
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
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 2017, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, quasi 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 2017, la **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 690 heures en moyenne, supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est stable par rapport à 2016.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 849 heures en 2017), qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les employés et les ouvriers affichent, quant à eux, des durées annuelles proches (environ 1 660 heures en 2017), supérieures à celles des professions intermédiaires (1 636 heures). Les femmes, lorsqu'elles sont à temps complet, travaillent en moyenne 1 616 heures par an contre 1 745 heures dans le cas des hommes, en partie du fait de différences de métiers ou de secteurs d'activité. Néanmoins, des écarts s'observent en fonction de la situation familiale : les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (89 heures de plus en moyenne), quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Inversement, 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

2 080 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 45,6 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 sur une période d'observation de quatre semaines), suivi 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. Ils pratiquent assez fréquemment des horaires variables d'une semaine sur l'autre, comme les employés. Ces derniers travaillent plus souvent le samedi (46 %) et le dimanche (25 %). Les ouvriers sont, quant à eux, plus concernés que les autres par le travail de nuit (13 %) et des horaires alternés (15 %). Les salariés à temps partiel sont davantage soumis à des horaires variables (23 %) alors que les salariés à temps complet connaissent 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 : tient compte de 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. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi. Voir *annexe Glossaire*.

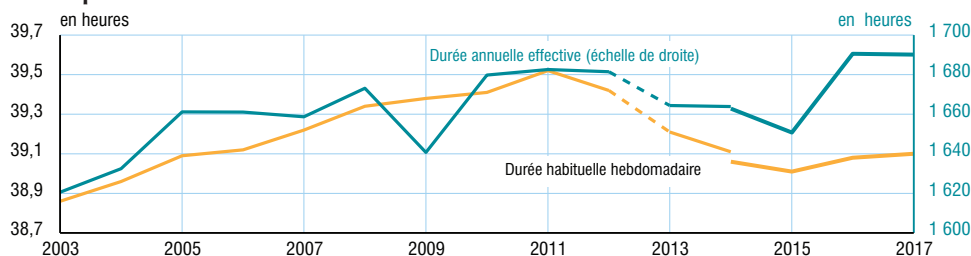
Horaires atypiques : concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20 heures à minuit) ou la nuit (de minuit à 5 heures), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation.

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses*, à paraître.
- « 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 2017



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.
Lecture : en 2017, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 690 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 2017

	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)	1 690	1 616	1 745	1 849	1 636	1 653	1 662	989	2 080
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,3	39,7	43,1	38,4	38,0	37,8	23,2	45,6
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,8	7,6	5,6	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	216	210	220	216	211	216	220	181	244

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Lecture : en 2017, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2017 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 820	1 645	1 733	1 891	1 935	1 934
Professions intermédiaires	1 620	1 513	1 554	1 721	1 717	1 719
Employés	1 599	1 595	1 607	1 768	1 724	1 751
Ouvriers	1 618	1 518	1 550	1 708	1 685	1 696
Ensemble	1 659	1 570	1 609	1 763	1 756	1 764

1. Calculée 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 2017, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 934 heures.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2017

	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	19	38	1	19
Professions intermédiaires	24	8	32	18	18	5	17
Employés	19	8	46	25	3	5	22
Ouvriers	20	13	29	12	1	15	14
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	10	35	19	14	7	17
Temps partiel	18	5	37	20	10	3	23
Ensemble des salariés	23	9	35	19	13	7	18
Ensemble des non-salariés	41	10	69	37	41	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 2017.

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.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

4.2 Temps partiel

En 2017, 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 2008-2009, la proportion de salariés à temps partiel a modérément progressé de 2010 à 2015, puis s'est stabilisée. Dans les années 1980 et 1990, elle avait beaucoup augmenté, en parallèle de la hausse du chômage ainsi que de la mise en place de politiques publiques d'incitations financières des entreprises en sa faveur. Puis, cet essor s'était interrompu en lien en partie avec la généralisation de la réduction collective du temps de travail et la suppression des incitations.

La population à temps partiel est à 79,4 % féminine. En 2017, parmi les salariés hors apprentis, 30,6 % des femmes et 8,0 % 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 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, les personnes de 50 à 64 ans occupent 31,7 % des emplois salariés à temps partiel, alors qu'elles représentent 28,4 % de l'emploi salarié. De même, 10,9 % des emplois à temps partiel sont occupés par des jeunes, davantage que leur part dans l'emploi salarié (7,6 %). Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, la catégorie des employés représente 54,2 % des emplois salariés à temps partiel (et 30,9 % des salariés) et compte 76,1 % de femmes.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes, alors que ces facteurs n'ont que peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin.

