



HAL
open science

De la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne

Christine Erhel, Sophie Moreau-Follenfant

► To cite this version:

Christine Erhel, Sophie Moreau-Follenfant. De la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne. [Rapport de recherche] Ministère du travail et des affaires sociales. 2019, 49 p. hal-03585921

HAL Id: hal-03585921

<https://cnam.hal.science/hal-03585921v1>

Submitted on 23 Feb 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

19 décembre 2021

RAPPORT

De la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne

Christine Erhel¹ et Sophie Moreau-Follenfant^{2 3}

¹ Conservatoire National des Arts et Métiers, LIRSA, CEET

² RTE

³ Les auteures remercient Daniel Mathieu pour son soutien précieux dans la conduite de la mission, ainsi que l'ensemble des collègues de la DARES et du CEET ayant contribué aux analyses quantitatives (et en particulier Malik Koubi qui a coordonné les travaux conduits par la DARES). Elles remercient également la Caisse Nationale d'Assurance Maladie pour l'accès aux données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la DGT pour les informations sur l'état de la négociation dans les branches, et l'INSEE pour les échanges sur les indicateurs économiques sectoriels.

Sommaire

Introduction	2
2. Un cadre d'analyse fondé sur la qualité de l'emploi et du travail, appréhendée par métiers	4
2.1 Un cadre multi-dimensionnel de qualité de l'emploi et du travail	4
2.2 Une approche par métiers	5
3. Des conditions de travail et d'emploi globalement plus difficiles que celles de l'ensemble des salariés	8
Dimension 1 : Salaires et rémunérations	9
Dimension 2 : Conditions d'emploi	10
Dimension 3 : Conditions et qualité du travail	11
Dimension 4 : Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle	12
Dimension 5 : Accès à la formation et perspectives de carrière	13
Dimension 6 : Représentation collective, dialogue social	14
4. Le dialogue social dans les branches les plus concernées par les métiers de la continuité économique et sociale	15
4.1 En 2020, une activité de négociation marquée par la crise sanitaire	15
4.2 En 2021, un objectif de revalorisation par la négociation collective, soutenu par l'Etat	16
4.3 Les démarches engagées dans les branches par dimension de qualité de l'emploi ...	17
Salaires et rémunérations	17
Conditions de travail	21
Carrières, classifications, formation	22
Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle	23
Les demandes des branches vis-à-vis des politiques de l'emploi	24
5. Recommandations	25
Les rémunérations : un enjeu important, qui nécessite un travail sur le contexte économique de la branche	26
Améliorer les conditions de travail et réduire ou compenser les contraintes horaires	28
Favoriser des parcours professionnels ascendants	29
Pour l'ensemble des salariés : développer l'approche par la qualité de l'emploi et tenir compte de l'hétérogénéité des métiers	30
6. Annexes : indicateurs de qualité de l'emploi et du travail par dimensions	32

Introduction

La crise sanitaire, et en particulier les périodes de confinement et de limitations des déplacements, a généré des situations de travail particulièrement hétérogènes, avec de fortes inégalités d'exposition potentielle au risque sanitaire. Ainsi, pendant le premier confinement, un tiers des salariés du privé travaillaient sur site ou sur chantier, 25% en télétravail, tandis que 40% étaient en arrêt (chômage partiel, arrêt maladie ou congé). La proportion de salariés sur site était beaucoup plus élevée lors des second et troisième confinements (59% des salariés en novembre 2020 et 55% en avril 2021), tandis que le télétravail diminuait légèrement (22% dans les deux cas)⁴.

Si le télétravail massif et imposé pose question en termes de qualité et de soutenabilité du travail, la poursuite du travail sur site en contexte pandémique a également fait naître des préoccupations spécifiques, notamment pour les métiers exposés à des contacts nombreux et réguliers avec du public (métiers de la santé, mais aussi du commerce, des transports, de l'aide à domicile, de la propreté et de la sécurité). Ces métiers nécessaires non seulement à la lutte contre le virus, mais aussi à la continuité économique et sociale, ont fait l'objet d'une reconnaissance symbolique dans le discours présidentiel du 13 avril 2020, qui en propose une liste tout en distinguant entre une première ligne (celle de l'urgence et du soin liés au COVID) et une deuxième ligne (celle du maintien des activités de base).

« Nos fonctionnaires et personnels de santé, médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers, secouristes, nos militaires, nos pompiers, nos pharmaciens ont donné dans cette première ligne toute leur énergie pour sauver des vies et soigner. [...] Dans la deuxième ligne, nos agriculteurs, nos enseignants, nos chauffeurs routiers, livreurs, électriciens, manutentionnaires, caissiers et caissières, nos éboueurs, personnels de sécurité et de nettoyage, nos fonctionnaires, nos journalistes, nos travailleurs sociaux, nos maires et élus locaux, et j'en oublie tellement, aidés par tant de Français qui se sont engagés. » (Extraits du discours d'Emmanuel Macron du 13 avril 2020).

