

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

BILAN 2023

DES ACCORDS D'ENTREPRISES

Agence de développement économique de la Corse (ADEC)
Immeuble le Régent - 1, Av. Eugène Macchini 20 000 Ajaccio
<https://www.adec.corsica>

et

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Corse (DREETS)
2 chemin de Loretto - CS 10332 - 20 180 Ajaccio cedex 1
<https://corse.dreets.gouv.fr>

1/ Le dialogue social : de quoi parle-t-on ?

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social « **inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, les employeurs et les travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale** ».

Par extension, il renvoie aux relations professionnelles institutionnelles ou informelles au sein des entreprises et des branches professionnelles comme lieux de négociation, d'expression et de confrontation. Ainsi, la négociation collective est **un droit fondamental** enraciné dans nos institutions. Elle joue un rôle essentiel notamment dans la régulation de l'activité du travail au sens large. Elle détermine au niveau de l'entreprise des règles et normes qui s'appliquent à tout ou partie des salariés. Son cadre légal est en évolution permanente.

Le dialogue social est également **un élément de la performance économique de l'entreprise**.

Il contribue à la qualité de vie au travail et à l'implication de chacun. La période de la pandémie Covid 19 a ainsi permis de mettre en exergue des questions de fond sur le travail telles que sa place, son sens, sa reconnaissance. Ces questions renvoient aussi à des transformations du travail lui-même, au sein de chaque organisation, dans un contexte socio-économique exigeant avec de forts enjeux d'adaptation aux transitions organisationnelles, sociétales et environnementales.

Elles s'inscrivent enfin dans un contexte de fortes attentes pour progresser en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'il s'agisse de rémunération, d'accès à la diversité des métiers, de santé au travail, de parcours professionnels, de temps de travail ou d'articulation des temps professionnels et personnels.

La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises où un délégué syndical est présent (en général les entreprises d'au moins 50 salariés) mais **le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes des relations collectives de travail** : salaires, temps de travail, conditions d'emploi et de travail, formation, garanties sociales, égalité professionnelle.

Toutefois, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à certaines dispositions définies par la loi ou par un accord de branche (notamment en matière de salaires minima hiérarchiques (SMH), période d'essai, CDD, intérim, contrat de chantier, temps partiel). La loi incite aussi les partenaires sociaux à préciser ensemble le calendrier et les modalités de ces négociations.

Les ordonnances, portant sur le renforcement du dialogue social, ont réformé en profondeur le droit du travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations professionnelles l'ordre conventionnel construit par les partenaires sociaux.

L'élargissement des modalités de négociation en entreprise et la recomposition de l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise confirment la priorité donnée au dialogue social.

La négociation collective est désormais accessible à l'ensemble des entreprises, y compris les plus petites, à travers notamment la possibilité nouvelle pour les très petites entreprises de consulter directement leurs salariés.

Par ailleurs, le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social est également réaffirmé à travers sa primauté dans treize domaines. Enfin, les ordonnances permettent également aux partenaires sociaux, d'entreprise et de branche, de définir leur agenda social, en organisant et priorisant par accord collectif les thèmes de négociation.

2/ Les orientations stratégiques de la DREETS en matière de négociation collective

Dès 2002, des travaux ont été initiés en Corse pour analyser l'état du dialogue social sur le territoire avec notamment l'organisation d'un séminaire sur le sujet de la culture de la relation et rapports de travail dans l'entreprise en corse.

Le rapport issu de ces travaux avait permis d'identifier plusieurs pistes d'actions comme le besoin d'accès à la formation des acteurs du dialogue, la nécessité de privilégier le dialogue sur le conflit, la création d'une Agence régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ARACT) ou encore la nécessaire reconnaissance mutuelle des acteurs. Certaines actions ont pu se concrétiser, d'autres restent à l'état de réflexion, tout en étant toujours d'actualité.

Au quotidien, le rôle crucial des partenaires sociaux est démontré sur le territoire. Par exemple, dès 2009, les partenaires sociaux corses ont prévu par accord des modalités adaptées au contexte insulaire de déficit de transports publics et de faiblesse du pouvoir d'achat (accord ITRC) conclu en 2009 et renégocié en 2023).

