

# Les grèves en 2018

## Des arrêts de travail portés par le secteur des transports

En 2018, 1,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, une proportion en diminution de 0,4 point par rapport à 2017. Ces entreprises emploient 23 % des salariés du champ.

En revanche, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1000 salariés augmente nettement en 2018 (+51 %) et s'établit à 107. Cette intensification de la conflictualité provient essentiellement des transports, traversés par d'importants mouvements sociaux. La part d'entreprises ayant connu une grève reste toutefois la plus forte dans l'industrie et la plus faible dans la construction.

Les rémunérations demeurent le premier motif d'arrêt collectif de travail. Elles sont citées par 57 % des entreprises qui ont connu une grève en 2018, soit 17 points de plus qu'en 2017.

### Une nette intensification de la conflictualité en entreprise

En 2018, 1,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole connaissent un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, quels que soient leur durée et le nombre de participants (encadré 1, tableau 1, encadré 2) [1]. Cette proportion est en baisse par rapport à 2017 (-0,4 point). Les grèves sont plus fréquentes dans les entreprises de grande taille (30 % dans celles de 500 salariés ou plus, contre 0,4 % dans celles de 10 à 49 salariés) ainsi que dans le secteur de l'industrie (3,1 %, contre 0,2 % dans la construction).

L'intensité des grèves, estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y ont participé (encadré 1), augmente toutefois fortement en 2018. Elle est de 107 journées

individuelles non travaillées (JINT) pour 1000 salariés, soit une hausse de 51 % par rapport à 2017 (71 JINT) (graphique 1). La progression est également importante dans les entreprises connaissant au moins un arrêt collectif de travail (457 JINT en 2018 après 296 en 2017, soit +54 %, tableau 2). La part des salariés qui travaillent dans une entreprise concernée par au moins une grève, qui atteint 23,4 % de salariés, est en revanche restée quasi stable par rapport à 2017.

### Des revendications en majorité sur des sujets extérieurs à l'entreprise

Plusieurs mouvements sectoriels et interprofessionnels ponctuent l'année 2018. Le 30 janvier et le 15 mars, les syndicats CGT-FO, CGT, CFDT, CFE-CGC, Unsa et SUD appellent à la grève dans les Ehpad, ainsi que dans l'aide et les soins à domicile. Ils demandent des effectifs et des moyens financiers supplémentaires mais aussi une amélioration des conditions de travail. Le 22 mars, la fonction publique, notamment l'éducation nationale et la santé, est appelée à la grève par la CGT, la CGT-FO, la CFTC, Solidaires, la FA-FP et la CFE-CGC pour protester contre l'annonce de la suppression de 120 000 postes, le rétablissement du jour de carence et le gel de la valeur du point d'indice des salaires. Ce mouvement est rejoint par des agents de la SNCF (appelés par Sud et l'Unsa) et de la RATP (appelés par la CGT, l'Unsa et Sud), contestant la réforme ferroviaire et en particulier l'abandon du statut de cheminot à l'embauche. Les syndicats de la RATP dénoncent également le manque d'effectifs et le risque de voir leur entreprise privatisée.

La CGT et Solidaires appellent à une journée de mobilisation interprofessionnelle le 19 avril pour la « convergence des luttes », portée par des cheminots, des fonctionnaires, des agents de l'enseignement supérieur, des personnels travaillant en Ehpad, des étudiants. Le 22 mai, tous les