Cette réflexion sur la nature des métiers dans un contexte de crise inédit n'est pas propre à la France. Aux Etats-Unis comme en Europe, la crise sanitaire a mis en évidence l'existence de métiers « essentiels », indispensables pour assurer le fonctionnement de base de l'économie et faire face à l'épidémie. S'il n'existe pas une définition partagée de ces métiers, cette catégorie englobe une liste assez large de travailleurs (représentant jusqu'à 70% de la population active selon la définition américaine du département de la sécurité intérieure⁵), qui va bien au-delà du monde médical. Toutefois, ces travailleurs essentiels ne sont pas tous exposés au risque de contamination, car certains peuvent exercer leurs fonctions en télétravail, voire être concernés par des fermetures temporaires de leur établissement employeur. C'est là qu'intervient une deuxième catégorie, plus restreinte : celle des « travailleurs du front » (*frontline workers*), qui rejoint la terminologie française, sans toutefois que soit

⁴ Source : ACEMO COVID

⁵ Blau F. D., Koebe J., Meyerhofer P. (2020), "Who are the Essential and Frontline Workers?", *IZA Discussion Paper No. 13650*

distinguée la « première » de la « deuxième » ligne. Cette catégorie est à la fois empirique (définie à partir de la nature essentielle de l'activité et de l'impossibilité de télétravailler) et politique (elle sert ou a servi de base à l'affichage de critères de priorité pour la vaccination aux États-Unis, ou à des politiques de prévention des contaminations au travail). De manière générale, sur la base d'une analyse des contenus d'activité et de l'environnement de travail, les études existantes estiment à environ 30% la part dans l'emploi des métiers qui peuvent être réalisés depuis le domicile⁶ –on notera que ce chiffre rejoint les données d'enquête de la période du premier confinement mentionnées ci-dessus.

Au-delà des enjeux de santé des salariés et de poursuite des activités essentielles pendant la crise sanitaire, la question des métiers de la « seconde ligne » se pose également dans une perspective structurelle. Elle renvoie à l'existence de métiers essentiels, assurant la continuité économique et sociale d'un pays, dont certains apparaissent moins visibles (en seconde ligne). Or ces métiers se caractérisent souvent par des conditions de travail et d'emploi relativement peu favorables, en décalage avec leur importance économique et sociale⁷.

De ce fait, au-delà même de la crise du COVID 19 ou de la gestion d'autres crises potentielles, il faut s'intéresser aux métiers de la deuxième ligne, afin de les rendre visibles et de revaloriser leurs conditions de travail et d'emploi. Cette question importe non seulement pour le bien-être des salariés et salariées dans ces métiers, pour l'attractivité de ces professions, mais également pour la qualité des produits et services échangés dans l'économie, et pour la cohésion sociale.

La mission pour la revalorisation des métiers de la deuxième ligne a été lancée le 26 octobre 2020, avec pour objectifs d'accompagner les partenaires sociaux dans une démarche de reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne, et une méthodologie comportant trois temps : une définition empirique des métiers de la deuxième ligne, un cadre d'analyse fondé sur la qualité de l'emploi, un accompagnement du dialogue social dans les branches concernées (cf. lettre de mission en annexe).

Ce rapport présente une synthèse de ces trois étapes et met en avant des pistes pour une revalorisation des métiers de la continuité économique et sociale. Il se situe dans une perspective de moyen terme, au-delà de la période de la crise sanitaire et des logiques de reconnaissance sur la base de primes mises en œuvre en 2020 puis 2021 (qui portent par ailleurs sur un champ plus large que les métiers analysés ici).

⁶ 37% de l'emploi aux États-Unis, 23,9% en Italie, 28,2% en France, 28,7% en Allemagne, 30,7% en Suède et 31,4% au Royaume-Uni (Dingel J., Neiman B. (2020), "How many jobs can be done at home?", VOX, CEPR Policy Portal 07 April 2020 ; Boeri T., Caiumi A., Paccagnella M. (2020), « Mitigating the work-security trade-off while rebooting the economy », VOX, CEPR Policy Portal 09 April 2020..