Ainsi, 44,2 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 50,1 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire. Le temps partiel y concerne 22,4 % des emplois salariés, contre 6,1 % de ceux de l'industrie et 6,0 % de ceux de la construction. Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Le temps partiel est le plus féminisé dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public.

En 2017, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,2 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,4 heures contre 22,1 heures). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les cadres déclarent travailler plus souvent 30 heures ou plus, alors que deux tiers des ouvriers 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 n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel (42,2 % pour les femmes et 50,4 % pour les hommes). Cette contrainte concerne beaucoup moins les seniors (43,1 %) que les moins de 25 ans (55,0 %). Les autres raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial (24,5 % contre 5,3 % des hommes), tandis que les hommes indiquent plutôt des raisons de santé (10,5 % contre 7,0 % des femmes). ■

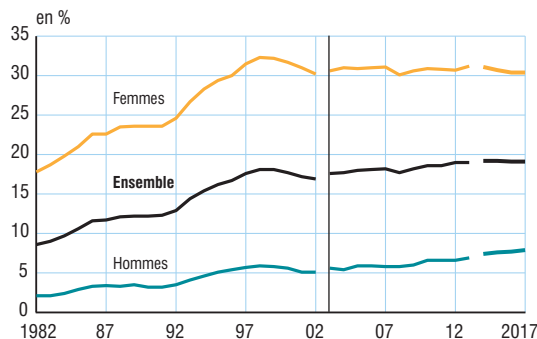
Définitions

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

- « 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 2017



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.

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 2017

en %

	Proportion de temps partiel	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	26,5	9,5
Pas d'enfant de moins de 18 ans	31,8	10,8
Un enfant à charge	29,9	6,2
De moins de 3 ans	28,2	6,3
De 3 à 5 ans	27,3	4,0
De 6 à 17 ans	30,9	6,6
Deux enfants à charge	34,1	5,0
Le plus jeune a moins de 3 ans	43,3	5,6
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	32,4	4,0
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	31,8	5,1
Trois enfants ou plus à charge	44,2	6,4
Le plus jeune a moins de 3 ans	50,1	7,4
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	43,2	4,4
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	41,9	6,7

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, 29,9 % des femmes et 6,2 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 30,9 % pour les femmes et de 6,6 % 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'enfants.

Source : Insee, enquête Emploi 2017.

3. Population des salariés (hors apprentis) à temps partiel en 2017

en %

	Ensemble	Durée hebdomadaire habituelle				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	19,3¹	3,0	5,3	5,0	5,5	///
dans l'emploi salarié féminin	30,6¹	4,8	8,0	8,1	9,3	///
dans l'emploi salarié masculin	8,0¹	1,3	2,6	1,8	1,7	///
Répartition des emplois à temps partiel						
Femmes	79,4	15,8	26,5	26,9	30,8	50,0
Moins de 25 ans	10,9	25,6	29,9	29,0	15,6	7,6
50-64 ans	31,7	19,4	31,6	22,5	26,6	28,4
Cadres	9,5	15,6	21,4	17,6	45,5	18,4
Professions intermédiaires	21,1	11,0	24,8	26,8	37,5	27,5
Employés	54,2	17,0	27,6	28,9	26,5	30,9
Ouvriers	15,2	20,5	40,3	22,6	16,6	23,3
Ensemble	100,0	16,1	28,2	26,4	29,3	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 79,4 % des salariés à temps partiel ; 30,6 % des salariées sont à temps partiel ; 4,8 % des salariées travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2017

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans
N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel	43,8	42,2	50,4	55,0	43,1
Pour d'autres raisons	56,2	57,8	49,6	45,0	56,9
Pour exercer une autre activité professionnelle	4,2	3,6	7,0	1,4	5,5
Pour suivre des études ou une formation	5,1	4,3	8,4	36,7	0,2
Pour compléter d'autres revenus	2,9	2,3	5,5	0,3	4,2
Pour des raisons personnelles ou familiales	43,9	47,6	28,7	6,6	47,0
dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante	20,7	24,5	5,3	1,5	6,4
pour raison de santé	7,7	7,0	10,5	0,6	13,9
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 : 43,9 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Sources : Insee, enquête Emploi 2017.