**TABLEAU 1 | Entreprises ayant déclaré au moins une grève par secteur et par taille**

En % d'entreprises

	2017	2018
<b>Secteur d'activité</b>		
<b>Industrie</b> .....	<b>3,8</b>	<b>3,1</b>
<i>Dont : fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i> .....	2,5	1,6
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i> .....	5,3	4,1
<i>fabrication de matériels de transport</i> .....	15,7	15,5
<i>fabrication d'autres produits industriels</i> .....	3,2	2,1
<i>industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i> .....	6,7	9,2
<b>Construction</b> .....	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>
<b>Commerce, transports, hébergement et restauration</b> .....	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>
<i>Dont : commerce ; réparation automobiles et motocycles</i> .....	0,4	0,6
<i>transports et entreposage</i> .....	3,0	2,1
<i>hébergement et restauration</i> .....	NR	NR
<b>Autres services</b> .....	<b>2,4</b>	<b>1,8</b>
<i>Dont : information et communication</i> .....	1,1	1,4
<i>activités financières et assurance</i> .....	3,9	2,0
<i>activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien</i> .....	0,8	0,8
<i>enseignement, santé humaine et action sociale</i> .....	4,2	3,4
<i>autres activités de services</i> .....	2,7	0,9
<b>Taille</b>		
10 à 49 salariés .....	0,6	0,4
50 à 99 salariés .....	3,3	1,9
100 à 199 salariés .....	6,8	5,7
200 à 499 salariés .....	13,7	11,7
500 salariés ou plus .....	32,2	30,0
<b>Ensemble</b> .....	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>

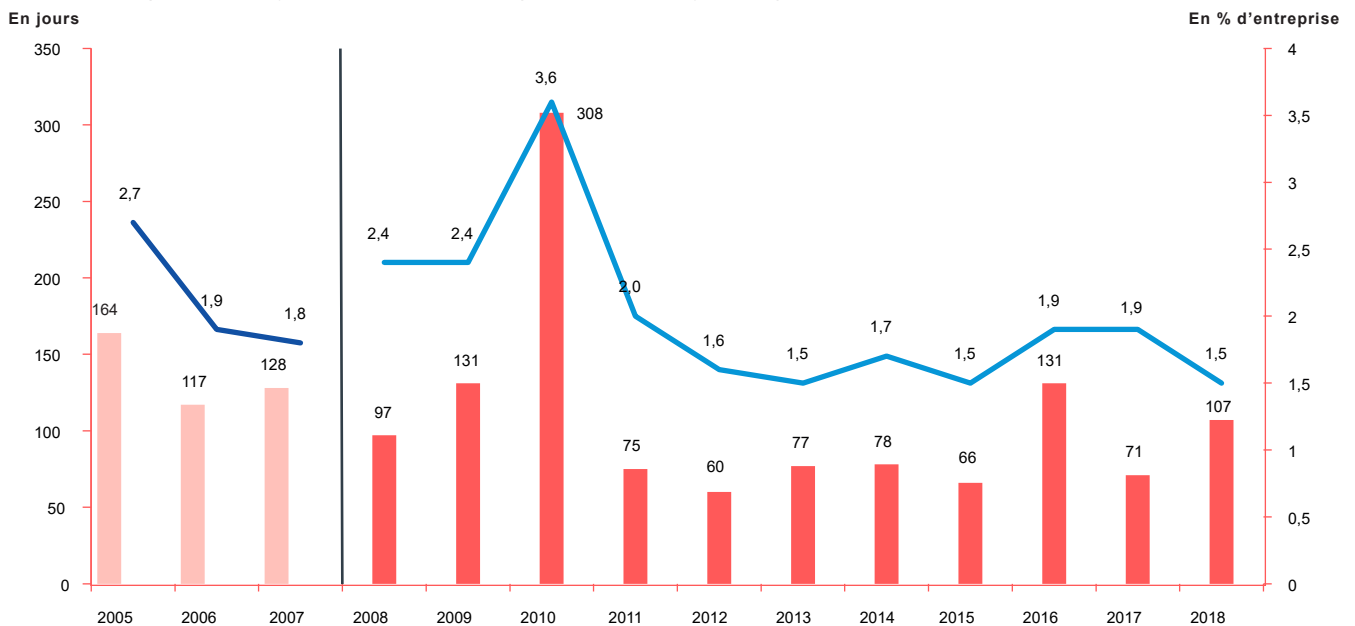
NR: non représentatif; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture: dans l'industrie, 3,1 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2018 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

**GRAPHIQUE 1 | Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2018\***



\* A partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture: en 2018, 1,5 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 107 jours pour 1000 salariés.

Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

**TABLEAU 2 | Conflictualité selon le secteur d'activité**

	Industrie		Construction		Commerce, transports, hébergement et restauration		Dont : transport et entreposage		Autres services		Ensemble	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
JINT / 1000 salariés	134	145	12	4	96	219	304	760	33	25	71	107
Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	3,8	3,1	0,6	0,2	0,9	0,8	3,0	2,1	2,4	1,8	1,9	1,5
JINT/1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	397	442	150	91	369	826	590	1509	163	129	296	457
Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)	33,9	32,8	8,0	4,4	26,1	26,5	51,6	50,4	20,1	19,4	24,0	23,4

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 145 jours pour 1000 salariés en 2018. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 442 jours pour 1000 salariés. 32,8 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

syndicats de la fonction publique appellent à la grève, reprenant les revendications du 22 mars, auxquelles s'ajoutent des demandes plus sectorielles (par exemple, davantage de moyens humains et financiers pour les hôpitaux et services sociaux, la protection du statut des salariés des industries gazières et électriques).

Une nouvelle mobilisation interprofessionnelle a lieu le 9 octobre, à l'appel de la CGT, CGT-FO, Solidaires, l'UNL, l'UNEF et plusieurs organisations de retraités, pour protester contre la politique sociale du gouvernement et demander une meilleure revalorisation des pensions de retraite après la hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG) appliquée en janvier 2018. La fin de l'année est marquée par le début du mouvement dit des « gilets jaunes », qui prend surtout la forme de rassemblements et de blocages, peu souvent à l'origine de grèves. C'est dans ce contexte que la CGT lance une journée de mobilisation interprofessionnelle le 14 décembre, afin d'obtenir une augmentation du pouvoir d'achat, des pensions de retraite et des prestations sociales.

En 2018 comme en 2017, les revendications portant sur des motifs extérieurs à l'entreprise (interprofessionnels ou sectoriels) sont majoritaires dans les entreprises ayant connu au moins une grève au cours de l'année (65 %, tableau 3). Elles sont toutefois un peu moins fréquentes qu'en 2017 (71 %). Les entreprises signalent un peu plus souvent au moins un motif de grève qui leur est propre (49 % en 2018, contre 44 % en 2017) et la part des entreprises connaissant des conflits à la fois pour des motifs internes et externes est quasi stable sur les deux années (autour de 15 %).

### Davantage de conflictualité en cas de présence de délégués syndicaux et de négociations

La présence et les moyens d'action des instances de représentation du personnel conditionnent en grande partie la négociation collective et les arrêts collectifs de travail, qui sont

les principaux moyens d'interaction formalisés avec la direction des entreprises. La grève peut représenter un moyen pour peser sur des négociations collectives et des négociations peuvent être entamées à la suite d'un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Les entreprises qui disposent d'au moins un délégué syndical connaissent davantage de grèves<sup>1</sup>. C'est également le cas des entreprises ouvrant des négociations en plus des thèmes obligatoires ou faisant l'objet d'incitations à négocier.

