PRÉFET
DE CORSE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Bilan annuel 2025
des accords d'entreprises en Corse

Contribution de la DREETS au bilan annuel de l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.
(Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 et décret 2017-1612 du 28 novembre 2017)

Avertissement : Ce bilan est établi par la Dreets 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 2025 étant des données provisoires, il est important de les utiliser avec précaution, notamment dans la comparaison avec les données 2024 définitives.**

I - Données générales sur les accords d'entreprises

Nombre de textes déposés selon le type en Corse	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2024 définitif	2025 provisoire	2024 définitif	2025 provisoire
Accords collectifs	**220**	**247**	**95**	**128**
Accords	177	210	78	111
Avenants	43	37	17	17
Autres textes	**76**	**96**	**40**	**55**
dont :				
Plans d'actions et décisions unilatérales de l'employeur	46	68	23	41
Dénonciations d'un accord	11	13	9	7
Désaccords (procès verbal)	11	8	2	1
Adhésions	3	2	3	2
Total des textes déposés	**296**	**343**	**135**	**183**

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.

La négociation collective d'entreprise est le processus par lequel des représentants de direction et 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, à fortiori d'un accord.
Les négociations peuvent se tenir au niveau entreprise (groupe, unité économique et sociale) ou à un niveau plus décentralisé (dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise).

En 2025, en Corse, les entreprises ont déposé **343 textes relatifs au dialogue social**.
Parmi eux, **247 sont des accords et avenants, soit 72 % de l'ensemble des dépôts** contre 76 % en moyenne nationale. Les autres textes sont des plans d'action et décisions unilatérales ou des textes de dénonciation, de désaccords ou d'adhésions. En Corse, les petites structures contribuent fortement à l'ensemble de la production d'accords : 51,8 % des accords et avenants y ont été signés en 2025 **contre 40,0 % en moyenne nationale**. Cette surreprésentation s'explique par le poids particulièrement élevé des petites entreprises dans le tissu économique corse, ce qui accroît mécaniquement leur part dans les dépôts d'accords.

II - Les accords par principales thématiques

La suite du bilan porte uniquement sur les accords (accords initiaux et avenants).

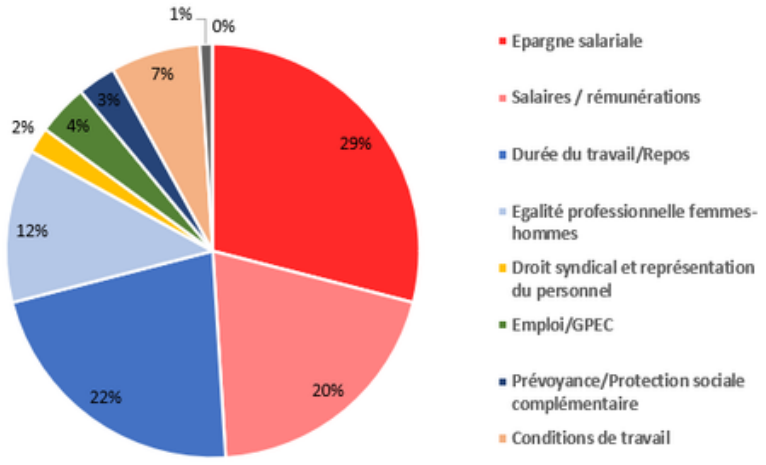
Principales thématiques traitées par les accords	Toutes entreprises			Dont moins de 50 salariés		
	Corse		France	Corse		France
	2025 provisoire	Répartition	Répartition	2025 provisoire	Répartition	Répartition
Epargne salariale	106	29%	39%	78	46%	61%
Salaires / rémunérations	72	20%	16%	30	18%	7%
Durée du travail/Repos	82	22%	19%	39	23%	22%
Egalité professionnelle femmes-hommes	44	12%	8%	9	5%	2%
Droit syndical et représentation du personnel	6	2%	3%	2	1%	1%
Emploi/GPEC	14	4%	4%	1	1%	2%
Prévoyance/Protection sociale complémentaire	11	3%	3%	-	-	1%
Conditions de travail	27	7%	6%	9	5%	4%
dont télétravail	5	1%	2%	3	2%	1%
Classification	4	1%	1%	1	1%	0%
Formation professionnelle	1	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.

