %)
Ensemble	16,2	-0,4	61,4	-0,8	86,9	2,2	100,0	100,0
Taille des entreprises								
10 à 49 salariés	8,7	-0,3	11,1	-0,4	83,4	5,3	82,5	27,4
50 à 99 salariés	35,9	-0,6	37,6	-0,6	86,7	-0,5	9,3	10,6
100 à 199 salariés	56,8	-2,4	57,8	-2,6	89,6	-0,1	4,4	10,1
200 à 499 salariés	79,1	0,8	81,2	0,4	91,7	-0,7	2,5	12,8
500 salariés ou plus	94,6	-0,6	97,5	-0,1	94,2	-0,4	1,3	39,1
Instances représentatives du personnel								
Entreprises ayant un délégué syndical	81,8	-0,9	96,0	-0,3	91,7	-0,4	10,5	56,1
Entreprises ayant uniquement des élus**	23,9	0,0	31,4	-1,2	82,3	2,2	25,8	22,3
Entreprises sans couverture syndicale et sans couverture par des instances représentatives du personnel***	1,9	0,2	2,0	-0,1	77,2	17,9	61,7	20,8
Secteur d'activité								
Industrie	25,7	1,3	74,3	-0,1	87,7	-2,5	14,5	18,7
Construction	9,7	0,0	38,5	-1,8	78,7	-3,2	11,6	6,5
Commerce	11,8	-2,1	57,2	-0,9	87,8	7,3	17,7	16,5
Transport et entreposage	21,6	3,2	74,5	1,9	93,0	2,3	5,3	8,2
Hébergement et restauration	4,0	-0,1	29,6	-3,9	90,4	11,9	9,8	4,9
Autres services****	18,8	-0,9	61,9	-1,0	86,3	2,7	41,1	45,2

* 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.

*** Instances représentatives du personnel : instances élues (comité social et économique ou conseil d'entreprise), représentants de proximité.

**** Information et communication ; activités financières et d'assurance ; activités immobilières ; activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien ; enseignement privé, santé humaine et action sociale privées ; autres activités de services.

Lecture : les entreprises de 10 à 49 salariés représentent 82,5 % des entreprises et 27,4 % des salariés du champ de l'étude ; 8,7 % d'entre elles sont concernées par au moins une négociation collective engagée en 2023 à leur niveau ou à ceux des groupes ou UES auxquels elles appartiennent. Pour 83,4 % des entreprises de cette taille ayant négocié en 2023, les négociations aboutissent à la signature d'au moins un accord collectif.

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

Source : Dares, enquête Acemo DSE.

Source : Les négociations d'entreprise en 2023. Dares. Résultats.05/2025, n°21. 4 pages.

³ Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? Dares analyses n°4, 01/2025

⁴ La négociation collective d'entreprise en 2022. Des négociations aboutissant plus fréquemment à des accords. Dares, 08/2024, n°52 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/dbec1d87b95f0ad61a54033004266d4b/Dares_R%C3%A9sultats_N%C3%A9gociation_collective_2022.pdf

2. Evolutions du rôle des acteurs du dialogue social en entreprise

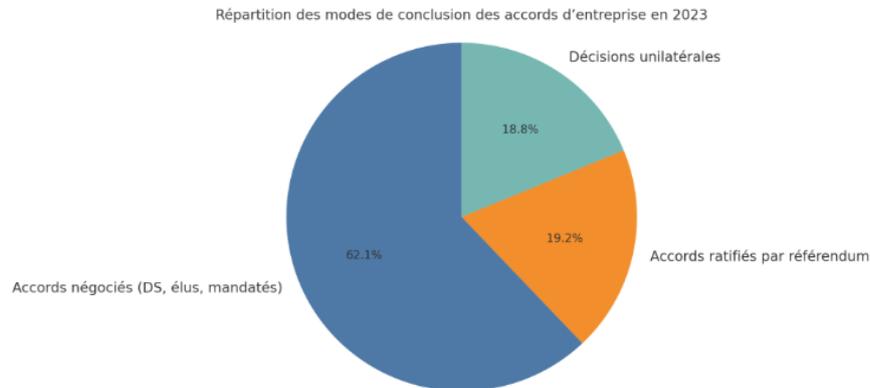


Schéma réalisé à partir de ChatGPT sur la base des statistiques fournies dans Bilan de la négociation collective 2023. Ministère du travail. 2024

Répartition des textes selon leur mode de conclusion quelle que soit la taille de l'entreprise



*Regroupe les accords approuvés directement par les salariés à la majorité des deux tiers (uniquement en matière d'épargne salariale jusqu'en 2017)
 Source : ministère du Travail et de l'Emploi – Dares (accords d'entreprise)

Source : [La négociation collective en 2023. Edition 2024. Ministère du travail, DGT. Bilan et rapports. 2024. 464 pages.](#)⁵

Les accords négociés dominent largement, puis viennent les référendums et les décisions unilatérales (18,7 %).

⁵ La négociation collective en 2023. Edition 2024. Ministère du travail, DGT. Bilan et rapports. 2024. 464 pages.

Le référendum

La Loi El Khomri a élargi le champ du référendum d'entreprise auparavant limité au champ des accords d'épargne salariale. Depuis la loi Travail et les ordonnances Macron, l'usage du référendum a été élargi à tous types de négociations, sous certaines conditions de représentation des salariés.

Dans quelles conditions l'entreprise a-t-elle recours au référendum ?

« En l'absence de délégué syndical, les directions d'établissement et d'entreprise disposent de nombreuses possibilités, accrues par les ordonnances du 22 septembre 2017, pour faire valider des accords collectifs. Dans les établissements de plus de 10 salariés, cela peut passer par le mandatement de salariés par une organisation syndicale (l'accord doit alors être approuvé par référendum auprès des salariés) ou par la négociation directe avec des membres titulaires du CSE, éventuellement mandatés eux aussi par une organisation syndicale. »⁶

Les statistiques de la Dares montrent la progression importante du recours comme mode de négociation⁷.

Tableau 14 : Accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les entreprises de moins de 50 salariés en 2023

	1 à 10 salariés		11 à 20 salariés		21 à 49 salariés	
	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part	Nombre de textes	Part
Temps de travail	2 830	82,9 %	730	81,7 %	150	74 %
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	1 770	62,7 %	500	68,3 %	100	66,2 %
Durée collective du temps de travail	1 410	50,0 %	370	50,6 %	80	54,3 %
Forfaits (en heures, en jours)	880	31,0 %	200	27,5 %	50	33,8 %
Heures supplémentaires (contingent, majoration)	710	25,0 %	190	25,8 %	30	21,2 %
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	570	20,2 %	160	21,6 %	30	21,9 %
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	330	11,7 %	90	12,7 %	ns	ns

ns : non significatif, moins de 20 observations.

Note : les parts d'accords et avenants sur le temps de travail (première ligne) sont exprimées en pourcentage du nombre total d'accords et avenants tous thèmes confondus (hors épargne salariale), ratifiés par référendum dans les entreprises de la taille considérée. Dans les lignes suivantes, les parts pour chaque sous-thème sont exprimées en pourcentage du nombre d'accords et avenants sur le temps de travail ratifiés par référendum dans les entreprises de la taille considérée.

Lecture : 82,9 % des accords et avenants (hors épargne salariale seule), soit 2 830 textes, ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et déposés en 2023 par des entreprises de moins de 11 salariés traitent du temps de travail ; parmi ceux-ci, 31 % abordent les forfaits.

Données provisoires : seuls les accords signés en 2023 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2024 sont comptabilisés.

Source : ministère du Travail et de l'Emploi - Dares (accords d'entreprise).

En 2021, 6,5% des entreprises ayant contracté un ou plusieurs accords l'(les) ont fait(s) valider par un référendum.