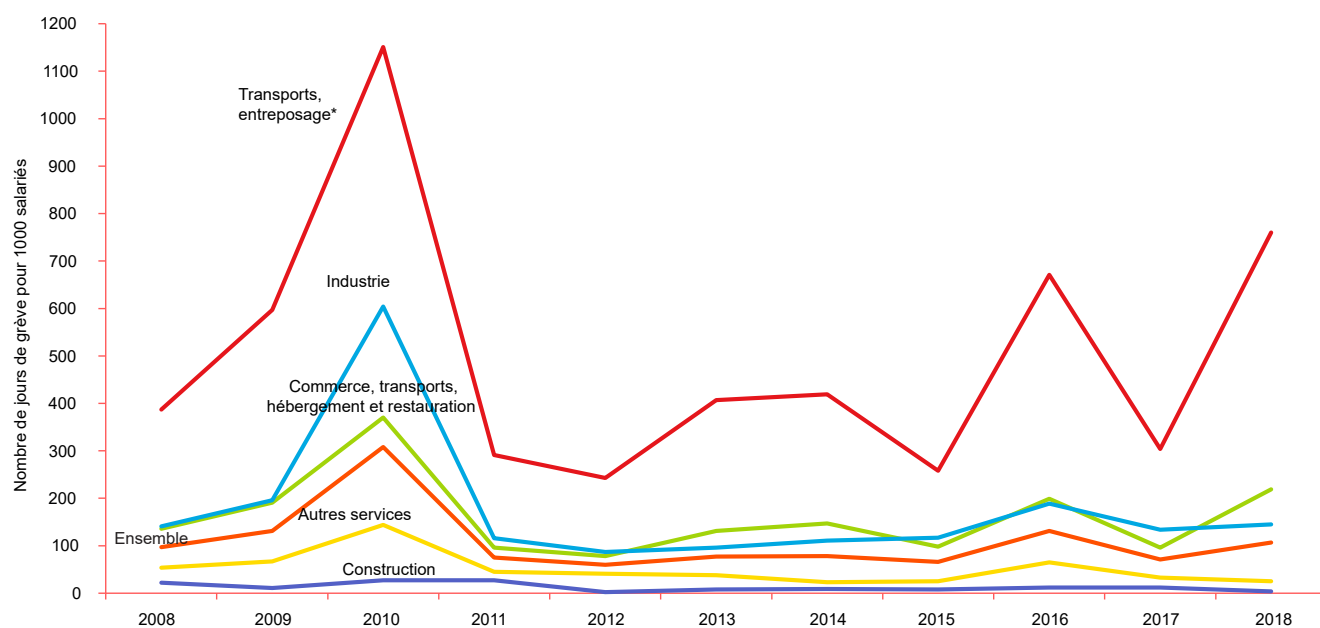
En 2018, parmi les entreprises ayant connu au moins une grève, 85 % comptent un délégué syndical (avec ou sans représentants élus), soit 7 points de plus que l'année précédente. Ce lien plus fort entre présence de délégué syndical et occurrence d'au moins un arrêt collectif de travail pourrait s'expliquer en partie par le fait que les grèves ont été un peu moins fréquentes qu'en 2017 et un peu plus centrées sur des motifs internes à l'entreprise. Par ailleurs, 82 % des entreprises confrontées à au moins un arrêt collectif de travail ont ouvert des négociations collectives [2]. À l'inverse, parmi les entreprises qui n'ont pas connu de grève en 2018, 11 % comptent un délégué syndical et 14 % ont entamé des négociations.

### Des grèves souvent liées aux revendications salariales

57 % des entreprises concernées par au moins une grève en 2018 ont connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations (tableau 4). Ce motif de grève augmente nettement par rapport à l'année précédente (+17 points). Les conditions de travail sont le deuxième thème le plus souvent cité (28 %, après 26 % en 2017). Viennent ensuite l'emploi (15 %, après 14 %) et le temps de travail (13 % après 10 %).

<sup>1</sup> Résultats d'une régression logistique dans laquelle la probabilité d'occurrence d'un arrêt collectif de travail est expliquée en contrôlant les effets de la taille, du secteur d'activité, des instances de représentation du personnel de l'entreprise et du nombre de thèmes abordés en négociation collective. L'enquête appréhende la tenue de négociation(s) collective(s) et la présence d'un épisode de grève en cours d'année. Elle ne permet toutefois pas d'établir le caractère consécutif, ni le lien éventuel, entre ces événements.

**GRAPHIQUE 2 | Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité**



\* Les « Transports et entreposage » sont également compris dans le nombre de jours grève pour 1 000 salariés du « Commerce, transports, hébergement et restauration ».

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 145 jours pour 1 000 salariés en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

**TABLEAU 3 | Types de grève selon le secteur d'activité**

		Industrie		Construction		Commerce, transports, hébergement et restauration		Dont : transport et entreposage		Autres services		Ensemble	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Entreprises ayant connu au moins une grève pour motif(s)...	...interne(s) exclusivement	26	38	NR	NR	42	57	26	48	28	25	29	35
	...à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	22	17	NR	NR	18	13	24	19	9	13	15	14
	...sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	51	45	NR	NR	41	30	50	33	63	62	56	51

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 38 % des entreprises de l'industrie ayant connu grève ou débrayage en 2018 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

## Dans l'industrie, des grèves moins fréquentes mais plus intenses

En 2018, 3,1 % des entreprises ont connu au moins une grève dans le secteur de l'industrie (tableau 1). Cette proportion baisse de 0,7 point par rapport à 2017 mais reste bien plus élevée que dans les autres secteurs. En revanche, le nombre de JINT pour 1 000 salariés y augmente, passant de 134 jours en 2017 à 145 en 2018 (tableau 2, graphique 2). Il en est de même sur les seules entreprises industrielles ayant connu au moins une grève (397 jours en 2017, puis 442 en 2018, tableau 2).

