

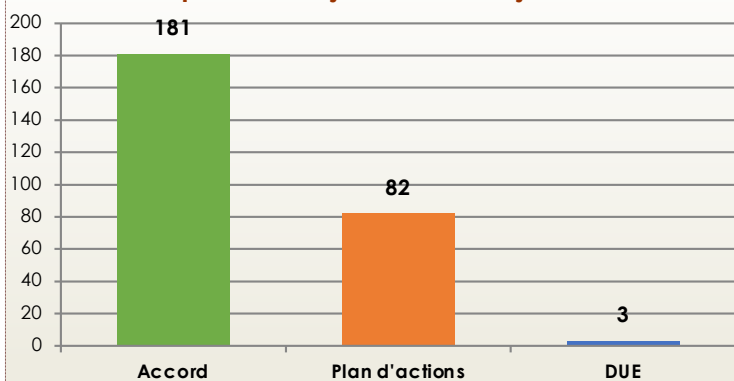
# La négociation collective relatives aux conditions de travail dans l'Hérault

Les partenaires sociaux au sein de l'Observatoire d'Analyse et d'Appui au Dialogue Social et la Négociation de l'Hérault (ODDS 34), ont initié en 2024 un nouveau projet départemental relatif aux **pratiques de négociation et de concertation sur les conditions de travail et la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle** dans les entreprises de moins de 250 salariés du département.

Ce projet a pour but d'identifier les pratiques innovantes ainsi que les **leviers et les freins à la négociation** sur les conditions de travail afin de construire des outils et des actions destinés à le faciliter.

La première partie du projet a consisté en une analyse des textes déposés par les entreprises de l'Hérault de moins de 250 salariés entre janvier 2022 et juin 2024 relatifs aux conditions de travail et a donné lieu à ce document de synthèse.

## TYPOLOGIE DES 266 TEXTES déposés entre janvier 2022 et juin 2024

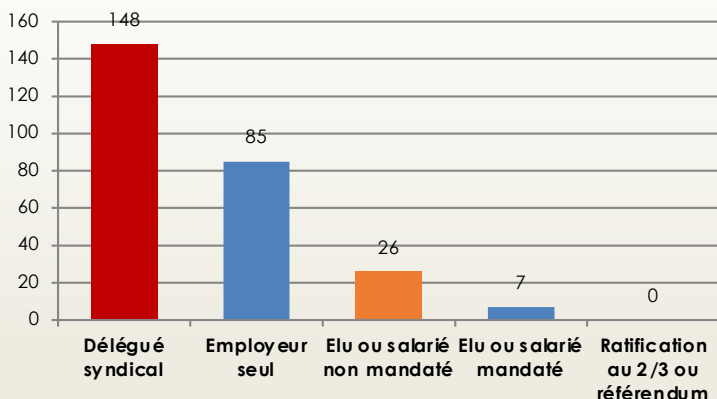


L'extraction par la DDTESPP 34 des textes déposés en lien avec les conditions de travail a permis d'obtenir une liste de 266 textes.

Parmi ces 266 textes :

- **68%** sont des accords collectifs négociés par l'employeur avec des délégués syndicaux ou élus du CSE
- **30%** des plan d'actions faisant suite à des accords égalité professionnelle
- **2%** des Décisions Unilatérales de l'Employeur (DUE)

## MODE DE CONCLUSION DES 266 TEXTES déposés entre janvier 2022 et juin 2024



Les modalités de conclusion des textes sont variées.

