

# Négociation collective

## Bilan annuel 2024 des accords d'entreprises en Corse

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

et

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

## I - Le dialogue social : de quoi parle-t-on ?

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), **le dialogue social « inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, les employeurs et les travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale »**. Par extension, il renvoie aux relations professionnelles institutionnelles ou informelles au sein des entreprises et des branches professionnelles comme lieux de négociation, d'expression et de confrontation.

**Ainsi, la négociation collective est un droit fondamental enraciné dans nos institutions.** Elle joue un rôle essentiel notamment dans la régulation de l'activité du travail au sens large. Elle détermine au niveau de l'entreprise des règles et normes qui s'appliquent à tout ou partie des salariés. Son cadre légal est en évolution permanente.

**Le dialogue social est également un élément de la performance économique de l'entreprise.** Il contribue à la qualité de vie au travail et à l'implication de chacun.

Ainsi que le soulignait le CESE dans son avis de 2016, *« le dialogue social contribue au sens du travail et à sa qualité.*

*Il garantit ainsi son utilité économique et sociale pour le bien commun.*

*Le bien-être de salarié-e-s respecté-e-s, écouté-e-s, reconnu-e-s se traduit dans la qualité de vie au travail, la productivité et la compétitivité ».*

Ce lien est notamment mis en évidence dans une étude d'Eurofound qui montre que les établissements, dans lesquels l'information donnée aux élus du personnel est bonne, sont plus performants que les établissements dans lesquels la qualité de l'information est jugée insuffisante.

Pour autant, la pratique dominante du dialogue social en France reste encore trop souvent emprunte de formalisme et de méfiance réciproque.

Ces questions renvoient aussi à des transformations du travail lui-même, au sein de chaque organisation, dans un contexte socio-économique exigeant et avec de forts enjeux d'adaptation aux transitions organisationnelles, sociétales et environnementales. La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises où un délégué syndical est présent (en général les entreprises d'au moins 50 salariés) mais le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes des relations collectives de travail. Toutefois, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à certaines dispositions définies par la loi ou par un accord de branche (notamment en matière de salaires minima hiérarchiques (SMH), période d'essai, CDD, intérim, contrat de chantier, temps partiel). La loi incite aussi les partenaires sociaux à préciser ensemble le calendrier et les modalités de ces négociations.

Les ordonnances, portant sur le renforcement du dialogue social, ont réformé en profondeur le droit du travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations professionnelles l'ordre conventionnel construit par les partenaires sociaux. L'élargissement des modalités de négociation en entreprise et la recomposition de l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise confirment la priorité donnée au dialogue social.

La négociation collective est désormais accessible à l'ensemble des entreprises, y compris les plus petites, à travers notamment la possibilité nouvelle pour les très petites entreprises de consulter directement leurs salariés. Par ailleurs, le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social est également réaffirmé à travers sa primauté dans treize domaines.

Enfin, les ordonnances permettent également aux partenaires sociaux, d'entreprise et de branche, de définir leur agenda social, en organisant et priorisant par accord collectif les thèmes de négociation.

## II - Les orientations stratégiques de la DREETS en matière de négociation collective

Au quotidien, le rôle crucial des partenaires sociaux est démontré sur le territoire.

Par exemple, dès 2009, les partenaires sociaux corses ont prévu par accord des modalités adaptées au contexte insulaire de déficit de transports publics et de faiblesse du pouvoir d'achat (accord ITRC).

**Cet accord a été renégocié en 2023, et élargi par arrêté du Ministre du Travail.**

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

Des constats ont été partagés et des pistes d'action identifiées, notamment concernant le besoin d'outillage des acteurs.