En 2018, les motifs de grève dans l'industrie sont moins centrés sur des revendications exclusivement extérieures à l'entreprise (45 %, contre 51 % l'année précédente, tableau 3) et davantage sur des raisons uniquement internes (38 %, contre 26 % en 2017).

Les salaires occupent une place majeure dans les revendications des salariés de l'industrie : ils touchent deux tiers des entreprises ayant connu au moins une grève en 2018 (tableau 4). Cette proportion est en forte augmentation par rapport à 2017 (+ 21 points). Les thèmes de l'emploi et des conditions de travail sont également davantage cités en 2018 (respectivement + 5 points sur un an à 19 % et +6 points à 14 %). Le sujet des conditions de travail est

**TABLEAU 4 | Motifs des grèves selon le secteur d'activité**

	Industrie		Construction		Commerce, transports, hébergement et restauration		Dont : transport et entreposage		Autres services		Ensemble		Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Les rémunérations	45	66	NR	NR	30	66	38	70	39	48	40	57	0,8	0,8
L'emploi	14	19	NR	NR	19	19	21	21	12	11	14	15	0,3	0,2
Les conditions de travail	8	14	NR	NR	32	27	24	32	35	38	26	28	0,5	0,4
Le temps de travail	10	11	NR	NR	10	18	13	NR	10	11	10	13	0,2	0,2
Ordonnances du 22 septembre 2017	13		NR	NR	7		NR		6		8		0,2	

NR: non représentatif; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture: 66 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connues en 2018.

Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

toutefois deux fois moins présent dans ce secteur que dans l'ensemble des entreprises privées non agricoles (14 % contre 28 %).

Au sein de l'industrie, les arrêts collectifs de travail sont plus fréquents dans la fabrication de matériels de transport: ils concernent 15,5 % des entreprises en 2018, une proportion quasi inchangée par rapport à 2017 (tableau 1). L'intensité des grèves s'y accroît fortement, le nombre de JINT passant de 105 pour 1000 salariés en 2017 à 170 en 2018.

9,2 % des entreprises des industries extractives, de l'énergie, de l'eau, de la gestion des déchets et de la dépollution ont connu au moins une grève en 2018 (tableau 1), soit 2,5 points de plus que l'année précédente. La conflictualité y est toutefois moins intense, puisque le nombre de JINT diminue de 507 à 335 jours.

### Des conflits bien plus intenses dans le secteur « commerce, transports, hébergement et restauration »

Dans les secteurs du commerce, des transports et de l'hébergement-restauration, la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,8 %, soit une proportion quasi-identique à l'année précédente (-0,1 point, tableau 1). Mais l'intensité de la conflictualité bondit en 2018: le nombre de JINT passe de 96 en 2017 à 219 jours (tableau 2) et de 369 à 826 jours dans les entreprises ayant connu au moins une grève.

C'est dans ce secteur que les revendications exclusivement internes sont les plus répandues en 2018 (57 % des cas, contre 35 % pour l'ensemble du champ privé non agricole, tableau 3). Inversement, les motifs uniquement externes à l'entreprise y sont moins fréquents (30 %, contre 51 % dans l'ensemble).

Deux tiers des entreprises du commerce, des transports et de l'hébergement-restauration qui signalent une grève en 2018 ont connu des revendications liées aux rémunérations, soit plus du double de l'année précédente (tableau 4). Le deuxième motif d'arrêt collectif de travail le plus cité est

relatif aux conditions de travail (27 %). Le thème du temps de travail est plus souvent déclaré comme motif de grève en 2018 (18 %) qu'en 2017 (10 %).

### Forte hausse de la conflictualité dans le secteur du transport

2,1 % des entreprises du transport et de l'entreposage ont déclaré au moins une grève en 2018 (tableau 1). Cette proportion baisse de 0,9 point par rapport à 2017. En revanche, l'intensité des arrêts collectifs de travail est multipliée par 2,5 en un an dans ce secteur: le nombre de jours de grève pour 1000 salariés s'établit à 760 en 2018, contre 304 l'année précédente (tableau 2). Cette forte augmentation est à l'origine de l'intensification de la conflictualité tous secteurs confondus.