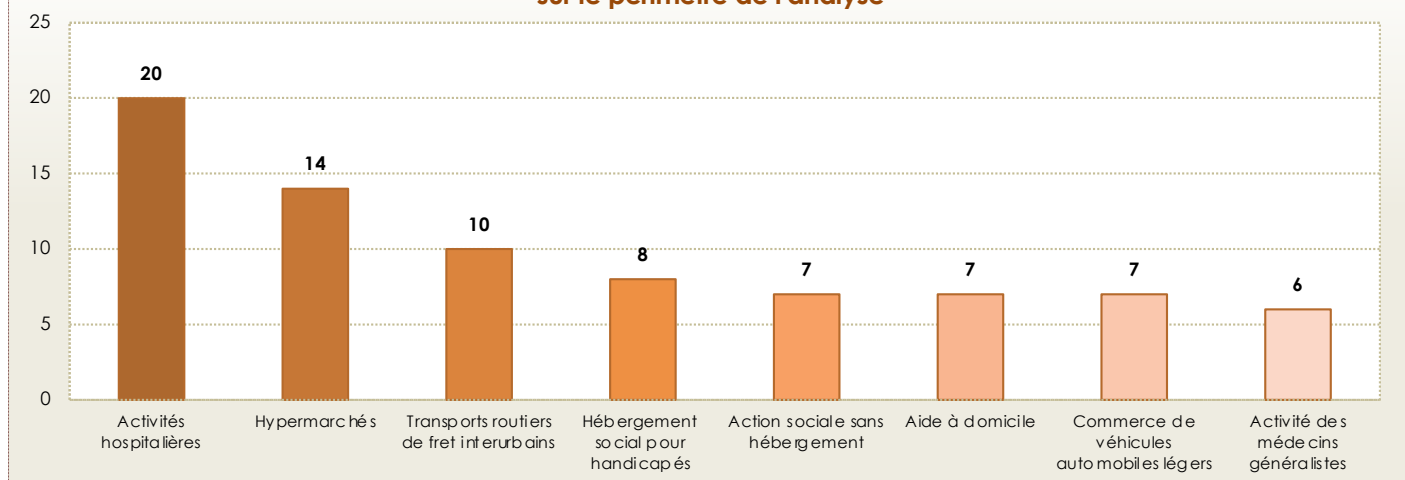
Toutefois, la grande majorité des accords liés aux conditions de travail ont été négociés avec des **délégués syndicaux (82% des accords)**.

Si les élus ou salariés non mandatés ou mandatés ont la possibilité de négocier des accords liés aux conditions de travail, ils ne représentent que 14% et 4% des accords déposés.

Par ailleurs, les textes signés par l'employeur uniquement (32% des textes) regroupent l'ensemble des **plans d'actions et les DUE** déposés.

Il est à noter que la modalité de conclusion d'accord par référendum ou au 2/3, rendue possible par les ordonnances travail de 2017, n'a pas été mise en œuvre pour la négociation de textes relatifs aux conditions de travail.

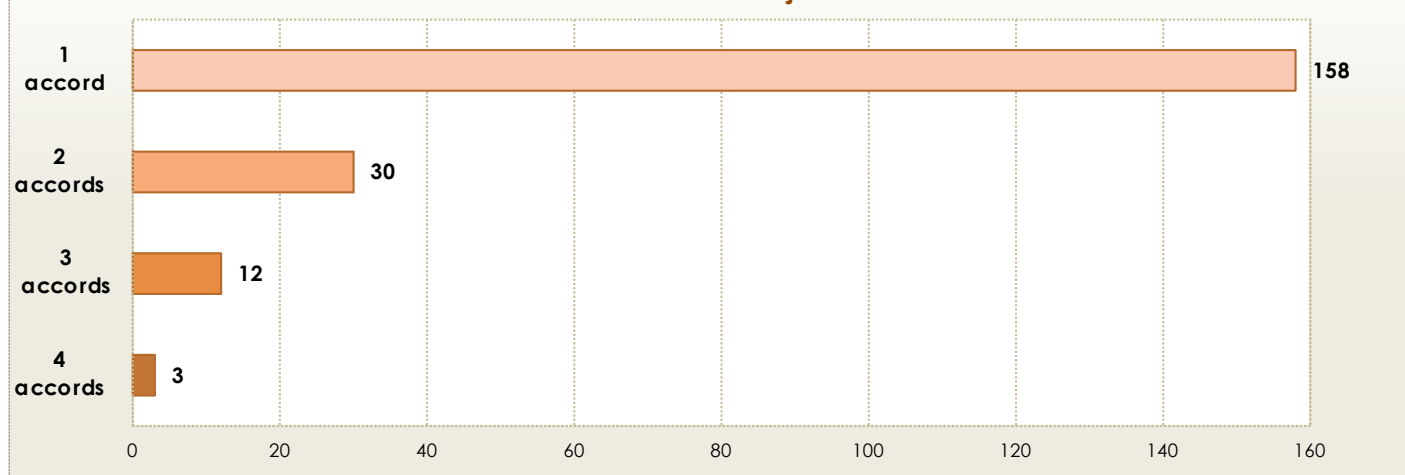
### SECTEUR D'ACTIVITE DES ENTREPRISES AYANT LE PLUS DEPOSE DE TEXTES sur le périmètre de l'analyse



