
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
e	Estimation
p	Résultat provisoire
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2018, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, stable depuis 2014. Elle ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui peuvent faire varier la durée du travail des salariés d'une semaine à l'autre. En 2018, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 679 heures en moyenne, supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est en légère baisse par rapport à 2017 (- 11 heures), du fait d'un moindre nombre de jours travaillés dans l'année (214 en 2018 contre 216 en 2017).

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 834 heures en 2018) qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les autres catégories affichent des durées habituelles hebdomadaires proches (autour de 38 heures), les ouvriers travaillant plus de jours dans l'année (219 jours en 2018) que la moyenne (214), contrairement aux professions intermédiaires (209). Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 611 heures par an, contre 1 730 heures dans le cas des hommes, en partie parce que leur métier ou leur secteur d'activité diffèrent. Par ailleurs, la durée du travail est liée à la situation familiale : les femmes de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (131 heures de plus en moyenne), quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. À l'inverse, les hommes cadres de 25 à 49 ans travaillent plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que les hommes vivant seuls.

Les non-salariés déclarent des durées du travail plus élevées que celles des salariés avec, en moyenne, une durée annuelle effective de 2 065 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 45,5 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 est la modalité la plus fréquente (35 % des salariés le pratiquent au moins une fois sur une période d'observation de quatre semaines), suivie du travail le soir (23 %) 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 (45 %) et le dimanche (25 %). Les ouvriers, quant à eux, sont plus concernés que les autres par le travail de nuit (13 %) et des horaires alternés (14 %). Les salariés à temps partiel déclarent travailler le samedi (37 %) un peu plus souvent que ceux à temps complet, alors que ces derniers connaissent davantage des horaires tardifs (25 % le soir et 10 % la nuit). 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, femmes et hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Par exemple, parmi les employés, les hommes déclarent plus souvent travailler le week-end (cas des policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) que les femmes (cas des agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés, notamment en ce qui concerne le travail le soir, le week-end, au domicile (s'il n'est pas le lieu de travail), ou encore avec des horaires variables. ■

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 : inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Voir annexe *Glossaire*.

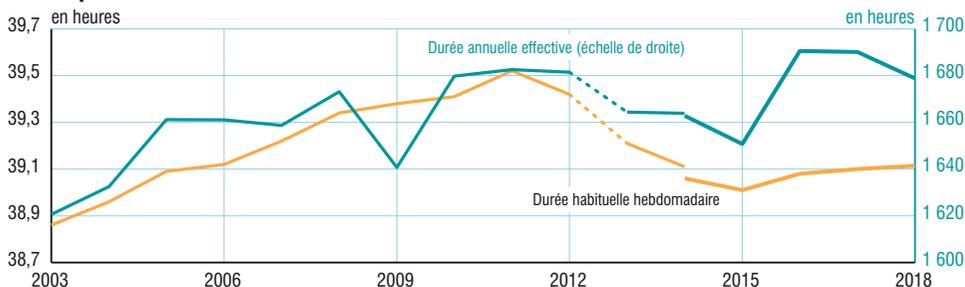
Horaires atypiques : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses*, n° 030, juin 2018.
- « 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.

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 2018



Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être en partie imputables à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique. Lecture : en 2018, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 679 heures. Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 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. Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Durées travaillées en 2018

	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)	1 679	1 611	1 730	1 834	1 623	1 639	1 655	985	2 065
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,4	39,7	43,1	38,3	38,0	37,8	23,3	45,5
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	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	214	209	218	214	209	214	219	179	242

Lecture : en 2018, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine. Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2018 par catégorie socioprofessionnelle

	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	1 827	1 668	1 723	1 862	1 933	1 910
Professions intermédiaires	1 643	1 483	1 537	1 711	1 691	1 702
Employés	1 645	1 575	1 590	1 723	1 712	1 719
Ouvriers	1 673	1 554	1 583	1 690	1 682	1 689
Ensemble	1 692	1 561	1 598	1 739	1 746	1 748

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales. Lecture : en 2018, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 910 heures. Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2018