Le 20 juin 2019, puis le 08 juin 2023, deux séminaires régionaux étaient organisés dans un contexte renouvelé de la négociation collective en lien avec la parution des ordonnances de 2017 dites Macron parachevant le processus de transformation du cadre du dialogue social.

Des constats ont été partagés et des pistes d'action identifiées, notamment concernant le besoin de formation des acteurs. Le dialogue social en Corse est plutôt vécu comme une représentation subie. L'enjeu est donc de passer à une représentation choisie, où le dialogue social est identifié comme un levier de performance globale pour les acteurs du monde socio-économique.

Dans ce contexte, la DREETS, avec l'aide de l'Institut National du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP), s'engage aux côtés des partenaires sociaux dans un projet de renforcement du dialogue social en Corse, en particulier dans l'objectif de permettre une acculturation collective sur les sujets dont ils souhaitent s'emparer comme par exemple les transitions énergétiques et numériques, ainsi que sur les processus de dialogue et de négociation eux-mêmes.

Pour parvenir à cet objectif, 3 axes sont identifiés :

- Promouvoir le dialogue social.
- Accompagner et former les acteurs du dialogue social.
- Veiller à la qualité des relations sociales en entreprise.

Le dialogue social est essentiel à notre croissance économique future et à la résilience de l'économie insulaire. Il joue un rôle important dans la préservation et le renforcement de la compétitivité des entreprises en augmentant la productivité, en améliorant les conditions de travail et en dotant les travailleurs des compétences nécessaires pour réussir les transitions écologique et numérique.

Après un webinaire de présentation du projet le 22 mai 2024, une série de bilatérales avec les organisations syndicales et professionnelles va être réalisée entre le 19 et le 21 juin 2024 pour construire un plan d'action partagé et validé par les acteurs.

Le chemin d'action qui se dessinera peut-être de ces travaux soutiendra le dialogue social afin que davantage d'entreprises et de travailleurs dans toute la région puissent bénéficier du progrès économique et social.

3/ L'action réaffirmée de l'ADEC sur le champ Emploi-Travail

L'ADEC est chargée de la mise en œuvre de la politique de développement économique de la Collectivité de Corse. À ce titre, elle accompagne les entreprises des écosystèmes identifiés comme prioritaires via des dispositifs adaptés en proposant des aides directes (subventions) ou indirectes octroyée par les outils financiers dont elle supervise l'action (avances remboursables, prêts d'honneur, garantie d'emprunts bancaire, etc.).

Dans un contexte de difficultés socioéconomiques persistantes et de tensions généralisées sur le marché du travail, la question du travail et de l'emploi est depuis longtemps au cœur des préoccupations et a été reconnue comme un enjeu stratégique (« Ecnunia 2023 », délibération N°22/101/ AC de l'Assemblée de Corse) qui ne doit plus être envisagé comme relevant de la sphère économique et des entreprises mais inclure plus globalement les défis de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), du pouvoir d'achat et de la lutte contre la pauvreté et les inégalités.

Dès 2016, l'introduction du « Pattu Impiegu » qui avait pour principal objectif de favoriser le retour à l'emploi des publics qui en étaient éloignés, intégrait déjà des préoccupations d'une meilleure approche sociétale de la part des entreprises corses. Cette mesure unique a permis de rationaliser les nombreux dispositifs de soutien à l'emploi portés par la Collectivité pour une meilleure lisibilité et allocation des crédits mobilisés. Finalement, 10 à 12 % de l'emploi salarié privé créé a été soutenu sans démontrer une réelle « incitativité » de la mesure.

La délibération de l'Assemblée de Corse N°24/054 AC en date du 26 avril 2024 valide un ensemble de mesures et dispositifs visant à améliorer les conditions d'emplois des salariés, la sécurisation des parcours professionnels ou encore la transmission d'entreprises aux salariés. Dans ce cadre, elle propose la refonte du dispositif « Pattu Impiegu » avec la volonté de mieux accompagner les initiatives visant à répondre aux besoins en compétences des entreprises et à participer à l'amélioration des conditions d'emploi, des salaires, et de consolidation des plans de carrière.