Le premier motif de grève reste les rémunérations, citées en 2018 par 70 % des entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail, soit 13 points de plus que pour l'ensemble du champ (tableau 4). Les entreprises de ce secteur sont également celles qui déclarent le plus souvent l'emploi comme motif de grève (21 %, contre 15 % en moyenne).

Depuis plusieurs années, les principales mobilisations collectives dans les entreprises des transports s'inscrivent aussi dans un contexte de réformes et d'évolutions structurelles importantes du secteur.

En 2018, les JINT dans le transport et l'entreposage proviennent en grande majorité des grèves intervenues dans le transport ferroviaire. La SNCF a connu un mouvement social de grande ampleur contre la loi « pour un nouveau pacte ferroviaire », définitivement adoptée le 14 juin 2018. Les principales mesures de cette loi sont l'abandon du statut de cheminot pour les nouvelles embauches, la transformation du statut de la SNCF en société anonyme à capitaux publics à laquelle sont rattachées plusieurs filiales, et l'ouverture du transport ferroviaire de voyageurs à la concurrence dans le cadre des directives européennes sur ce thème. À l'appel de la CGT, l'Unsa, Sud et la CFDT, la contestation contre cette réforme a principalement pris la forme de périodes de

grève de deux jours séparées par des intervalles de trois jours travaillés du début du mois d'avril jusqu'à la fin de juin 2018.

Air France a également connu un long conflit social en 2018, lié aux négociations annuelles obligatoires qui n'aboutissent pas en début d'année. S'ensuivent plusieurs journées de grève de février à juin, avec une forte mobilisation le 22 mars. Le PDG d'Air France démissionne en mai, après avoir vu sa proposition d'accord salarial rejetée par une majorité des salariés via une consultation électronique. Son remplaçant est nommé en septembre et un accord entre la direction et plusieurs syndicats est signé le 19 octobre, mettant fin au conflit.

En 2018, les entreprises de transports publics urbains ont notamment évoqué des revendications locales, qui portaient en grande partie sur les conditions de travail (réorganisation du travail, sécurité des agents au contact du public, temps de parcours et de battement, etc.) et les rémunérations.

---

## Une conflictualité plus faible dans les autres services

---

1,8 % des entreprises du secteur des autres services ont connu au moins une grève en 2018 (tableau 1), soit une diminution de 0,6 point par rapport à 2017. L'intensité des conflits y est aussi plus faible : le nombre de JINT pour 1 000 salariés s'élève à 25 jours en 2018 contre 33 l'année précédente (tableau 2) et à 129 jours au sein des entreprises des services ayant connu au moins une grève (- 34 jours par rapport à 2017).

En 2018 comme en 2017, les arrêts collectifs de travail dans les autres services s'inscrivent beaucoup plus souvent dans un cadre sectoriel ou interprofessionnel (62 %, tableau 3) que dans des conflits propres à l'entreprise (25 %).

Même s'il est moins fréquent que sur l'ensemble des entreprises privées non agricoles, le premier motif d'arrêt collectif de travail dans les autres services concerne les rémunérations : il touche 48 % des entreprises ayant connu au moins une grève dans ce secteur (contre 57 % en moyenne) (tableau 4). Les autres services se distinguent par la fréquence des grèves portant sur les conditions de travail (38 %, contre 28 % pour l'ensemble).

Les entreprises de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale présentent une conflictualité contrastée. Au sein des autres services, ce sont elles qui déclarent le plus souvent avoir connu au moins une grève en 2018 (3,4 %, tableau 1) mais leur nombre de JINT pour 1 000 salariés y est particulièrement faible (15 jours).

Dans le secteur des activités financières et d'assurance, la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève diminue de moitié (de 3,9 % en 2017 à 2,0 % en 2018, tableau 1). Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés (28 en 2018) y est toutefois comparable à celui de l'ensemble des services.

---

## Une conflictualité toujours plus faible dans le secteur de la construction

---

Le secteur de la construction reste caractérisé par des grèves rares et peu intenses. 0,2 % des entreprises de ce secteur ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2018 (tableau 1), une proportion trois fois plus faible que l'année précédente. Le nombre de journées non travaillées pour 1 000 salariés s'y élève à 4 en 2018 et est également trois fois inférieur à 2017. Ce secteur est essentiellement constitué de petites entreprises disposant d'instances représentatives du personnel rares et peu syndiquées [3].