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...					Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail		
Selon la catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34	7	30	18	41	1	21
Professions intermédiaires	24	8	31	18	18	5	18
Employés	19	8	45	25	3	5	23
Ouvriers	20	13	29	13	2	14	15
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	10	34	19	15	7	19
Temps partiel	18	5	37	19	10	2	22
Ensemble des salariés	23	9	35	19	14	6	19
Ensemble des non-salariés	42	10	69	37	41	0	38

Note : la formulation et la période de référence des questions sur les horaires de travail atypiques ont été modifiées à partir de 2013, ce qui ne permet pas d'effectuer des comparaisons avec les résultats des années antérieures. Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2018. Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête. Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4.2 Temps partiel

En 2018, selon l'enquête Emploi, près de 4,5 millions de salariés sont à temps partiel en France (hors Mayotte), soit 18,9 % des salariés hors apprentis. La proportion de salariés à temps partiel a modérément progressé de 2003 à 2015, puis s'est stabilisée avant de baisser légèrement en 2018. Dans les années 1980 et 1990, elle avait beaucoup augmenté, parallèlement à la hausse du chômage et sous l'effet des politiques publiques d'incitations financières des entreprises en faveur du temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu, en raison notamment de la suppression des incitations et dans le cadre de la généralisation de la réduction collective du temps de travail.

La population à temps partiel est à 79,3 % féminine. En 2018, parmi les salariés hors apprentis, 29,8 % des femmes et 7,9 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Cependant, le temps partiel masculin progresse de façon continue, alors que celui des femmes a faiblement fluctué 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, 20,8 % des salariés de 50 à 64 ans et 27,6 % des jeunes (25 ans ou moins) occupent un emploi à temps partiel. Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, dans la catégorie des employés, qui compte 76,2 % de femmes, le taux de temps partiel est de 32,8 %.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre des enfants à charge, et ce, d'autant plus qu'ils sont jeunes, alors que ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. Ainsi, 42,6 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 44,6 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire. Dans ce secteur, le temps partiel concerne 22,0 % des emplois salariés, contre 5,9 % dans l'industrie et 5,0 % dans la construction. Dans les activités de services, ce type d'emploi est le plus utilisé dans les activités de nettoyage, l'hébergement-restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Les femmes à temps partiel sont surreprésentées dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public. En 2018, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,3 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40,0 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,6 heures contre 22,0 heures pour les hommes). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, 45 % des cadres déclarent travailler habituellement 30 heures ou plus, alors que 61 % des ouvriers à temps partiel effectuent 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 ne peuvent pas travailler davantage avec leur emploi actuel (40,9 % pour les femmes et 47,9 % pour les hommes). Cette contrainte concerne moins les seniors (43,1 %) que les moins de 25 ans (52,2 %). Les autres raisons du temps partiel mises en avant diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial (24,9 % contre 6,3 % des hommes), tandis que les hommes indiquent plus que les femmes des raisons de santé (10,4 % contre 7,7 %) ou la poursuite d'études ou de formation (9,8 % contre 4,5 %). ■

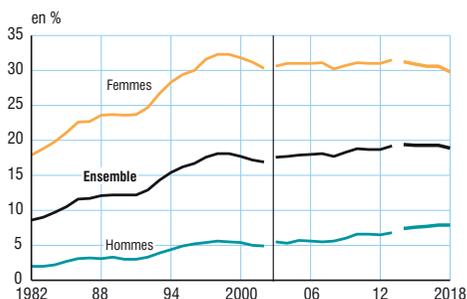
Définitions

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

- « Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? », *Dares Analyses* n° 050, août 2017.
- « 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.

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2018



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

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014 ; population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2018

	Proportion de temps partiel	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	25,6	9,2
Pas d'enfant de moins de 18 ans	31,1	10,2
Un enfant à charge	29,6	6,1
De moins de 3 ans	26,3	5,6
De 3 à 5 ans	25,6	4,5
De 6 à 17 ans	31,4	6,6
Deux enfants à charge	33,4	5,3
Le plus jeune a moins de 3 ans	39,4	6,0
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	33,6	5,4
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,4	5,0
Trois enfants ou plus à charge	42,6	6,9
Le plus jeune a moins de 3 ans	44,6	7,3
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	44,4	7,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	40,7	6,1

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'enfants.

Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge, 29,6 % des femmes et 6,1 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 31,4 % pour les femmes et de 6,6 % pour les hommes.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2018

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle			
			Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus
Femmes	29,8	79,3	15,6	26,0	26,4	32,0
Hommes	7,9	20,7	17,7	34,3	24,5	23,5
Moins de 25 ans	27,6	11,3	22,3	31,0	27,7	19,0
50-64 ans	20,8	31,4	19,3	31,3	23,7	25,7
Cadres	9,7	9,7	19,5	18,3	17,6	44,6
Professions intermédiaires	15,1	21,9	11,1	24,1	26,4	38,4
Employés	32,8	53,7	16,2	27,5	28,6	27,7
Ouvriers	12,2	14,8	20,5	40,5	21,8	17,2
Ensemble	18,9	100,0	16,0	27,7	26,0	30,3

Lecture : les femmes représentent 79,3 % des salariés à temps partiel ; 29,8 % des salariées sont à temps partiel ; 15,6 % des salariées travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2018

	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	42,3	40,9	47,9	52,2	43,1
Pour d'autres raisons	57,8	59,1	52,1	47,8	56,9
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,6	4,1	6,7	1,4	5,5
Pour suivre des études ou une formation	5,6	4,5	9,8	37,5	0,2
Pour compléter d'autres revenus	3,1	2,4	5,8	0,2	4,2
Pour des raisons personnelles ou familiales	44,5	48,1	29,8	8,8	47,0
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	21,2	24,9	6,3	1,5	6,4
pour raison de santé	8,2	7,7	10,4	1,1	13,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 44,5 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4.3 Pluriactivité

Fin 2016, selon les Estimations d'emploi, près de 2,2 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France (hors Mayotte). Parmi ces **pluriactifs**, 94 % sont salariés à titre principal et 80 % sont exclusivement salariés cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents. Parmi les **non-salariés**, 4,8 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; c'est davantage que pour les **salariés**, 1,4 % d'entre eux complétant leurs revenus avec une activité non salariée.

La pluriactivité concerne, fin 2016, 7,9 % de l'ensemble des personnes en emploi ; c'est 0,2 point de moins qu'en 2015. Après une hausse continue entre 2008 (8,2 %) et 2011 (9,1 %), notamment sous l'effet de la création du statut d'auto-entrepreneur, cette part a diminué en 2012 (8,5 %), puis est restée quasi stable jusqu'en 2014 (8,6 %), avant de baisser à nouveau en 2015 et 2016.

La proportion des pluriactifs exerçant plusieurs activités salariées parmi les salariés a diminué régulièrement de 2011 à 2016, passant de 8,5 % à 6,9 %. La part dans l'emploi non salarié de ceux qui exercent une activité complémentaire salariée a reculé aussi, mais seulement depuis 2014 (- 0,8 point). En revanche, la part des salariés qui exercent une activité secondaire non salariée s'est graduellement renforcée de 2008 à 2016 (de 0,6 % à 1,4 % des salariés).

Les femmes sont largement majoritaires parmi les pluriactifs (64,8 %). Que ce soit dans l'agriculture, l'industrie, la construction ou les services, la part des femmes parmi ceux qui ont plusieurs activités est supérieure au taux de féminisation de l'emploi. En particulier, dans le tertiaire non marchand, où le taux de féminisation de l'emploi est de 67 %, trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Près de 2,0 millions de pluriactifs exercent leur activité à titre principal dans le tertiaire. La part d'actifs cumulant plusieurs emplois s'élève à 11,3 % dans le **tertiaire non marchand** et à 7,7 % dans le **tertiaire marchand**. Dans l'agriculture, la pluriactivité concerne 6,8 % des actifs, soit un taux deux fois et demie plus élevé que dans l'industrie ou la construction.