Alors que le dialogue social en Corse **fait face à de nombreux défis**, l'enjeu est de passer à une représentation positive et opérationnelle, pour que celui-ci soit identifié comme un levier de performance globale **au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, jusque dans les plus petites entreprises.**

Dans ce contexte, la DREETS, avec l'appui de l'Institut National du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle (INTEFP) et de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT), s'engage aux côtés des partenaires sociaux dans un projet itératif en faveur d'un dialogue social dynamique sur notre territoire, en particulier dans l'objectif de permettre une acculturation collective sur les sujets dont ils souhaitent s'emparer comme par exemple les transitions énergétiques et numériques, ainsi que sur les processus de dialogue et de négociation eux-mêmes.

Pour parvenir à cet objectif, 3 axes sont identifiés :

- Promouvoir et valoriser les expériences de terrain en matière de négociation collective.
- Accompagner et outiller les acteurs du dialogue social.
- Veiller à la qualité des relations sociales en entreprise.

Le dialogue social est essentiel à notre croissance économique future et à la résilience de l'économie insulaire.

Il joue un rôle important dans la préservation et le renforcement de la compétitivité des entreprises en augmentant la productivité, en améliorant les conditions de travail et en dotant les travailleurs des compétences nécessaires pour réussir les transitions écologique et numérique.

**Le 17 juin 2025, sous l'égide de Monsieur FILIPPINI, préfet de Corse, est organisée la Conférence régionale sur le dialogue social, à la Cité Grossetti à Ajaccio.**

Cet événement, organisé par la DREETS de Corse et le soutien de l'ADEC, vise à valoriser les initiatives régionales en faveur du dialogue social, à proposer un espace d'échanges et identifier des pistes de travail partagées pour renforcer l'outillage des acteurs concernés.

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

### III - L'action réaffirmée de l'ADEC sur le champ emploi-travail

#### **L'ADEC est chargée de la mise en œuvre de la politique de développement économique et de l'emploi de la Collectivité de Corse.**

À ce titre, elle accompagne les entreprises des écosystèmes identifiés comme prioritaires via des dispositifs adaptés en proposant des aides directes (subventions) ou indirectes (avances remboursables, prêts d'honneur, garanties d'emprunts bancaires, etc.).

Dans un contexte de difficultés socioéconomiques persistantes et de tensions généralisées sur le marché du travail, la question du travail et de l'emploi est depuis longtemps au cœur des préoccupations de l'ADEC et de la Collectivité de Corse. Elle est reconnue comme un enjeu stratégique qui ne doit plus être envisagé comme relevant de la sphère économique et des entreprises mais inclure plus globalement les défis de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), du pouvoir d'achat et de la lutte contre la pauvreté et les inégalités.

*(«Ecunomia 2023 », délibération N°22/101/AC de l'Assemblée de Corse)*

Dès 2016, l'introduction du **«Pattu Impiegu»** qui avait pour principal objectif de favoriser le retour à l'emploi des publics qui en étaient éloignés, intégrait déjà des préoccupations d'une meilleure approche sociétale de la part des entreprises corses.

Cet objectif, à travers une aide unique, a permis de rationaliser les nombreux dispositifs de soutien à l'emploi portés par la Collectivité pour une meilleure lisibilité et une plus grande efficacité des crédits mobilisés. Finalement, 10 à 12 % de l'emploi salarié privé créé a été soutenu sans démontrer une réelle « incitativité » de la mesure.

La délibération de l'Assemblée de Corse N°24/054 AC en date du 26 avril 2024 valide un ensemble de mesures et dispositifs visant à améliorer les conditions d'emplois des salariés, la sécurisation des parcours professionnels ou encore la transmission d'entreprises aux salariés.

Dans ce cadre, elle propose la refonte du dispositif «Pattu Impiegu» avec la volonté de mieux accompagner les initiatives visant à répondre aux besoins de recrutement des entreprises et à participer à l'amélioration des conditions d'emploi, des salaires et de consolidation des plans de carrière.

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

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

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

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

## IV - Les accords d'entreprises en 2024

**En 2024, en Corse, 254 textes ont été déposés.** Les accords et avenants représentent 79% du total des textes déposés (une proportion équivalente au niveau national). Les autres textes déposés sont des plans d'action, décisions unilatérales ou des textes de dénonciation.