Le nouveau dispositif « RIESCE » traduit cette volonté.

Construit sur la base d'une large concertation avec les services dédiés de la DREETS et l'ensemble des acteurs compétents en matière d'emploi, il s'agit d'une mesure unique de soutien à la création d'emploi qui vise à accompagner les entreprises qui s'engagent dans une démarche RSE sur son volet social afin d'agir sur les problématiques de recrutement et de qualité de vie au travail du salarié.

Le soutien à l'emploi est désormais déterminé, y compris en intensité, en se basant sur des critères d'engagement dans :

- Le soutien du pouvoir d'achat des salariés.
- L'amélioration des conditions de travail.
- Un projet d'accompagnement renforcé vers l'emploi.
- La promotion de l'alternance débouchant sur un contrat pérenne.
- La montée en compétences et la promotion par mobilité interne.
- L'attractivité du projet de recrutement.
- Toute autre initiative témoignant de la RSE.

L'aide octroyée pour un recrutement pérenne sera désormais conditionnée au respect et promotion de critères RSE sur son volet social, et son intensité calculée au travers d'une grille de scoring qui sera prochainement présentée pour approbation au Conseil exécutif de Corse.

4/ Les accord d'entreprises en Corse en 2023

En 2023, en Corse, 298 textes ont été déposés. **Les accord et avenants représentent 84% de ces dépôts.** Près de la moitié des accords ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés. Sans surprise, les plus grandes entreprises ont ainsi une plus forte propension à conclure des accords que les petites entreprises.

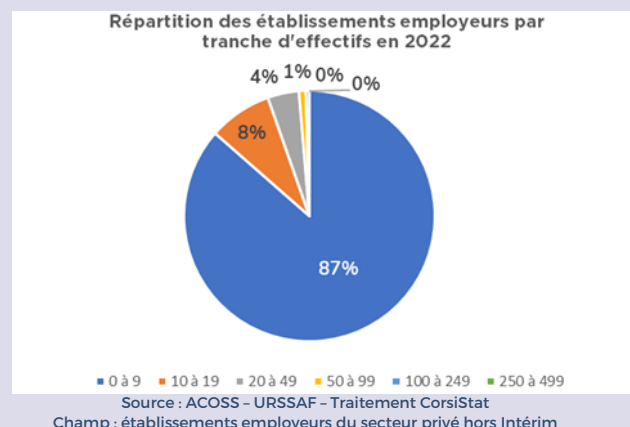
La négociation collective est le moyen par lequel les employeurs ainsi que les syndicats, peuvent établir des relations et des conditions de travail constructives.

Ainsi, la loi impose aux entreprises de dialoguer sur plusieurs thèmes notamment sur les salaires et rémunérations, la durée du travail, la formation professionnelle, l'épargne salariale, le droit syndical, la représentation du personnel, les conditions de travail dont le télétravail, l'égalité professionnelle mais aussi la protection sociale complémentaire.

Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée **est obligatoire tous les 4 ans** dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un membre de la délégation élue du personnel au Comité Social et Economique (CSE).

Le tissu entrepreneurial insulaire

Le tissu entrepreneurial est caractérisé par la prédominance de très petites entreprises. En effet, près de 90 % des établissements du secteur privé embauchent moins de 10 salariés.



Or, dans les entreprises de moins de 11 salariés, la constitution d'un CSE n'est pas obligatoire. Cependant, les ordonnances du 22 septembre 2017 ne souhaitent pas ignorer le cas des TPE/PME, qui se tiennent souvent éloignées du dialogue social. Les textes permettent ainsi l'expression directe des salariés via un processus de référendum (adoption d'un projet d'accord sur un thème ouvert à la négociation collective si les 2/3 des salariés votent pour). Les référendums sont aussi possibles dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE. Dans les faits toutefois, force est de constater que beaucoup n'accordent que peu d'importance à ce domaine et que ce mode d'adoption n'est pas répandu.