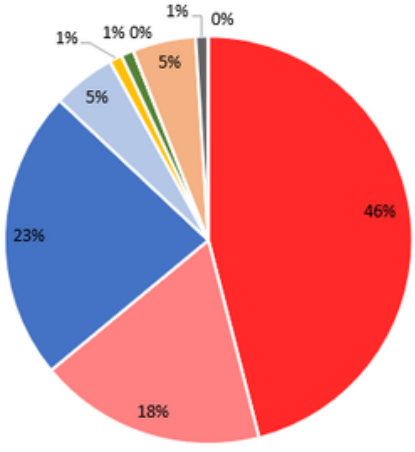
En Corse, en 2025, quatre thématiques dominent les accords déposés : l'épargne salariale (29 %), la durée du travail et de repos (22 %), les salaires et rémunérations (20 %) et l'égalité femmes-hommes (12 %).
Ce sont les thèmes les plus fréquemment présents dans les textes, qu'ils en constituent ou non l'objet principal. Par rapport au niveau national, la Corse se distingue par une présence plus marquée des thématiques liées aux salaires, à l'égalité professionnelle et à la durée du travail, tandis que le thème de l'épargne salariale, bien que très représenté, occupe une place moins dominante qu'en France (29 % contre 39 %). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'épargne salariale demeure la thématique la plus fréquente, mais dans une proportion également inférieure à celle observée au niveau national (46 % contre 61 %). Bien que les thématiques des conditions de travail et de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences soient des piliers de la performance durable des entreprises, elles sont moins fréquemment traitées dans les accords, en Corse comme au niveau National. Toutefois, dans la région, d'après le dernier bilan provisoire des accords, une dynamique positive s'amorce pour la thématique emploi/GPEC, dont la part a doublé en un an, tandis que la part des accords dédiés aux conditions de travail est quasi stable sur la période.

L'épargne salariale est un système d'épargne collective. 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 un moyen pour les entreprises de développer leurs investissements.

Toutes entreprises en Corse



Dont moins de 50 salariés



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

III - Mode de conclusion des accords

Dans la suite, les accords traitant exclusivement d'épargne salariale sont exclus de l'analyse (méthodologie page 12). Les modes de conclusion des accords sont ceux en vigueur en 2025.

Accords selon leur mode de conclusion	Toutes entreprises			Dont moins de 50 salariés		
	Corse		France	Corse		France
	2025 provisoire	Répartition	Répartition	2025 provisoire	Répartition	Répartition
Accords signés par des délégués syndicaux	98	57%	69%	14	20%	16%
Accords signés par des salariés ou élus mandatés	18	11%	7%	7	10%	12%
Accords signés par des élus non mandatés	11	6%	12%	7	10%	26%
Accords par ratification au 2/3	44	26%	12%	43	61%	46%
Total	**171**	**100%**	**100%**	**71**	**100%**	**100%**

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets-Seve-os.
La somme des accords ne correspond pas forcément au total en raison des modes de conclusion indéterminés.

Dans l'ensemble des entreprises, **les accords sont signés dans plus de la moitié des cas par les délégués syndicaux (57 % contre 69 % au niveau national)**.
A l'inverse, **dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est la signature par ratification au deux tiers qui est la plus fréquente.** Elle représente **61 % des accords signés contre 46 % au niveau national**.
La forte représentation des entreprises de moins de 11 salariés dans la région, ainsi que la faible implantation des délégués syndicaux en leur sein, expliquent la forte proportion d'accords conclus selon cette méthode.