**De plus 46% des accords et avenants ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés (39% au niveau national).**

Sans surprise, les plus grandes entreprises ont ainsi une plus forte propension à conclure des accords que les petites entreprises (**figure 1**).

---

**La négociation collective d'entreprise** est le processus par lequel des représentants de direction et des représentants de salariés se réunissent dans le but de parvenir à un accord collectif.

Elle ne se traduit pas systématiquement par la conclusion d'un texte, a fortiori d'un accord.

Les négociations peuvent se tenir au niveau de l'entreprise, à un niveau inter-entreprises (groupe, unité économique et sociale) ou à un niveau plus décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise).

---

En 2024, **le thème des salaires et rémunérations reste toujours le plus fréquemment abordé en Corse avec 33% des accords traités**, une proportion nettement supérieure à celle du niveau national (17,0%).

Le thème de l'épargne salariale occupe en revanche la seconde place (24%) contrairement au niveau national où il est le plus souvent traité (37%). **L'épargne salariale est un système d'épargne collectif.**

### Le tissu entrepreneurial insulaire

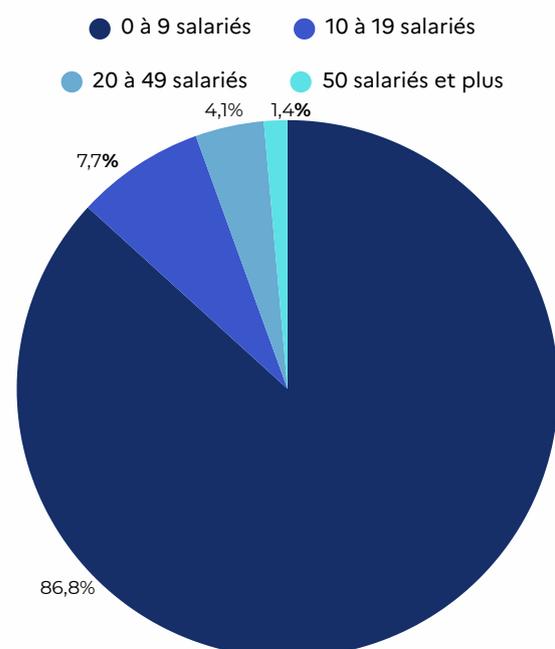
Le tissu entrepreneurial est caractérisé par la prédominance de très petites entreprises. En effet, en Corse, près de 90 % des établissements du secteur privé embauchent moins de 10 salariés en 2024.

Or, dans les entreprises de moins de 11 salariés, la constitution d'un CSE n'est pas obligatoire. Cependant, les ordonnances du 22 septembre 2017 ne souhaitent pas ignorer le cas des TPE/PME, qui se tiennent souvent éloignées du dialogue social.

Les textes permettent ainsi **l'expression directe des salariés via un processus de référendum** (adoption d'un projet d'accord sur un thème ouvert à la négociation collective si les 2/3 des salariés votent pour). Les référendums sont aussi possibles dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE.

Dans les faits toutefois, force est de constater que beaucoup n'accordent que peu d'importance à ce domaine et que ce mode d'adoption n'est pas répandu.

### Etablissements employeurs selon la tranche d'effectif salarié en Corse en 2024



Source : Acoff-Urssaf - Calculs CorsiStat (établissements employeurs du secteur privé hors intérim)

Le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation).

Elle constitue un élément de motivation supplémentaire et une capacité pour les entreprises à développer leurs investissements.