Fin 2016, parmi les pluriactifs, 1,7 million sont exclusivement salariés. Ils représentent 10,0 % des salariés du tertiaire non marchand et 6,7 % de ceux du tertiaire marchand, parts sectorielles les plus élevées ; ils sont 4,8 % dans l'agriculture, 1,9 % dans la construction et 1,8 % dans l'industrie. Plus particulièrement, un salarié sur cinq de l'action sociale et plus de la moitié des salariés des **particuliers-employeurs** occupent simultanément plusieurs emplois. Dans ces activités, où les contrats à temps partiel sont plus répandus, avoir plusieurs employeurs est fréquent et les salariés ont souvent une activité secondaire dans le même secteur. À l'inverse, dans l'industrie ou la construction où la pluriactivité est moins importante, les pluriactifs exercent davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de celui de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,8 % dans la construction à 10,2 % dans le tertiaire non marchand. Notamment, dans les activités du secteur de l'enseignement, la part de pluriactifs principalement non salariés atteint 11,5 %. En revanche, la proportion des salariés exerçant en complément une activité non salariée est plus homogène d'un secteur à l'autre, comprise entre 1,0 % dans l'industrie et 2,0 % 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 en fonction de la période retenue pour mesurer la pluriactivité. Voir *annexe Glossaire*.

Emploi principal, emploi secondaire : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, 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.

Emploi salarié, emploi non salarié, tertiaire marchand et non marchand, particulier-employeur : voir *annexe Glossaire*.

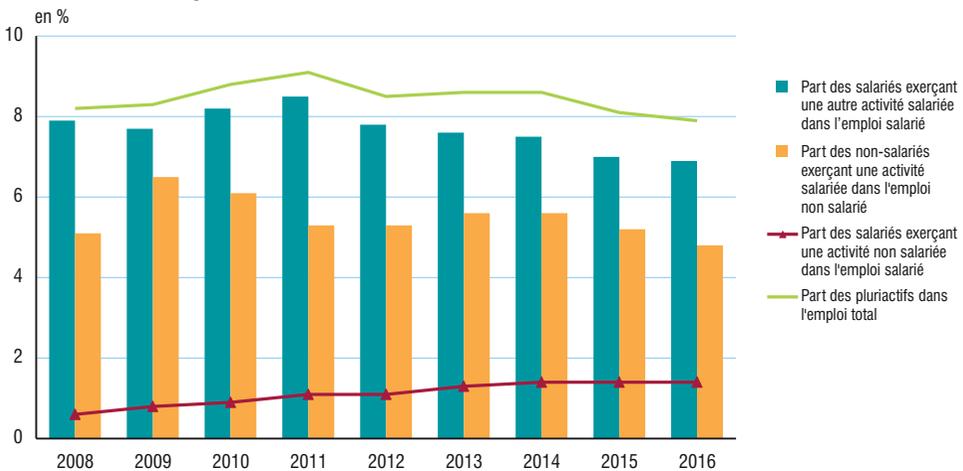
1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2016

	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée (en %)	Part exerçant une activité non salariée (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée (en %)
Agriculture	45	6,8	32,9	17	4,8	2,0	28	6,8
Industrie	91	2,8	34,2	88	1,8	1,0	3	2,1
Construction	45	2,8	26,5	40	1,9	1,1	6	1,8
Tertiaire marchand	1 019	7,7	60,5	973	6,7	1,4	46	3,2
Tertiaire non marchand	978	11,3	75,2	922	10,0	1,4	56	10,2
Ensemble des secteurs	2 178	7,9	64,8	2 039	6,9	1,4	139	4,8

Lecture : fin 2016, 6,8 % des actifs de l'agriculture sont pluriactifs, soit 45 000 personnes. Dans ce secteur, 4,8 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 2,0 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 6,8 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire. Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus en emploi, hors secteur extraterritorial.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Évolution de la pluriactivité entre 2008 et 2016



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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

3. Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal en 2016

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	248	4,8	2,1	2,7
Industrie	3 134	1,8	0,3	1,5
Construction	1 322	1,9	0,5	1,4
Tertiaire marchand ¹	11 884	6,7	5,5	1,2
Commerce	3 118	3,3	1,0	2,3
Transports et entreposage	1 374	2,2	0,5	1,7
Hébergement et restauration	990	5,7	1,9	3,8
Services mixtes	1 852	2,6	0,7	1,9
Services aux entreprises	3 238	7,9	4,2	3,8
Autres activités de services	1 311	23,8	17,7	6,1
dont particuliers-employeurs	443	53,7	44,1	9,6
Tertiaire non marchand	8 074	10,0	7,0	2,9
Enseignement	1 652	9,1	4,3	4,8
Action sociale	1 917	20,8	13,9	6,9
Autre tertiaire non marchand	4 505	5,4	1,9	3,6
Ensemble emploi salarié¹	24 662	6,9	///	///

1. Hors secteur extraterritorial.

Note : la pluriactivité étant calculée à différents niveaux sectoriels, les chiffres agrégés ne représentent pas une moyenne des données détaillées.

Lecture : fin 2016, 4,8 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 2,7 % sont salariés dans un autre secteur.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi.

4.4 Conditions de travail

En 2016, 61 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 12 % des employés administratifs et 6 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (56 %) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE ; 19 %) et du secteur privé (34 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail (cadence automatique d'une machine, demandes extérieures, etc.) et un manque d'autonomie. En 2016, 53 % 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, eux, sont soumis à une forte pression temporelle pour effectuer leur travail : 75 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, contre 65 % de l'ensemble des salariés. Cependant, ils disposent de plus d'autonomie : seuls 16 % d'entre eux ne 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, la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

77 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », autant que les agents de la fonction publique (76 %). En revanche, ces derniers disent un peu plus souvent « recevoir l'aide de leurs collègues »

(87 %) que les salariés du privé (82 %). Le soutien entre collègues apparaît plus fort pour les hommes (87 %) que pour les femmes (79 %).

En 2016, 17 % des salariés déclarent avoir subi « une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public au cours des douze derniers mois » ; c'est plus 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. La fréquence des agressions au sein du collectif de travail, elle, ne varie guère d'une catégorie à l'autre : pour chacune d'entre elles, environ 12 % 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 17 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 74 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est un peu moins souvent le cas des employés administratifs et les ouvriers non qualifiés (70 %), mais un peu plus fréquent chez les cadres (80 %).

En 2016, 10 % 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. Un quart des salariés disent « craindre pour leur emploi dans l'année qui vient » : ce sentiment d'insécurité socio-économique touche davantage les salariés du privé, et en particulier les ouvriers non qualifiés.

En 2017, plus d'un salarié sur dix (11 %) est exposé à au moins un produit chimique cancérigène sur son lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête. Parmi les salariés exposés, sept sur dix sont des ouvriers, et près de neuf 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. ■

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « Les évolutions des risques professionnels depuis 20 ans : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses*, à paraître.
- « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et type d'employeur en 2016

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	39	6	26	12	47	61	63	34	19	32	56
Intensité du travail et pression temporelle													
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	35	29	41	24	35	30	29	53	49	37	21	25	43
Devoir se dépêcher	45	48	42	49	46	42	44	43	43	46	40	32	59
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	65	68	63	75	74	74	61	50	43	65	62	65	79
Autonomie, marges de manœuvre													
Avoir un travail répétitif	43	46	39	12	28	48	59	60	77	45	25	42	47
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	30	34	27	16	25	38	34	38	46	30	26	33	37
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :													
les supérieurs hiérarchiques	77	75	79	77	79	81	73	78	72	77	73	80	74
les collègues	83	79	87	88	89	82	71	86	81	82	88	84	91
Conflits, harcèlement													
Victime d'une agression ³ de la part :													
– du public	17	20	13	13	21	22	23	7	5	13	27	20	41
– de collègues ou supérieurs hiérarchiques	11	13	10	12	12	11	11	12	12	11	11	12	17
Reconnaissance													
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	74	72	76	80	74	70	72	73	70	74	73	76	73
Conflits de valeur													
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	10	10	10	6	8	9	12	13	17	11	7	9	10
Insécurité socio-économique													
Crainte pour son emploi	24	26	23	18	23	26	25	29	31	26	16	20	19

