
Fiches

Temps et conditions de travail



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/Eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
n.s.	Donnée non significative
p	Résultat provisoire
s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2016, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures et stable depuis 2014. Elle ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs individuels ou collectifs qui peuvent conduire les salariés à avoir des durées plus ou moins élevées d'une semaine à l'autre. En 2016, la **durée annuelle effective du travail** des salariés à temps complet est de 1 691 heures en moyenne, soit une durée supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Elle augmente par rapport à 2015, du fait de la diminution du nombre de jours fériés et des jours de congés effectivement pris par les salariés.

Les cadres à temps complet déclarent en moyenne les durées les plus longues, tant les durées annuelle (1 852 heures), qu'hebdomadaire (43,0 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les professions intermédiaires et les employés affichent la même durée annuelle effective, inférieure à celle des ouvriers.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 610 heures par an contre 1 752 heures pour les hommes, en partie en raison de différences de métiers ou de secteurs d'activité. Par ailleurs, des écarts s'observent selon la situation familiale : les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules travaillent 107 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Inversement, les hommes cadres et dans une moindre mesure les ouvriers travaillent plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que les hommes vivant seuls.

Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective du travail : elle correspond au nombre d'heures effectivement prestées. Elle inclut donc toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi, en faisant la moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence.

Horaires de travail atypiques : concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20 heures à minuit) ou la nuit (de minuit à 5 heures), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation. Voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Le travail du dimanche en 2015. Souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs », *Dares Résultats* n° 083, décembre 2016.
- « La durée du travail, principaux indicateurs. En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 080, décembre 2016.

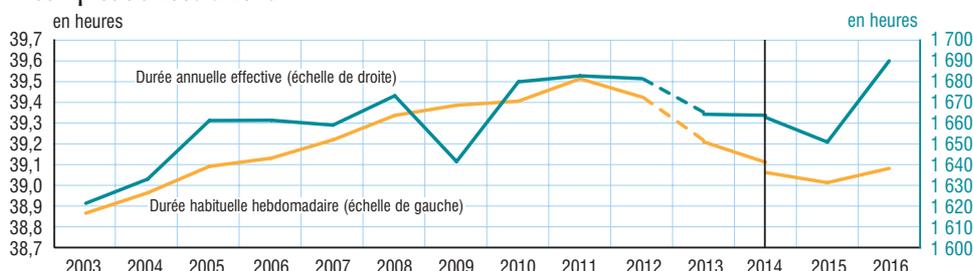
Les non-salariés déclarent des durées du travail plus élevées que celles des salariés avec en moyenne une durée annuelle effective de 2 122 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 46,2 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Le travail le samedi concerne le plus de salariés (35 %), suivi du travail le soir (24 %) et le dimanche (19 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Les employés travaillent plus souvent le samedi (46 %) et le dimanche (25 %), et ont plus souvent des horaires variables d'une semaine à l'autre (22 %). Les ouvriers sont, eux, plus concernés par le travail de nuit (14 %) et les horaires alternés (15 %). Les salariés à temps partiel sont davantage soumis à des horaires variables (22 %) alors que les salariés à temps complet connaissent des horaires tardifs (25 % le soir et 11 % la nuit) ou alternés (8 %). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, les femmes et les hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Ainsi, les hommes employés (policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) déclarent plus souvent travailler en fin de semaine que les femmes employées (agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés ont plus souvent des horaires atypiques que les salariés, à l'exception du travail de nuit et des horaires alternés. ■

Durée et organisation du temps de travail 4.1

1. Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2016



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013 et France (hors Mayotte) à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.
Lecture : en 2016, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 691 heures.
Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être liées à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Durées travaillées en 2016

	Salariés à temps complet						Salariés à temps partiel	Non-salariés	
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés			Ouvriers
Durée annuelle effective (en heures)	1 691	1 610	1 752	1 852	1 642	1 642	1 666	986	2 122
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,3	39,7	43,0	38,4	38,0	37,8	23,3	46,2
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,7	8,5
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	216	209	221	216	212	215	221	180	247

Champ : France (hors Mayotte), personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.
Lecture : en 2016, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine dans leur emploi principal.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet par catégorie socioprofessionnelle en 2016

	en heures					
	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 797	1 663	1 722	1 886	1 932	1 926
Professions intermédiaires	1 664	1 512	1 561	1 742	1 732	1 725
Employés	1 615	1 567	1 593	1 750	1 729	1 741
Ouvriers	1 569	1 519	1 544	1 693	1 706	1 704
Ensemble	1 669	1 562	1 602	1 759	1 768	1 766