Nombre de textes déposés selon le type en Corse, en 2023

	Toutes entreprises	Dont entreprises de moins de 50 salariés
Accords	251	119
Accords	217	107
Avenants	34	12
Autres textes	47	35
dont :		
Plans d'actions et décisions unilatérales de l'employeur	34	25
Dénonciations d'un accord	4	4
Désaccords (procès verbal)	4	2
Adhésions	-	-
Total des textes déposés	298	154

Note : Le chiffre provisoire comptabilise les textes signés et déposés l'année N.

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS

En matière de négociation, les salaires et rémunérations restent le thème le plus fréquemment abordé avec 32% des accords traités en 2023, une proportion équivalente à celle du niveau national.

Le thème de l'épargne salariale occupe en revanche la seconde place (26%) contrairement au niveau national où il est le plus souvent traité (35%).

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation). Elle constitue un élément de motivation supplémentaire et une capacité pour les entreprises à développer leurs investissements.

La durée du travail et le temps de repos sont abordés dans 19% des cas comme au niveau national.

Viennent ensuite le droit syndical et représentation du personnel ainsi que l'égalité professionnelle femmes/hommes avec respectivement 9% et 6% des thèmes. (11% et 6% au niveau national).

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération reste un sujet faiblement traité.

Toutefois, selon la taille de l'entreprise, l'ordre des thématiques diffère. Le thème de l'épargne salariale est ainsi plus souvent abordé dans les entreprises de moins de 50 salariés (41%).

Il est suivi du thème des salaires et rémunérations dans 31% des cas et de la durée du travail (17%).

Les principales thématiques traitées par les accords en Corse, en 2023

Thématiques	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés	
	2023 provisoire	Répartition	2023 provisoire	Répartition
Salaires/Rémunérations	119	32%	55	31%
Epargne salariale	97	26%	74	41%
Durée du travail/Repos	72	19%	30	17%
Droit syndical et représentation du personnel	32	9%	10	6%
Egalité professionnelle femmes-hommes	22	6%	3	2%
Conditions de travail	17	5%	4	2%
Dont télétravail	5	1%	1	1%
Emploi/GPEC	8	2%	2	1%
Prévoyance/Protection sociale complémentaire	3	1%	-	0%
Classification	2	1%	1	1%
Formation professionnelle	4	1%	1	1%

Précision : Le nombre total de thématiques est supérieur au nombre d'accords déposés car un accord peut concerner plusieurs thèmes

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2023

Les salaires en Corse

Dans le dialogue social, l'un des aspects importants de la reconnaissance du travail accompli est la revalorisation salariale. Or, la Corse est la région de France métropolitaine où les salaires sont les plus bas malgré une hausse annuelle de 4,6% entre 2019 et 2021.

Ainsi, avec un salaire brut moyen annuel en 2021 de 33 125 € dans le secteur privé, soit 2 760 € bruts mensuel, la Corse affiche une valeur inférieure de 7% à celle de la France métropolitaine (hors Île-de-France).

Cette situation est liée à la structure du tissu entrepreneurial insulaire composé de petites entreprises et de peu d'industrie. Il s'agit en effet du secteur qui offre généralement la meilleure rémunération du fait de la présence d'emplois plus qualifiés (cadres et ouvriers qualifiés). Les salaires moyens bruts y varient de 3 873 € à 4 175 € par mois. L'écart avec le niveau national s'explique aussi par une répartition différente des catégories socioprofessionnelles.

En Corse, la part d'employés est supérieure (39% contre 27% à l'échelle nationale) et parallèlement, la proportion de cadres est moindre (13% contre 22%).

À catégorie socioprofessionnelle égale, les différences salariales se resserrent à l'exception de celle des cadres. En effet, pour les professions intermédiaires et employés, l'écart constaté avec le niveau national est de l'ordre de 2%. Pour les ouvriers, il est inférieur à 0,5%. Il s'accroît en revanche pour les cadres (22%).

