

DIALOGUE SOCIAL EN 2023

# La négociation collective d'



Nicolas Faintrenie  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 48 01 91 34  
services@fecfo.fr

En 2023, la négociation collective en entreprise recule pour la deuxième année consécutive. Seules 16,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont ouvert une négociation, signe d'un dialogue social affaibli, notamment dans les petites structures.

**L**a Dares a publié son étude annuelle relative à la négociation collective d'entreprise<sup>1</sup>. L'année 2023 étudiée est particulière, puisqu'elle correspond au pic d'organisation des élections des représentants dans les Comités Sociaux et Economiques (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Cette étude illustre à nouveau la forte hétérogénéité des pratiques de négociation selon la taille des entreprises et la présence syndicale. Elle met en lumière cette année un affaïssement de la négociation collective en entreprise.

#### Une baisse du taux de négociation pour la deuxième année consécutive

Depuis 2016, le taux de négociation collective dans les entreprises avait connu une progression quasi continue. En 2021, il culminait à 17,8 % avant de connaître un premier recul en 2022 (-1,2 point). En

## Les entreprises dotées d'un délégué syndical ont négocié à 81,8 % en 2023.

2023, la tendance baissière se confirme : seules 16,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation collective. Cette baisse du taux de négociation touche plus fortement les entreprises classées dans les « autres services », catégorie incluant les entreprises relevant de la Section Fédérale des Services<sup>2</sup>. Cette baisse, bien que modeste, inter-

# entreprise marque le pas

roge sur la capacité des entreprises à poursuivre un dialogue social actif dans un contexte économique encore marqué par les incertitudes liées à la conjoncture et à l'inflation.

Sur le plan idéologique, cette donnée et cette tendance interrogent le dogme selon lequel l'entreprise est le lieu à privilégier pour la négociation collective. Par ailleurs, l'étude démontre que les conflits sont les moins nombreux dans les entreprises ayant conclu au moins un accord au cours de l'année.

## Deux mondes distincts : les grandes entreprises et les autres

Les entreprises qui engagent des négociations collectives emploient 61,4 % des salariés concernés, soit un léger repli par rapport à 2022 (-0,8 point). Ce ratio est stable sur plus d'une décennie, signe d'un ancrage durable de la négociation dans les grandes entreprises.

Plus l'effectif de l'entreprise est faible et plus la probabilité que l'entreprise ne connaisse pas de négociation collective est forte. Dans une branche comme celle des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BETIC), cela se traduit par une fracture parmi les salariés. En effet, les entreprises d'au moins 500 salariés représentent 0,2 % des entreprises de la branche mais regroupent 27,5 % des salariés ; les entreprises de moins de 10 salariés représentent 83,1 % des entreprises de la branche et regroupent 17,4 % des salariés<sup>3</sup>. Dans une entreprise marquée par une part écrasante de petites entreprises comme celle du personnel non avocat des cabinets d'avocats, cela se traduit par des salariés qui ne bénéficient pas d'autres droits et garanties collectives que celles issues du Code du travail ou des accords collectifs de branche<sup>4</sup>.

## Environ 85 % des entreprises de 10 salariés ou plus n'ont pas engagé de négociation en 2023.

### Le monde des salariés sans droits et garanties collectives d'entreprise

Si la négociation collective d'entreprise reste un levier essentiel du dialogue social, environ 85 % des entreprises de 10 salariés ou plus n'ont pas engagé de négociation en 2023. Parmi les principales raisons avancées, l'application directe d'une convention collective de branche arrive en tête : 46,3 % des entreprises non négociatrices estiment en effet que la convention de branche suffit à encadrer les conditions de travail et de rémunération, réduisant ainsi la nécessité d'un dialogue social propre à l'entreprise. Les entreprises du secteur des « autres ser-

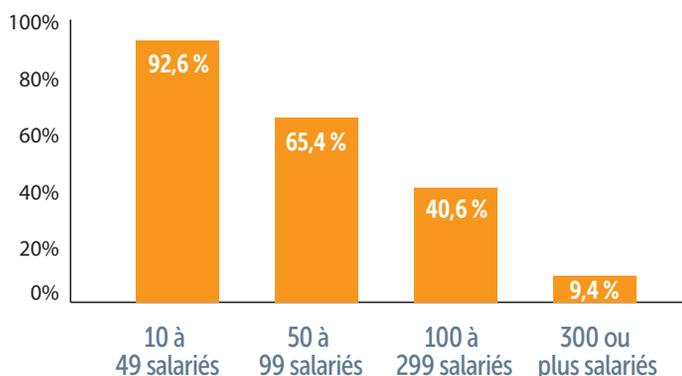
vices » comptent parmi les secteurs invoquant le plus ce motif.

A cela s'ajoute l'absence d'instances représentatives du personnel, invoquée par 41,6 % des entreprises n'ayant pas négocié. Cette absence constitue un obstacle majeur à l'ouverture de discussions collectives, puisque le dialogue social repose en grande partie sur la présence d'interlocuteurs légitimes, tels que les délégués syndicaux ou les élus du personnel. Les entreprises du secteur des « autres services » comptent parmi les secteurs invoquant le moins ce motif.