⁶ Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? Dares analyses n°4, 01/2025

⁷ Bilan de la négociation collective 2023. Edition 2024. Ministère du travail. 2024

Si l'année 2022 enregistre une baisse du taux de négociations, la validation des accords par référendum continue sa progression. Le nombre d'entreprises qui y ont eu recours a augmenté, passant de 6,5% en 2021 à 7,4% en 2022.⁸

« En 2023, les entreprises de 11 à 20 salariés ont déposé 5 720 accords et avenants (-12,4 % par rapport à 2022), dont 2 240 hors épargne salariale (-3,9 %). 40,2 % de ces accords, hors épargne salariale, ont été approuvés par référendum (+4,9 points). (...) »

Parmi les accords conclus par un référendum dans les petites et moyennes entreprises, le temps de travail est le deuxième thème le plus largement abordé, après l'épargne salariale. Il concerne plus de 80 % des accords validés par référendum dans les entreprises de 1 à 20 salariés hors épargne salariale. »⁹

A lire aussi :

- Le référendum d'entreprise dans les TPE : regard sur le contenu des accords. Cécile Nicod. Droit social. 05/2023.
« 1 128 accords, tel est le produit en Auvergne-Rhône-Alpes et après quelques mois, de l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui permet aux entreprises de moins de 20 salariés de soumettre des projets d'accords à la ratification des salariés. C'est par l'analyse de ces accords d'entreprise que la recherche ici présentée contribue à l'évaluation de l'impact de cette réforme. Elle donne à voir certains des usages du référendum lorsqu'il est mobilisé dans le contexte bien particulier des très petites entreprises. »
- Le référendum d'entreprise, procédure ou imposture démocratique ? Jérôme Pélisse. In Le social et le politique. G. Groux, R. Robert, M. Foucault (Dir.). CNRS Editions. 2020, p.141-153.
L'actualité du référendum, comme technique et procédure possible visant à développer la démocratie sociale, est constante depuis le début de l'année 2016. De l'avant-projet de loi qui fuit dans la presse en janvier cette année-là au projet de loi discuté au Parlement et fortement contesté dans la rue, en passant par les consultations qui ont lieu durant l'été 2017, ouvertes après l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République, puis la promulgation et la ratification des ordonnances à l'automne, le référendum d'entreprise a constitué l'un des enjeux centraux des controverses qui ont entouré les récentes réformes du droit du travail en France.
- Le référendum d'entreprise. Jean-Michel Denis, Jean-Marie Pernot. Socio-économie du travail, 2019, Socio-économie du travail 2018/2, n° 4.
Le référendum d'entreprise est une pratique ancienne qui jusqu'à récemment ne jouait qu'à la marge du système des relations professionnelles. Deux lois récentes en étendent le champ et renforce les possibilités données aux employeurs d'y recourir, soit pour combler un vide de la représentation soit pour contourner un refus d'accord de la part des syndicats majoritaires. L'article rappelle la généalogie du référendum dans l'entreprise pour interroger l'effectivité de ses pratiques ainsi que sa portée démocratique.

⁸ La négociation collective d'entreprise en 2022. Des négociations aboutissant plus fréquemment à des accords. Dares, 08/2024, n°52.

⁹ Bilan de la négociation collective 2023. Edition 2024. Ministère du travail. 2024

- Regards sur les pratiques de rédaction et d'adoption : enjeux et rapports de force. Serge Frossard. Droit social, 2023.
« La consultation d'un échantillon significatif d'accords collectifs adoptés par référendum dans des très petites entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes laisse apparaître ou supposer, d'un point de vue procédural, une dissymétrie des acteurs, en particulier dans l'accès aux informations et à l'assistance juridiques. Certaines thématiques font surgir en outre des enjeux plus spécifiques, où la configuration particulière du salarié unique dans l'entreprise (situation plus récurrente qu'on ne l'imaginait) conduit à brouiller les repères et occasionnellement semer la confusion dans l'articulation entre des régimes distincts d'accords collectifs. »
- La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise. Armillei Valentino. Thèse. Lexis Nexis. 06/2020, 370 pages.
« Appelé pour une large part à se construire sur l'accord collectif d'entreprise, le droit du travail ne peut pas faire l'économie du débat tenant à l'identification de la partie salariale à ce type d'accord. Si l'accord collectif s'est forgé sur le modèle d'une négociation conduite avec les syndicats, leur carence ou leur absence, conjuguées à la nécessité ou à la volonté d'utiliser les nouvelles opportunités offertes par l'accord, imposent la reconnaissance d'autres acteurs. La notion d'accord collectif d'entreprise en ressort profondément troublée, notamment lorsque la collectivité des salariés intervient par voie référendaire pour créer ou valider l'accord collectif. Mais parce que le référendum ne répond pas au modèle de l'accord collectif négocié, une nouvelle summa divisio émerge entre accords collectifs négociés et accords collectifs d'adhésion, dont le régime diffère parfois sensiblement. Insuffisant pour retisser les liens entre les syndicats et les salariés, le référendum se développe en même temps que s'accroît l'intervention d'autres représentants, directement élus par la collectivité des salariés, donc bénéficiant d'une forte légitimité, à tel point que les accords issus de négociations conduites avec eux sont de même nature que ceux conclus avec les syndicats. »
- Le référendum est un recours déjà éprouvé depuis la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale. Les ordonnances Macron ont élargi son usage. Elles ont aussi prévu la possibilité ou l'obligation de créer des commissions thématiques pour traiter des sujets complexes (santé, sécurité, égalité, formation, logement, marchés).

Les commissions thématiques

Le nouveau CSE a la possibilité ou l'obligation, selon l'objet de travail, de s'adjoindre des commissions thématiques. Ces groupes de travail sont créés ponctuellement pour traiter d'un sujet particulier. Leur rôle est de préparer, approfondir et alimenter les discussions sur un thème donné, mais sans pouvoir décisionnel. Trois commissions sont obligatoires à partir de 300 salariés : la commission de l'égalité professionnelle et de l'emploi, la commission de l'égalité professionnelle et commission de l'information et de l'aide au logement. Une commission économique doit également être instaurée à partir de 1 000 salariés. La Dares souligne, qu'en 2023, plus de la moitié des CSE étaient dotés de commissions thématiques. :« Dans 54% des établissements couverts par un CSE, au moins une commission thématique est en place en 2023. La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est la plus fréquente (51%), suivie des commissions formation (23%), égalité professionnelle (20%) ou information et aide au logement (17%). À partir de 300 salariés, des obligations légales peuvent conduire le CSE à mettre en place ces quatre commissions dans certaines situations. Les CSE couvrant les établissements d'au moins 300 salariés sont ainsi dotés d'au moins

une commission thématique dans 94% des cas, ce chiffre tenant en premier lieu à la présence de CSSCT (93%). Cette commission est cependant moins systématiquement recensée que ne l'était auparavant le CHSCT, présent dans 99% des établissements d'au moins 300 salariés en 2017. La commission économique est globalement peu fréquente, mais sa présence ne fait l'objet d'obligations légales qu'à partir de 1000 salariés » **3**

TABLEAU 2 | Commissions thématiques des CSE en 2023

En % d'établissements

	Ensemble des établissements couverts par un CSE	Dont établissements d'au moins 300 salariés couverts par un CSE
Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)	51	93
Commission formation	23	66
Commission égalité professionnelle	20	54
Commission information et aide au logement	17	55
Commission sociale et culturelle	16	34
Commission économique	14	27
Commission marchés	3	5
Autre commission	6	24
Au moins une commission, quel qu'en soit le thème	54	94

Lecture: lorsque les établissements sont couverts par un CSE en 2023, ce CSE est doté d'une CSSCT dans 51% des cas.

Champ: France métropolitaine; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole (encadré 2), couverts par un CSE.

Source: Dares, enquête Reponse 2023, volet « représentants de la direction ».