Pour en savoir plus : 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 deux tiers du personnel),
- ou négocié avec un salarié mandaté, puis approuvé par plus de la moitié des salariés,
- ou négocié et conclu directement avec le Comité social et économique (CSE),
- ou encore négocié et signé avec des élus du CSE mandatés, puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

Zoom sur les organisations syndicales signataires

- FO a signé 6 accords en 2025, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 38 %.
- La CFE-CGC a signé 10 accords en 2025, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 91 %.
- La CFTC a signé moins de 4 accords en 2025, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFDT a signé 14 accords en 2025, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 74 %.
- La CGT a signé 26 accords en 2025, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 79 %.
- L'UNSA a signé 13 accords en 2025, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 93 %.
- Les autres syndicats, majoritairement le STC en Corse, ont signé 87 accords en 2025 dont 13 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Certains accords peuvent être signés par plusieurs syndicats.

*Ces données doivent toutefois être relativisées. C'est en effet **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 des accords collectifs au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel.*
Ainsi, lors de la dernière mesure d'audience en 2025, le STC recueillait 44 % des suffrages exprimés, la CGT 28 %, CGT-FO 8 %, la CFDT 6,5 %, la CFE-CGC 5 %, CFTC, Solidaires et UNSA ont recueilli chacune moins de 5 % des suffrages.

IV - Les accords selon les principaux secteurs d'activité

Accords selon les principaux secteurs d'activité	Toutes entreprises			Dont moins de 50 salariés			Effectifs salariés
	Corse		France	Corse		France	
Nomenclature NAF 21 postes	2025 provisoire	Répartition	Répartition	2025 provisoire	Répartition	Répartition	2024
Santé humaine et action sociale	33	19%	11%	4	6%	8%	14%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	30	18%	11%	14	20%	12%	16%
Construction	20	12%	5%	13	18%	8%	10%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	15	9%	10%	13	18%	15%	4%
Autres activités de services	15	9%	3%	2	3%	5%	2%
Prod. et distr. Eau; assainissement, gestion déchets, dépollution	12	7%	2%	4	6%	2%	1%
Transport et entreposage	11	6%	9%	5	7%	6%	6%
Activités financières et d'assurance	8	5%	5%	2	3%	5%	2%
Activités immobilières	6	4%	2%	6	8%	1%	1%
Administration publique	6	4%	2%	-	-	1%	17%
Hébergement et restauration	5	3%	2%	2	3%	4%	6%
Industrie manufacturière	4	2%	23%	2	3%	13%	4%
Activités de services administratifs et de soutien	3	2%	6%	2	3%	8%	5%
Information et communication	2	1%	4%	1	1%	5%	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	1	1%	1%	1	1%	2%	3%
Enseignement	-	-	2%	-	-	2%	6%
Arts, spectacles et activités récréatives	-	-	2%	-	-	3%	1%
Industries extractives	-	-	0%	-	-	0%	0%
Prod. et distr. d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	-	-	1%	-	-	1%	1%
Activités extraterritoriales	-	-	0%	-	-	0%	0%
Total	**171**	**100%**	**100%**	**71**	**100%**	**100%**	**100%**

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets-Seve-os.
Champ : accords et avenants, hors ceux ne traitant que de l'épargne salariale.

Note de lecture : En Corse, 19 % des accords signés l'ont été dans le secteur de la santé humaine action sociale. Ce taux est de 6% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le secteur regroupe 14 % des effectifs salariés de la région.

En Corse, trois secteurs concentrent près de 50 % des accords signés en 2025.

La **santé humaine-action sociale est le premier secteur contributeur**. Il rassemble à lui seul environ un cinquième des accords signés. Il apparaît ainsi comme un secteur moteur du dialogue social, au-delà de son seul poids en effectifs salariés (14 %).

Le **commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** occupe la deuxième position avec 18 % des textes déposés et il représente également une part importante de l'emploi salarié régional (16 %).

La **construction,** avec 12 % des textes déposés, se situe au troisième rang. Son poids dans la négociation collective reflète son rôle économique. Elle représente 10 % de l'emploi salarié régional, ce qui en fait également l'un des principaux employeurs de l'île.