4.3 Pluriactivité

Fin 2015, selon les Estimations d'emploi, près de 2,3 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France (hors Mayotte). 80 % de ces **pluriactifs** sont des salariés cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents. Les autres sont à la fois **salariés** et **non salariés**. Cette forme de pluriactivité est relativement plus répandue chez les non-salariés à titre principal (5,7 % des non-salariés), que chez les salariés (1,3 % des salariés).

Les pluriactifs représentent 8,4 % de l'emploi total fin 2015, soit 0,2 point de moins qu'en 2014. Après une hausse continue entre 2008 (8,2 %) et 2011 (9,1 %), sous l'effet notamment de la création du statut d'auto-entrepreneur, la part des pluriactifs a diminué en 2012 (8,5 %), puis est restée quasi stable jusqu'en 2014 (8,6 %). Les évolutions sont toutefois contrastées sur la période récente. Entre fin 2011 et fin 2015, la part de pluriactifs exclusivement salariés a baissé régulièrement (- 1,2 point). Inversement, la proportion des non-salariés à titre principal exerçant parallèlement une activité salariée a augmenté (+ 0,4 point entre fin 2011 et fin 2015) et la part de salariés à titre principal exerçant une activité secondaire non salariée s'est légèrement accrue (+ 0,3 point).

La part d'actifs cumulant plusieurs emplois est la plus importante dans le tertiaire (le secteur mentionné ici est celui de l'emploi principal). Elle s'élève à 11,7 % dans le **tertiaire non marchand** et à 8,2 % dans le **tertiaire marchand**. Le secteur tertiaire concentre à lui seul plus de 2 millions de pluriactifs. Dans l'agriculture, la part des pluriactifs s'établit à 7,3 %, un taux deux fois plus élevé que dans l'industrie ou la construction.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les pluriactifs (64 %) et sont surreprésentées dans tous les secteurs d'activité. Dans le tertiaire non marchand, traditionnellement plus féminin (67 % de femmes), trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Fin 2015, 7,3 % des salariés, soit 1,8 million de personnes, exercent au moins une autre activité salariée. La part des pluriactifs exclusivement salariés est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs : 10,3 % des salariés du tertiaire non marchand et 7,3 % du tertiaire marchand exercent plusieurs emplois salariés (contre 5,2 % dans l'agriculture et 2,1 % dans l'industrie et la construction). 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, avoir plusieurs employeurs simultanément et recourir au temps partiel est fréquent. Ces salariés ont souvent 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 davantage un **emploi secondaire** dans un secteur différent de leur **emploi principal**.

La proportion de non-salariés exerçant une activité salariée secondaire diffère également selon le secteur d'activité. Elle varie ainsi de 12,0 % dans le tertiaire non marchand à 2,3 % dans la construction. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité non salariée en complément est plus homogène d'un secteur d'activité à l'autre, comprise entre 1,0 % (dans l'industrie) et 2,2 % (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.

Salarié, non-salarié, tertiaire non marchand, tertiaire marchand, particulier-employeur : voir *annexe Glossaire*.

1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2015

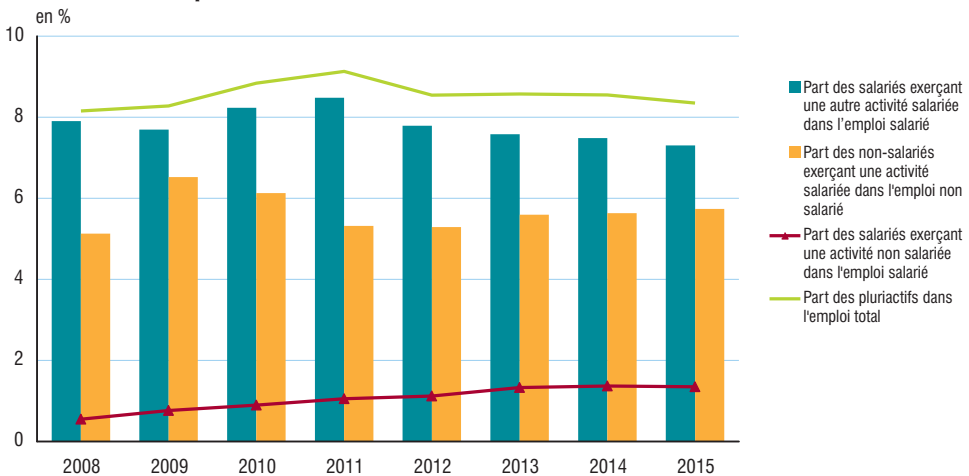
	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi (en %)	Part des femmes (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée (en %)	Part exerçant une activité non salariée (en %)	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée (en %)
Agriculture	48	7,3	33,2	18	5,2	2,2	30	7,2
Industrie	103	3,1	33,2	99	2,1	1,0	4	2,7
Construction	50	3,0	24,4	43	2,1	1,1	7	2,3
Tertiaire marchand	1 078	8,2	59,5	1 019	7,3	1,4	59	4,1
Tertiaire non marchand	1 002	11,7	75,1	939	10,3	1,4	63	12,0
Ensemble des secteurs	2 281	8,4	63,9	2 118	7,3	1,3	163	5,7