⁷ Voir sur ce point les analyses pour les États-Unis : Blau F. D., Koebe J., Meyerhofer P. (2020), "Who are the Essential and Frontline Workers?", *IZA Discussion Paper* No. 13650

2. Un cadre d'analyse fondé sur la qualité de l'emploi et du travail, appréhendée par métiers

2.1 Un cadre multi-dimensionnel de qualité de l'emploi et du travail

La démarche retenue par la mission repose sur une approche multi-dimensionnelle de la qualité de l'emploi. Celle-ci renvoie à des travaux académiques montrant l'importance de diverses dimensions des conditions de travail et d'emploi pour le bien-être et la satisfaction des salariés, mais aussi aux travaux des organisations internationales cherchant à évaluer la qualité de l'emploi comme objectif pour les politiques de l'emploi et du travail⁸. Depuis 1999, le Bureau International du Travail a ainsi développé un cadre d'analyse du « travail décent » incluant le respect des droits fondamentaux des travailleurs, mais également les conditions de rémunération, le type de contrat ou encore les conditions de travail. L'Union Européenne, dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, a aussi défini un objectif de qualité de l'emploi sur une base multi-dimensionnelle (indicateurs de Laeken, 2001). Ces institutions ont travaillé ensemble sur la définition d'un cadre commun de mesure de la qualité de l'emploi en 2015, tandis que l'OCDE proposait également des indicateurs de qualité de l'emploi en lien avec la prise en compte d'objectifs de qualité de vie (*Better Life Index*).

L'approche retenue s'inscrit dans la droite ligne de ces analyses internationales, et retient six dimensions de qualité de l'emploi et du travail qui font l'objet d'un consensus dans cette littérature : salaires et rémunérations, conditions d'emploi, conditions de travail, horaires et conciliation vie familiale-vie professionnelle, formation et trajectoires professionnelles, dialogue social (cf. tableau 1).

Ces dimensions et les indicateurs qui leur sont associés ont fait l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux en décembre 2020, de manière à constituer un cadre de référence partagé.

⁸ « La qualité de l'emploi », Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, *Idées économiques et sociales* 2016/3 (N° 185), pages 19 à 27.

Tableau 1 - Les indicateurs de qualité de l'emploi et du travail selon six dimensions

Dimension	Indicateurs
1-Salaires, rémunérations	-Salaires moyens : horaire, mensuel, annuel -Indicateurs de distribution (déciles, part des bas salaires, part des salariés au SMIC) -Ecart de salaire femmes/hommes -Indicateurs de carrières salariales
2-Conditions d'emploi	-Part des CDD, part de l'intérim dans l'emploi -Part des contrats courts (<1 mois) -Sécurité de l'emploi perçue -Probabilité de transition CDD vers CDI
3-Conditions de travail	-Exposition à des risques : physiques, psycho-sociaux -Taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles -Intensité du travail -Satisfaction au travail
4-Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle	-Durée du travail hebdomadaire moyenne -Part des temps partiel et temps partiels courts -Part des durées du travail longues -Part des horaires atypiques (soirée, nuit, we) -Part des horaires morcelés -Capacité à concilier vie professionnelle et vie familiale
5-Accès à la formation et perspectives de carrière	-Part des actifs occupés ayant reçu une formation au cours des 12 derniers mois -Types de formation (certifiante, qualifiante...) -Indicateurs de carrières : maintien dans le métier/secteurs, transition vers d'autres métiers/secteurs, promotions
6-Représentation collective, dialogue social	-Part des travailleurs dans des entreprises avec représentants du personnel -Part des travailleurs adhérents/sympathisants d'un syndicat -Participation aux décisions, dialogue social « informel »

2.2 Une approche par métiers

Afin d'identifier les travailleurs et travailleuses de la seconde ligne, une approche par les métiers a été adoptée, qui permet seule de tenir compte de l'hétérogénéité des situations de travail dans un contexte de crise. Cette approche est nécessaire, même si elle peut n'être pas suffisante pour capter la diversité des situations, dépendant également du contexte de l'entreprise ou des missions précises assignées aux travailleurs et travailleuses. De plus, l'analyse par métiers se heurte à des contraintes de disponibilité des données, qui limitent l'analyse à un niveau « famille de métiers », sans pouvoir exploiter la richesse de la nomenclature détaillée des professions et catégories sociales (PCS).

En pratique, les métiers de la seconde ligne ont été définis à partir de deux critères, dans un travail réalisé par la DARES :

-un critère d'exposition potentielle : il s'agit de métiers non télétravaillables et impliquant soit des contacts (avec du public ou des collègues), soit une exposition à un risque infectieux,

-un critère de travail sur site pendant le premier confinement.

Le premier critère est évalué à partir des données de l'Enquête Conditions de Travail de 2019. Même si elle a été réalisée avant la crise sanitaire, elle permet d'évaluer si le télétravail est a priori possible dans un métier (s'il y est observé de manière régulière), et si le travail comporte un risque de contamination en situation de pandémie, du fait de contacts ou d'exposition à un risque infectieux. D'après cette enquête, un salarié sur quatre peut être considéré comme fréquemment exposé en 2019⁹, et 22% apparaissent ponctuellement exposés.

