

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN

2024

POINTS CLÉS

En 2024, dans un contexte marqué par des incertitudes économiques, les négociations collectives de branche et d'entreprise sont restées dynamiques : tout en se tassant légèrement au regard des années immédiatement précédentes, elles retrouvent des volumes plus habituels et s'inscrivent dans la tendance haussière de moyen et long termes observée depuis environ 10 ans.

En 2024, les négociateurs de branche ont conclu 1 031 textes. Si ce chiffre est légèrement en deçà de celui de 2023 (1151 textes), le volume de textes négociés et signés par les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles reste élevé, dépassant le millier d'accords, niveau stable depuis au moins 15 ans, alors que dans le même temps, le nombre de branches a significativement diminué, passant de près de 700 à 230 environ. En 2024, plus de 89 % des branches au niveau national ont conclu un accord, dépassant le maximum jusqu'alors enregistré en 2022, et situant 2024 neuf points au-dessus de la moyenne des 10 dernières années.

Avec 333 textes signés en 2024, les salaires restent le principal thème de négociation de branche. En retrait par rapport à 2023, avec un nombre de textes en diminution d'environ 36 %, l'activité conventionnelle sur les salaires revient elle aussi à un niveau plus habituel. Deux facteurs contribuent

à expliquer la diminution du nombre de textes. Tout d'abord l'intervention tardive, en novembre 2024, de la seconde revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a eu pour conséquence qu'un certain nombre de branches n'ont pas eu le temps de faire aboutir leurs négociations salariales avant la fin de l'année. Par ailleurs, en raison de l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie qui présente désormais une grille unique des salaires minima hiérarchiques applicable sur tout le territoire, il n'y a plus d'avenants infranationaux salariaux dans cette branche, ce qui a un impact sur les chiffres globaux.

Avec 81 380 accords et avenants en 2024, la négociation d'entreprise a abouti à la conclusion d'un nombre d'accords légèrement moins élevé qu'en 2023 (-4,2 %). En 2024 comme les années précédentes, l'épargne salariale figure en première place des thèmes négociés avec un nombre d'accords d'entreprise en hausse de 8,5 % par rapport à 2023. Alors qu'il avait diminué en 2023, le nombre de textes portant sur les salaires et les primes augmente en 2024 (+4,3 %). Avec une hausse de presque 6,5 %, le nombre de textes portant sur le temps de travail en entreprise égale désormais celui de ceux portant sur les salaires et les primes.

LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DU CADRE NORMATIF



La loi DDADUE permet aux salariés de reporter les congés qu'ils ont acquis avant et pendant les périodes de maladie et qu'ils n'ont pas pu prendre du fait de leur arrêt

Pour faciliter la mise en œuvre de certaines mesures de la loi portant transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, sept questions-réponses ont été publiées sur [le site du ministère du Travail et des Solidarités](#)

Mettre en conformité les droits des salariés en matière d'acquisition des droits à congés payés avec le droit de l'Union européenne

L'article 37 de la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (dite loi DDADUE) assure une mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Cet article permet ainsi aux salariés du secteur privé d'acquérir 2 jours de congés payés par mois, dans une limite de 24 jours par an, au cours des périodes de maladie à caractère non professionnel. S'agissant des arrêts de travail d'origine professionnelle, la loi permet désormais l'acquisition des congés (2,5 jours par mois) pendant toute la durée de l'arrêt, même si celle-ci est supérieure à 1 an.

Mettre en œuvre le partage de la valeur en entreprise

À la suite de l'adoption de la loi du 29 novembre 2023, la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise s'est poursuivie en 2024 avec la publication de plusieurs décrets concrétisant les modalités de mise en œuvre de la loi, notamment à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de celles concernées par l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de partage de la valeur.

Les mots de la négociation

Les textes conventionnels de branche (**conventions collectives, accords professionnels, accords interbranche, accords de branche, avenants**) peuvent avoir des champs d'application géographiques différents : le plus souvent nationaux, ils peuvent également être territoriaux dans certains secteurs d'activité. Selon leurs besoins, les négociateurs ont recours à des textes de statuts juridiques divers pour contracter : certains sont des textes de base comme les conventions collectives, les accords professionnels ou les accords interbranche ; d'autres ont vocation à compléter le texte de base sur un thème spécifique (accords de branche) ou à le modifier (avenants, qui peuvent aussi parfois servir à modifier un accord de branche).