1. Calculé sur l'ensemble des situations familiales.
Champ : France (hors Mayotte), salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête.
Lecture : en 2016, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 926 heures dans leur emploi principal.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2016

	en %						
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail	Horaires alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires variables d'une semaine sur l'autre
Selon la catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34	7	29	18	37	1	18
Professions intermédiaires	24	8	32	18	18	5	16
Employés	21	9	46	25	3	5	22
Ouvriers	20	14	28	12	1	15	15
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	11	34	19	14	8	17
Temps partiel	19	5	37	20	10	2	22
Ensemble des salariés	24	10	35	19	13	7	18
Ensemble des non-salariés	41	10	69	37	40	0	37

Champ : France (hors Mayotte), personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.
Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2016.
Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4.2 Temps partiel

En moyenne en 2016, selon l'enquête Emploi, près de 4,4 millions de salariés sont à temps partiel en France (hors Mayotte), soit 19,3 % des salariés (hors apprentis). En repli lors de la crise économique de 2008, le taux de temps partiel a repris sa progression à un rythme mesuré depuis 2010. Dans les années 1980 et 1990, il avait beaucoup augmenté, encouragé notamment par des politiques publiques d'abattements en faveur du temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu en raison de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et de la suppression des abattements.

La population à temps partiel est à plus de 80 % féminine. En 2016, parmi les salariés hors apprentis, 30,6 % des femmes et 7,7 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Le temps partiel masculin progresse cependant de façon continue, alors que celui des femmes n'a que faiblement évolué depuis le début des années 2000.

Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés et les plus jeunes (hors apprentis). Ainsi, les personnes de 50 à 64 ans occupent 31,5 % des emplois salariés à temps partiel, mais ne représentent que 28,0 % de l'emploi salarié. De même, les moins de 25 ans occupent 10,6 % des emplois à temps partiel, davantage que leur part dans l'emploi salarié (7,3 %). Ce phénomène est accentué pour les hommes de moins de 25 ans. Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, les employés représentent 53,3 % des emplois salariés à temps partiel (et 31,2 % des salariés) et comptent 76,4 % de femmes.

Pour les femmes, le nombre et l'âge des enfants à charge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel. À l'inverse, ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. La propension au temps partiel des femmes augmente en effet avec le nombre

d'enfants à charge. Ainsi, 44,7 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, et cette proportion atteint 48,0 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire, où le temps partiel concerne 22,4 % des emplois salariés, contre 6,0 % dans l'industrie et 5,2 % dans la construction. Les activités de services les plus utilisatrices d'emplois à temps partiel sont les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. La féminisation du temps partiel y est plus importante, en particulier dans le secteur public.

En 2016, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,3 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est globalement plus longue pour les femmes, avec 23,6 heures contre 21,9 heures pour les hommes. Les salariés les plus jeunes et les plus âgés sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les cadres sont plus souvent concernés par des horaires de 30 heures ou plus, alors que, parmi les ouvriers, près des deux tiers déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : un peu plus de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel (42,6 % pour les femmes et 50,1 % pour les hommes). Cette contrainte concerne beaucoup moins les seniors (42,3 %) que les jeunes de moins de 25 ans (58,0 %). Les autres raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent des raisons d'ordre familial (25,2 % contre 5,9 % pour les hommes), tandis que les hommes indiquent plutôt des raisons de santé (10,0 % contre 6,5 % pour les femmes). ■

Définitions

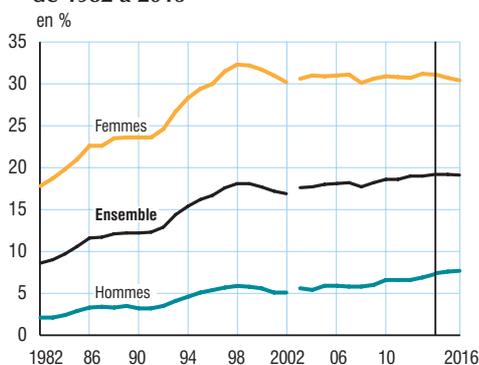
Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Pour en savoir plus

- « Le travail à temps partiel », *Dares Synthèse.Stat'* n° 04, juin 2013.
- « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares Analyses* n° 005, janvier 2013.

Temps partiel 4.2

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2016



Champ : France métropolitaine de 1982 à 2014, France (hors Mayotte) de 2014 à 2016 ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.

Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2016

en %

	Proportion de temps partiel	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	26,3	9,2
Pas d'enfant de moins de 18 ans	32,3	10,4
Un enfant à charge	28,8	5,9
De moins de 3 ans	25,9	5,3
De 3 à 5 ans	23,8	4,7
De 6 à 17 ans	30,8	6,4
Deux enfants à charge	35,4	5,0
Le plus jeune a moins de 3 ans	47,1	5,5
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	34,2	4,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,9	4,8
Trois enfants ou plus à charge	44,7	6,5
Le plus jeune a moins de 3 ans	48,0	6,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	46,7	6,5
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,7	6,5

Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 28,8 % des femmes et 5,9 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 30,8 % pour les femmes et de 6,4 % pour les hommes.

Note : le nombre et l'âge des enfants à charge d'un ménage sont définis en comptabilisant dans le ménage les individus de moins de 18 ans à la fin de la semaine de référence, n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfant.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2016

en %

	Ensemble des temps partiels	Durée habituelle hebdomadaire				Part dans l'emploi salarié
		Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus	
Fréquence du temps partiel						
dans la population active salariée	19,3 ¹	2,9	5,4	4,9	5,7	///
dans l'emploi salarié féminin	30,6 ¹	4,6	8,2	8,0	9,6	///
dans l'emploi salarié masculin	7,7 ¹	1,3	2,6	1,7	1,7	///
Répartition des emplois à temps partiel						
Femmes	80,1	15,0	27,0	26,4	31,7	50,4
Moins de 25 ans	10,6	26,7	29,9	26,7	16,7	7,3
50-64 ans	31,5	18,3	31,6	23,2	26,8	28,0
Cadres	9,6	13,9	23,6	17,3	45,1	18,3
Professions intermédiaires	22,1	11,8	24,7	25,5	38,0	27,7
Employés	53,3	15,8	28,3	28,4	27,6	31,2
Ouvriers	14,9	21,1	39,3	23,3	16,3	22,8
Ensemble des temps partiels	100,0	15,5	28,6	25,9	30,0	19,3

1. Cette fréquence comprend également les salariés à temps partiel pour lesquels la durée hebdomadaire habituelle n'est pas renseignée. Elle est donc légèrement supérieure à la somme des fréquences décomposées selon la durée hebdomadaire habituelle.

Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : les femmes représentent 80,1 % des salariés à temps partiel et 50,4 % dans l'ensemble des salariés ; 30,6 % des femmes salariées sont à temps partiel et 4,6 % travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2016

en %

	Ensemble des salariés à temps partiel	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	44,0	42,6	50,1	58,0	42,3
Pour d'autres raisons	56,0	57,4	49,9	42,1	57,7
Pour exercer une autre activité professionnelle	3,8	3,4	5,6	1,2	4,6
Pour suivre des études ou une formation	5,0	4,2	8,4	34,8	0,1
Pour compléter d'autres revenus	3,0	2,2	6,3	0,4	4,5
Pour des raisons personnelles ou familiales	44,2	47,7	29,5	5,6	48,4
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	21,5	25,2	5,9	1,2	7,0
pour raison de santé	7,2	6,5	10,0	0,6	13,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France (hors Mayotte), population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : 44,2 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4.3 Pluriactivité

Fin 2014, selon les **estimations d'emploi**, 2,3 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France (hors Mayotte). 80 % de ces **pluriactifs**, soit 1,8 million de personnes, cumulent plusieurs emplois salariés chez des employeurs différents. Les autres sont à la fois **salariés** et **non salariés**. Cette forme de pluriactivité, qui concerne près de 0,5 million de personnes, est relativement plus répandue chez les non-salariés à titre principal (5,6 % des non-salariés) que chez les salariés (1,4 % des salariés).

Les pluriactifs représentent 8,5 % de l'emploi total fin 2014. Après une hausse continue entre 2008 et 2011 sous l'effet notamment de la création du statut d'**auto-entrepreneur**, la part des pluriactifs se stabilise. Cette situation masque toutefois des évolutions contrastées sur la période récente. La part des pluriactifs exclusivement salariés baisse légèrement depuis 2012 (- 0,3 point). Inversement, la proportion de salariés à titre principal exerçant une activité secondaire non salariée continue d'augmenter, comme celle des non-salariés à titre principal exerçant parallèlement une activité salariée (+ 0,3 point chacune).