Le second critère est évalué au niveau sectoriel, à partir des données de l'enquête ACEMO-COVID, conduite auprès des entreprises pendant la crise sanitaire (en particulier fin mars 2020, pendant le premier confinement). On retient comme actifs sur site les secteurs où la proportion de salariés sur site était supérieure ou égale à la moyenne du privé. Le secteur agricole (non inclus dans ACEMO) et le secteur de la construction (qui a repris l'activité début avril), ont également été considérés comme actifs sur site.

17 métiers valident les deux critères d'exposition potentielle et de travail sur site, et ont donc été retenus comme constituant la seconde ligne face au COVID. Ils correspondent essentiellement à des positions d'employé et d'ouvrier, avec une nette dominante peu qualifiée. Suivant cette définition, on peut estimer à 4,6 millions le nombre de travailleurs salariés de la deuxième ligne dans le secteur privé (hors fonction publique¹⁰, mais en incluant les intérimaires). Les effectifs par métiers sont précisés dans le tableau 2.

⁹ Pour les détails de cette analyse, voir le document de travail publié par la DARES et le CEET : AMOSSE T., BEATRIZ M., ERHEL C., KOUBI M., MAUROUX A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », *Document de travail CEET DARES*, mai 2021 ; <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sont-les-conditions-de-travail-des-metiers-de-la-deuxieme-ligne-de-la-crise>.

¹⁰ Sur l'ensemble des personnes en emploi, c'est-à-dire en incluant les trois fonctions publiques, on dénombre un million de travailleurs supplémentaire (737 605 dans la fonction publique territoriale, 179 540 dans la fonction publique d'Etat et 130 219 dans la fonction publique territoriale) et ce, sans compter les agents publics ne travaillant pas dans ces métiers mais dont on peut considérer qu'ils font partie des travailleurs de la deuxième ligne, comme les policiers, pompiers et militaires ou les enseignants.

Tableau 2 - Effectifs de salariés du secteur privé dans les métiers de la deuxième ligne

Code Fap	Intitulé Fap	Effectif au 31/12/2017
J3Z	Conducteurs de véhicules	738 481
T4Z	Agents d'entretien	648 722
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	551 967
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	356 167
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	286 106
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	257 974
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	243 798
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	240 908
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	211 100
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	192 237
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	190 137
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	137 635
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	136 895
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	130 718
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	113 130
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	84 272
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	73 151
Ensemble (2^{ème} ligne du secteur privé)		4 593 398

Champ : Salariés du privé hors stagiaires, activités extraterritoriales et particuliers employeurs.
Source : *Déclarations annuelles de données sociales (DADS)*, Insee (2017).

Comme la mission comporte une approche par branche, il convenait également de cibler les branches les plus concernées. Or les métiers de la seconde ligne se situent dans un ensemble très large de branches, la quasi-totalité des branches employant au moins un travailleur de deuxième ligne, mais avec des effectifs et un poids très différents d'une branche à l'autre.

Pour le secteur privé, on propose d'identifier les principales branches concernées à partir de deux critères : la part des effectifs de seconde ligne dans la branche (seuil à 50%), et les effectifs de seconde ligne au 31/12/2017 dans la branche (seuil à 30 000, soit 0,5% du total des effectifs de la seconde ligne).

On obtient alors les 15 branches suivantes, classées par effectifs (les conventions collectives du bâtiment et de l'agriculture ayant été regroupées pour l'analyse quantitative).

Tableau 3 : Effectifs de salariés du secteur privé dans les branches les plus concernées par les métiers de la deuxième ligne

idcc	Intitulé	Effectif 2 ^e ligne	Part dans la branche (en %)
B10	Bâtiment	643 183	61
00016	Transports routiers	516 948	74
02216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	509 865	74
03043	Entreprises de propreté et services associés	337 209	89
08001	Conventions diverses agricoles	279 018	61
02941	Aide accompagnement soins et services à domicile	160 732	79
01351	Prévention et sécurité	146 161	88
00843	Boulangeries pâtisseries artisanales	128 650	93
03127	Services à la personne (entreprises)	71 355	66
01505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	70 747	77
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	58 240	96
01424	Transports publics urbains de voyageurs	35 152	68
02149	Activités du déchet	34 551	66
00992	Boucherie	34 307	82
01534	Industrie et commerce en gros des viandes	30 556	69
	Total des 15 branches	3 056 674	-

Champ : Salariés hors stagiaires, hors activités extraterritoriales et particuliers employeurs.

Source : Déclarations annuelles de données sociales 2017.