Source : Comment évoluent l'implantation et l'organisation de la représentation des salariés depuis la création des comités sociaux et économiques (CSE) ? Dares Analyses, 07/2025, n°41, 8 pages¹⁰

A lire aussi :

- Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2022. Des salariés plus souvent associés aux prises de décisions sur les conditions de travail que sur les salaires. Dares Résultats. 05/2024, n°31. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/6c07dd7c01c77e66bcd58db1e36b2947/Dares_DR_dialogue%20social_TPE2022.pdf
- La négociation collective d'entreprise en 2022. Des négociations aboutissant plus fréquemment à des accords. Dares, 08/2024, n°52 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-negociation-collective-dentreprise-en-2022#:~:text=Des%20n%C3%A9gociations%20aboutissant%20plus%20fr%C3%A9quemment%20%C3%A0%20des%20accords&text=En%202022%2C%2016%2C6%20%25,des%20salari%C3%A9s%20de%20ce%20champ.>

¹⁰ Comment évoluent l'implantation et l'organisation de la représentation des salariés depuis la création des comités sociaux et économiques (CSE) ? Dares Analyses, 07/2025, n°41, 8 pages : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/404d5c2fc3992274919496a05507ba76/DA_IRP_%C3%A9volution_r%C3%A9pr%C3%A9sentation%20des%20salari%C3%A9s.pdf

- La négociation collective d'entreprise en 2021. Regain de dynamisme après la crise sanitaire. Dares résultats, n°33.06/2023 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/42c46e42a3684aef5c59198894c4ac03/DR_N%C3%A9gociation%20collective_2021.pdf
- Combien d'entreprises déposent des accords collectifs sur la période récente ? Mathilde Pesenti. Dares Focus. N° 70. 12/2023 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/a2a6b72d4c3280b047b2d50c16782d22/Dares_DF_Nombre%20accord%20collectifs.pdf
- Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2021 Moins d'instances élues mais plus d'implantations syndicales. Dares résultats. 06/2023, n°32 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/17b3ae156eb512bed6bef61a7ebb2407/DR_IRP_2021.pdf

Si le cadre des instances de la négociation collective est bien connu des entreprises et des représentants des salariés, le processus de négociation reste souvent délicat à mener. Des initiatives se font jour pour expérimenter des dispositifs innovants et accompagner aux mieux les parties prenantes dans leur démarche.

3. De nouveaux acteurs pour soutenir la négociation collective

La Direction Générale du Travail a ainsi déployé une politique d'appui au dialogue social en région, avec le réseau des Drets et des Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS).

D'autres acteurs viennent renforcer ce soutien. Le dispositif « [Format Dialogue](#) » de l'INTEFP, lancé par le Ministère du Travail, vise à développer des formations communes au dialogue social. Un réseau de 200 organismes de formation sont ainsi référencés sur le territoire national et proposent de former ensemble employeurs, salariés et représentants à mieux négocier. L'Anact et les [Opco](#) ont également un catalogue de formation sur ces sujets.

Certains dispositifs proposent une aide au financement de projets. Les régions ont la possibilité, pour certaines d'entre elles, de subventionner des projets de dialogue social via les Contrats de Plan État-Région (CPER).

[Le FACT est un dispositif d'aide publique géré par l'Anact](#), par délégation du Ministère du travail. Des appels à projets lancés en 2023, ont notamment encourager des expérimentations collectives intégrant la qualité de vie au travail et la prévention des risques dans les négociations, en particulier dans les TPE-PME. On peut également citer la possibilité de financement par le Fonds Social Européen Plus (FSE+).

Des associations se donnent pour mission de favoriser l'innovation sociale et d'accompagner les mutations du travail. Elles offrent un appui méthodologique et des espaces d'échanges de bonnes pratiques.

L'association [Dialogues](#) réunit des dirigeants, des syndicalistes et des experts pour réfléchir au développement d'un dialogue social innovant. Des projets pilotes tels que [Dial-IA](#), porté par l'[IRES](#), [Ultralaborans](#) et l'[Anact](#), ont introduit des méthodes de négociation autour de l'intégration de l'intelligence

artificielle et du management algorithmique. Ces interventions sont autant de terrains d'enquête qui alimentent des projets expérimentaux en matière de dialogue social et mettent en évidence l'enjeu de mobiliser d'autres acteurs clefs : fournisseurs de technologie, etc.

Les accords d'entreprise mentionnent rarement l'intervention d'acteurs externes. Les récits de démarches expérimentales évoquent parfois ces partenariats. Le dossier « 30 accords innovants qui illustrent le dialogue social » (2019) présente un panorama d'accords ayant mobilisé des tiers afin de faciliter la négociation, notamment en matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle.¹¹

Les ordonnances de 2017 ont remodelé le visage de la négociation collective. Qu'en est-il des objets négociés ? Les thématiques, qu'elles soient récurrentes ou émergentes, traduisent les priorités sociales, économiques et organisationnelles des entreprises et révèlent l'évolution des enjeux du dialogue social.

¹¹ Les réussites du dialogue social. 30 accords innovants qui illustrent le dialogue social dans les territoires. Ministère du travail ; AEF. 06/2019 : https://www.cse-guide.fr/medias/2020/09/dossier-participant-dialogue-social_1_.pdf

2. LES OBJETS NEGOCIES

Le législateur définit les champs ouverts à la négociation collective, la liberté ou au contraire l'obligation de négocier ainsi que les règles d'articulation entre les différents niveaux (interprofessionnel, branches, entreprise, établissement etc.). La Dares réalise, chaque année, l'enquête Acemo (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'Œuvre) destinée à recueillir des informations sur les pratiques de dialogue social. Ces statistiques donnent également à voir l'évolution des objets traités.

1. 2021-2023. Les principaux thèmes traités dans les négociations collectives

Entre 2021 et 2023, les sujets de négociation évoluent. En 2021, le thème salarial représente 10,6% des négociations suivi du temps de travail (6,5%) dans lequel s'inscrit le traitement du télétravail boosté par la crise sanitaire. La négociation sur le télétravail s'inscrit dans les accords d'entreprise mais prend également la forme d'accords individuels entre le salarié et sa hiérarchie.

Les négociations sur l'épargne salariale ont le plus fort taux d'aboutissement (85,7%) devant les sujets de négociations propres aux conditions de travail.¹²

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

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 ».

¹² La négociation collective d'entreprise en 2021. Regain de dynamisme après la crise sanitaire. Dares résultats, n°33.06/2023 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/42c46e42a3684aef5c59198894c4ac03/DR_N%C3%A9gociation%20collective_2021.pdf

Source : La négociation collective d'entreprise en 2021. Regain de dynamisme après la crise sanitaire. Dares résultats, n°33.06/2023

En 2022, le sujet salarial reste le plus abordé. L'évolution notable se porte sur le thème de la représentation du personnel, du droit syndical et de la négociation, stimulé par le renouvellement des comités sociaux et économiques dans les entreprises¹³. Viennent ensuite en 2022, comme en 2023, les thèmes d'épargne salariale, du temps de travail et des conditions de travail.¹⁴

GRAPHIQUE 2 | Thèmes des accords de groupe conclus en 2022

En %
50
25

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.

Source : La négociation collective d'entreprise en 2022. Des négociations aboutissant plus fréquemment à des accords. Dares résultats. Août 2024, n°52

¹³ La négociation collective d'entreprise en 2022. Des négociations aboutissant plus fréquemment à des accords. Dares résultats. Août 2024, n°52 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/dbec1d87b95f0ad61a54033004266d4b/Dares_R%C3%A9sultats_N%C3%A9gociation_collective_2022.pdf

¹⁴ La négociation collective en 2023. Le taux de négociation en repli pour la deuxième année consécutive. Dares, 05/2025, n°21 : <https://urlr.me/mY9wza>

TABEAU 2 | Thèmes de négociations et d'accords conclus en 2023

En % d'entreprises et de salariés

Principaux thèmes abordés*	Négociations engagées		Accords conclus**		Entreprises ayant abouti à un accord sur ce thème, parmi celles ayant négocié
	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par des négociations	Ensemble des entreprises	Salariés concernés par un accord	
Salaires et primes	9,9	49,5	7,2	37,4	72,9
Épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, etc.)	5,4	28,1	4,7	24,9	86,4
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	5,0	22,1	3,7	18,0	73,8
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, télétravail, etc.)	3,9	20,6	2,6	16,0	65,2
Égalité professionnelle femme/homme	3,3	21,2	2,4	16,1	70,4
Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place d'un CSE, formation des élus, BDESE, etc.)	4,8	31,9	3,9	29,5	81,7
Protection sociale	2,9	15,1	1,7	12,4	59,2
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC***, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	1,8	15,1	1,2	12,6	62,6
Formation professionnelle	1,5	5,9	0,5	3,6	35,7

* 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 2023, les salaires et primes font l'objet de négociations collectives dans 9,9% 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 37,4% des salariés. 72,9% des entreprises ayant ouvert des négociations sur ce thème concluent un accord sur ce même thème.