---

## Une baisse continue des conflits alternatifs à la grève

---

Si la grève est une des formes les plus institutionnalisées de la conflictualité en entreprise, cette dernière peut se manifester sous d'autres formes : rassemblement, manifestation, pétition, occupation, boycott, recours aux prud'hommes ou à l'inspection du travail, blocages d'accès (parfois liés au mouvement des « gilets jaunes »), grève du zèle, utilisation du droit d'alerte, lettre ouverte, etc.

En 2018, 0,8 % des entreprises déclarent avoir connu au moins une forme de mobilisation collective alternative à la grève, soit une baisse de 0,7 point par rapport à 2017<sup>2</sup>. Ces formes de conflits reculent depuis 2015. Les pétitions concernent 0,4 % des entreprises et les rassemblements et/ou manifestations 0,6 %, ces types de conflits se repliant respectivement de 0,6 et 0,5 point par rapport à 2017.

Les différentes formes de conflictualité collective en entreprise sont liées. Ainsi, parmi les entreprises qui ont connu au moins une grève en 2018, 23,7 % déclarent également une autre forme de mobilisation collective (soit 5,8 points de plus qu'en 2017). Ces autres modes d'action peuvent être utilisés de façon complémentaire à la grève mais leur recours peut aussi être privilégié sur celui de la grève, lorsqu'ils sont considérés par les salariés comme moins contraignants et moins pénalisants.

Bien que les grèves et les autres formes de conflit collectif soient généralement liées<sup>3</sup>, leurs tendances récentes diffèrent : la baisse continue depuis 2015 des mobilisations collectives alternatives contraste avec les variations de la part d'entreprises déclarant une grève, compte tenu notamment du pic observé en 2016.

<sup>2</sup> Les chiffres sur les conflits alternatifs à la grève ne prennent pas en compte ceux qui sont en lien avec le mouvement des « gilets jaunes », ces derniers étant très peu cités par les entreprises répondantes car ce mouvement s'est déployé essentiellement dans un cadre externe à l'entreprise.

<sup>3</sup> Résultats d'une régression logistique dans laquelle la probabilité d'occurrence d'un conflit collectif alternatif à la grève est expliquée en contrôlant les effets de la taille, du secteur d'activité, des instances de représentation du personnel de l'entreprise et de l'occurrence d'un arrêt collectif de travail.

## ENCADRÉ 1 • L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise

### Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le Dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les éléments présentés ici sont issus de l'enquête réalisée en 2019 qui porte sur l'année 2018, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 16 000 entreprises, représentatif des 236 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient environ 15,0 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises publiques et les grandes entreprises nationales : EDF, SNCF, RATP, Orange et La Poste. Les résultats présentés ici proviennent de 10 439 entreprises ayant fourni des réponses exploitables.

### Extension du champ en 2017

L'enquête Acemo DSE portait, jusqu'en 2017, sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine à l'exception de six catégories d'entre eux : les employeurs agricoles, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales.

À compter de 2018 (portant sur l'exercice 2017), le champ de l'enquête est étendu sur le plan territorial aux Drom (hors Mayotte) et, sur le plan sectoriel, aux syndicats de copropriétés et aux associations loi 1901 de l'action sociale.

### Une enquête centrée sur l'entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008, selon laquelle l'entreprise est « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête Acemo, une entreprise équivaut à une seule unité légale [4]. Cette approche est retenue dans la mesure où le périmètre de l'entreprise utilisé dans le droit des relations professionnelles est celui de l'unité légale.

L'enquête Acemo DSE recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

Elle mesure chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève et/ou un débrayage) par taille, secteur d'activité (Naf 17) et branche professionnelle (Cris niveau 1). Elle permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Il est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. Par exemple, si, dans une entreprise, 60 salariés ont débrayé une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 ( $60 \times 0,5 = 30$  JINT). L'enquête ne permet pas de dissocier l'effet de la durée de celui de l'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

L'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de travail est enrichie par des données externes : remontées des services déconcentrés du ministère du travail et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et sur les structures par taille d'entreprise et secteur d'activité issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) / déclarations sociales nominatives (DSN) de l'Insee au 31 décembre.