Pour en savoir plus : Les salaires bruts dans le secteur privé en Corse en 2021, Corsica Statistica, janvier 2024

Les modes de conclusion

Si un délégué syndical est présent dans l'entreprise, l'accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

En revanche, si aucun délégué syndical n'est présent dans l'entreprise, les modalités de négociation varient selon l'effectif de l'entreprise :

- l'accord pourra être conclu après consultation directe des salariés (approbation par référendum au 2/3 du personnel),
- ou négocié avec un salarié mandaté puis approuvé par plus de la moitié des salariés,
- ou négocié et conclu directement avec le CSE,
- ou encore négocié et signé avec des élus du CSE mandatés puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

[\(dgt_gr_negociation_collective_juillet_2020.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)\)](#)

Hors accords traitant exclusivement d'épargne salariale, dont le mode de conclusion diffère (établi pour 60% d'entre eux par décision unilatérale ou ratification au 2/3), **les accords sont signés par les délégués syndicaux dans plus de la moitié des cas dans la région** contre près des trois quarts des cas au niveau national.

A l'inverse, dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est la signature par ratification au 2/3 qui est la plus fréquente.

Elle représente 64% des accords signés alors que la signature via les délégués syndicaux ne représente que 18% des accords.

La forte représentation des entreprises de moins de 11 salariés sur le territoire Corse ainsi que la plus faible implantation des délégués syndicaux au sein des entreprises expliquent la forte proportion d'accords conclus selon cette méthode.

Les accords selon leur mode de conclusion en Corse, en 2023

	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés	
	2023 provisoire	Répartition	2023 provisoire	Répartition
Accords signés par des délégués syndicaux	120	55%	17	18%
Accords signés par des salariés ou élus mandatés	27	12%	15	15%
Accords signés par des élus non mandatés	8	4%	3	3%
Accords par ratification au 2/3	63	29%	62	64%
Total	218	100%	97	100%

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreetts/Seve-OS

Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale (Base provisoire 2023)

Précision : La somme des accords ne correspond pas forcément au total en raison des modes de conclusion indéterminés

Zoom sur les organisations syndicales signataires

- La CFDT a signé 26 accords en 2023, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFTC a signé moins de 4 accords en 2023, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- FO a signé 14 accords en 2023, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFE-CGC a signé 17 accords en 2023, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CGT a signé 57 accords en 2023, dont 6 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- L'UNSA a signé 9 accords en 2023, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Les autres syndicats : majoritairement le STC en Corse ont signé 97 accords dont 11 dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Certains accords peuvent être signés par plusieurs syndicats.

Ces données doivent être relativisées selon le niveau de représentativité des différents syndicats au sein des entreprises. Ainsi, lors de la dernière mesure d'audience en 2021, le STC recueillait 48% des suffrages exprimés, la CGT 26%, CGT-FO 7,5% et la CFDT 6,7%. CFE-CGC, UNSA et Solidaires ont recueillis chacune moins de 5% des suffrages.

Les secteurs signataires en 2023 :

Toutes tailles d'entreprises confondues, 50% des accords signés concernent les secteurs du commerce réparation d'automobiles et de motocycles et de la santé humaine et action sociale.

Ces deux secteurs représentent respectivement 16% et 14% des salariés du secteur privé de la région.

Le transports et entreposage se situe en troisième position avec 9% des accords signés tandis qu'il représente 6% des effectifs du privé. En revanche, 7% des accords concernent la construction alors que le secteur regroupe 11% des effectifs du privé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, 37% des accords sont signés dans le commerce et 15% dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques qui regroupent notamment les activités juridiques et comptables, le conseil en gestion, l'ingénierie, les études de marché.

Répartition des accords selon les principaux secteurs d'activité en Corse, en 2023

	Toutes entreprises		Dont entreprises	
	2023 provisoire	Répartition	2023 provisoire	Répartition
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	65	30%	36	37%
Santé humaine action sociale	34	16%	6	6%
Transport et entreposage	20	9%	5	5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	18	8%	15	15%
Construction	16	7%	8	8%
Activités financières et d'assurance	12	6%	5	5%
Industrie manufacturière	9	6%	8	8%

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreetts/Seve-OS

5/ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les accords

Obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des thématiques de négociation obligatoire en entreprise. A ce titre, elle doit **chaque année** faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale (à moins qu'un accord de méthode ne prévoit une périodicité supérieure). En pratique, cette négociation a souvent lieu en même temps que celle sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). La particularité de l'égalité professionnelle est qu'en l'absence d'accord à l'issue de la tenue de cette négociation, l'employeur devra élaborer un plan d'action.