Tableau 1 - Nombre de textes déposés selon le type

	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2024 définitif	2025 provisoire	2024 définitif	2025 provisoire
Accords collectifs	**95**	**131**	**34**	**59**
Accords	75	108	32	53
Avenants	20	23	2	6
Autres textes	**45**	**61**	**23**	**32**
dont :				
Plans d'actions et décisions unilatérales de l'employeur	22	34	10	19
Dénonciations d'un accord	9	12	7	6
Désaccords (procès verbal)	8	8	2	1
Adhésions	1	2	1	2
Total des textes déposés	**140**	**192**	**57**	**91**

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.

Tableau 2 - Les principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2025 provisoire	Répartition	2025 provisoire	Répartition
Epargne salariale	43	22%	24	30%
Salaires / rémunérations	29	15%	9	11%
Durée du travail/Repos	51	26%	30	38%
Egalité professionnelle femmes-hommes	31	16%	7	9%
Droit syndical et représentation du personnel	3	2%	-	-
Emploi/GPEC	9	5%	-	-
Prévoyance/Protection sociale complémentaire	10	5%	-	-
Conditions de travail	17	9%	8	10%
dont télétravail	4	2%	3	4%
Classification	3	2%	1	1%
Formation professionnelle	1	1%	-	-

Précision : Le nombre total de thématiques est supérieur au nombre d'accords déposés car un accord peut concerner plusieurs thèmes. Champ : Accords et avenants, base provisoire 2025.
Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS.

Tableau 3 - Les accords selon leur mode de conclusion (hors ceux ne traitant que d'épargne salariale)

	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2025 provisoire	Répartition	2025 provisoire	Répartition
Accords signés par des délégués syndicaux	57	60%	9	23%
Accords signés par des salariés ou élus mandatés	10	11%	4	10%
Accords signés par des élus non mandatés	3	3%	1	3%
Accords par ratification au 2/3	25	26%	25	64%
Total	**95**	**100%**	**39**	**100%**

La somme des accords ne correspond pas forcément au total en raison des modes de conclusion indéterminés.
Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale, base provisoire 2025.
Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS.

Tableau 4 - Répartition des accords entre les principaux secteurs d'activité

Nomenclature NAF 21 postes	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés		Effectifs salariés
	2025 provisoire	Répartition	2025 provisoire	Répartition	2024
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	20	21%	11	28%	15%
Santé humaine et action sociale	19	20%	1	3%	14%
Prod. et distr. Eau; assainissement, gestion déchets, dépollution	9	9%	2	5%	1%
Construction	8	8%	4	10%	9%
Transport et entreposage	7	7%	3	8%	6%
Activités financières et d'assurance	6	6%	1	3%	2%
Activités immobilières	6	6%	6	15%	1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	5%	5	13%	4%
Industrie manufacturière	4	4%	2	5%	4%
Hébergement et restauration	4	4%	1	3%	6%
Administration publique	3	3%	-	-	21%
Autres activités de services	2	2%	2	5%	2%
Information et communication	1	1%	-	-	2%
Activités de services administratifs et de soutien	1	1%	1	3%	5%
Enseignement	-	-	-	-	5%
Arts, spectacles et activités récréatives	-	-	-	-	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	-	-	-	-	1%
Industries extractives	-	-	-	-	0%
Prod. et distr. d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	-	-	-	-	1%
Activités extraterritoriales	-	-	-	-	0%
Total	**95**	**100%**	**39**	**100%**	**100%**

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS (base provisoire 2025).

Note de lecture : 21 % des accords signés en 2025 l'ont été dans le secteur du commerce; réparation d'automobiles et de motocycles. Ce taux est de 28 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le secteur regroupe 15 % des salariés du département de Corse-du-Sud.