Les femmes sont majoritaires parmi les pluriactifs (64,4 %) et surreprésentées dans tous les secteurs d'activité. Ainsi, dans la construction, où elles représentent 10 % de l'emploi en 2014, près d'un pluriactif sur quatre est une femme. De même, dans le **tertiaire non marchand**, traditionnellement plus féminin

(67 % de femmes), trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Fin 2014, 7,5 % des salariés exercent au moins une autre activité salariée. Cette part est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs : 10,8 % des salariés du tertiaire non marchand et 7,4 % du **tertiaire marchand** exercent plusieurs emplois salariés (contre 5,1 % dans l'agriculture et 2,1 % dans l'industrie et la construction). Près d'un salarié sur quatre de l'action sociale et plus de la moitié des salariés des **particuliers-employeurs** occupent simultanément plusieurs emplois. Dans ces activités, le recours au temps partiel est fréquent et va parfois de pair avec le fait d'avoir plusieurs employeurs. Le plus souvent, ces salariés ont une activité secondaire dans le même secteur. À l'inverse, dans les autres secteurs où la pluriactivité est moins importante, notamment dans l'industrie ou la construction, les pluriactifs exercent plus souvent un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité salariée secondaire varie également selon le secteur d'activité. Elle est ainsi de 12,3 % dans le tertiaire non marchand contre 2,5 % dans la construction. En revanche, la proportion des salariés exerçant en complément une activité non salariée est plus homogène d'un secteur d'activité à l'autre, comprise entre 1,1 % (dans l'industrie) et 2,1 % (dans l'agriculture). ■

Définitions

Pluriactifs : personnes qui exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées. D'autres définitions peuvent exister si on change la période sur laquelle on mesure la pluriactivité. Voir *annexe Glossaire*.

Particulier-employeur : ensemble des activités des ménages en tant qu'employeur.

Emploi principal, emploi secondaire : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération dans l'année, les autres emplois étant secondaires.

Autres activités de services : ce secteur regroupe les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que les activités des ménages en tant qu'employeurs.

Estimations d'emploi, emploi salarié, emploi non salarié, auto-entrepreneur, services mixtes, tertiaire marchand et non marchand : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? », *Dares Analyses* n° 060, octobre 2016.
- « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014, 54 % de ceux qui démarrent en font leur activité principale », *Insee Première* n° 1615, septembre 2016.

Pluriactivité 4.3

1. Pluriactivité des non-salariés et des salariés selon le secteur de l'emploi principal fin 2014

	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs non salariés		Pluriactifs salariés		
	Effectifs	Proportion	Part des femmes	Effectifs	Exerçant une activité salariée	Effectifs	Exerçant une activité non salariée	Exerçant une autre activité salariée
	(en milliers)	(en %)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)	(en %)
Agriculture	43	6,5	35,2	26	6,2	18	2,1	5,1
Industrie	107	3,2	33,0	4	2,8	103	1,1	2,1
Construction	53	3,1	24,2	8	2,5	45	1,2	2,1
Tertiaire marchand	1 080	8,3	59,9	58	4,1	1 021	1,5	7,4
Tertiaire non marchand	1 032	12,1	75,7	61	12,3	970	1,3	10,8
Ensemble des secteurs	2 314	8,5	64,4	158	5,6	2 156	1,4	7,5

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus en emploi, hors secteur extraterritorial.

Lecture : fin 2014, 6,5 % des actifs de l'agriculture sont pluriactifs, soit 43 000 personnes. Dans ce secteur, 6,2 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire ; 2,1 % des salariés à titre principal exercent une activité non salariée secondaire et 5,1 % occupent une autre activité salariée.

Source : Insee, estimations d'emploi 2014.

2. Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal en 2014

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	245	5,1	2,1	3,0
Industrie	3 197	2,1	0,4	1,8
Construction	1 367	2,1	0,6	1,6
Tertiaire marchand¹	11 534	7,4	6,0	1,4
Commerce	3 079	3,7	1,1	2,6
Transports et entreposage	1 363	2,4	0,5	1,9
Hébergement et restauration	966	6,3	2,2	4,2
Services mixtes	1 808	3,0	0,9	2,1
Services aux entreprises	3 001	8,9	4,8	4,1
Autres activités de services	1 317	24,8	18,2	6,6
dont particuliers-employeurs	459	54,0	43,9	10,1
Tertiaire non marchand	8 024	10,8	7,6	3,1
Enseignement	1 643	9,5	4,4	5,1
Action sociale	1 893	22,3	14,5	7,8
Autre tertiaire non marchand	4 487	6,0	2,3	3,8
Ensemble emploi salarié¹	24 366	7,5	///	///