Par ailleurs, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, quelle que soit la présence syndicale, doivent être couvertes par un texte (un accord ou à défaut un plan d'action) sur l'égalité professionnelle, sous peine de s'exposer à une pénalité. L'élaboration de ce texte doit partir d'un diagnostic, comprenant des données objectives et fiables permettant de mettre en avant les écarts entre les femmes et les hommes qui peuvent exister dans l'entreprise.

Pour établir ce diagnostic, il est conseillé de s'appuyer sur les données figurant dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise ainsi que dans le dernier index égalité professionnelle.

Ce diagnostic mesure :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ainsi que l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les 2 indicateurs précédents sont fusionnés.
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces données vont permettre de dresser un état des lieux des écarts et des domaines concernés. Les axes d'amélioration envisagés dans l'accord ou le plan d'action devront partir des besoins de l'entreprise, mis en évidence par ces données. Exemple : si dans son index, l'entreprise obtient un faible score en matière d'écart de rémunération c'est-à-dire si des écarts importants sont mis en évidence, il sera pertinent que l'accord ou le plan d'action reparte des écarts constatés et prévoit de les corriger avec des mesures précises.

Pour en savoir plus sur la négociation sur ce thème, se reporter à la Fiche du Ministère du Travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/>) et aux 10 Questions/Réponses de l'ANACT (<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conduite-de-la-negociation-collective>).

Affirmer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en droit ne suffit pas.

Ce principe a été posé il y a maintenant bien des années, pourtant des écarts persistent.

Il est donc essentiel pour les entreprises de se saisir de cette thématique de négociation pour garantir cette égalité dans les faits, avec des mesures pertinentes et adaptées.

Rappeler l'ensemble des règles légales n'est en ce sens pas suffisant. Ce qui est attendu des entreprises, c'est l'opérationnalité des actions.

L'accord issu de ces négociations doit :

- dresser un constat de l'état de prise en compte de cette thématique dans l'entreprise.
- se fixer des objectifs de progression concordants avec les informations et les éventuels écarts relevés ;
- déterminer des moyens d'action clairs et précis pour y parvenir ;
- définir des indicateurs chiffrés permettant un suivi des objectifs et des actions mises en œuvre pour y parvenir.

L'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. L'employeur est toutefois tenu de rouvrir des négociations chaque année ou à l'échéance prévue par l'accord de méthode, dans la limite de quatre ans.

En l'absence d'accord à l'issue de la négociation, l'employeur est tenu d'établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En Corse, la marge de progression des entreprises est encore importante. En effet, les accords conclus se révèlent être très généralistes et peu innovants, se cantonnant souvent à des déclarations de principe, voire au simple rappel de la loi.

Les solutions proposées pour tendre vers l'égalité professionnelle sont, pour la plupart, dépourvues de mesures concrètes et/ou de moyens pour leur mise en œuvre.

Ainsi, si la négociation permet de poser les premières bases, seules une mobilisation et une réflexion plus poussées sur le sujet permettront de faire évoluer véritablement les pratiques des entreprises et ainsi, d'améliorer les conditions de travail des salariés du territoire. Pour autant, il est à noter que certaines entreprises ont réussi à présenter des idées novatrices et pertinentes.

Néanmoins et une fois encore, les solutions sont trop peu souvent accompagnées de moyens d'actions clairement déterminés. Les entreprises gagneraient en opérationnalité à définir des échéanciers et à réaliser une planification des actions et des objectifs poursuivis. Plus les mesures seront précises et évaluables dans leur suivi, moins elles risqueront de se cantonner à des effets d'annonce.