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

Source: Dares, enquête Acemo DSE.

Source : La négociation collective en 2023. Le taux de négociation en repli pour la deuxième année consécutive. Dares, 05/2025, n°21

L'enquête de la Dares parue en janvier 2025¹⁵ confirme une récurrence et une stabilité des thèmes traités dans le cadre des négociations collectives depuis une dizaine d'années : le salaire, les conditions de travail, l'égalité professionnelle, l'épargne salariale et la protection sociale complémentaire.

¹⁵ Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? Dares analyses. 01/2025

TABLEAU 3 | Thèmes de négociation collective dans les établissements couverts par une IRP

En % d'établissements

Thèmes de négociation collective	De 2014 à 2016	De 2020 à 2022
Au moins une négociation, quel qu'en soit le thème	58	56
Salaires, primes et autres indemnités	47	47
Conditions de travail	37	36
Égalité professionnelle entre femmes et hommes	39	36
Épargne salariale	32	32
Protection sociale complémentaire	38	31
Temps de travail	27	28
Changements technologiques ou organisationnels	21	28
Formation professionnelle	30	26
Emploi	30	24
Droit d'expression et de représentation des salariés, droit syndical	24	22
Qualifications, classifications, carrières	21	18
Autre(s) thème(s)	10	9

Note : plusieurs thèmes de négociation étant possibles au sein d'un même établissement, la somme des proportions par thème est différente de 100%.
Lecture : entre 2020 et 2022, 47% des établissements couverts par une IRP connaissent une négociation collective sur les salaires, primes et autres indemnités.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole (encadré 2), couverts par au moins une IRP.

Source : Dares, enquête Reponse 2023, volet « représentants de la direction ».

Source : Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ? Dares analyses. 01/2025, n°4 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/df9f7c8bce2afad980ac3da96f3e5cdd/Dares_Analyses_Evolution_des_relations_professionnelles_entre_2017_et_2023.pdf

Selon les auteurs : « Cette stabilité relative des sujets de négociation s'explique, entre autres, par le cadre légal très structurant des modalités et du contenu de la négociation collective en entreprise. (...) Lorsque des évolutions significatives des thématiques négociées sont observées, elles relèvent souvent en premier lieu d'incitations légales nouvelles ou ponctuelles à négocier ou à signer des accords dans les établissements et entreprises. Les baisses des proportions d'établissements concernés par des négociations sur l'emploi (-6 points entre les périodes 2014-2016 et 2020-2022) et sur la protection sociale complémentaire (-7 points) se comprennent ainsi principalement par une multiplication des négociations sur ces thèmes lors de la période étudiée par l'édition précédente de l'enquête : elle coïncide avec la mise en place du contrat de génération et avec la généralisation de la complémentaire santé obligatoire. Sur la période 2020-2022, la part d'établissements concernés par une négociation sur les changements technologiques et organisationnels augmente par ailleurs fortement (+7 points par rapport à 2014-2016). Cette hausse est notamment liée au déploiement massif du télétravail au sein des entreprises à la suite de la crise sanitaire, ainsi qu'à la réorganisation des espaces de travail qui a pu l'accompagner. »

Les sujets de négociation collective traités entre 2021 et 2023 traduisent les préoccupations constantes des partenaires sociaux. Pour autant, de nouveaux objets de négociation émergent, révélateurs des mutations du monde du travail et des attentes sociétales.

2. Les objets émergents dans les négociations collectives

Le déploiement soudain de l'intelligence artificielle dans les entreprises est à la fois source de crainte et d'engouement. Son usage devient un objet de dialogue au sein du CSE.

L'intelligence artificielle

« Le CSE s'impose comme un acteur essentiel pour garantir un équilibre entre évolution technologique et protection sociale. (...) L'introduction de l'IA n'est, pour l'heure, encadrée par aucune disposition légale ou réglementaire propre, et n'a fait l'objet que de rares décisions de justice. Il n'en demeure pas moins que la compétence consultative générale du CSE lui assure, en cette situation, un rôle particulier. »¹⁶

Comment faire de l'intelligence artificielle un objet de dialogue social ?

Liaisons Sociales Prospective, Les éclaireurs du droit, 27/01/2025 : <https://www.lamy-liaisons.fr/eclaireurs-du-droit/comment-faire-de-lintelligence-artificielle-un-objet-de-dialogue-social/>

Il est urgent que le dialogue social s'empare du thème de l'intelligence artificielle (IA) au niveau interprofessionnel comme au niveau des entreprises, pour garantir le développement d'outils respectueux des droits fondamentaux. Tel est l'impératif affirmé par les auteurs d'un manifeste rendu public par l'Ires le 7 janvier, lesquels préconisent de mettre l'IA au service de l'organisation du travail et non l'inverse. Ils recommandent, en outre, d'engager des réflexions afin d'organiser le partage des valeurs créées au moyen des systèmes d'IA.

- Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général. Marianne Tordeux Bitker, Eric Meyer. CESE. 14/01/2025.
<https://www.lecese.fr/travaux-publies/pour-une-intelligence-artificielle-au-service-de-linteret-general>
Le CESE décrypte les grands enjeux du déploiement de l'IA : son impact sur nos droits fondamentaux et libertés individuelles, son empreinte environnementale, ou encore l'impératif d'autonomie stratégique européenne qui dicte les politiques économiques. Le CESE s'intéresse aussi aux conséquences du développement fulgurant de cette technologie dans toute la société : au travail, à l'école, dans les services publics, chez le médecin... L'objectif est de dresser un panorama des impacts et perspectives de l'IA.
(...) « Le dialogue et la négociation, notamment d'entreprises en lien avec l'introduction des intelligences artificielles connaissent des débuts modestes, même si le nombre d'accords d'entreprises sur le sujet est en sensible augmentation depuis environ cinq ans. Beaucoup reste à faire, notamment pour outiller les acteurs et leur permettre d'accéder à une information fiable sur le contenu des algorithmes et leur permettre de s'en approprier les enjeux. P.187»
- Dialogue social et Intelligence artificielle. Projets en cours
Metis, Fanny Barbier, Odile Chagny et Pierrette Howayeck. 15/12/2024
<https://www.metiseurope.eu/2024/12/15/dialogue-social-et-intelligence-artificielle-projets-en-cours/>
À l'ère de l'intelligence artificielle (IA) et de la transformation numérique, le dialogue social doit s'emparer des enjeux technologiques. C'est une nécessité stratégique pour les entreprises et les organisations syndicales. Fanny Barbier, Odile Chagny (IRES, Sharers&Workers) et Pierrette Howayeck, Docteur en Sciences de gestion, IAE de Paris, font le point sur les démarches en cours,

¹⁶

Le rôle incontournable du CSE dans le déploiement de l'IA. Lamy Liaisons, N°19376, 01/10/2025.

les apprentissages partagés et les accords signés en Europe. Elles posent la question de leur généralisation au cours d'un processus d'expérimentation qui part du terrain et d'expérimentations organisationnelles pour aboutir à l'expérimentation institutionnelle et à de nouvelles dispositions juridiques.

- Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle
IRES, Documents de travail, n°03.2025. Odile Chagny, Claire Marzo. 07/2025
https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/DdT-03_2025.pdf
Ce document de travail présente le contexte d'intégration des systèmes d'intelligence artificielle (IA) et de management algorithmique (MA) en France et propose une analyse des accords relatifs à l'intelligence artificielle et des nouveaux développements en matière de négociation collective dans ce domaine en lien avec le cadre juridique existant. Notre analyse confirme les résultats d'études antérieures et met en évidence le faible nombre d'accords traitant directement et explicitement de l'impact de l'IA.
- Dial-IA, pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA
Metis , F.Barbier, O.Chagny. 10/02/2025 : <https://www.metiseurope.eu/2025/06/23/dial-ia-pour-un-dialogue-social-au-service-des-bons-usages-de-lia/>
[Dial-IA](#), pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA et d'une nouvelle étape de progrès social dans les entreprises et les administrations
Le projet Dial-IA a été porté et coordonné par [l'IRES](#), l'institut de recherches économiques et sociales pour les organisations syndicales en France, avec le soutien d'[Ultra Laborans](#). Il a bénéficié du soutien financier de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ([ANACT](#)) et de la volonté de l'Agence de soutenir et équiper le dialogue social technologique pour faire du dialogue professionnel et social un levier central de la transformation numérique.
Le projet a débouché sur deux livrables : un [manifeste commun en faveur du dialogue social](#) technologique et un livrable sous forme de [webdoc](#) destiné d'une part à l'acculturation de toutes les parties prenantes, d'autre part à fournir des outils et leviers à activer pour mettre en oeuvre une démarche de dialogue social technologique, à destination principalement des représentants du personnel.
- L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés. N.Greenan ; S.Napolitano ; J.Pillosio.
CNAM CEET, Connaissance de l'emploi, n°200, 2024.
https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies--1501114.kjsp?RH=1507626697168*
L'intelligence artificielle (IA) suscite un débat autour de la transformation des métiers. Son introduction au travail nécessite des choix collectifs quant à son déploiement, ce qui motive les syndicats à encourager un dialogue social au niveau européen et français pour pouvoir explorer de façon participative son potentiel.
Ce numéro de Connaissance de l'emploi propose une analyse des accords d'entreprise français signés entre 2017 et 2024 qui mentionnent l'IA. Même s'ils représentent une faible part des accords signés, leur nombre a rapidement augmenté au cours des dernières années. Ces accords concernent désormais, dans des proportions variables, presque tous les secteurs d'activité et à peu près toutes les thématiques de négociations.

- Quand l'intelligence artificielle renouvelle la dynamique du dialogue social : une étude exploratoire auprès d'une banque coopérative et mutualiste. M.De La Rochefoucauld, A.Chader. Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise. 2023. 51(12), p.25-46.
Cet article explore la manière dont l'intelligence artificielle concourt à la dynamique du dialogue social dans l'entreprise. Pour cela, une étude exploratoire a été menée auprès d'une banque coopérative et mutualiste. 34 acteurs ont été impliqués dans le dialogue social en tant que travailleurs, employeur ou acteurs externes à l'entreprise ont été interrogés. La collecte de données a été complétée par une observation non participante et une analyse documentaire. Les résultats permettent d'identifier le rôle joué par l'intelligence artificielle pour renouveler le dialogue social avec les partenaires sociaux et de l'élargir dans une vision écosystémique au-delà des frontières traditionnelles de l'organisation.
- SeCoIA Deal, Servir la Confiance dans l'IA. Rapport CFE-CGC, 05/2023 : <https://www.cfecgc.org/publications/nos-guides/secoia-deal-servir-la-confiance-dans-lintelligence-artificielle-par-le-dialogue>
Le projet SeCoIA Deal, SErvir la CONfiance dans l'IA par le dialogue, démarré au printemps 2020 et co-financé par la Commission européenne a été porté par cinq organisations : la CFE-CGC, CIDA, l'U2P, l'IRES et ASTREES. La CFE-CGC publie le rapport du projet sur les enjeux et défis du développement de l'intelligence artificielle affectant le monde du travail et tout particulièrement en matière de dialogue social.

Les négociations sur l'usage de l'IA dans l'entreprise ne sont pas forcément synonymes d'accords, ils en découlent souvent des chartes de bonnes pratiques.

- La régulation interne de l'usage de l'intelligence artificielle générative en entreprise : cas d'Orange. M.De La Rochefoucauld et A. Chader. 2025. Innovations, 77(2), 175-198.
(...) Le deuxième niveau de régulation implique l'adoption d'une charte d'utilisation de l'IA par les utilisateurs. Cette charte est signée par tous les salariés (...). Ce document vise à formaliser les attentes de l'entreprise vis-à-vis de ses employés, précisant les comportements admissibles et ceux qui ne le sont pas lors de l'utilisation de l'IA, renforçant ainsi la responsabilité individuelle et collective.
- La compliance sociale. Liaisons sociales thématiques. « Chartes et codes de conduites imposés ». 01/12/2024.
« Tantôt dénommés « charte », « code de conduite », « code de déontologie » ou encore « charte éthique », ces documents rédigés par l'employeur sont définis par l'Administration comme étant « un outil permettant, à l'inverse du règlement intérieur dont le champ est légalement déterminé, de réunir en un document, selon un contenu et un degré de précision variables, les engagements et obligations respectifs de l'employeur et des salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail » (Circ. DGT n° 2008/22, 19 nov. 2008). »

La santé des femmes au travail est devenu un débat de société. Il tend à devenir un objet de dialogue social.

La santé des femmes

Le 28 juin 2023, la Délégation aux droits des femmes du Sénat présentait le rapport « Santé des femmes au travail : des maux invisibles », formulant 23 recommandations pour remédier à cette problématique parmi lesquelles la prise en compte des risques professionnels féminins, des pathologies menstruelles incapacitantes, le cancer au travail. En matière de dialogue social, le débat porte sur la gestion de problématiques féminines telles que congé menstruel ou l'endométriose mais également sur la prévention différenciée des risques.

- Accords collectifs sur le congé menstruel : "Attention à ne pas essentialiser le problème". Nicole Maggi-Germain. Rendez-vous du dialogue social Institut du travail de Strasbourg. 27/05/2025 : <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/accords-collectifs-sur-le-conge-menstruel-attention-a-ne-pas-essentialiser-le-probleme/>
Nicole Maggi-Germain livre les points de vigilance pour les entreprises qui souhaiteraient signer un accord sur le congé menstruel.
- Appel à projets Fact « Améliorer la santé des femmes au travail » Anact. 03/2025. <https://www.anact.fr/appele-projets-sante-travail-femmes>
Cet appel à projets vise à améliorer la santé des femmes au travail - et donc de tous les salariés - en renforçant l'analyse différenciée et la prévention des risques professionnels, en développant la prévention primaire des violences sexistes et sexuelles au travail et en adaptant le travail pour tenir compte des spécificités féminines.
- Guide DUERP : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes. Anact, 09/2025
<https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>
Un guide pour mettre en œuvre l'approche différenciée de l'évaluation des risques professionnels femmes-hommes et ainsi améliorer les conditions de travail pour toutes et tous.
- Le congé menstruel. Morane KEIM-BAGOT, Xavier AUMERAN. Cercle Lefebvre Dalloz. 11/2024.
Podcast. 18 :45 mn : <https://podcast.ausha.co/les-podcasts-du-droit-et-du-chiffre/le-conge-menstruel>
Le congé menstruel existe dans d'autres pays. Il a déjà été en France dans de nombreuses entreprises. Les premiers accords datent de 2021 et ne cessent de croître de manière. Ils étaient à peine 5 en 2021, 17 en 2022, 114 en 2023 et autant en milieu d'année 2024. Pour l'heure, l'action est celle des entreprises de tous les secteurs, de toutes les tailles afin de porter avec les représentants des salariés, des démarches avant-gardistes.
- Santé au travail des femmes. Prévenir & agir. Journée du 8 mars 2024 sur la santé au travail des femmes. Dreets Grand Est. 2024
<https://urlr.me/4askDY>
« Acquis en droit, l'égalité entre les femmes et les hommes vient reconnaître des droits égaux à tous. Elle ne gomme cependant pas les différences sexuées, réelles ou fruit d'idées reçues persistantes. Alors que la moitié des « travailleurs » sont aujourd'hui des « travailleuses », la santé au travail des femmes apparaît comme un enjeu majeur de santé publique et un chantier à ouvrir dans de nombreuses organisations. » Angélique Alberti, DR DREETS Grand-Est.