L'ACCOMPAGNEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX

Un suivi attentif des négociations salariales de branche

Afin de répondre aux enjeux de pouvoir d'achat des salariés, un suivi constant a été assuré par l'État en 2024 pour identifier les branches dont les minima salariaux ont basculé en dessous du niveau du Smic à la suite des deux revalorisations du 1^{er} janvier et du 1^{er} novembre 2024. 14 d'entre elles ont bénéficié de rendez-vous avec la ministre chargée du Travail, son cabinet ou la Direction générale du travail (DGT). Le ministère y a également abordé les enjeux de maintien des écarts de salaires et de progression salariale, ainsi que la nécessité de réviser les dispositifs de classification parfois très anciens. Fin décembre 2024, on ne comptait plus que cinq branches affichant des minima inférieurs au Smic depuis plus d'1 an.

Accompagner les branches dans la révision de leurs classifications

Suivant les dispositions de la loi du 29 novembre 2023 transposant l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur grille de classification depuis plus de 5 ans devaient engager une discussion sur l'opportunité de la réviser avant le 31 décembre 2023. La DGT a élaboré un guide sur les classifications à destination des négociateurs, accompagné d'un webinaire. En partenariat avec l'Anact, la DGT a lancé un appel à projets afin de proposer une aide financière aux branches souhaitant bénéficier d'un accompagnement pour actualiser leur système de classification.

L'appui à la négociation de branche : les commissions mixtes paritaires (CMP)

- **61 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail.
- **461 réunions** en CMP ont été organisées. Les trois premiers thèmes de négociation dans le cadre des CMP sont les salaires (25 %), la prévoyance (16 %) et les classifications (16 %).
- **241 textes conventionnels** ont été signés dans le cadre des négociations en CMP, dont 47 sur les salaires.



La révision des classifications professionnelles a pour objectif de garantir que le système de classement des emplois soit lisible, équitable et attractif, tout en permettant l'évolution des rémunérations, la promotion des carrières des salariés et la valorisation de la formation professionnelle de la branche



15

branches ont bénéficié de financements de l'État en lien avec l'Anact dès 2024 pour lancer ou poursuivre leurs démarches de révision des classifications professionnelles



3,9

accords en moyenne conclus par les branches en CMP contre 3,7 en 2023



48

jours en moyenne de délai d'extension dans le cadre de la procédure accélérée concernant les textes portant sur les salaires. Ce délai est conforme aux exigences issues de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat concernant les accords portant sur les salaires

L'extension des accords

- **890 demandes d'extension** ont été enregistrées (1 043 en 2023).
- **818 textes conventionnels** ont été étendus (1 029 en 2023).
- **96 jours** de délai moyen d'extension (90 en 2023).

La mise en place du Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité

Instance réunissant des représentants des partenaires sociaux, des experts, des administrations et des personnalités qualifiées, le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) a été installé le 28 mars 2024, conformément à ce qu'avait annoncé la Première ministre lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023. Lieu de travail, d'échanges et de propositions sur les liens entre rémunérations, emploi, productivité et financement de la protection sociale, il produit des documents d'orientation ou des avis, nourris par les travaux d'experts, les analyses de l'administration et les contributions de ses membres. En 2024, ses travaux ont principalement porté sur les exonérations générales de cotisations sociales patronales, qui ont donné lieu à la rédaction d'une note d'orientation en décembre, et sur la question du temps partiel subi.