Tous les secteurs d'activités sont représentés au sein des entreprises < 250 salariés ayant déposé un accord lié aux conditions de travail. Cependant, il est à noter que certains textes concernent de manière plus importante des salariés travaillant dans :

- Les secteurs sanitaires, sociaux, et médico-sociaux
- Les secteurs du commerce
- Le secteur du transport routier

### NOMBRE D'ACCORDS SSCT DEPOSES PAR LES 200 ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIES Entre Janvier 2022 et juin 2024

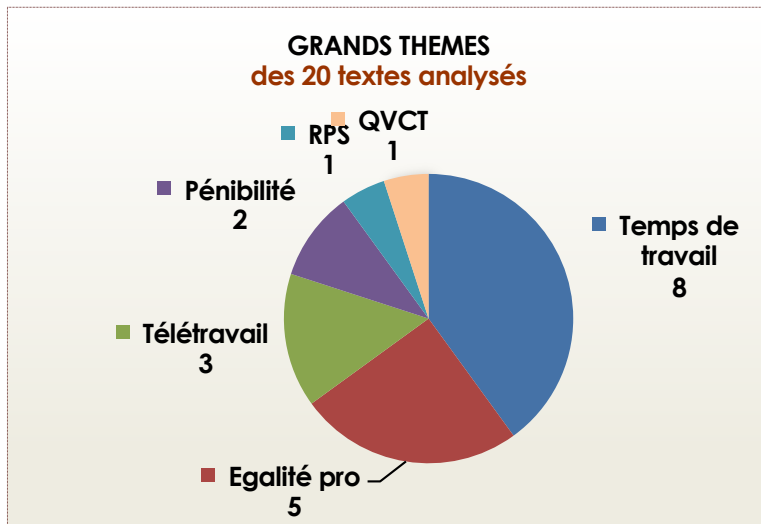


Les 266 textes analysés ont été déposés par 200 entreprises.

En ce sens, **22% des entreprises ont déposé plus d'un accord en lien avec les conditions de travail** relevant ainsi une **dynamique de négociation plus forte et plus pérenne dans le temps**

# Focus sur 20 accords déposés

Parmi les 266 accords, 20 accords ont été sélectionnés et analysés plus précisément au vu de certains points qualitatifs tant dans les **mentions relatives au processus de négociation**, les **populations spécifiques** que le **contenu des dispositions** prises sur l'amélioration des conditions de travail.



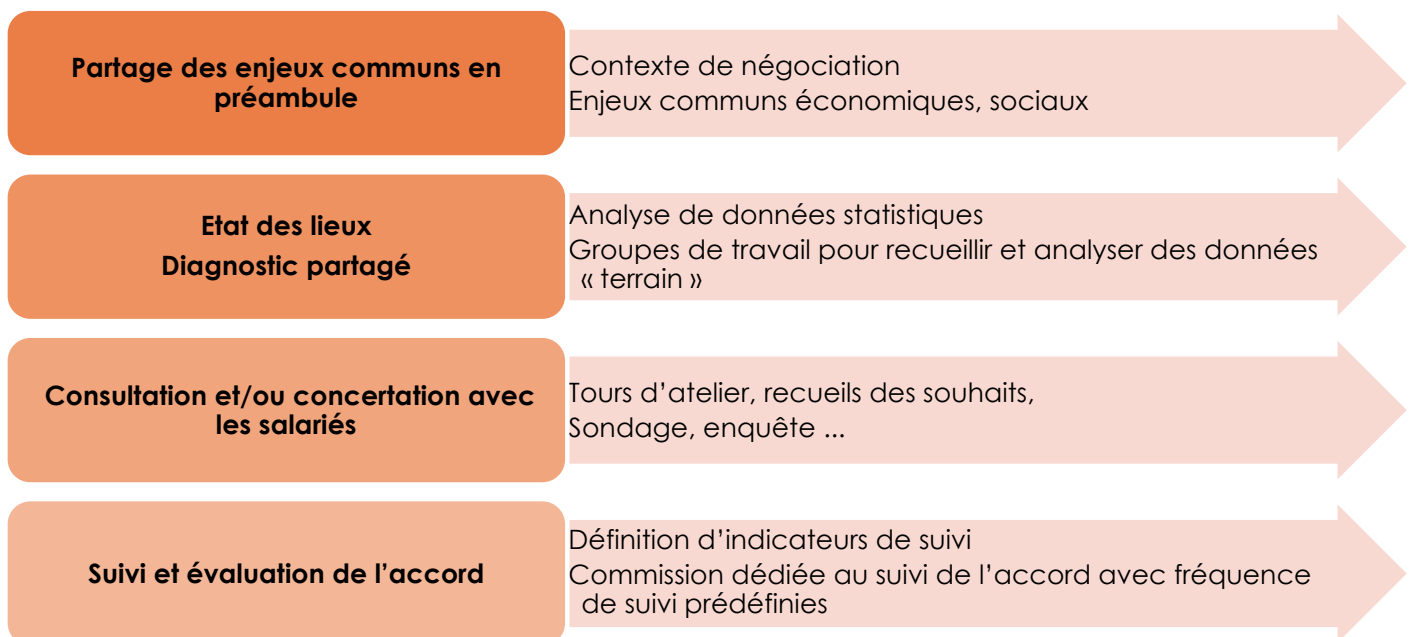
Si les conditions de travail, sont prises en compte dans certains accords spécifiques (accord RPS ou pénibilité) elles sont également largement abordées dans des accords liés :