- La création d'un congé pour menstruations incapacitantes : un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes ? Nicole Maggi-Germain. 2024, p. 10-13 : <https://shs.hal.science/halshs-05026884v1/document>
La création d'un congé pour menstruations incapacitantes, inspirée par certains pays comme l'Espagne, nourrit un débat en France tant dans la société que dans les entreprises. Parmi 146 accords étudiés, plusieurs rejettent la proposition, d'autres attendent une réforme législative, tandis qu'une minorité l'expérimente.
La plupart des accords intègrent ce congé dans un cadre plus large : qualité de vie et conditions de travail (QVCT).
- Endométriose et travail : comprendre et agir. Anact. Guide. 2024, 16 pages.
<https://www.anact.fr/endometriose-et-travail-4-points-cles-et-trois-ressources-decouvrir>
En France, on estime à 10% la part des femmes atteintes d'endométriose - une maladie souvent invalidante qui peut avoir des impacts sur leur vie professionnelle avec des risques de sortie d'emploi. Des mesures existent pour faciliter le travail des salariées concernées dans de bonnes conditions, pour elles comme pour l'entreprise.
Ce guide propose des exemples d'action à mettre en œuvre pour faciliter le travail et le maintien en activité des salariées concernées par l'endométriose.
- Santé des femmes au travail : des maux invisibles. Rapport. Délégation aux droits des femmes. Sénat. Rapport d'information. 27/06/2023.
<https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html>
Usure physique et psychique, troubles musculo-squelettiques, cancers : les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement méconnues et minimisées. De même, les difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive des femmes sont encore sous-estimées voire ignorées dans le monde du travail. Le manque de reconnaissance de la charge physique et mentale du travail des femmes est ainsi à l'origine d'impensés féminins dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé au travail. Les rapporteuses ont mené pendant plus de six mois des auditions et déplacements sur le terrain afin de mettre des mots sur ces maux et de rendre visible « l'invisible qui fait mal ». Elles formulent vingt-trois recommandations autour de trois grands axes : chausser systématiquement les lunettes du genre ; développer et adapter la prévention à destination des femmes ; mieux prendre en compte la santé sexuelle et reproductive au travail, en particulier les pathologies menstruelles incapacitantes et les symptômes ménopausiques.

La récente réforme des retraites requestionne le maintien en emploi des seniors (ou salariés expérimentés) et l'aménagement des fins de carrières.

Les salariés expérimentés

En avril 2025, le gouvernement français a invité les partenaires sociaux à négocier sur la refonte des dispositifs de transition professionnelle, avec une attention particulière portée aux salariés expérimentés. Cette initiative s'est traduite par un projet de loi visant à transposer deux accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'emploi des salariés expérimentés et à l'évolution dialogue social. Bien que peu nombreux, certains accords collectifs commencent à intégrer des clauses spécifiques.

- Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social. Ministère du travail, Dossier de presse. 07/05/2025 : <https://travail-emploi.gouv.fr/projet-de-loi-portant-transposition-des-accords-nationaux-interprofessionnels-en-faveur-de-lemploi-des-salaries-experimentes-et-relatif-levolution-du-dialogue-social>

En avril 2025 le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur la refonte des dispositifs de transitions professionnelle pour rendre ces derniers plus lisibles et efficaces. L'objet du présent projet de loi est ainsi de transposer ces deux accords nationaux interprofessionnels pour les mesures qui relèvent du niveau législatif, inscrire dans la loi une mesure de la convention relative à l'assurance chômage du 15 novembre dernier et habiliter le Gouvernement à légiférer par ordonnance sur les transitions et les reconversions professionnelles afin de permettre de transposer un éventuel accord sur le sujet qui serait conclu dans l'intervalle, les partenaires sociaux ayant été invités à négocier sur ce sujet.

Salariés aidants : pour un meilleur accompagnement en entreprise. Valérie Pontif. Revue de droit du travail.

Depuis 2019, la négociation collective est obligatoire au niveau des branches professionnelles sur la conciliation vie privée/vie professionnelle des salariés proches aidants. Ce sujet a vocation à s'intégrer pleinement au dialogue social.

Les salariés aidants

- Avoir des salariés aidants est un atout pour les entreprises, souligne Sigrid Jaud (Aidants et bien +). Liaisons sociales quotidien. 07/10/2025
À l'heure où près d'un salarié sur cinq s'occupe régulièrement d'un proche fragilisé ou en perte d'autonomie, une grande majorité n'ose pas en parler à sa hiérarchie par crainte que sa carrière en soit impactée, certains actifs renonçant même à travailler ou à chercher un emploi. Comment faire de l'aide un atout et non plus un poids dans la sphère professionnelle ? Et comment les employeurs peuvent-ils mieux prendre en compte cette situation ? Réponses avec Sigrid Jaud, cofondatrice de l'association Aidants et bien +.
- Webinaire Salariés aidants : un rôle à mieux reconnaître dans l'entreprise ? ANACT, 09/2025
<https://www.anact.fr/webinaire-salaries-aidants-un-role-mieux-reconnaitre-dans-lentreprise>
Le nombre de salariés aidants va croissant : aujourd'hui cette responsabilité concerne un salarié sur cinq. En 2030, ils seront près d'un sur quatre. Concilier vie professionnelle et soutien à un proche n'est pas sans poser des difficultés : charge de travail accrue, fatigue, isolement, absentéisme... par ailleurs, ces situations individuelles ne sont pas neutres pour le fonctionnement des organisations. Comment mieux accompagner ces situations dans l'entreprise ? C'est ce que le webmag de l'Anact explore avec des retours d'expériences et points de vue d'expert.
- Salariés aidants et dialogue social. 16e Journée Nationale des Aidants du 6 octobre (JNA) OCIRP, Viavoice. 03/10/2025.
https://www.ocirp.fr/app/uploads/2025/10/etude-ocirp-salaries-aidants-2025_def-light.pdf
Infographie : <https://www.ocirp.fr/app/uploads/2025/10/focus-ocirp-part-sociaux-2025-def.pdf>
L'Observatoire OCIRP Salariés aidants, construit avec Viavoice, est, depuis 2021, la seule étude sur les aidants interrogeant toutes les parties prenantes du monde du travail : salariés et agents publics

aidants et non aidants, DRH et managers, mais également les partenaires sociaux. La démographie, le virage domiciliaire, la santé mentale, la qualité de vie au travail, la performance économique et la responsabilité sociétale des entreprises plaident pour un soutien accru aux salariés aidants. Dans l'Observatoire OCIRP Salariés aidants 2025, les partenaires sociaux se prononcent sur

- l'opportunité des accords collectifs de branche et d'entreprise sur les proches aidants
- le rôle de la protection sociale complémentaire
- les sujets prioritaires de négociation
- les solutions le plus efficaces pour soutenir les salariés aidants.

- Salariés proches aidants : pour un meilleur accompagnement en entreprise. Valérie Pontif.. Revue de Droit du Travail. 07/08/2023.
« S'il n'existe pas à ce jour d'obligation de négocier sur la question des salariés aidants au niveau de l'entreprise, le législateur a instauré en 2019 une obligation de négocier au niveau de la branche, tous les quatre ans, sur les mesures destinées à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants. En pratique, le volume d'accords conclus au niveau de la branche reste, à ce jour, limité (industries électriques et gazières, personnel des régimes de Sécurité sociale...), ce qui interroge.
- Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants. Claudie Kulak, Lydie Recorbet. France Stratégie. 02/2022, 92 pages.
https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/20220317-rse-avis-salaries_aidants.pdf
En France, le nombre de personnes qui apportent de l'aide à un proche en perte d'autonomie est estimé à 11 millions. Compte tenu de l'évolution de la démographie, une part de plus en plus grande de la population est concernée. Dans la mesure où plus d'un aidant sur deux est salarié, il s'agit également d'un enjeu pour l'entreprise. Les entreprises ont en effet un rôle en matière d'accompagnement de leurs salariés qui sont également des aidants. Il s'agit d'un nouvel enjeu de la responsabilité de l'entreprise.