1. Hors secteur extraterritorial.

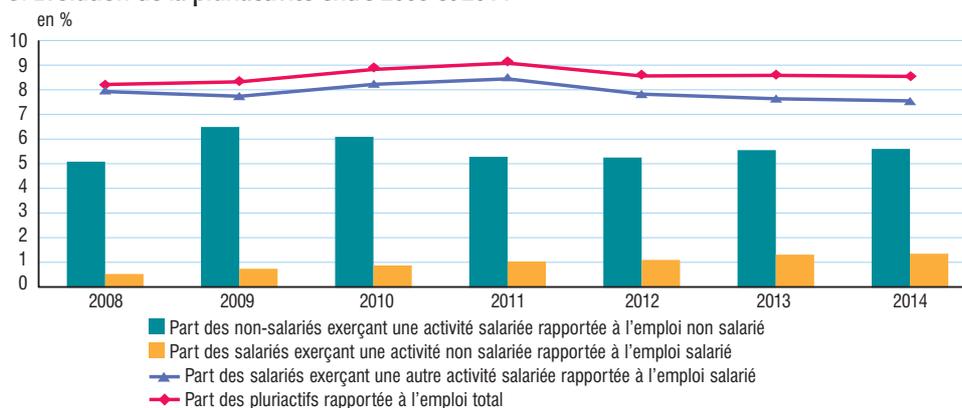
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Lecture : fin 2014, 5,1 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 3,0 % sont salariés dans un autre secteur.

Note : les chiffres au niveau agrégé (tertiaire marchand et non marchand) ne représentent pas une moyenne des données détaillées à un niveau plus fin.

Source : Insee, estimations d'emploi 2014.

3. Évolution de la pluriactivité entre 2008 et 2014



Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus, emploi hors secteur extraterritorial.

Source : Insee, estimations d'emploi.

4.4 Conditions de travail

En 2013, plus de 60 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 11 % des employés administratifs et 8 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (53 %) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE) (20 %) et du secteur privé (35 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail et un manque d'autonomie. En 2013, 54 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres sont soumis à une pression temporelle plus forte pour effectuer leur travail : 74 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue (contre 64 % pour l'ensemble des salariés), mais ils disposent de plus d'autonomie, car 84 % d'entre eux peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, femmes et hommes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

73 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », contre environ 70 % des agents de la fonction publique. En revanche, ces derniers sont 85 % à être « aidés par leurs collègues », contre 76 % dans le privé. Le soutien entre collègues apparaît particulièrement fort pour les hommes mais aussi dans la FPH et la FPE.

Définitions

Fonction publique hospitalière (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique territoriale** (FPT), **fonction publique** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n° 049, juillet 2014.
- « Les expositions aux produits chimiques cancérigènes en 2010 », *Dares Analyses* n° 054, septembre 2013.

En 2013, 20 % des salariés déclarent avoir subi au cours des douze derniers mois une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public ; c'est particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. En revanche, la fréquence des agressions au sein du collectif de travail ne varie guère d'une catégorie à l'autre : 13 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 19 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 65 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers (62 %), ainsi que chez les agents de la FPE (63 %) et de la FPH (61 %), mais plus fréquent chez les cadres (73 %).

En 2013, 9 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers qualifiés. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2013. C'est notamment le cas dans le secteur privé (27 %) et parmi les ouvriers (32 %).

En 2010, 10 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique cancérigène sur leur lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée. Plus des trois quarts des salariés concernés sont des ouvriers, et plus de huit sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. Néanmoins, les femmes sont plus exposées à certains agents cancérigènes tels les produits utilisés dans les traitements par chimiothérapie. ■