Tableau 1 - Nombre de textes déposés selon le type

	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2024 définitif	2025 provisoire	2024 définitif	2025 provisoire
Accords collectifs	**125**	**116**	**61**	**69**
Accords	102	102	46	58
Avenants	23	14	15	11
Autres textes	**31**	**35**	**17**	**23**
dont :				
Plans d'actions et décisions unilatérales de l'employeur	24	34	13	22
Dénonciations d'un accord	2	1	2	1
Désaccords (procès verbal)	3	-	-	-
Adhésions	2	-	2	-
Total des textes déposés	**156**	**151**	**78**	**92**

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.

Tableau 2 - Les principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2025 provisoire	Répartition	2025 provisoire	Répartition
Epargne salariale	63	37%	54	60%
Salaires / rémunérations	43	25%	21	23%
Durée du travail/Repos	31	18%	9	10%
Egalité professionnelle femmes-hommes	13	8%	2	2%
Droit syndical et représentation du personnel	3	2%	2	2%
Emploi/GPEC	5	3%	1	1%
Prévoyance/Protection sociale complémentaire	1	1%	-	-
Conditions de travail	10	6%	1	1%
dont télétravail	1	1%	-	-
Classification	1	1%	-	-
Formation professionnelle	-	-	-	-

Précision : Le nombre total de thématiques est supérieur au nombre d'accords déposés car un accord peut concerner plusieurs thèmes. Champ : Accords et avenants, base provisoire 2025.
Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS.

Tableau 3 - Les accords selon leur mode de conclusion (hors ceux ne traitant que d'épargne salariale)

	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés	
	2025 provisoire	Répartition	2025 provisoire	Répartition
Accords signés par des délégués syndicaux	41	54%	5	16%
Accords signés par des salariés ou élus mandatés	8	11%	3	9%
Accords signés par des élus non mandatés	8	11%	6	19%
Accords par ratification au 2/3	19	25%	18	56%
Total	**76**	**100%**	**32**	**100%**

La somme des accords ne correspond pas forcément au total en raison des modes de conclusion indéterminés.
Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale, base provisoire 2025.
Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS.

Tableau 4 - Répartition des accords entre les principaux secteurs d'activité

Nomenclature NAF 21 postes	Toutes entreprises		Dont moins de 50 salariés		Effectifs salariés
	2025 provisoire	Répartition	2025 provisoire	Répartition	2024
Santé humaine et action sociale	14	18%	3	9%	14%
Autres activités de services	13	17%	-	-	3%
Construction	12	16%	9	28%	10%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10	13%	8	25%	4%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	10	13%	3	9%	17%
Transport et entreposage	4	5%	2	6%	6%
Prod. et distr. d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	3	4%	2	6%	1%
Administration publique	3	4%	-	-	13%
Activités financières et d'assurance	2	3%	1	3%	2%
Activités de services administratifs et de soutien	2	3%	1	3%	4%
Information et communication	1	1%	1	3%	1%
Hébergement et restauration	1	1%	1	3%	6%
Agriculture, sylviculture et pêche	1	1%	1	3%	5%
Industrie manufacturière	-	-	-	-	5%
Enseignement	-	-	-	-	7%
Activités immobilières	-	-	-	-	1%
Arts, spectacles et activités récréatives	-	-	-	-	0%
Industries extractives	-	-	-	-	0%
Prod. et distr. Eau; assainissement, gestion déchets, dépollution	-	-	-	-	1%
Activités extraterritoriales	-	-	-	-	0%
Total	**76**	**100%**	**32**	**100%**	**100%**

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets/Seve-OS (base provisoire 2025).

Note de lecture : 18 % des accords signés en 2025 l'ont été dans le secteur de la santé humaine action sociale.
Ce taux est de 9 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le secteur regroupe 14 % des salariés du département de Haute-Corse.

Le comité social et économique

Si les accords collectifs dessinent le cadre des règles au sein de l'entreprise, leur concrétisation et leur suivi reposent sur un acteur incontournable du terrain : **le Comité Social et Économique (CSE).**
Lorsqu'il est présent, le CSE peut jouer un rôle important dans le passage du texte à la pratique, en contribuant à l'information des salariés, au suivi de certaines mesures et à la fluidité du dialogue social dans l'entreprise. Il constitue ainsi, dans les entreprises qui en disposent, un interlocuteur privilégié pour accompagner la mise en œuvre de ces accords.

Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre en place un comité social et économique (CSE) dès lors qu'elles atteignent ce seuil durant 12 mois consécutifs (article L. 2311-2 du Code du travail)

Cette instance de dialogue réunit 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 quatre ans.

Ses prérogatives varient selon la taille de l'entreprise.

- **Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés**, les élus du CSE agissent comme les porte-parole des salariés à travers plusieurs missions précises :
  - Les réclamations individuelles et collectives : Ils transmettent à l'employeur les demandes des salariés concernant les salaires, l'application du Code du travail, les horaires, les congés ou les conditions de travail.
  - Le dialogue mensuel formalisé : l'employeur a l'obligation de recevoir les membres du CSE au moins une fois par mois. Les élus remettent leurs demandes par écrit à l'avance, et l'employeur doit également y répondre par écrit.
  - La santé, la sécurité et les conditions de travail : ils veillent à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Ils peuvent notamment déclencher une alerte en cas de danger grave et imminent ou participer à des enquêtes après un accident du travail.

- **Si l'entreprise franchit le seuil des 50 salariés, les attributions du CSE s'élargissent considérablement :**
  - L'information et la consultation : le CSE est régulièrement informé et consulté sur différents sujets concernant notamment la situation économique et financière de l'entreprise, ses orientations stratégiques, ainsi que la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

  - La gestion des activités sociales et culturelles : le CSE peut gérer ou participer à la gestion des activités sociales et culturelles destinées aux salariés et, selon les cas, à leur famille : activités culturelles ou sportives, vacances, loisirs, etc.

  - La santé, la sécurité et les conditions de travail : dans les entreprises et établissements répondant aux conditions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit notamment être mise en place.

Pour en savoir plus :
Comité social et économique : comment mettre en place ou renouveler son CSE ?

En Corse, au 22 janvier 2026, **1 501 entreprises sont assujetties à l'obligation de constituer un Comité social et économique (encadré page 9).** Parmi ces entreprises, 1 360 emploient entre 11 et moins de 50 salariés et 141 comptent 50 salariés ou plus.

Les entreprises assujetties en 2026

	Corse-du-Sud	(%)	Haute-Corse	(%)	Total	(%)
Entreprises assujetties	**662**	**100,0%**	**839**	**100,0%**	**1501**	**100,0%**
Entreprises avec CSE	151	22,8%	147	17,5%	**298**	**19,9%**
Entreprises avec PV de carence	137	20,7%	186	22,2%	**323**	**21,5%**
Entreprises hors délais	374	56,5%	506	60,3%	**880**	**58,6%**

Source : logiciel métier système unifié de l'inspection du travail. (Date d'extraction au 22 janvier 2026). Champ du secteur privé.

Les entreprises de 11 à moins de 50 salariés en 2026

	Corse-du-Sud	(%)	Haute-Corse	(%)	Total	(%)
Entreprises assujetties	**590**	**100,0%**	**770**	**100,0%**	**1360**	**100,0%**
Entreprises avec CSE	93	15,8%	97	12,6%	190	**14,0%**
Entreprises avec PV de carence	132	22,4%	175	22,7%	307	**22,6%**
Entreprises hors délais	365	61,9%	498	64,7%	863	**63,5%**

Les entreprises de 50 salariés et plus en 2026

	Corse-du-Sud	(%)	Haute-Corse	(%)	Total	(%)
Entreprises assujetties	**72**	**100,0%**	**69**	**100,0%**	**141**	**100,0%**
Entreprises avec CSE	58	80,6%	50	72,5%	**108**	**76,6%**
Entreprises avec PV de carence	5	6,9%	11	15,9%	**16**	**11,3%**
Entreprises hors délais	9	12,5%	8	11,6%	**17**	**12,1%**

Source : logiciel métier système unifié de l'inspection du travail. (Date d'extraction au 22 janvier 2026). Champ du secteur privé.