A l'instar de la transition numérique, la transition écologique est un nouveau virage à négocier pour les entreprises. Les dirigeants et les partenaires sociaux semblent majoritairement sensibilisés à cette problématique.

La transition écologique

La consultation réalisée par l'Anact en 2023 relève que 60% des IRP interrogés ont déjà traités d'un sujet relatif à la stratégie ou la politique environnementale dans leur entreprise. Le droit du travail construit peu à peu une législation intégrant la considération des risques environnementaux dans la prévention et la santé au travail. L'obligation de sécurité de l'employeur s'étend désormais aux risques émergents liés à l'environnement (exposition à la chaleur, polluants, produits chimiques etc.). Dans son avis paru en 2023, le CESE alerte malgré tout « sur un dialogue social et professionnel insuffisamment développé pour traiter de la santé-environnement. » et fait des préconisations.¹⁷

- Défis écologiques, numériques et recomposition des modes de production : vers des trajectoires

¹⁷ Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? Jean-François Naton (rap.), CESE, 04/2023

soutenables et désirables ? INTEFP, 09/2025 : <https://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/fr/le-lab-de-lintefp/sessions-nationales/lagora-du-travail-le-magazine-des-sessions-nationales>

Si la transition écologique est une finalité dont le niveau d'urgence est connu, la transformation numérique n'est qu'un moyen. Appréhender les défis numériques et écologiques sont deux sujets complexes et émergents dans les agendas stratégiques des entreprises. Parvenir à saisir la manière dont ils structurent les trajectoires des modes de production donne toute sa valeur au dispositif des sessions nationales. En effet, en réunissant trois collèges - employeurs, représentants syndicaux et acteurs publics - les sessions offrent l'opportunité d'approfondir la compréhension de ce qui joue dans ces processus de transformation et de repérer des chemins pour anticiper et accompagner les enjeux soulevés dans le champ du travail, de l'emploi et du développement des compétences. À ce jour, aucun acteur ne peut prétendre détenir seul la réponse. Un principe réunit néanmoins les auditeurs qui ont candidaté pour cette 38^e édition, mais aussi les membres de son conseil scientifique : le dialogue social a un rôle clef à jouer.

- 50 nuances de vert. La négociation de la transition écologique, une proposition de typologie. C.Dupuy, V.Pasquier. Négociations, 2024, n°40.
L'article propose une typologie des négociations collectives de la transition écologique en entreprise. À partir d'une revue, de la littérature et des articles du numéro spécial, il identifie cinq types nommés « corporatisme brun », « corporatisme vert », « marginaliste », « conservatisme social », « lutte des éco-classes », qui sont décrits en fonction des stratégies des acteurs, des modes de négociation (comment on négocie), de ses fonctions (pourquoi on négocie), de ses objets (qu'est-ce qui est négocié), de ses arènes (où est-ce négocié) et de ses acteurs (qui négocie). Il s'attache ensuite à mettre au jour quatre ensembles de facteurs contextuels transversaux qui jouent sur la position de la négociation collective : l'action publique environnementale, les rapports de forces entre syndicats et employeurs, les représentations que les acteurs se font de leur rôle face aux enjeux environnementaux et les niveaux de la négociation.
- Négocier les transitions écologiques. Enjeux, acteurs et pratiques. 01/2024, n°40. (Dossier)
Sommaire :
 - Introduction : 50 nuances de vert. La négociation de la transition écologique, une proposition de typologie/Camille Dupuy, Vincent Pasquier
 - Comment les organisations syndicales mobilisent-elles la cause environnementale pour sauver l'emploi ? Jean-Vincent Koster
 - Challenging conventional narratives on trade unions' attitudes towards decarbonisation – a case-based analysis. Anne Guisset, Julie Metta, Toon Van Overbeke, Karolien Lenaerts, Kris Bachus
 - Négocier la transition juste dans la Sécurité sociale. Alix Barbier, Alexandre Berthe, Anaïs Henneguelle, Lucile Marchand, Camille Noûs, Carine Ollivier
 - La négociation collective et le dialogue social pour une transition écologique juste au Québec. Jonathan Michaud, Mélanie Laroche
- Les ministres européens du Travail veulent verdir les négociations collectives. Liaisons sociales Europe. N°136, 05/01/2024.
« Lors du dernier conseil Emploi et Affaires sociales du 27 novembre, les ministres du Travail ont tenu un échange sur une note d'orientation de la présidence espagnole de l'UE relative aux négociations

collectives vertes qui s'appuie notamment sur un avis du Conseil économique et social européen rendu en juin dernier.

(...) [La note diffusée par la présidence espagnole de l'UE](#), souligne que la négociation collective verte devrait porter sur les aspects suivants: l'incidence de la transition écologique sur l'emploi et la cohésion territoriale et sociale ; la création d'emplois verts ; les transitions entre différents secteurs d'activité et la formation et la reconversion des travailleurs pour qu'ils acquièrent les compétences nécessaires ; la mobilité dans les villes pour accéder aux lieux de travail ; l'efficacité énergétique dans les activités productives et dans l'exécution du travail ; l'information et la consultation des travailleurs par la nomination de représentants de la transition écologique, ou par leur participation au sein de comités spécialisés ; le renforcement des capacités et connaissances environnementales des parties à la négociation de conventions collectives. »

- Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? J.F.Naton (rap.), CESE, 04/2023.
https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2023/2023_10_sante_environnement.pdf
L'avis s'inscrit dans le contexte d'une accélération du dérèglement climatique et de la dégradation des écosystèmes. À ce titre, il répond à des préoccupations actuelles du monde du travail et alerte sur l'aggravation future de certains facteurs de risques professionnels, en particulier l'élévation des températures. Les notions de santé-environnement et d'exposome sont au cœur de ces travaux. L'importance croissante des risques environnementaux plaide en effet pour une approche globale et préventive dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé. La prévention en santé ne peut aujourd'hui être dissociée du souci de l'environnement et le croisement des facteurs appelle un décloisonnement entre la santé au travail et la santé publique. Le dérèglement du climat se traduit non seulement par une aggravation des risques physiques au travail (accidents du travail et maladies professionnelles) mais aussi par l'émergence de risques psychosociaux, de risques liés à l'éco-anxiété et de conflits éthiques éprouvés par de nombreux actifs. Le sens du travail et l'engagement au travail peuvent en être affectés. Pour cette raison, les acteurs du monde du travail doivent agir à la fois pour adapter le travail au réchauffement climatique et pour atténuer l'impact des activités humaines sur le climat.
- Rapport 2022 sur le dialogue social. La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente. OIT, 2022, Résumé analytique. 14 pages :
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_844022.pdf
« La négociation collective fournit les outils permettant de parvenir à une reprise centrée sur l'humain. Plusieurs priorités doivent être abordées si l'on veut que le potentiel de la négociation collective à contribuer à une reprise inclusive, durable et résiliente soit pleinement atteint. »
- Consultation « Transition écologique et conditions de travail. Rapport de résultats. ANACT. 2023. 50 pages : <https://www.anact.fr/les-resultats-de-notre-consultation-transition-ecologique-et-conditions-de-travail>
Les résultats d'une consultation de l'Anact, organisée pour la Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2023, soulignent les difficultés à mettre en cohérence conscience de la dimension stratégique de la transition écologique, liens avec les conditions de travail et actions déployées.