Le total des effectifs de ces 15 branches représente 3 056 674 salariés, soit 66% des effectifs de seconde ligne du secteur privé. En pratique, cette liste a permis de focaliser les échanges avec les branches sur un nombre restreint de branches, compatible avec le temps de la mission, mais il est clair que ce périmètre n'épuise pas la discussion sur la revalorisation des travailleurs et travailleuses de la deuxième ligne.

3. Des conditions de travail et d'emploi globalement plus difficiles que celles de l'ensemble des salariés

Sur la base du cadre multidimensionnel de qualité de l'emploi défini en préalable, la mission a cherché à objectiver les conditions de travail et d'emploi dans les métiers appartenant à la seconde ligne, sur la base de données administratives et de données d'enquêtes statistiques sur l'emploi et le travail (préexistantes). Le travail d'analyse

statistique a été principalement réalisé par la DARES, ainsi que par le Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail (CEET, Cnam).

Les données utilisées pour analyser les conditions de travail et d'emploi des travailleurs et travailleuses de la deuxième ligne proviennent principalement des *DADS* (2018), de l'Enquête *Conditions de Travail* (2019) et de l'enquête *Emploi* (2015 à 2020)¹¹. Dans une perspective d'analyse des trajectoires, elles sont complétées par des indicateurs issus de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle* (2015). On mobilise également des informations issues des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam)¹².

Pour chaque dimension, l'analyse combine des indicateurs « objectifs » de situation (basés sur des sources administratives ou des enquêtes auprès des salariés), tels que le niveau de salaire, le type de contrat de travail, les horaires pratiqués, etc., et des indicateurs « subjectifs » de perception des conditions d'emploi et de travail (niveau de rémunération relativement à l'effort fourni, sécurité de l'emploi perçue, sentiment d'utilité sociale, capacité à concilier vie familiale et vie professionnelle, satisfaction au travail, etc.). Les résultats sont présentés par métiers, avec une moyenne pour l'ensemble des salariés de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé, ce qui permet à la fois un diagnostic d'ensemble, mais également de prendre en compte l'hétérogénéité des métiers au sein de la deuxième ligne.

Les commentaires présentés ci-dessous reprennent les analyses publiées dans deux documents de la DARES et du CEET en mai 2020¹³. Les tableaux de données sont fournis en annexe du rapport, et sont également consultables dans lesdits documents.

Dimension 1 : Salaires et rémunérations

Les indicateurs de salaire tirés des *DADS* (2018) montrent une situation globalement défavorable des travailleurs de deuxième ligne. L'écart entre leurs salaires et ceux de la moyenne des salariés du secteur privé est important (environ -30 %), que ce soit en termes de salaire horaire brut ou de salaire mensuel net équivalent temps plein. La faiblesse du revenu salarial net annuel (11 946 euros, soit 62,5 % de celui de l'ensemble des salariés du privé) s'explique par la part importante des emplois à temps partiel ou des emplois discontinus, avec des périodes de chômage ou d'inactivité au cours de l'année (cf. dimension 2).

Les salaires les plus faibles sont observés pour les aides à domicile et aides ménagères (11,5 euros/heure), les agents d'entretien (12,6 euros), les maraîchers jardiniers viticulteurs (12,7 euros), les caissiers (12,8 euros) et les vendeurs en produits alimentaires (12,9 euros). Les agriculteurs et les ouvriers non qualifiés du bâtiment et de la manutention ont également des salaires inférieurs à la moyenne des

¹¹ Sur ces trois enquêtes, les indicateurs ont été calculés par la DARES.

¹² Les données *FQP* et *Cnam* ont été exploitées par le CEET.

¹³ Et téléchargeables ici : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sont-les-conditions-de-travail-des-metiers-de-la-deuxieme-ligne-de-la-crise> ou <https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/les-metiers-de-deuxieme-ligne-de-la-crise-du-covid-19-quelles-conditions-de-travail-et-d-emploi-dans-le-secteur-prive-1258692.kjsp?RH=1507626749912>

salariés de la deuxième ligne (entre 13,1 et 13,6 euros). Les ouvriers qualifiés du bâtiment ou de la manutention ont des salaires horaires plus élevés, au-dessus de la moyenne des salariés de la deuxième ligne, mais en-deçà de celle de l'ensemble des salariés. On retrouve ces écarts au niveau des salaires mensuels nets et des revenus salariaux annuels nets. La part des bas salaires est 1,5 fois plus élevée dans les métiers de la deuxième ligne que dans l'ensemble du secteur privé (18 % contre 11,9%).