Depuis 2021, **41,4 % des entreprises ont organisé des élections professionnelles au moins une fois**.
Concrètement, sur les 621 entreprises ayant engagé ce processus :

- 298 entreprises (soit 19,9 % du total des entreprises assujetties) disposent désormais d'un CSE élu;
- 323 entreprises (soit 21,5 % du total des entreprises assujetties) font face à un procès-verbal de carence, traduisant l'absence de candidats malgré la tentative de mise en place.

La part d'entreprises disposant d'un CSE est fortement corrélée à la taille de l'entreprise : elle atteint 76,6 % dans les entreprises de 50 salariés et plus, contre 14,0 % dans celles de 11 à moins de 50 salariés. Ces chiffres soulignent un défi persistant au sein du tissu économique insulaire, composé majoritairement de petites unités, où la mise en place du dialogue social demeure plus complexe.

À l'inverse, **880 entreprises (soit 58,6 % du total des entreprises assujetties) se trouvent actuellement hors délais.** Concernant les entreprises hors délais, plusieurs raisons structurelles et opérationnelles se cumulent. D'une part, la méconnaissance de la règlementation et le manque de ressources RH freinent souvent les très petites entreprises proches du seuil de 11 salariés. D'autre part, la démarche est parfois perçue comme lourde ou source de tensions, ce qui conduit à la reporter en l'absence de demande des salariés ou de contrôle.

Favoriser le dialogue social dans les entreprises corses

L'inspection du travail accompagne les entreprises et les salariés dans la mise en place et le bon fonctionnement des comités sociaux et économiques (CSE). **En 2026, les agents de contrôle sont intervenus à 123 reprises sur des sujets liés à l'organisation des élections professionnelles ou au fonctionnement des CSE, contre 106 interventions en 2025, témoignant d'une mobilisation croissante.**

L'action de l'inspection du travail privilégie avant tout l'information et la régularisation : l'objectif est en effet que les élections débouchent sur la désignation d'élus et non sur des situations de carence.

Afin de favoriser l'exercice du droit de représentation des salariés, la DREETS de Corse transmet également trois fois par an aux organisations syndicales la liste des entreprises dans lesquelles les élections ont abouti à un procès-verbal de carence, afin de faciliter l'identification de candidats. Le recours à la voie pénale demeure une mesure de dernier ressort, réservée aux situations dans lesquelles l'employeur s'abstient délibérément et de manière répétée d'organiser les élections professionnelles malgré les démarches engagées.

L'année 2027 constituera un enjeu particulier, puisqu'elle correspondra au troisième cycle électoral des CSE depuis leur généralisation en 2019, après les renouvellements intervenus en 2023. Cette échéance représente une opportunité importante pour renforcer durablement la représentation des salariés et la qualité du dialogue social dans les entreprises corses.

Précisions méthodologiques

Commentaires sur le tableau 1 : Données générales sur les accords

Le bilan annuel des accords de l'année n est établi sur la base d'un fichier extrait par la DARES de la base D@ccord au premier trimestre de l'année n+1. Ce fichier est constitué de « données provisoires » de l'année n. En effet, au cours de l'année n+1, des accords relatifs à l'année n continuent à être saisis dans la base des accords et ne sont de fait pas observables au 31 décembre de l'année n.
Les données consolidées (« définitives ») de l'année n ne sont disponibles qu'en début d'année n+2.

Les entreprises concernées sont les unités déposantes qui ont déposé l'accord dans le département étudié, même si le périmètre d'application de l'accord peut être plus large que le département ou plus étroit que celui de l'entreprise ou de l'établissement déposant. **L'unité déposante peut être une entreprise mono-établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise. L'unité déposante peut appartenir ou non à un groupe, une UES**.
Dans le bilan des accords, les unités déposantes sont assimilées à des « entreprises ».
La taille attribuée à l'unité repose sur l'effectif renseigné dans D@ccord la concernant (en ordre décroissant groupe-UES, groupement, entreprise, établissement). Si aucun de ces effectifs n'est renseigné, il est retenu par défaut l'effectif concerné par le texte, s'il y est mentionné.