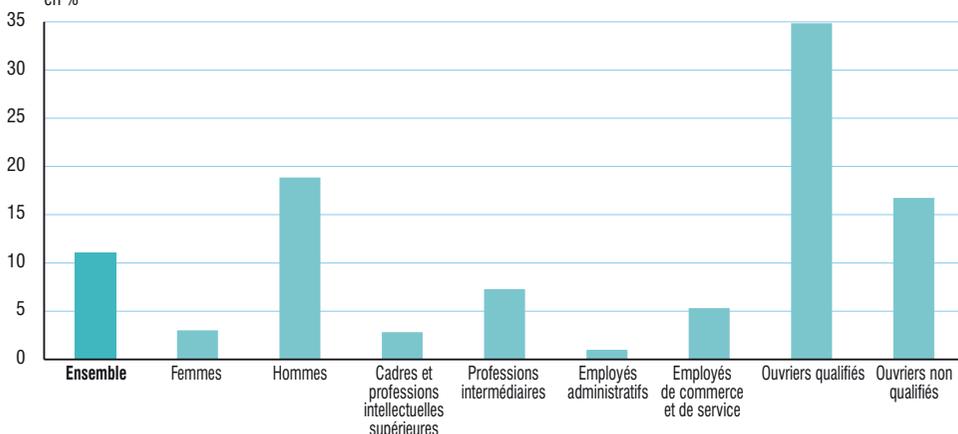
1. Parmi les cinq contraintes physiques : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations. 2. Parmi les sept contraintes de rythme : rythme de 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 et Risques psychosociaux 2016.

2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017

en %



Champ : France, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2017.

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 2015, en moyenne, 21,1 accidents du travail (AT) avec arrêt par million d'heures de travail ont été reconnus par le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale. 591 AT mortels ont été reconnus cette année-là. 6,2 % des 659 000 AT reconnus en 2015 ont occasionné une incapacité permanente partielle.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu en 2015 près de 53 000 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP), dont 27 000 ont occasionné une incapacité permanente partielle. Les catégories ouvrières sont les plus touchées (72 % des cas). C'est notamment le cas pour les affections liées à l'amiante (90 % d'ouvriers) et les surdités (93 %). Ces deux types de pathologies concernent essentiellement des hommes, alors que les femmes sont majoritaires parmi les cas reconnus de troubles musculo-squelettiques.

En 2016, en matière de prévention des risques professionnels, 42 % 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 de commerce et de service sont relativement moins bien informés que les cadres (31 % contre 39 %), bien que davantage exposés. 74 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 7 % déclarent n'en avoir jamais rencontré (18 % dans la fonction publique de l'État).

En 2016, les employés de commerce et de service (20 %) et les ouvriers (16 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que les cadres (11 %). Les agents de la fonction publique déclarent plus souvent des limitations que les salariés du privé. Les employés administratifs

(27 %) et les employés de commerce et de service (25 %) sont plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique** (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 22 % des professions intermédiaires et des cadres et 18 % des ouvriers.

En 2018, selon l'enquête Emploi, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, entre 15 et 64 ans, seules 43 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, en particulier chez les plus de 50 ans. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 18 % sont au chômage, contre 9 % pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26,7 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,7 % (soit 988 000 personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap. La plupart d'entre elles bénéficient 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 10,0 %, soit 2 650 000 personnes.

La population handicapée en emploi est nettement plus âgée que la moyenne. Les individus en emploi reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (30 % d'entre eux, contre 21 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de diplôme 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, particulièrement en cas de reconnaissance administrative. ■

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études* n° 217, Dares, mars 2018.
- « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », *Dares Analyses* n° 032, mai 2017.