La durée du travail et le temps de repos sont abordés dans 17% des cas comme au niveau national (19%). C'est un thème crucial dans les accords d'entreprises qui touche à l'organisation et à la qualité du travail des employés. Le thème de l'égalité professionnelle est quant à lui traité dans 10% des cas (8% au niveau national). Il reste un sujet encore faiblement traité, notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

**La priorité des thématiques varie cependant en fonction de la taille de l'entreprise.** En Corse, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les thèmes de l'épargne salariale et des salaires et rémunérations sont ex-aequo avec près de quatre accords sur dix traités. Au niveau national, ces 2 thèmes représentent respectivement 60% et 7%. Le thème de la durée du travail représente quant à lui 12% des accords dans ces entreprises (22% au niveau national) (**figure 2**).

#### Les modes de conclusion

Si un délégué syndical est présent dans l'entreprise, l'accord est négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux, quel que soit l'effectif de l'entreprise. En revanche, si aucun délégué syndical n'est présent dans l'entreprise, les modalités de négociation varient selon l'effectif de l'entreprise :

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

[\(dgt\\_gr\\_negociation\\_collective\\_juillet\\_2020.pdf\)](#)  
[\(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

Dans l'ensemble des entreprises, hors accords traitant exclusivement d'épargne salariale, dont le mode de conclusion diffère (établi pour 60% d'entre eux par décision unilatérale ou ratification au 2/3), **les accords sont signés par les délégués syndicaux dans plus de la moitié des cas** (69% au niveau national).

A l'inverse, dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est la signature par ratification au 2/3 qui est la plus fréquente. Elle représente 68% des accords signés (45% au niveau national). Dans ces dernières la signature via les délégués syndicaux ne représente que 16% des accords comme au niveau national (**figure 3**).

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

---

**En Corse, toute taille d'entreprises confondue, les accords signés sont concentrés dans deux secteurs : 24 % se rapportent au commerce et réparation d'automobiles tandis que 18% sont conclus dans les activités de santé humaine et action sociale.**

De plus, ces secteurs affichent les plus fortes proportions d'effectifs salariés de la région (respectivement 16% et 13%).

Le transport et entreposage se situe au troisième rang avec 9% des accords signés alors qu'il représente 6% des effectifs salariés. A l'inverse, 8% des accords relèvent de la construction qui emploie 10% des effectifs salariés.

Au niveau national, c'est le secteur de l'industrie manufacturière qui arrive en tête avec près d'un quart des accords signés, devant les secteurs du commerce et de la santé humaine.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés de la région, la répartition des secteurs diffère. En effet, 26% des accords sont établis dans le commerce et 18% dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, qui incluent notamment les services juridiques et comptables, le conseil en gestion, ainsi que l'ingénierie et les études de marché. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale ne représente plus que 10% des accords conclus (**figure 4**).

**Figure 1 : Nombre de textes déposés selon le type en Corse**

	Toutes entreprises			Dont entreprises de moins de 50 salariés		
	2023 Provisoire	2023 définitif	2024 provisoire	2023 provisoire	2023 définitif	2024 provisoire
<b>Accords collectifs</b>	<b>251</b>	<b>273</b>	<b>200</b>	<b>119</b>	<b>123</b>	<b>91</b>
Accords	217	235	163	107	111	74
Avenants	34	38	37	12	12	17
<b>Autres textes</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>31</b>
dont :						
Plans d'actions et décisions unilatérales de l'employeur	34	36	36	25	26	19
Dénonciations d'un accord	4	5	9	4	4	9
Désaccords (procès verbal)	4	4	6	2	2	-
Adhésions	-	-	3	-	-	3
<b>Total des textes déposés</b>	<b>298</b>	<b>323</b>	<b>254</b>	<b>154</b>	<b>159</b>	<b>122</b>

Note : Le chiffre provisoire comptabilise les textes signés et déposés l'année N, tandis que le chiffre définitif inclut les textes déposés l'année suivante.

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

**Avertissement :**

Ce bilan est établi sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation de dépôt légal des accords. Il n'épuise pas la totalité du champ de la négociation collective d'entreprise qui, par exemple, peut ne déboucher sur aucun texte, les parties ayant négocié mais non conclu. A fortiori, il ne rend pas compte de la plénitude du dialogue social. Les données 2024 étant des données provisoires, il est important de les utiliser avec précaution, notamment dans la comparaison avec les données 2023 définitives.