Ces indicateurs rejoignent la perception négative des salaires exprimée par les salariés de la deuxième ligne avant la crise sanitaire, dans l'enquête *Conditions de travail*, selon laquelle 39 % d'entre eux déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent, contre 34 % des salariés du privé. Cette perception négative du niveau de rémunération est particulièrement forte (supérieure à 50 %) pour les métiers d'aide à domicile et d'agent d'entretien, mais aussi pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (46 %), les ouvriers non qualifiés de la manutention (43 %), les caissiers et employés de libre-service (44 %), les agents de gardiennage et de sécurité (44 %).

Les indicateurs de rémunération reflètent également la structure très particulière de l'emploi par genre dans certaines familles de métiers. En effet, si l'écart de salaire entre femmes et hommes pour l'ensemble des travailleurs de la deuxième ligne est proche de celui observé en moyenne sur les salariés du privé (17 % contre 17,9 %), il apparaît plus faible pour chacune des familles de métiers de la deuxième ligne, et particulièrement réduit pour les agents de sécurité (1,8%), les aides à domicile (4,2%) ou encore les caissiers et employés de libre-service (5,3%). Cette particularité renvoie à un fort effet de structure : les femmes travaillent majoritairement dans les métiers où les salaires sont les plus faibles, tandis que les hommes sont nombreux dans des métiers mieux rémunérés (par exemple les conducteurs, ou les ouvriers qualifiés du bâtiment). Le faible niveau d'écart salarial observé pour certaines familles de métiers ne signifie pas une position favorable des femmes, au contraire puisque l'emploi féminin se concentre dans les métiers les plus mal rémunérés.

De fait, la plupart des familles de métiers de la deuxième ligne présentent un niveau très élevé de ségrégation par genre : les femmes sont pratiquement absentes des métiers du bâtiment (leur part s'élève par exemple à 2,8 % pour les ouvriers non qualifiés du gros œuvre), tandis qu'elles représentent 95 % des aides à domicile et aides ménagères. Plus des deux tiers des caissiers, employés de libre-service et des vendeurs de produits alimentaires sont également des femmes, tandis que les bouchers, charcutiers et boulangers sont à plus de 80 % des hommes.

Dimension 2 : Conditions d'emploi

La part des CDD et de l'intérim parmi les salariés de deuxième ligne est plus élevée que pour l'ensemble des salariés (10,5 % de CDD et 7,1 % d'intérim, contre 7,5 % et 3,1 % pour l'ensemble des salariés, soit respectivement 1,4 fois et 2,3 fois plus pour les salariés de la deuxième ligne). Cette situation s'accompagne d'un sentiment d'insécurité de l'emploi plus élevé en moyenne pour les travailleurs de la deuxième

ligne (25 % craignent pour leur emploi dans l'année à venir, contre 20 % des salariés du privé).

Toutefois, ces moyennes recouvrent une très forte hétérogénéité au sein des métiers de la deuxième ligne. La part des CDD atteint 23 % pour les maraîchers jardiniers, 19 % pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, 17 % pour les agriculteurs éleveurs sylviculteurs, bûcherons, 15 % pour les agents d'entretien. Dans les métiers agricoles, la probabilité de transition vers un CDI au cours d'un trimestre apparaît en outre particulièrement faible (inférieure à 4% contre 7,1% pour l'ensemble des salariés).

Pour l'intérim, il est particulièrement présent pour les ouvriers non qualifiés, de la manutention (36 %), des industries agroalimentaires (22 %), avec des missions souvent courtes, et dans une moindre mesure du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (22 %).

Certaines familles de métiers de la deuxième ligne ont à l'inverse des proportions faibles de contrats temporaires, inférieures à la moyenne du privé. Pour les CDD, c'est le cas des ouvriers qualifiés du bâtiment, mais également des conducteurs de véhicules et des bouchers, charcutiers et boulangers. Le recours à l'intérim est très faible (moins de 1 % des effectifs salariés) pour plusieurs familles de métiers : métiers de l'agriculture, vendeurs en produits alimentaires, aides à domicile et aides ménagères, agents de gardiennage et de sécurité.

En définitive, parmi les salariés de la deuxième ligne, l'emploi temporaire (CDD et intérim cumulés) concerne particulièrement les familles de métiers agricoles et les ouvriers non qualifiés (bâtiment, manutention, IAA).

Dimension 3 : Conditions et qualité du travail

Les travailleurs de la deuxième ligne endurent globalement des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés du privé avant la crise sanitaire. En 2019, ils déclarent deux fois plus souvent avoir connu un ou plusieurs accidents au cours de leur travail lors des 12 derniers mois (20 % d'entre eux, contre 11 % des salariés du privé). L'accidentologie est particulièrement élevée dans les métiers du bâtiment, de l'agriculture et de la manutention.