- Le monde du travail face aux défis de la transition écologique. LEST. Chronique du travail. N°12, 12/2022.
Les impératifs de la transition écologique pénètrent le monde du travail à travers des dimensions multiples et transversales : sous le prisme de la santé des travailleurs, de l'évolution des métiers, des emplois verts, de la formation, de la reconversion professionnelle ou encore des relations professionnelles, etc. L'ensemble des enjeux environnementaux qui traversent les entreprises révèlent à quel point les croisements entre environnement et travail sont ancrés dans la réalité et impliquent la participation de toutes les parties prenantes, au premier chef les travailleurs et leurs représentants. À l'heure où la loi Climat et Résilience vient d'être adoptée, cet appel à contribution permet de se saisir d'un sujet d'avenir pour mieux appréhender les interactions qui se tissent autour du rapport travail / transition écologique, en croisant les approches de plusieurs disciplines en sciences humaines et sociales.
L'ensemble des problématiques soulignées ici, qui n'épuisent pas le sujet, révèlent à quel point les croisements entre Environnement - Travail - Santé - Emploi constituent des enjeux de premier plan et inaugurent des pistes de réflexion nouvelles et centrales dans le champ des sciences humaines et sociales. L'ambition de ce numéro de Chroniques du Travail est ainsi de faire dialoguer des recherches transversales et interdisciplinaires pour saisir les formes d'interaction qui se tissent autour du rapport Travail / Environnement.
- Négociation collective et environnement. Agreement, rapport français. Alexis Bugada, Véronique Cohen-Donsimoni, Vanessa Monteillet, Caroline Vanuls, Audrey Martinez. Lexis Nexis, 03/2021. 130 pages.
La question environnementale atteint progressivement tous les aspects de la vie en société. Pourquoi les relations de travail échapperaient-elles à ce constat ? Et en particulier le droit du travail négocié au niveau des entreprises, des branches et de l'interprofession ? La négociation collective semble d'ailleurs s'en être emparée.
Cet ouvrage accessible, sous forme de rapport, permet de porter un regard sur les "clauses vertes" identifiées dans les conventions et accords collectifs de tous niveaux, et spécialement celui des entreprises. Dérèglement climatique, décarbonation, biodiversité, transition énergétique... sont autant de préoccupations présentes dans certains textes conventionnels. La protection des travailleurs, les indicateurs de performance, les comportements écoresponsables, les mobilités vertueuses, les politiques de rémunération et le partage de l'information environnementale font partie des réponses apportées, de façon éparse, par les partenaires sociaux. Ils augurent d'un virage pris par les collectivités de travail.
- Environnement et dialogue social. Kevin de Oliveira, Avocat, brl avocats et Églantine Doutriaux, Avocat, brl avocats In RSE. L'environnement dans le droit social. Semaine sociale Lamy. 26/04/2021, N°1951-1952.
(« ...) certains « accords de dialogue social vert » amorcent une démarche environnementale par le prisme de la création de commissions ad hoc spécifiques. Elles sont désignées sous des intitulés divers et variés : ComEnvi, commission environnement, commission développement durable, commission RSE, etc. Ces commissions ont généralement pour rôle soit d'appuyer la réflexion collective et d'échanger sur les enjeux de la RSE et du développement durable, soit de dresser un état des lieux des points forts et des faiblesses de l'entreprise sur ces items. Elles peuvent encore déterminer des axes d'améliorations, des objectifs et des mesures concrètes en fonction des points

identifiés, voire suivre les actions déployées en matière de RSE. S'agissant d'une instance conventionnelle ad hoc, liberté est donnée aux partenaires sociaux pour la dessiner selon l'activité de l'entreprise ou les problématiques discutées. Certains accords ambitieux peuvent également aller jusqu'à allouer un rôle environnemental à des représentants institués conventionnellement. Tel peut être le cas d'un « représentant de la vie sociale (RVS) » – en réalité un représentant de proximité – institué par accord d'entreprise.

- La négociation collective à l'épreuve des enjeux environnementaux. Les cahiers Lamy du CSE. 05/2021.

Sans proclamer un « *triomphe de l'accord vert* », la négociation collective est progressivement mobilisée pour répondre aux défis de la transition écologique. Qu'elles soient imposées à titre supplétif par la loi Climat et résilience du 22 août 2021 ou introduites à l'initiative des partenaires sociaux, les clauses environnementales se diffusent progressivement dans les conventions et accords collectifs de travail (CACT). L'occasion de faire le point sur les promesses et les limites du verdissement de la négociation collective.

La création du CSE questionne la valorisation des parcours syndicaux et sa place dans la négociation collective.

La valorisation des parcours syndicaux

- La valorisation professionnelle des acquis du mandat syndical : quels dispositifs pour quels objectifs ? Nicolas Simonpoli. Connaissance de l'emploi. CNAM, CEET. N°204, 12/2024.
Depuis 2018, la mise en place des Comités sociaux et économiques (CSE) pose à nouveau la question du déroulement de carrière des élu-e-s syndicaux. En imposant une limitation des mandats à douze années successives, tout en encourageant la valorisation des acquis syndicaux, cette réforme fait du devenir professionnel des syndicalistes un enjeu du dialogue social. Or, quelles perspectives existent après avoir été élu-e du personnel ? Comment faire reconnaître les acquis de son engagement au service des salariés ?

- Evaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail. Rapport 2021. Emmanuelle Prouet, Antoine Naboulet. France stratégie. 12/2021. 266 pages.

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/2021%20SP/2021-12-16%20-%20Ordonnances%20Travail%20-%20Rapport%202021/fs-2021-ordonnances-travail-rapport2021-decembre.pdf>

« *L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne crée pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peut constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus (surcharge de travail de représentation, difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle, parfois renforcées pendant la crise en raison de la forte sollicitation des instances existantes, manque d'expertise sur l'ensemble des sujets, etc.). Cela crée un besoin renforcé d'accompagnement que les élus, syndiqués et non-syndiqués, expriment de façon récurrente, ainsi que la crainte de difficultés de recrutement pour les prochaines élections et d'affaiblissement des instances. Ce besoin d'accompagnement et de formation est aussi à envisager dans la perspective de la reconnaissance et de la valorisation des compétences acquises lors du mandat pour la suite de la carrière professionnelle, à l'issue du mandat.*» P.16

- La valorisation des acquis de l'expérience syndicale. Emmanuelle Chanert, Frédéric Rey. IRES, CFTC, 12/2018, 274 pages : <https://ires.fr/publications/cftc/la-valorisation-des-acquis-de-l-experience-syndicale/>
En une décennie, le système français de relations sociales s'est davantage transformé qu'en un demi-siècle. Les règles du jeu ont changé en profondeur et de nombreuses questions se posent aujourd'hui sur son avenir. Parmi ces interrogations, la reconnaissance de l'expérience syndicale occupe une place centrale. L'étude «Valosynd » de l'Ires, commandée par la CFTC, revient sur les enjeux politiques, économiques et syndicaux de cette reconnaissance à partir du témoignage des principaux acteurs concernés. Comment, aujourd'hui déjà et demain surtout, valoriser réellement l'engagement syndical et militant alors qu'il apparaît encore trop souvent comme un frein à la progression professionnelle et une source de défiance dans les entreprises ? Comment penser et adapter les dispositifs collectifs pour faciliter et légitimer cette reconnaissance ? Comment encourager l'engagement militant et dynamiser les organisations de salariés en facilitant les transitions entre mandats et activités professionnelles ?

La négociation collective en France connaît depuis plusieurs années une transformation profonde, marquée par des évolutions législatives, des mutations organisationnelles et l'émergence de nouveaux enjeux sociétaux. Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont redéfini les contours du dialogue social. Cette recomposition du paysage de la négociation collective s'accompagne d'une diversification des acteurs et des processus. Le recours accru au référendum, l'implication de groupes de salariés non mandatés, ou encore la création de commissions thématiques illustrent une volonté d'adapter les pratiques aux réalités de terrain, en particulier dans les TPE-PME. Par ailleurs, l'appui d'acteurs externes, institutions, associations, dispositifs publics, témoigne d'un effort collectif pour renforcer les capacités de négociation et favoriser l'innovation sociale.

Les objets de négociation eux-mêmes évoluent. Si les thèmes traditionnels tels que les salaires, le temps de travail ou les conditions de travail demeurent centraux, de nouveaux sujets émergent : intelligence artificielle, santé des femmes, valorisation des parcours syndicaux, emploi des salariés expérimentés, transition écologique...

Ces thématiques traduisent une prise de conscience croissante des enjeux liés à la justice sociale, à l'inclusion et à la durabilité.