### Un exemple dans la branche BETIC

Ces motifs mettent en lumière l'importance des accords collectifs d'entreprise, et la nécessité pour ces accords de répondre de manière opérationnelle à des problématiques rencontrées dans cette typologie d'entreprise. A titre d'illustration, dans la branche BETIC, FO a ainsi activement négocié et a signé un accord expérimental relatif à la participation, avec un modèle d'accord permettant une appropriation facilitée pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette étude montre en creux l'importance d'investir dans la négociation des protocoles préélectorales pour >>>

### Entreprises n'ayant déclaré aucune négociation





►►► l'élection des représentants des CSE dans les petites entreprises. Si cet exercice peut apparaître plus ingrat et aléatoire par rapport à la négociation dans de plus grandes entreprises déjà pourvues d'une représentation syndicale, l'organisation de ces élections et la présentation de candidats FO peuvent aboutir à la désignation d'un délégué syndical, et amorcer une dynamique de négociation collective d'entreprise.

### Les entreprises dotées de délégués syndicaux restent les plus actives

Les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical affichent une propension à négocier élevée : 81,8 % d'entre elles ont conduit au moins une négociation en 2023. Ce taux est toutefois en baisse (-0,9 point par rapport à 2022), confirmant une érosion progressive. À l'inverse, dans les entreprises ne disposant que d'élus du personnel, la propension à négocier reste faible (23,9 %) et stable. Cette dichotomie souligne l'importance de la présence syndicale pour dynamiser le dialogue social et la conclusion d'accords collectifs.

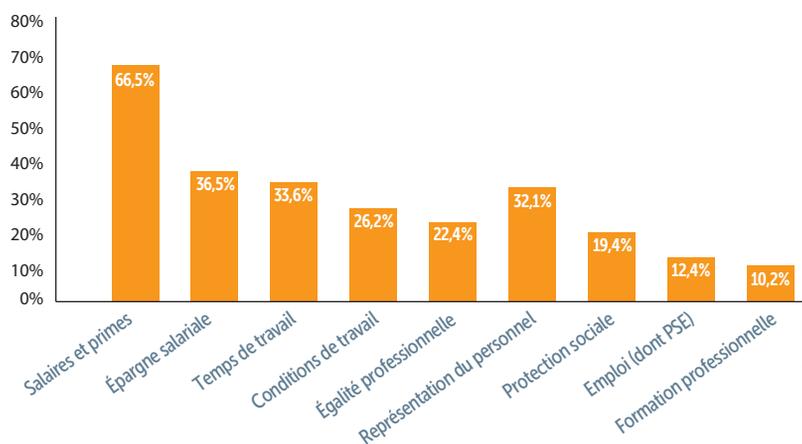
Globalement, les entreprises dotées d'un délégué syndical participent plus fréquemment aux négociations, notamment sur les salaires (84,9 % contre 41,7 % dans les entreprises avec élus seuls), les conditions de travail et l'égalité professionnelle. Le rôle des délégués syndicaux apparaît ainsi central dans le maintien d'un dialogue social structuré.

### Des thèmes de négociation variés, mais un poids dominant des salaires

En 2023, les entreprises ayant engagé des négociations collectives ont abordé une

### Propension à négocier sur chaque thème selon les IRP\* présentes dans l'entreprise en 2023

\*IRP : Instances Représentatives du Personnel



palette variée de thèmes, traduisant la diversité des préoccupations des salariés et des employeurs. Le thème des salaires et des primes reste, sans surprise, le plus mobilisateur, abordé par 66,5 % des entreprises ayant négocié. Cette tendance est plus marquée encore en présence de délégués syndicaux (84,9 % des entreprises ayant engagé des négociations collectives ont abordé le thème salarial en 2023) par contraste avec les entreprises ne comportant que des élus CSE seuls (41,7 %). Ce thème incarne la préoccupation majeure liée à l'évolution du pouvoir d'achat dans un contexte économique marqué par l'inflation.

Les retours des équipes d'entreprise témoignent de ces négociations de salaires portées, d'une part, par l'inflation, d'autre part, pour certaines entreprises par la nécessité de pouvoir attirer de la main-d'œuvre, et parfois de retenir celle déjà embauchée. Pour certaines entreprises, ce phénomène semble s'être tari,

ou du moins les négociations collectives 2024 sur les salaires n'ont pas été concluives, dans un environnement moins favorable pour les salariés des entreprises BETIC notamment.

Après le thème des salaires, viennent ensuite l'épargne salariale (36,5 %), le temps de travail (33,6 %) et les conditions de travail (26,2 %). Ces thèmes traduisent l'importance pour les salariés de sécuriser leur rémunération et leurs conditions d'emploi, mais aussi pour les entreprises de s'adapter à de nouvelles modalités d'organisation du travail ■

**L'année 2023 marque un tournant pour la négociation collective d'entreprise : le taux de négociation recule légèrement, mais la qualité des négociations s'affirme, avec des taux d'aboutissement en hausse et une capacité des entreprises à s'adapter aux besoins de leurs salariés. Le rôle des délégués syndicaux demeure crucial pour dynamiser les échanges et conclure des accords favorables pour les salariés.**

1. Dares, *La négociation collective d'entreprise en 2023*, Résultats n°21, mai 2025. La Dares est un service statistique ministériel. 2. Ces « autres services » regroupent les activités suivantes : 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. 3. Dares, *Portraits statistiques de branche, données 2022*. 4. Dans cette branche, les entreprises d'au moins 500 salariés représentent 0,0 % des entreprises de la branche et regroupent 2,6 % des salariés ; les entreprises de moins de 10 salariés représentent 95,7 % des entreprises de la branche et regroupent 62,8 % des salariés.