1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2015

	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	4,7	5,0	4,5	1 821	1 111	710
Professions intermédiaires	14,3	14,9	13,8	1 166	893	273
Employés	18,8	17,1	22,5	11 149	9 569	1 580
Ouvriers	37,9	40,1	37,5	35 908	12 570	23 338
Ensemble (régime général)	///	///	///	50 044	24 143	25 901
Age						
De 15 à 19 ans	41,2	28,7	47,4	86	57	29
De 20 à 29 ans	27,3	21,4	32,0	1 992	1 028	964
De 30 à 59 ans	19,6	16,3	21,9	45 015	23 092	21 923
60 ans ou plus	10,9	12,4	9,9	5 764	1 295	4 469
Ensemble	21,1	17,4	23,8	52 857	25 472	27 385

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 2016

	en %												
	Cadres	Profes- sions intermé- diaires	Employés adminis- tratifs	Employés de com- merce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	FPE	FPT	FPH	Femmes	Hommes	Ensemble
Prévention des risques professionnels													
Avoir reçu une information ¹	39	38	31	31	44	38	36	29	33	39	45	29	37
Dernière visite médicale													
2 ans ou moins	70	73	76	69	83	78	80	47	74	73	80	68	74
3 ans ou plus	23	20	20	21	14	13	14	35	22	25	16	23	19
Jamais	7	6	4	10	3	9	6	18	5	2	4	9	7
État de santé													
Limité dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	11	13	14	20	16	16	13	17	17	21	13	17	15
Score bien-être inférieur à 13	22	22	27	25	17	20	22	24	23	26	17	28	22
Penser que l'influence du travail sur la santé est													
Négative	27	28	23	30	40	41	31	29	26	39	33	29	31
Neutre	44	43	54	47	39	39	45	41	47	32	44	44	44
Positive	26	27	22	21	20	20	23	28	24	26	22	25	23

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 et Risques psychosociaux 2016.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2018

	Reconnaissance administrative ¹			Population en situation de handicap ²			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité	43	42	45	52	51	54	72	68	76
Taux d'emploi	36	36	36	45	44	46	65	62	69
Taux de chômage ³	18	16	19	14	14	15	9	9	9
Effectifs (en milliers)	2 759	1 372	1 387	5 918	3 193	2 725	40 923	20 868	20 055

1. Voir note 1, figure 4. 2. Voir note 2, figure 4. 3. Le taux de chômage est calculé sur la population active âgée de 15 ans ou plus.
Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2018

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	988	2 650	26 744
Femmes	50	53	48
Hommes	50	47	52
Age			
De 15 à 24 ans	4	4	9
De 25 à 39 ans	21	23	35
De 40 à 49 ans	31	29	27
De 50 à 64 ans	44	45	30
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	7	8
Cadres	7	12	18
Professions intermédiaires	20	22	26
Employés	37	35	27
Ouvriers	30	25	21
Temps de travail			
Temps complet	66	71	82
Temps partiel	34	29	18

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 2018.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2016, en France métropolitaine, 14,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, soit une part en légère baisse sur un an (-0,3 point). Cette proportion a atteint 84,7 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, soit 1,3 point de moins qu'en 2015. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire.

La hiérarchie des principaux thèmes de négociation est restée globalement inchangée, le premier rang revenant à celui des rémunérations (10,8 % des entreprises). Les effets de la loi du 6 août 2015 sur l'épargne salariale se sont prolongés, la part des entreprises ayant négocié sur ce thème augmentant légèrement à 6,0 %. Les accords triennaux sur l'égalité professionnelle négociés en 2012 avaient suscité un surcroît d'accords liés à leur renouvellement. Ce thème a donc par contrecoup légèrement reculé en 2016 dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

En 2016, 80,1 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux stable relativement à 2015. 55 000 accords d'entreprises ont été signés, dont 84 % par des délégués syndicaux. Le thème salarial est celui qui a engendré le plus d'accords, leur nombre baissant à peine par rapport à l'année précédente (-1 %). Le volume des accords et avenants relatifs à l'épargne salariale s'est vivement accru (+38 %).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,7 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2016, en augmentation de 0,4 point par rapport à l'année précédente. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 26 % de l'ensemble des salariés du champ et 81 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical. L'intensité des arrêts collectifs de travail s'est sensiblement accrue en 2016, avec des arrêts collectifs de travail plus longs ou qui ont concerné davantage de salariés qu'en 2015. En effet,

le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés est passé de 69 en 2015 à 131 en 2016, après cinq ans de relative stabilité. Cette intensification a été largement portée par les mouvements de contestation contre la loi du 8 août 2016, dite « loi travail ».