Conditions de travail 4.4

1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et employeur en 2013

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	FPE	FPT	FPH
Contraintes et risques physiques													
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	34	28	40	8	25	11	46	63	64	35	20	35	53
Intensité du travail et pression temporelle													
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	35	29	41	26	35	32	28	54	45	37	25	25	40
Devoir se dépêcher	46	49	43	51	47	44	46	44	40	46	46	38	63
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	64	65	63	74	72	72	58	52	44	64	62	63	78
Autonomie, marges de manœuvre													
Avoir un travail répétitif	41	45	38	11	27	44	58	61	72	44	24	40	47
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	30	33	27	16	24	34	37	36	46	30	24	31	39
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :													
les supérieurs hiérarchiques	72	71	73	75	74	77	67	72	69	73	70	73	70
les collègues	78	74	82	86	83	77	67	77	72	76	85	79	86
Conflits, harcèlement													
Victime d'une agression ³ de la part :													
- du public	20	22	18	15	25	25	26	12	8	16	33	23	46
- de collègues ou supérieurs hiérarchiques	13	14	12	13	14	13	12	13	12	12	13	15	19
Reconnaissance													
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	65	65	66	73	65	62	66	61	62	66	63	68	61
Conflits de valeur													
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9	9	10	7	9	9	11	11	9	9	9	9	10
Insécurité économique													
Crainte de perdre son emploi	24	24	25	19	22	23	24	31	32	27	15	15	17

1. Parmi les cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

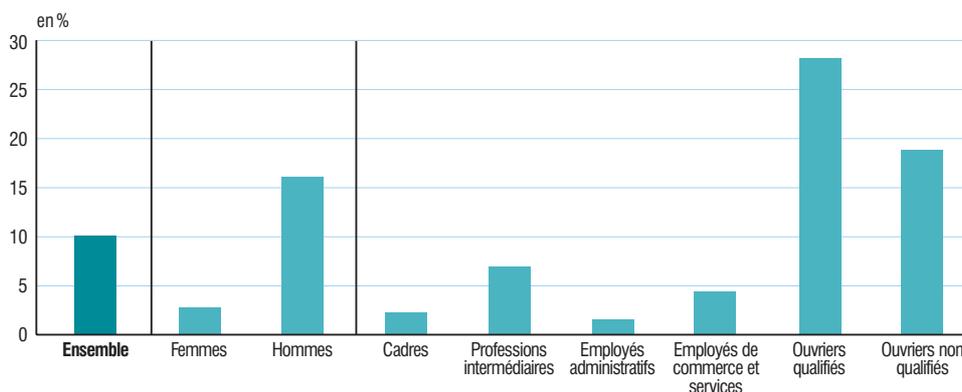
2. Parmi les sept contraintes de rythme suivantes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2010



Champ : France métropolitaine et La Réunion, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2010.

4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap, celle des risques liés au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés) d'une part, celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2014, en moyenne 21,1 accidents du travail (AT) avec arrêt ont été reconnus par le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale, pour un million d'heures de travail. 572 AT mortels ont été reconnus cette année-là. 6,2 % des 656 000 AT reconnus en 2014 ont occasionné une incapacité permanente partielle et un quart (10 100 AT) de ceux-ci une incapacité d'au moins 10 % associée à une rente.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu en 2014 plus de 53 700 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP), dont 27 300 ont occasionné une incapacité, parmi lesquels 8 000 une incapacité supérieure à 10 % associée à une rente. Les catégories ouvrières (71 %) sont les plus touchées et représentent l'essentiel des victimes de MP graves (89 % des affections liées à l'amiante et 91 % des surdités reconnues en 2014). La plupart des victimes des maladies les plus graves sont des hommes (96 % des affections liées à l'amiante et des surdités reconnues en 2014).

En 2013, en matière de prévention des risques professionnels, plus de 40 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois. Ils sont les plus exposés à des risques physiques et chimiques. En revanche, les employés sont relativement moins bien informés que les cadres, bien que davantage exposés. 76 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 6 % déclarent n'en avoir jamais rencontré (17 % dans la fonction publique de l'État).

En 2013, les employés du commerce (17 %), les ouvriers non qualifiés (19 %) et qualifiés (17 %) déclarent, plus souvent que l'ensemble des salariés (14 %), être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé. De même, les agents de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) déclarent plus souvent des limitations

(17 %) que les salariés du privé ou de la fonction publique de l'État (FPE). Les employés administratifs (33 %) et surtout les ouvriers non qualifiés (38 %) sont les plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS)**, contre 28 % des cadres.

En 2016 et selon l'enquête Emploi, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont peu présentes sur le marché du travail : parmi elles, entre 15 et 64 ans, seules 44 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % de la population des 15-64 ans en 2016. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, et en particulier chez les plus de 50 ans. Le constat est similaire pour l'ensemble plus large des personnes en situation de handicap, qui ont toutefois un taux d'activité plus élevé (53 %). Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 18 % sont au chômage, contre 10 % pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,7 % (soit près de 954 000 personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant pour la plupart de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10 %, soit 2 569 000 personnes.