Les contraintes physiques restent particulièrement élevées dans ces métiers : 61 % d'entre eux déclarent être exposés à au moins trois d'entre elles, contre 36 % pour l'ensemble des salariés du secteur privé. Il en va de même de l'exposition à des fumées, poussières ou produits dangereux (65 % contre 43 %), notamment pour les ouvriers du bâtiment (80 % ou plus).

Le risque infectieux (mesuré avant la crise sanitaire) est par définition assez présent dans le quotidien des travailleurs de la deuxième ligne (37 % contre 27 %) et encore plus marqué pour les aides à domicile et les aides ménagères (62 %) ou les agents d'entretien (55 %), mais se situe également à un niveau élevé pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (60 %).

Ces conditions de travail posent la question de la soutenabilité dans le temps pour certains métiers de la deuxième ligne. Les salariés concernés sont ainsi moins nombreux que les autres salariés du privé à s'estimer capables de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite (50 % pour les salariés de la deuxième ligne, contre 56% pour la moyenne des salariés du privé). Ce doute est exprimé au premier chef par les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les caissiers et employés de libre-service, les aides à domicile et aides ménagères ainsi que par les vendeurs de produits alimentaires. Mais d'autres métiers sont également concernés par cette anticipation défavorable sur la soutenabilité du travail : les vendeurs de produits alimentaires et les travailleurs du bâtiment (à l'exception des ouvriers qualifiés du second œuvre).

Malgré ces contraintes physiques fortes et ce déficit de ressources, le niveau de satisfaction des salariés de la deuxième ligne est comparable à celui de l'ensemble des salariés du privé (6,7 contre 6,9, sur une échelle de 1 à 10), avant la crise du Covid 19. D'autres indicateurs de rapport au travail sont également proches de la moyenne, comme le sentiment de recevoir le respect et l'estime mérités au vu des efforts (66% pour les salariés de deuxième ligne, contre 70% pour l'ensemble des salariés du privé), ou le sentiment d'utilité sociale (65 % pour les salariés de deuxième ligne comme pour l'ensemble des salariés du privé).

Le sentiment d'utilité sociale apparaît très hétérogène au sein des métiers de la deuxième ligne. Il est particulièrement élevé pour les aides à domicile et aides ménagères (91%), et reste supérieur à la moyenne des salariés du privé pour les maraîchers, jardiniers, les ouvriers du bâtiment sauf travaux publics, béton et extraction, les conducteurs de véhicule, les bouchers charcutiers boulangers et les agents d'entretien.

La satisfaction au travail apparaît quant à elle supérieure à la moyenne du secteur privé dans quelques familles de métiers dans l'agriculture ou le bâtiment. Elle est en revanche particulièrement faible pour les ouvriers non qualifiés des IAA, et dans une moindre mesure pour les aides à domicile et les agents de gardiennage et de sécurité.

Dimension 4 : Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle

En dehors des conducteurs, qui effectuent de longs horaires de travail, les salariés de la deuxième ligne sont plus souvent que les salariés du privé employés pour des durées de travail courtes selon les données de l'Enquête Emploi de 2019 : ils sont plus fréquemment à temps partiel (26%, contre 18 % pour l'ensemble des salariés du privé), voire à temps partiel très court (14 % d'entre eux effectuent moins de 24 h par hebdomadaires, contre 8 % pour les salariés du privé). Certaines professions sont particulièrement concernées, comme les aides à domicile et aides ménagères (77 % de salariés à temps partiel), les agents d'entretien (51 %), les caissiers et employés de libre-service (40 %) et les vendeurs de produits alimentaires (34 %). Dans ces deux dernières familles de métiers, il s'agit majoritairement de temps partiels courts (de moins de 24 heures hebdomadaires).

Les salariés de deuxième ligne sont davantage concernés par des horaires atypiques : 8 % d'entre eux travaillent au moins 50 nuits sur leur lieu de travail, 19 % plus de dix dimanches, 8 % en horaires morcelés (journée de travail en deux périodes séparées par 3 h ou plus), contre respectivement 5 %, 14 % et 6 % de l'ensemble des salariés du privé. De même, 31 % des salariés de deuxième ligne ne connaissent pas les horaires qu'ils vont effectuer dans le mois à venir (contre 20 % de l'ensemble des salariés). Pourtant, l'écart entre les salariés de deuxième ligne et l'ensemble des salariés déclarant que leurs horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail demeure limité (3 points de pourcentage, 20 % contre 17 %). Les salariés de deuxième ligne ont des horaires moins stables que les autres salariés, mais sont beaucoup moins nombreux à emporter du travail chez eux ou à faire des heures supplémentaires, ce qui peut expliquer cette faible différence sur la question de la conciliation¹⁴.