En effet, en 2016, 74 % des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels, contre 58 % l'année précédente. À l'inverse, 41 % d'entreprises ayant connu au moins une grève signalent des motifs internes de mobilisation. En 2016, le mouvement social contre la loi du 8 août 2016, cité par 41 % des entreprises ayant connu une grève, est le motif le plus fréquemment déclaré. Habituellement premier motif de grève, les rémunérations ont été citées par 37 % des entreprises concernées par des grèves, contre 53 % en 2015. Les grèves liées au temps de travail ont été nettement moins fréquentes en 2016 qu'en 2015, signalées dans 9 % des entreprises ayant connu au moins une grève, contre 16 % en 2015. Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 12,7 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2016 ; 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 souvent d'une capacité de mobilisation des salariés. Les deux actions supposent en effet la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations, donc très certainement à même d'organiser collectivement les salariés. Le processus englobant conflits, négociations et accords suit des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif de revendiquer des 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. ■

Pour en savoir plus

- « Les grèves en 2016 », *Dares Résultats* n° 059, décembre 2018.
- « La négociation collective d'entreprise en 2016 », *Dares Résultats* n° 058, décembre 2018.
- « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril 2018.
- *La négociation collective en 2016*, coll. « Bilans & Rapports », ministère du Travail, La Documentation française, édition 2017.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2016 en %

	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprise 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 2016	
Taille des entreprises				
De 10 à 49 salariés	7,0	9,2	72,0	0,4
De 50 à 99 salariés	34,3	35,4	82,7	2,1
De 100 à 199 salariés	58,7	60,3	85,3	8,8
De 200 à 499 salariés	77,2	78,6	86,3	13,9
500 salariés ou plus	95,2	97,2	90,1	34,4
Secteur d'activité				
Industrie	23,9	75,3	84,4	4,1
Construction	8,0	39,1	83,2	0,8
Commerce, etc. ²	9,0	52,0	65,1	0,8
dont transports et entreposage	21,3	76,6	82,8	2,9
Autres activités tertiaires	16,1	61,0	82,5	1,8
Entreprises ayant un délégué syndical	84,7	96,7	83,4	12,7
Ensemble	14,7	62,0	80,1	1,7

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. 2. Ce secteur comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ». Lecture : 7,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2016. 9,2 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 72,0 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2016. 0,4 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2016. Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

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

2. Thèmes abordés dans les négociations et les accords d'entreprise signés en 2016

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Entreprises ayant négocié au moins une fois (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 2015-2016 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	10,8	64,6	37,5	16 600	-1	98
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	2,9	52,0	19,5	4 800	9	97
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,1	54,9	15,0	5 100	-3	97
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	6,0	77,2	30,2	17 800	38	57
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,6	59,4	19,8	12 100	12	93
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,8	48,7	12,6	1 430	9	97
Autres thèmes	2,1	68,0	15,6	12 400	1	96
Au moins un thème	14,7	80,1	62,0	55 000	10	84

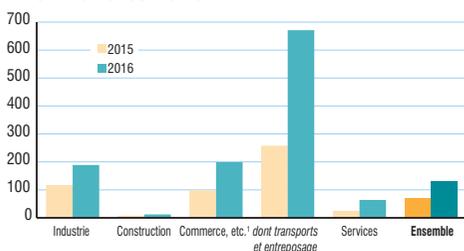
1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithématique. 2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

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.

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.

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 2015 et 2016



1. Voir note 2 figure 1. Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 189 jours pour 1 000 salariés en 2016.

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

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

4. Motifs de grève les plus fréquents en 2016 en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail	Loi du 8 août 2016
Industrie	39	17	10	9	44
Construction	39	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce, etc. ¹	36	14	18	8	49
dont transports et entreposage	27	13	24	n.s.	62
Autres activités tertiaires	35	16	28	9	33
Ensemble	37	16	18	9	41

1. Voir note 2 figure 1. Lecture : 39 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2016. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

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

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