**Figure 2 : Les principales thématiques traitées par les accords**

	Corse				France	
	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés		Toutes entreprises	Dont entreprises de moins de 50
	2024 provisoire	Répartition	2024 provisoire	Répartition	2024 provisoire	2024 provisoire
Salaires/Rémunérations	112	33%	55	37%	17%	7%
Epargne salariale	82	24%	56	38%	38%	60%
Durée du travail/Repos	58	17%	17	12%	19%	22%
Egalité professionnelle femmes-hommes	34	10%	6	4%	8%	2%
Conditions de travail	31	9%	7	5%	6%	4%
Dont télétravail	3	1%	2	1%	2%	1%
Droit syndical et représentation du personnel	8	2%	3	2%	4%	1%
Emploi/GPEC	7	2%	3	2%	4%	2%
Prévoyance/Protection sociale complémentaire	3	1%	-	0%	4%	1%
Classification	3	1%	-	0%	1%	0%
Formation professionnelle	-	0%	-	0%	1%	0%

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

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

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2023

**Les salaires en Corse**

Dans le dialogue social, l'un des aspects importants de la reconnaissance du travail accompli est la revalorisation salariale. Or, **la Corse est la région de France métropolitaine où les salaires sont les plus bas malgré une hausse annuelle de 4,4% entre 2021 et 2022**, une tendance similaire à celle observée en France métropolitaine hors île de France. Ainsi, avec un salaire brut moyen annuel en 2022 de 34 574 € dans le secteur privé, soit 2 881 € bruts mensuel, la Corse affiche une valeur inférieure de 7% à celle de la France métropolitaine (hors Île-de-France). **Cette situation est liée à la structure du tissu entrepreneurial insulaire principalement constitué de petites entreprises et caractérisé par une faible présence industrielle.** Il s'agit en effet du secteur qui offre généralement la meilleure rémunération du fait de la présence d'emplois plus qualifiés (cadres et ouvriers qualifiés). Le salaire moyen brut s'y établit à 3 141€ par mois. **L'écart avec le niveau national s'explique aussi par une répartition différente des catégories socioprofessionnelles.**

En Corse, la part des employés est supérieure (40% contre 27% à l'échelle nationale) et parallèlement, la proportion de cadres est moindre (13% contre 23%). À catégorie socioprofessionnelle égale, les différences salariales se resserrent à l'exception de celle des cadres. En effet, pour les professions intermédiaires et employés, l'écart constaté avec le niveau national est inférieur à 2%. Pour les ouvriers, cet écart est presque nul. En revanche, il s'accroît de 21% pour les cadres. (Source : Insee Base tous salariés 2022)

**Figure 3 : Les accords selon le mode de conclusion**

	Corse				France	
	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés		Toutes entreprises	Dont entreprises de moins de 50 salariés
	2024 provisoire	Répartition	2024 provisoire	Répartition	2024 provisoire	2024 provisoire
Accords signés par des délégués syndicaux	97	53%	12	16%	69%	16%
Accords signés par des salariés ou élus mandatés	24	13%	6	8%	7%	13%
Accords signés par des élus non mandatés	9	5%	7	9%	13%	26%
Accords par ratification au 2/3	53	29%	52	68%	11%	45%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale.