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

Lecture : fin 2015, 7,3 % des actifs de l'agriculture sont pluriactifs, soit 48 000 personnes. Dans ce secteur, 5,2 % des salariés à titre principal occupent une autre activité salariée et 2,2 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 7,2 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

2. Évolution de la pluriactivité entre 2008 et 2015



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 2015

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	248	5,2	2,2	3,0
Industrie	3 162	2,1	0,3	1,8
Construction	1 330	2,1	0,5	1,6
Tertiaire marchand¹	11 687	7,3	6,0	1,3
Commerce	3 101	3,6	1,1	2,5
Transports et entreposage	1 361	2,6	0,7	1,9
Hébergement et restauration	973	6,1	2,0	4,1
Services mixtes	1 829	3,0	0,9	2,1
Services aux entreprises	3 107	8,7	4,9	3,9
Autres activités de services	1 315	24,5	18,1	6,3
dont particuliers-employeurs	456	53,2	43,7	9,5
Tertiaire non marchand	8 041	10,3	7,2	3,1
Enseignement	1 648	9,3	4,4	4,9
Action sociale	1 902	21,3	14,1	7,2
Autre tertiaire non marchand	4 491	5,7	2,0	3,7
Ensemble emploi salarié¹	24 468	7,3	///	///

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 2015, 5,2 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,2 % sont salariés dans le même secteur et 3,0 % sont salariés dans un autre secteur.

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

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 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), 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, 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 », soit quasiment autant que les agents de la fonction publique (76 %). En revanche, ces derniers sont 87 % à être « aidés par leurs collègues », contre 82 % dans le privé. Le soutien entre

collègues apparaît plus fort pour les hommes que pour les femmes.

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 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 ne varie toutefois 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 moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers non qualifiés (70 %), mais 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. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2016. Elle concerne davantage les salariés du privé et les ouvriers non qualifiés.

Entre 1984 et 2016, les contraintes sur le rythme de travail des salariés de France métropolitaine se sont fortement accrues. La stabilisation de l'intensité du travail entre 1998 et 2005 apparaît comme une parenthèse dans une trajectoire ascendante entamée à la fin des années 1980. Après une hausse entre 1991 et 1998, les marges d'autonomie des salariés ont depuis décliné. Le niveau d'autonomie des salariés au travail en 2016 reste néanmoins globalement supérieur à celui de 1991, sauf pour les cadres et les professions intermédiaires. ■

Définitions

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

Pour en savoir plus

- « 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 employeur en 2016

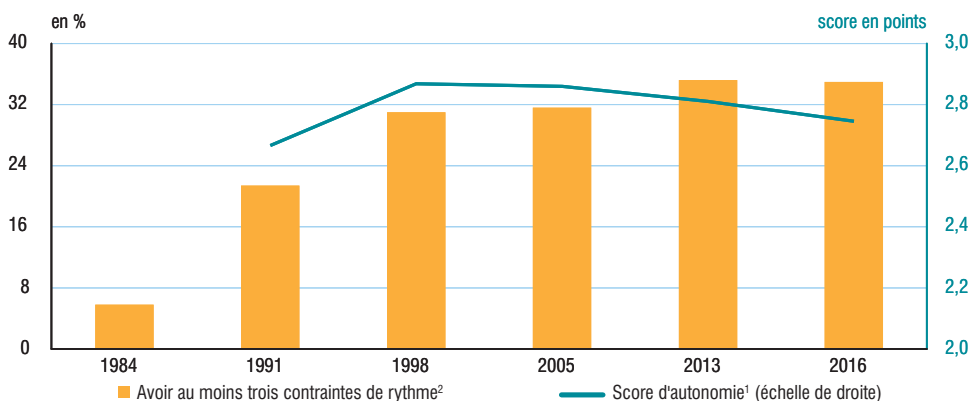
en %

	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 économique													
Crainte de perdre 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 et 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 vécu du travail 2016.