La mise en place à partir du 28 mars 2018 de la téléprocédure a profondément modifié le mode d'enregistrement des textes. Ce sont dorénavant les entreprises (plus précisément l'établissement de l'entreprise qui dépose l'accord, autrement dit « unité déposante ») qui saisissent directement sur le portail de téléprocédure une partie des informations relatives à l'unité déposante et au texte enregistré. Les unités départementales doivent ensuite compléter et valider cette saisie.
Les accords étudiés dans le bilan annuel 2025 des accords (bilan établi en 2026) sont les accords et avenants, à l'exclusion des « autres textes » saisis dans la base D@ccord (adhésions, dénonciations, PV de désaccords, décisions unilatérales,...) dont les dépôts par les entreprises sont jusqu'à présent non exhaustifs.

Les tableaux distinguent systématiquement **les entreprises de moins de 50 salariés** de la totalité des entreprises. Eu égard au nombre assez faible d'accords hors épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés et aux marges d'erreurs sur les effectifs des entreprises dans les petites tranches d'effectifs des entreprises, les informations relatives aux accords dans les différentes tranches d'effectifs en dessous de 50 salariés (1 à moins de 11, 11 à 20 et 21 à 49 salariés) ne sont renseignées, dans l'espace « commentaire » sous les tableaux II et III, que lorsque le nombre d'accord dans la tranche est au moins égal à 4.

Commentaires sur le tableau 2 : Les accords par principales thématiques

Un accord peut porter sur plusieurs thématiques. Aussi le nombre total de fois où les différents thèmes (salaires, temps de travail, égalité professionnelle,...) sont abordés dans les accords est supérieur au nombre d'accords. Les thèmes des accords correspondent et dépendent des rubriques existantes dans l'outil de saisie des accords. Les regroupements d'accords en "grands thèmes" sont également prédéfinis (par exemple : les accords de télétravail sont regroupés dans le grand thème "condition de travail").
La documentation fournie avec la base statistique comporte un tableau de correspondance.

Commentaires sur le tableau 3 : Mode de conclusion des accords

La très grande majorité des accords hors épargne salariale est signée par des délégués syndicaux.
Il n'est pas fait la distinction entre les accords « majoritaires » et « minoritaires » compte tenu du manque de fiabilité de la saisie relative à cette distinction. (Pour rappel, tous les accords sont majoritaires à partir du 1 er mai 2018). Les données relatives aux **propensions à signer** des organisations syndicales ne sont produites que lorsque le nombre d'accords signés est suffisamment significatif pour calculer cette propension (plus de 3 accords signés).

Commentaires sur le tableau 4 : Les accords par secteur d'activité

La colonne « Effectifs salariés » donne la ventilation des salariés parmi les 21 activités de la NAF.
À noter que les salariés des particuliers employeurs ne sont pas pris en compte mais que l'emploi public l'est, principalement dans les rubriques« Administration publique », « Enseignement », « Santé humaine ».

Commentaires sur le tableau 5 : Les accords par branche professionnelle

Il s'agit de mettre en rapport les accords (hors ceux portant sur l'épargne salariale) avec les branches professionnelles (au sens convention collective) dont ils relèvent avec leurs caractéristiques (nombre d'établissements de la branche et effectifs salariés de la branche).

SEVE-OS
SERVICE STATISTIQUE, ÉTUDE VEILLE ÉCONOMIQUE ET OBSERVATION SOCIALE DE LA DREETS DE CORSE

Retrouvez toutes nos publications sur le site :
corse.dreets.gouv.fr

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
2 chemin de Loretto - CS 10332, 20180 Ajaccio cedex 1
https://corse.dreets.gouv.fr