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

**Figure 4 : Répartition des accords selon les principaux secteurs d'activité**

	Corse				France	
	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés		Toutes entreprises	Dont entreprises de moins de 50 salariés
	2024 provisoire		2024 provisoire		2024 provisoire	2024 provisoire
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	44	24%	20	26%	11%	13%
Santé humaine et action sociale	33	18%	8	10%	11%	8%
Transports et entreposage	17	9%	4	5%	8%	6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	17	9%	14	18%	9%	15%
Construction	14	8%	4	5%	5%	7%
Activités de services administratifs et de soutien	10	5%	8	10%	6%	7%
Autres activités de service	9	5%	2	3%	3%	6%
Industrie manufacturière	7	4%	6	8%	24%	13%
Hébergement et restauration	7	4%	4	5%	2%	4%

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

### Zoom sur les organisations syndicales signataires

La CFDT a signé 13 accords en 2024, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.  
 La CFTC a signé moins de 4 accords en 2024, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.  
 FO a signé 10 accords en 2024, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.  
 La CFE-CGC a signé 9 accords en 2024, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.  
 La CGT a signé 22 accords en 2024, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.  
 L'UNSA a signé 8 accords en 2024, dont moins de 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés.  
 Les autres syndicats : majoritairement le STC en Corse ont signé 83 accords en 2024 dont moins de 10 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Certains accords peuvent être signés par plusieurs syndicats.

**Ces données doivent être relativisées selon le niveau de représentativité des différents syndicats au sein des entreprises. C'est la mesure de l'audience des organisations syndicales et patronales, effectuée par les services du ministère du Travail tous les quatre ans, qui permet d'apprécier leur représentativité et donc leur capacité à négocier et signer des accords collectifs au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel.**

**Ainsi, lors de la dernière mesure d'audience en 2021, le STC recueillait 48% des suffrages exprimés, la CGT 26%, CGT-FO 7,5% et la CFDT 6,7%. CFE-CGC, UNSA et Solidaires ont recueillis chacune moins de 5% des suffrages. Au deuxième semestre 2025, ces données seront réactualisées.**

## V - Zoom sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les accords d'entreprises

### Obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle

**L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des thématiques de négociation obligatoire en entreprise.**

A ce titre, elle doit chaque année faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale (à moins qu'un accord de méthode ne prévoit une périodicité supérieure).

En pratique, cette négociation a souvent lieu en même temps que celle sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

**La particularité de l'égalité professionnelle est qu'en l'absence d'accord à l'issue de la tenue de cette négociation, l'employeur devra élaborer un plan d'action.**

Par ailleurs, toutes les entreprises de 50 salariés et plus, quelle que soit la présence syndicale, doivent être couvertes par un accord ou à défaut un plan d'action sur l'égalité professionnelle, sous peine de s'exposer à une pénalité. L'élaboration de ce texte doit partir d'un diagnostic, comprenant des données objectives et fiables permettant de mettre en avant les écarts entre les femmes et les hommes qui peuvent exister dans l'entreprise. Pour établir ce diagnostic, il est conseillé de s'appuyer sur les données figurant dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise ainsi que dans le dernier index égalité professionnelle.

**Au 1er février 2025, seules 22 % des entreprises corses assujetties sont couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.** Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, de plan d'action.

L'analyse des accords conclus en 2024 montre que les thèmes choisis par celles-ci se révèlent très souvent identiques :

- la rémunération, qui est obligatoire,
- l'articulation vie privée et professionnelle,
- la formation et la promotion professionnelle.

Plus encore, les solutions proposées demeurent peu innovantes et généralistes, se cantonnant parfois à des déclarations de principe ou au simple respect de la loi.

Si certaines entreprises arrivent à tirer leur épingle du jeu en élaborant des accords ou des plans d'actions ambitieux, l'ensemble des actions mises en exergue par les entreprises du territoire mériteraient d'être concrétisées et assorties de moyens précis pour y parvenir.

***Afin d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leurs obligations la DREETS de Corse a mis en place, depuis 2023, une action d'aide gratuite aux entreprises volontaires menée par l'association le CAP.***

Un référent à l'égalité professionnelle est également à la disposition des entreprises.