2. Évolution de l'autonomie et de l'intensité du travail des salariés entre 1984 et 2016



1. Le score est compris entre 0 et 4. Il est calculé en comptant : 1 point si le salarié choisit lui-même la façon d'atteindre les objectifs (plutôt que de recevoir des indications) ; 1 point s'il n'applique pas strictement les consignes (ou n'en reçoit pas) ; 1 point s'il n'a pas de délais ou peut les modifier ; 1 point s'il règle lui-même les incidents, au moins dans certains cas. 2. Parmi les sept contraintes de rythme (voir note 2 figure 1). Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et vécu du travail 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 et 2016.

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 par million d'heures de travail ont été reconnus par le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale. 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 sont les plus touchées (71 % des cas), notamment par des 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 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 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 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que l'ensemble des salariés (15 %). De même, les agents de la fonction publique déclarent plus souvent des limitations

que les salariés du privé. Les employés administratifs (31 %) et surtout les ouvriers non qualifiés (33 %) sont plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique** (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 27 % des professions intermédiaires et 28 % des cadres.

En 2017 et 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, 19 % 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 981 000 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 10,1 %, soit 2 687 000 personnes.

La population en situation de handicap 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 qualification moins élevé que la moyenne de ces 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 en situation de handicap 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*.

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

	Accidents du travail reconnus (nombre par million 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						
De 15 à 19 ans	42,7	28,2	49,5	64	46	18
De 20 à 29 ans	27,7	21,2	32,8	2 099	999	1 100
De 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.

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

2. État de santé déclaré et prévention au travail 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
Prévention des risques professionnels													
Avoir reçu une information ¹	37	45	29	39	38	31	31	44	38	38	29	33	39
Dernière visite médicale													
2 ans ou moins	74	80	68	70	73	76	69	83	78	78	47	74	73
3 ans ou plus	19	16	23	23	20	20	21	14	13	16	35	22	25
Jamais	7	4	9	7	6	4	10	3	9	6	18	5	2
État de santé													
Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	15	13	17	11	13	14	20	16	16	14	17	17	21
Score de bien-être inférieur à 13 ²	29	24	33	28	27	31	30	27	33	29	29	27	29
Penser que l'influence du travail sur la santé est													
Négative	28	29	27	25	26	21	28	36	34	28	27	25	37
Neutre	41	41	41	41	41	50	43	34	33	41	38	45	30
Positive	21	20	23	25	25	21	19	17	17	20	27	22	25

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois. 2. Sur l'échelle allant de 0 à 25 du score WHO-5 de l'OMS, un score inférieur à 13 signalant un risque de dépression. Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et vécu du travail 2016.

3. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2017

en %

	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	41	45	53	51	53	72	68	76
Taux d'emploi	35	34	37	45	44	46	65	61	68
Taux de chômage ³	19	18	19	15	14	16	9	9	9
Effectifs (en milliers)	2 775	1 368	1 407	5 962	3 176	2 786	40 947	20 857	20 090

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 2017.

4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2017

en %

	Reconnaissance administrative ¹	Population en situation de handicap ²	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	981	2 687	26 651
Femmes	47	52	48
Hommes	53	48	52
Âge			
De 15 à 24 ans	5	4	8
De 25 à 39 ans	21	21	35
De 40 à 49 ans	29	29	27
De 50 à 64 ans	45	46	29
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	8	8
Cadres	8	11	18
Professions intermédiaires	20	22	26
Employés	35	33	27
Ouvriers	30	26	21
Temps de travail			
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 2017.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2015, en France métropolitaine, 15 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, soit la même part qu'en 2014. Cette proportion atteint 86 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, soit 1,8 point de plus qu'en 2014. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire.