- Au temps de travail
- A l'égalité professionnelle
- Au télétravail
- A la QVCT

En ce sens, les conditions de travail sont **prises en considération dans différents sujets de négociation comme fil conducteur et préoccupation majeure par les acteurs de la négociation.**

## Des processus de concertation et de négociation explicités

Certains des 20 accords explicitent le processus de concertation et de négociation suivi. Quelques bonnes pratiques de concertation et négociation sont à relever :



## Des populations spécifiquement accompagnées

Certains accords abordent la question des conditions de travail en fonction des **besoins spécifiques selon les catégories de population**.

Dispositions Populations	Télétravail - Modalités spécifiques	Aménagement du temps de Travail	Jours d'absences autorisés payés	Aménagement du poste de travail	Dons de jours entre salariés
<b>Travailleurs en situation de Handicap</b>	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Aidants Familiaux</b>	✓	✓	✓		
<b>Femmes enceintes / Parentalité</b>	✓	✓	✓		
<b>Travailleurs de nuit</b>		✓		✓	
<b>Seniors</b>		✓		✓	

## Des dispositions particulières adaptées aux besoins des entreprises

D'autres accords prévoient des **dispositions spécifiques liées à leurs activités**.

<b>Accord « RPS »</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des acteurs clés internes et externes</li> <li>• Actions de sensibilisation, formation des managers ...</li> <li>• Dispositifs spécifiques pour les « Lanceurs d'Alerte »</li> </ul>
<b>Accords « Pénibilité »</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement du temps de travail lors d'horaires décalés</li> <li>• Adaptation matérielle, études de poste, formations « Prévention »</li> <li>• Compensation pénibilité : repos compensateurs pour les titulaires de CSP, études prioritaires des demandes de formation ou de temps partiel</li> </ul>
<b>Accords « Egalité professionnelle »</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagements d'horaire (parentalité, grossesse, saisonnalité ...)</li> <li>• Changement de lieu de travail en cas de violence conjugale</li> </ul>
<b>Accords « Télétravail »</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôle de conformité des lieux d'exécution du télétravail sur demande</li> <li>• Formation sur l'ergonomie du poste et les équipements techniques</li> <li>• Formation « gestion des situations de Télétravail » pour les managers</li> </ul>
<b>Accords « Temps de travail » et « QVCT »</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions de prévention des risques professionnels (formation, atelier, entretien ...)</li> <li>• Actions de développement des relations entre collaborateurs (séminaire, baromètre, vis ma vie ...)</li> </ul>

### En conclusion

Les conditions de travail sont un des enjeux majeurs des années à venir notamment au vu de l'intensification du travail et de l'allongement de la vie au travail. Attractivité, fidélisation, maintien dans l'emploi sont des thématiques à aborder avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Les conditions de travail sont une des clés pour y parvenir mais le nombre d'accords collectifs les concernant reste limité. Accompagner les acteurs du dialogue social des entreprises de l'Hérault dans la concertation et la négociation sur les conditions de travail permettra de répondre à ces enjeux.