La population handicapée en emploi est plus âgée et plus masculine que la moyenne. Les individus reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (32 % d'entre eux, contre 20 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, notamment en cas de reconnaissance administrative. ■

Définitions

Score de bien-être, population active au sens du BIT : voir annexe Glossaire.

Travail, santé et handicap 4.5

1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2014

	Accidents du travail reconnus (nombre par millions d'heures de travail)			Maladies professionnelles reconnues (nombre)		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Catégorie socioprofessionnelle¹						
Cadres et chefs d'entreprise	4,6	4,9	4,5	1 793	1 084	709
Professions intermédiaires	14,0	14,6	13,6	1 084	833	251
Employés	18,5	16,7	22,7	11 742	9 970	1 772
Ouvriers	37,9	39,2	37,7	36 174	12 648	23 526
Ensemble (régime général)	///	///	///	50 860	24 564	26 296
Âge						
15 à 19 ans	42,7	28,2	49,5	64	46	18
20 à 29 ans	27,7	21,2	32,8	2 099	999	1 100
30 à 59 ans	19,5	16,1	21,9	46 242	23 834	22 408
60 ans ou plus	9,9	11,5	9,0	5 338	1 080	4 258
Ensemble	21,1	17,1	24,0	53 743	25 959	27 784

1. La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés du régime agricole, les taux de fréquence par CSP ne concernent que les salariés du régime général. Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et du régime agricole.

Sources : Cnam-TS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées).

2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2013

	en %													
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Femmes	Hommes	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble	
Prévention des risques professionnels														
Avoir reçu une information ¹	37	36	27	29	43	40	28	42	36	28	32	39	35	
Dernière visite médicale														
2 ans ou moins	71	75	79	70	87	83	70	82	80	46	78	78	76	
3 ans ou plus	22	18	18	20	10	12	21	14	14	37	19	20	17	
Jamais	7	7	3	10	3	5	9	4	6	17	3	2	6	
État de santé														
Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	8	11	13	17	17	19	15	12	13	13	17	17	14	
Score bien-être inférieur à 13	28	29	33	30	29	38	33	28	31	31	27	30	30	
Penser que l'influence du travail sur la santé est														
Négative	27	28	19	27	40	36	27	31	29	29	24	34	29	
Neutre	44	45	51	46	37	36	45	43	44	42	46	36	44	
Positive	23	21	24	18	15	14	21	19	19	22	23	23	20	

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2016

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Ensemble de la population
Taux d'activité	44	53	72
Taux d'emploi	36	45	64
Taux de chômage	18	15	10
Effectifs (en milliers)	2 659	5 777	40 546

1. Voir note 1, figure 4. 2. Voir note 2, figure 4.

Champ : France (hors Mayotte), population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2016

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	954	2 569	26 034
Femmes	47	52	48
Hommes	53	48	52
Âge			
15-24 ans	3	3	7
25-39 ans	20	22	35
40-49 ans	30	29	28
50-64 ans	47	46	30
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	8	8
Cadres	8	10	17
Professions intermédiaires	20	22	26
Employés	34	34	28
Ouvriers	32	26	20
Temps de travail			
Temps complet	67	72	81
Temps partiel	33	28	19

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : France (hors Mayotte), population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2016.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2014, en France métropolitaine, 14,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion, quasi stable par rapport à 2013 (- 1,1 point), atteint 84,2 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture de négociations sur certains sujets dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

En l'absence de nouvelle incitation légale, la part des entreprises ayant négocié en 2014 reste stable. Les négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et la pénibilité ont en principe déjà eu lieu et les accords qui en découlent ou les décisions unilatérales prises par défaut sont en vigueur. Les accords concernant le contrat de génération, d'une durée de trois ans, et les accords de maintien dans l'emploi, d'une durée de deux ans, qui ont orienté les négociations vers le thème de l'emploi en 2013, sont également en cours de validité.

En 2014, 78,8 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont signé au moins un accord, soit un repli de 2,9 points par rapport à 2013. 50 000 accords d'entreprises ont été signés (dont 85 % par des délégués syndicaux, soit 4 points de plus qu'en 2013). Le thème salarial reste le premier abordé dans les négociations, le nombre d'accords qui en traite progresse de 11 % par rapport à 2013, alors que les accords concernant l'emploi reculent de 36 %.