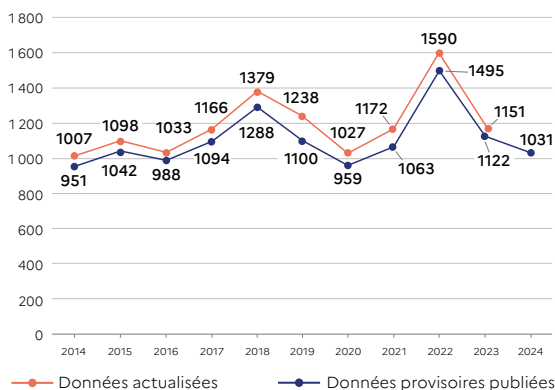
Une offre d'appui au dialogue social d'entreprise au plus près des besoins de ses acteurs

Pour accompagner les acteurs du dialogue social d'entreprise au plus près des situations de travail, l'État et ses opérateurs ministériels – l'Anact, l'INTEFP et l'Afpa – ont travaillé de concert pour cartographier l'offre d'appui au dialogue social. Facilement accessible sur [le site internet du ministère du Travail et des Solidarités](#) et s'enrichissant au fil du temps, elle propose des outils concrets pour faire le point sur le dialogue social et des possibilités d'accompagnement sur mesure adaptées aux spécificités des entreprises.

L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE SE TASSE LÉGÈREMENT TOUT EN RESTANT À UN NIVEAU ÉLEVÉ

1 031 textes de base et avenants ont été conclus par les branches professionnelles en 2024 (1 151 en 2023). Parmi ceux-ci, quatre nouvelles conventions collectives nationales (CCN) ont été signées en 2024, signe que les travaux engagés en 2019 sur la restructuration des branches professionnelles aboutissent à de nouveaux textes structurants pour les branches concernées. 12 accords professionnels, 10 au niveau national et 2 au niveau local, ont également été conclus.

La négociation de branche reste à un niveau soutenu depuis au moins 10 ans



Les trois premiers thèmes de négociation

- **Salaires : 333** avenants (526 en 2023).
- **Égalité entre les femmes et les hommes : 209** textes conventionnels (293 en 2023) parmi lesquels 12 traitent spécifiquement de ce thème (11 en 2023).
- **Retraite complémentaire et prévoyance : 186** textes (112 en 2023).

Les autres thèmes les plus abordés

- **Système et relèvement de primes : 126** textes (171 en 2023).
- **Temps de travail : 44** textes (33 en 2023).
- **Classifications : 38** textes (19 en 2023).



89 %

des conventions collectives au niveau national ont été modifiées ou complétées par un avenant au cours de l'année



5

Chaque CC modifiée l'a été en moyenne par 5 avenants



4,2 %

de baisse
du nombre d'accords
d'entreprise en 2024
par rapport à 2023



27 380

accords conclus
dans les entreprises
de moins de 50 salariés,
soit 34 % du volume total
des accords et avenants



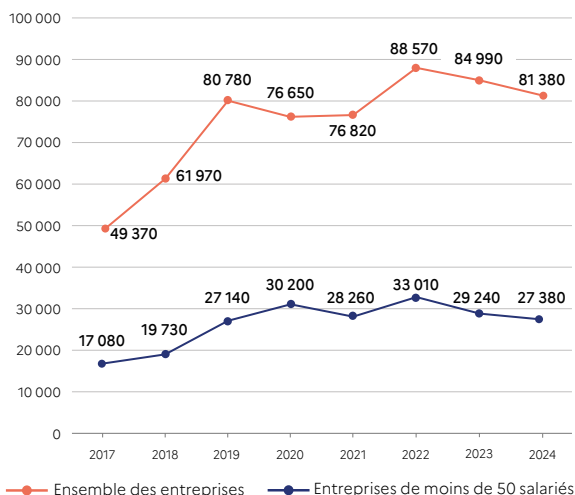
69 %

des accords
hors épargne salariale
sont signés par un
délégué syndical

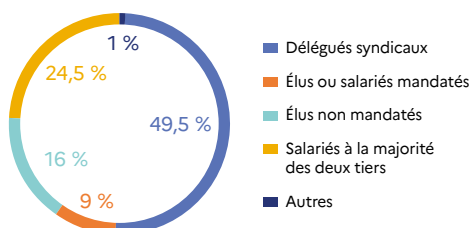
EN LÉGER REPLI, LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE FAIT TOUJOURS PREUVE D'UNE SOLIDE DYNAMIQUE

En 2024 comme en 2023, la négociation collective d'entreprise se tasse quelque peu mais reste dynamique et globalement dans la moyenne du nombre d'accords et avenants conclus ces 5 dernières années. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre d'accords conclus en 2024 est légèrement en deçà de la moyenne des 5 dernières années.