Ces attendus pouvant se révéler difficiles à atteindre seul, la DREETS a passé une convention avec une association LE CAP, qui intervient sur l'ensemble du territoire pour aider gratuitement les entreprises volontaires à respecter leurs obligations. Cet accompagnement s'adresse ainsi à l'ensemble des entreprises désirant être guidées, conseillées ou même éclairées sur le sujet, et notamment dans le cadre de cette négociation obligatoire.

Pour obtenir plus d'informations ou une mise en contact : dreets-corse.ega-pro@dreets.gouv.fr.

Exemples de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle

1. A l'embauche : recrutement par jury mixte, formation à la mixité, renforcer l'attractivité des métiers non mixtes.
2. En matière de conditions de travail : tenir compte des horaires pour la tenue de réunions, aménagement des vestiaires, création de places de parking "femmes enceintes".
3. En matière de formation : mettre en place un suivi spécifique de l'accès à la formation des salariés à temps partiel, prise en charge des frais de garde d'enfants et de personnes à charge au domicile pour la période de formation se déroulant hors du temps de travail habituel.
4. En matière de promotion : examen particulier des situations professionnelles entre les femmes et les hommes de plus de 45 ans, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, mettre en place un système d'information des postes disponibles afin de favoriser la mobilité interne



**Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes doivent être publiés
chaque année au plus tard le 1er mars**

**75,7% des entreprises
assujetties ont déclaré leur index
en Corse au 1er mars 2024**

(contre 77,7% au niveau national).

Dans la région, ce taux de déclarants
est de 4,3 points inférieur
à celui observé au 1er mars 2023.

**En 2024, la note moyenne obtenue
est de 92/100,
une note en hausse de 1 point par
rapport à 2023**

(contre 88/100 au niveau national)

6/ Le comité social et économique (CSE)

Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre en place un comité social et économique (CSE).

Ce dernier est l'instance de dialogue entre employeur et les représentants des salariés au sein de l'entreprise.

Ses membres sont élus par les salariés de l'entreprise pour **une durée maximale de 4 ans**.

À quoi sert-il ?

- Il porte les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail.
- Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- Il est l'interlocuteur de l'employeur, en l'absence de délégué syndical, pour la négociation d'accord d'entreprise.

En Corse, fin 2023, 1776 entreprises sont assujetties.

Entre 2020 et 2024, 756 entreprises, soit 43% des entreprises assujetties, ont organisé une élection du CSE.

Une fois l'élection réalisée, les résultats sont proclamés et un procès verbal est rédigé.

Néanmoins, lorsqu'aucun salarié ne s'est pas porté candidat aux élections du CSE ou lorsque le quorum n'a pas été atteint, un procès verbal de carence est établi et transmis à l'administration dans les 15 jours.

En Corse, près de la moitié des élections organisées sur cette période se sont conclues sur une situation de carence.

	Nombre d'entreprises assujetties au 31/12/2023	Nombre d'entreprises ayant organisé l'élection du CSE entre 2020 et 2024	Taux de couverture (en %)	Nombre de PV de carence sur ces élections	Taux de carence sur ces élections (en %)
De 11 à 49 salariés	1575	614	39,0%	343	55,9%
50 salariés ou plus	201	142	70,6%	27	19,0%
Ensemble régional	1776	756	42,6%	370	48,9%

Source : WIKIT extraction MARS et tableau de suivi interne.

DERNIERES PARUTIONS



- Regards sur la santé des femmes au travail en Corse
- L'insertion par l'activité économique (IAE) en Corse en 2022
- L'industrie : une attractivité à renforcer
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Corse en 2022



Retrouvez toutes nos publications sur le site
corse.dreets.gouv.fr

Cette publication a été réalisée en partenariat
entre la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Corse (DREETS)
et l'Agence de développement économique de la Corse (ADEC)
Elle a mobilisé les statisticiens de Corsica Statistica : Lena Serdjanian - Mail : lena.serdjanian@adec.corsica
et de la DREETS : Aude Genovese et Valerie Torre - Mail : dreets-corse.statistiques@dreets.gouv.fr