## ENCADRÉ 2 • Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (Naf). Cette nomenclature est basée sur le secteur de l'entreprise.

La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Les IDCC concernent aussi bien les conventions collectives que les autres cas de couverture (conventions d'entreprises, statut fonctions publiques, Banque de France, industries électriques et gazières) ou de non-couverture des salariés.

### La Cris : un niveau plus agrégé pour les IDCC

Pour les besoins statistiques, une grille regroupée des codes IDCC a été créée : la grille d'analyse des Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (ou Cris). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes. Une description du contenu des postes de la Cris est disponible sur le site :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures>

Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branche gérées par le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique Cris.

En complément du tableau 1 qui représente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, le tableau A présente la même information, par branche professionnelle définie selon la Cris.

Suite encadré page suivante

Tableau A | Entreprises ayant déclaré au moins une grève par branche professionnelle et par taille

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	2017		2018	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
<b>ENSEMBLE</b> .....	<b>1,9</b>	<b>20,0</b>	<b>1,5</b>	<b>18,0</b>
Métallurgie et sidérurgie.....	4,3	30,1	3,1	26,6
Bâtiment et travaux publics.....	0,6	15,5	0,1	8,3
Chimie et pharmacie.....	3,2	23,1	2,0	23,2
Plastiques, caoutchouc et combustibles.....	4,2	NR	3,6	NR
Verre et matériaux de construction.....	0,5	NR	2,0	NR
Bois et dérivés.....	1,8	NR	2,2	NR
Habillement, cuir, textile.....	0,8	13,8	0,8	12,7
Culture et communication.....	1,9	23,8	1,0	21,3
Agroalimentaire.....	1,5	18,4	1,1	20,8
Commerce (1).....	0,4	7,5	0,6	8,8
Services de l'automobile et des matériels roulants.....	0,2	NR	0,3	NR
Hôtellerie, restauration et tourisme.....	0,6	NR	0,4	NR
Transport (hors statuts).....	2,9	22,7	1,6	19,7
Secteur sanitaire et social.....	5,3	27,2	3,8	26,1
Banques, établissements financiers et assurances.....	3,3	21,8	2,6	20,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment.....	0,5	NR	1,6	NR
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises..	0,8	10,0	0,8	6,9
Professions juridiques et comptables.....	NR	NR	NR	NR
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité.....	3,6	12,7	1,5	11,5
Branches non agricoles diverses.....	1,2	10,9	1,8	2,9

NR : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant au moins une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant connu une grève.

(1) La catégorie « Commerce » regroupe les IDCC des catégories de Cris « Commerce de gros et import-export », « Commerce principalement alimentaire », « Commerce de détail principalement non alimentaire »

Lecture : 3,1 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont déclaré au moins une grève en 2018.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

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

En 2018 les branches professionnelles dans lesquelles les arrêts collectifs de travail sont les plus fréquents sont le secteur sanitaire et social, le plastique, caoutchouc et combustibles, ainsi que la métallurgie et sidérurgie (respectivement 3,8, 3,6 et 3,1 % de leurs entreprises). A l'inverse, les entreprises du bâtiment et travaux publics, des services de l'automobile et des matériels roulants ainsi que l'hôtellerie, restauration et tourisme sont celles qui connaissent le moins de grèves (respectivement 0,1, 0,3 et 0,4 %).

## Pour en savoir plus

[1] Ministère du travail (DGT, Dares) (2019), *La négociation collective en 2018, Bilans et rapports*, La documentation française, juin.

[2] Daniel C., Pesenti M. (2020), « La négociation collective en 2018 », *Dares Résultats* n° 08, mars.

[3] Geleyn D., Hallépée S., Higounenc C. (2020), « Les instances de représentation des salariés des entreprises en 2018 », *Dares Résultats* n°02, janvier.

[4] Insee (2015), « Les entreprises en France », *Insee références*, octobre.

**Cécile Higounenc (Dares).**

### Directrice de la publication

Selma Mahfouz

### Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

### Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

### Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

### Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail,  
de l'Emploi et de l'Insertion

### Dépôt légal

à parution

### Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128  
et ISSN 22674756

### Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

### Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal  
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES  
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.



STATISTIQUE  
PUBLIQUE