**Pour toute demande d'informations :**

[Dreets-corse.ega-pro@dreets.gouv.fr](mailto:Dreets-corse.ega-pro@dreets.gouv.fr)

**04 95 23 90 56**

## POUR VOUS AIDER :

### Analyse comparative de bonnes pratiques en matière d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

-  
EXEMPLES D'ACTIONS INSUFFISANTES

+  
EXEMPLES D'ACTIONS PERTINENTES

#### Rémunération

Affirmation de principe sur l'absence de discrimination salariale à l'embauche

Affirmation de principe sur l'absence de discrimination lors des augmentations individuelles

Établir un bilan sexué des augmentations individuelles par filière et par durée du travail

Maintenir 100 % du salaire net en cas de congé maternité

#### Conditions de travail

Développer le télétravail

Élaborer une charte du temps

Travailler sur la pénibilité physique et l'ergonomie des postes de travail

Fournir des EPI adaptés à la morphologie des femmes

Créer des places de parkings réservées aux femmes enceintes

#### Embauche

Rappeler le principe de non-discrimination au personnel chargé du recrutement

Rédiger des offres d'emploi neutres et ne dissuadant pas l'un ou l'autre sexe de postuler

Mise en place de jury mixte

Fixer des critères de recrutement aux entreprises de travail temporaire sollicitées

Favoriser l'accueil des stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés

#### Promotion

Affirmation de principe sur l'égal accès aux emplois en interne et aux possibilités d'évolution professionnelle

Fixer des critères identiques, fondés exclusivement sur les compétences et l'expérience

Réalisation de bilans d'évaluation pour les salariés ayant + de « x » années d'ancienneté sur un même poste

Identifier les freins aux évolutions de carrière des femmes et réviser les critères requis

Pour aller plus loin : d'autres exemples de bonnes pratiques dans huit domaines d'actions sont mis à votre disposition par sur le site internet du [ministère du travail](#)

## VI - Le Comité social et économique (CSE)

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

Ce dernier est l'instance de dialogue entre l'employeur et les représentants des salariés au sein de l'entreprise. Ses membres sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

À quoi sert-il ?

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

**En Corse, au 31 décembre 2024, 1 445 entreprises sont assujetties.** Les chiffres sont éloquents sur le chemin restant à parcourir :

- **Seules 19% des entreprises assujetties ont un CSE élu.**
- **19% ont procédé aux élections mais ont abouti à une carence (absence d'élu).**
- **62% des entreprises assujetties n'ont pas procédé à l'organisation des élections et sont donc en infraction.**

Sur la base de ces chiffres, un plan d'action est en cours de déploiement en 2025, afin de veiller à la régularisation des situations tout en évitant les carences.

**Ce plan d'action poursuit 3 objectifs :**

- **Organiser les élections dans les entreprises en infraction.**
- **Réduire le nombre de procès-verbaux de carence.**
- **Améliorer le fonctionnement des CSE en place.**

Les actions consistent notamment en :

- La production et diffusion de supports de communication à destination des employeurs et des salariés sur le rôle des CSE.
- L'information systématique et trimestrielle des organisations syndicales sur les entreprises en situation de carence.
- Des courriers de rappel adressés à l'ensemble des entreprises qui auraient déjà dû organiser leurs élections.
- Une campagne de contrôle sera organisée au second semestre 2025 et prolongée en 2026 dans les entreprises en infraction.

**Pour en savoir plus : Comité social et économique : comment mettre en place ou renouveler son CSE ?  
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).**



**Retrouvez toutes nos publications sur le site :**  
**[corse.dreets.gouv.fr](http://corse.dreets.gouv.fr)**

Publication réalisée dans le cadre d'un partenariat entre  
la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Corse (DREETS)  
et l'Agence de Développement Économique de la Corse (ADEC).

Elle a mobilisé les statisticiens de Corsica Statistica : Lena Serdjanian - mail : lena.serdjanian@adec.corsica  
et de la DREETS : Aude Genovese et Valerie Torre mail - mail : DREETS-CORSE.Statistiques@dreets.gouv.fr