En 2014, 1,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit une légère hausse de 0,2 point par rapport à l'année précédente. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 23 % de l'ensemble des salariés du champ et 71 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical, proportion inférieure de 17 points par rapport à 2013. L'intensification des arrêts collectifs de travail se poursuit en 2014, ce qui signifie que les arrêts collectifs de travail sont plus longs ou concernent plus de

salariés. Cependant, cette intensification est plus modérée que les deux années précédentes : le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés est resté quasi stable (79 en 2013, 81 en 2014).

Plus de la moitié (57 %) des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Néanmoins, les motifs internes de mobilisation sont un peu plus souvent signalés (59 % des entreprises concernées par des grèves). 55 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations. Cette proportion est en progression de 10 points par rapport à l'année précédente, alors que les grèves liées à l'emploi sont nettement moins fréquentes en 2014 (- 19 points) après avoir connu un pic en 2013.

En 2014, 9,4 % des entreprises ayant un délégué syndical déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail ; dans la plupart des cas, elles déclarent également l'existence d'une négociation collective au cours de l'année. La capacité de négociation s'accompagne donc souvent d'une capacité de mobilisation des salariés. Les deux actions supposent en effet la présence d'interlocuteurs en mesure de mener des négociations sur un champ assez large, donc très certainement en mesure également d'organiser collectivement les salariés. Les syndicats, par les ressources qu'ils sont susceptibles d'apporter aux salariés (représentation auprès de la direction, défense des droits des salariés, conseils, etc.), favorisent l'existence d'un processus englobant conflits, négociations et accords dans des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif d'obliger à l'ouverture de négociations, ou de peser sur l'issue de ces dernières, soit que la négociation collective constitue un moyen de mettre fin à un conflit. En outre, une grève menée sur un thème peut aboutir à la conclusion d'accords sur d'autres thèmes (rémunérations *versus* temps de travail ou emploi, par exemple). ■

Pour en savoir plus

- « La négociation collective d'entreprise en 2014 », *Dares Résultats* n° 086, décembre 2016.
- « Les grèves en 2014 », *Dares Résultats* n° 085, décembre 2016.
- *La négociation collective en 2014*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, juillet 2015.
- « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 084, novembre 2014.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2014

en %

	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés par ces négociations	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié en 2014	
Taille des entreprises				
10 à 49 salariés	6,8	6,1	74,2	0,5
50 à 99 salariés	38,0	39,5	82,1	2,1
100 à 199 salariés	61,8	62,5	82,4	4,7
200 à 499 salariés	77,5	78,8	89,0	11,5
500 salariés ou plus	92,8	96,2	90,0	27,5
Secteur d'activité				
Industrie	25,0	74,9	80,6	3,3
Construction	6,5	36,8	85,5	0,3
Commerce	9,7	58,6	80,2	0,7
<i>dont transports et entreposage</i>	21,2	77,2	73,2	1,9
Services	16,1	60,4	75,7	1,7
Entreprises ayant un délégué syndical	84,2	96,5	81,5	9,4
Ensemble	14,9	61,5	78,8	1,4

1. Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) ou du groupe.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 6,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2014. 6,1 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 74,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2014. 0,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2014.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2014

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Ensemble des entreprises (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %)	Part des salariés concernés par un accord (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Variation du nombre d'accords 2013-2014 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	11,2	64,5	34,0	17 141	11	95
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	3,9	62,4	19,8	5 387	- 36	98
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4,4	57,8	15,8	4 507	- 9	96
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	3,4	77,8	23,5	12 653	- 24	54
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,1	58,4	16,7	10 449	4	93
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,4	48,7	10,3	1 445	- 22	97
Autres thèmes	1,9	88,6	16,4	12 751	9	98

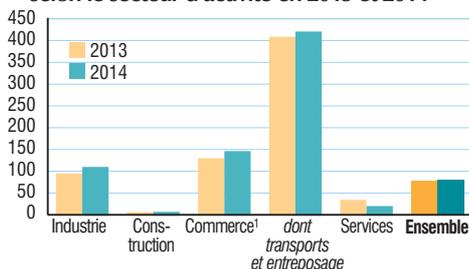
1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithème. 2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité en 2013 et 2014



1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 111 jours pour 1 000 salariés en 2014.

Source : Dares, enquêtes Acemo « Dialogue social en entreprise ».

4. Motifs de grève les plus fréquents en 2014

en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	74	20	11	11
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce ¹	55	12	32	12
<i>dont transports et entreposage</i>	38	n.s.	49	n.s.
Services	34	12	21	5
Ensemble	55	15	19	9

1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : 74 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2014.

Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».