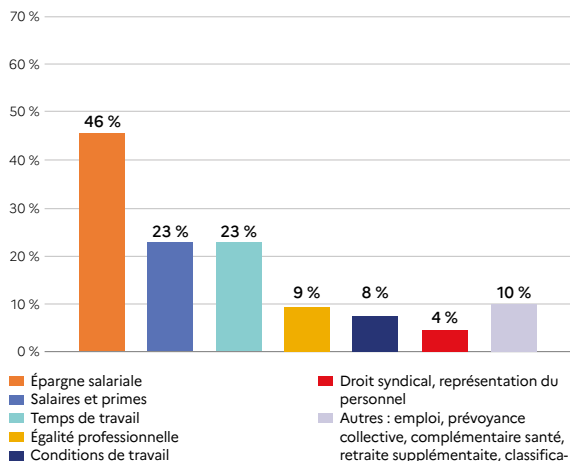
Le nombre d'accords d'entreprise reste à un niveau élevé



Près de la moitié des accords et avenants sont signés par des délégués syndicaux

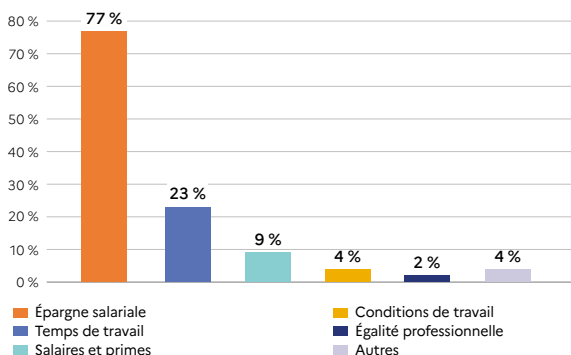


Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants dans l'ensemble des entreprises



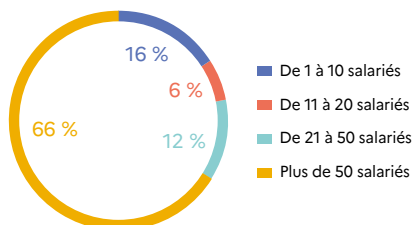
NB : un accord peut aborder plusieurs thèmes, le total est donc supérieur à 100 %.

Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants dans les entreprises de moins de 50 salariés



NB : un accord peut aborder plusieurs thèmes, le total est donc supérieur à 100 %.

66 % des accords sont conclus dans les entreprises de plus de 50 salariés



Un tiers

environ des accords relatifs à l'épargne salariale sont ratifiés par les salariés à la majorité des deux tiers



62 %

des accords conclus dans les entreprises de moins de 50 salariés sont approuvés à la majorité des deux tiers de salariés

UNE ANNÉE RICHE EN ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI)

L'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social

Afin de permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, dans un souci de préservation de l'expérience de ces derniers, les partenaires sociaux signataires (Medef, CPME, CFTD, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) de l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social ont demandé la suppression dans le code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE), mesure que la loi promulguée le 24 octobre 2025 a transposée. Lors de la signature de l'ANI, les partenaires sociaux se sont également engagés à ouvrir une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux en 2025.

L'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés

Signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFTD, la CFTC, FO et la CFE-CGC, il porte sur quatre priorités : mobiliser le dialogue social de branche et d'entreprise, préparer la deuxième partie de carrière, lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors par la création d'un nouveau type de contrat à durée indéterminée (CDI) et faciliter les aménagements de fin de carrière.

La loi portant transposition de cet ANI, promulguée le 24 octobre 2025, prévoit une négociation obligatoire sur l'emploi et le travail des travailleurs expérimentés et en définit la périodicité et les modalités d'organisation au niveau des branches comme des entreprises. En particulier, la loi permet à l'accord de branche, conclu dans le cadre des négociations relatives aux salariés expérimentés, de comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés. Concernant les aménagements de fin de carrière, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié lorsque celui-ci passe à temps partiel ou à temps réduit.



Pour les entreprises de plus de 300 salariés, création d'une obligation de négociation d'ordre public autonome concernant les salariés expérimentés

Le but ? En faire une négociation à part entière, distincte de celle sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et sur la mixité des métiers