Les négociations obligatoires sur la pénibilité et la publication des décrets relatifs aux seuils légaux en octobre 2014 n'ont pas suscité de surcroît de négociations sur le thème des conditions de travail. Seul le thème de l'épargne salariale, ouvert à la négociation par 6 % des entreprises contre 3 % en 2014, a nettement progressé. Cette augmentation pourrait traduire de premiers effets de la réduction du taux de forfait social introduite par la loi du 6 août 2015.

En 2015, 80,3 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux en augmentation de 1,5 point mais ne retrouvant pas cependant le niveau de 2013. 50 000 accords d'entreprises ont été signés (dont 87 % par des délégués syndicaux, soit 2 points de plus qu'en 2014). Les négociations ont en premier lieu porté sur le thème salarial, le nombre d'accords qui en traitent étant quasi stable. Dans le prolongement de 2014, les accords concernant l'emploi ont nettement reculé (- 18 %).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,3 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2015, soit un taux similaire à celui de l'année précédente (- 0,1 point). Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ et 88 % d'entre elles ont au moins un délégué syndical. L'intensité des arrêts collectifs de travail s'est légèrement infléchie en 2015, ce qui signifie que les arrêts collectifs de travail ont été moins longs ou ont concerné moins de salariés qu'en 2014. En effet, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT)

pour 1 000 salariés est passé de 81 en 2014 à 69 en 2015, du fait notamment d'une nette baisse dans le secteur des transports, après une augmentation de 2012 à 2014.

En 2015 comme en 2014, plus de la moitié (58 %) des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. La même proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève signale des motifs internes de mobilisation. Notamment 53 % des entreprises concernées par des grèves déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations. Cette proportion s'est stabilisée par rapport à l'année précédente, alors que les grèves liées au temps de travail ont été nettement plus fréquentes en 2015, signalées dans 16 % des entreprises ayant connu au moins une grève, contre 9 % en 2014. Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 10,7 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2015 ; 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 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

- « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril 2018.
- « La négociation collective d'entreprise en 2015 », *Dares Résultats* n° 066, octobre 2017.
- « Les grèves en 2015 », *Dares Résultats* n° 065, octobre 2017.
- La négociation collective en 2015*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, septembre 2016.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2015 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 2015	
Taille des entreprises				
De 10 à 49 salariés	7,0	9,7	77,0	0,2
De 50 à 99 salariés	36,0	37,6	77,8	2,0
De 100 à 199 salariés	63,6	64,5	82,4	5,9
De 200 à 499 salariés	78,8	80,1	85,8	12,3
500 salariés ou plus	93,1	96,9	89,0	30,6
Secteur d'activité				
Industrie	23,1	74,2	83,4	3,3
Construction	6,7	37,5	79,7	0,3
Commerce	9,1	52,1	80,1	0,8
<i>dont transports et entreposage</i>	23,2	78,1	80,5	2,9
Services	17,4	61,1	78,5	1,2
Entreprises ayant un délégué syndical	86,0	96,5	81,5	10,7
Ensemble	15,0	61,9	80,3	1,3

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 : 7,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2015. 9,7 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 77,0 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2015. 0,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2015. Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2015

	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 2014-2015 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	10,6	65,9	33,8	16 792	- 2	99
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	3,1	61,0	17,4	4 419	- 18	97
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5,0	62,0	19,9	5 250	16	98
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	5,6	78,8	28,3	12 897	2	57
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,3	61,0	17,0	10 820	4	94
Conditions de travail (dont pénibilité du travail)	3,4	50,6	10,9	1 309	- 9	97
Autres thèmes	2,2	79,0	16,2	12 346	- 3	97

1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multithème.

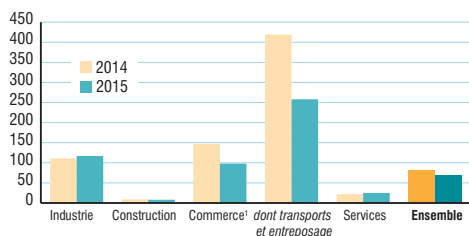
2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

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 2014 et 2015



1. Voir note 1 figure 4.

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 équivalait à 117 jours pour 1 000 salariés en 2015.

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

4. Motifs de grève les plus fréquents en 2015 en %

	Rémunérations	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	57	17	9	13
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Commerce ¹	59	19	37	20
<i>dont transports et entreposage</i>	72	26	52	31
Services	44	16	20	15
Ensemble	53	17	18	16

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 : 57 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2015. 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 ».