Les ouvriers non qualifiés des industries de process agro-alimentaires, les conducteurs de véhicules, les bouchers charcutiers boulangers et les agents de gardiennage et sécurité travaillent souvent de nuit (avec une fréquence qui dépasse 25 % pour la première famille professionnelle citée). Ils travaillent également souvent le dimanche (en dehors des ouvriers non qualifiés des industries de process agro-alimentaires), de même que les aides à domicile, les ouvriers de l'agriculture et assimilés, les caissiers et employés de libre-service et les vendeurs de produits alimentaires. Les journées morcelées concernent encore principalement les ouvriers agricoles (20 %), les aides à domicile (19 %), les caissiers et employés de libre-service et les agents de gardiennage et de sécurité (17 % dans les deux cas). L'imprévisibilité des horaires d'un mois sur l'autre touche particulièrement les bouchers, charcutiers et boulangers et les conducteurs de véhicules.

Dimension 5 : Accès à la formation et perspectives de carrière

Pour l'ensemble des métiers de la deuxième ligne, les trajectoires professionnelles apparaissent marquées par des transitions moins favorables que pour l'ensemble des salariés, avec une plus forte incidence du chômage à un horizon de 15 mois (enquête Emploi), ou de 5 ans (enquête FQP), des mobilités de poste ou d'entreprise plus fréquentes mais non nécessairement ascendantes.

Sur cinq ans, 45,9 % des salariés de la deuxième ligne ont changé d'entreprise ou de poste (contre 40,3 % pour l'ensemble des salariés). Pour ceux qui ont connu un changement d'emploi ou de poste, les mobilités sont moins favorables en moyenne que pour les autres salariés. Seuls 8,5 % des salariés de la deuxième ligne qui ont changé de poste ou d'entreprise ont connu une promotion (14,8 % pour l'ensemble des salariés), et 23,2 % une augmentation de revenu (contre 26,9 %).

Certaines familles de métiers apparaissent plus exposées aux risques liés aux transitions professionnelles. Ainsi, les transitions vers le chômage sur 5 ans sont les plus fréquentes, parmi les métiers de la deuxième ligne, pour les métiers de l'agriculture, les ouvriers non qualifiés du bâtiment (gros œuvre et second œuvre), les

¹⁴ La fréquence plus élevée du temps partiel peut aussi contribuer à faciliter la conciliation, même si elle est associée à du sous-emploi.

ouvriers non qualifiés des industries de process, les ouvriers de la manutention (qualifiés et non qualifiés) et les vendeurs.

Pour ceux qui déclarent une mobilité, les promotions et les hausses de revenus à la suite d'une mobilité sont plus faibles que la moyenne des salariés de la deuxième ligne pour les ouvriers non qualifiés de la manutention, les vendeurs de produits alimentaires, les aides à domicile et aides ménagères, les agents d'entretien et les agents de gardiennage et de sécurité. Pour ces derniers, la part des hausses de revenus est particulièrement faible (14,2 %), près de deux fois moins que l'ensemble des salariés (26,9 %).

Ces fragilités s'accompagnent d'un déficit global de formation. Sur une période de 5 ans, les salariés de la deuxième ligne suivent moins souvent une formation sur la période (34,4 % contre 38 % pour l'ensemble des salariés). Si la part des salariés ayant suivi une formation certifiante est plus élevée pour les deuxièmes lignes que pour l'ensemble des salariés (15,6 % contre 11%), ce n'est pas le cas des formations diplômantes, qui concernent 5,3% des deuxièmes lignes contre 6,2 % pour les salariés du privé). Par ailleurs, les indicateurs de perception issus de l'Enquête Conditions de Travail renforcent ce constat : 50 % des salariés de la seconde ligne estiment que leur formation continue est suffisante pour bien faire leur travail (contre 60 % des salariés du privé). De plus, le déficit de formation se double d'un déficit d'apprentissage dans l'emploi, puisque 62 % de ces salariés déclarent que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles (contre 78 % des salariés du privé).

La place de la formation dans les trajectoires professionnelles à cinq ans apparaît particulièrement faible (20 % ou moins) pour les métiers de la vente (caissiers, vendeurs produits alimentaires) et les bouchers charcutiers boulangers. Elle est en revanche plus élevée que la moyenne des salariés du privé pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, de la manutention, les conducteurs et les agents de gardiennage et de sécurité.

Dimension 6 : Représentation collective, dialogue social

L'environnement dans lequel travaillent les salariés de la deuxième ligne est marqué par une place plus faible du dialogue social, qu'il soit formel ou informel. Ainsi, 58 % des salariés de la deuxième ligne travaillent dans un établissement couvert par des Institutions Représentatives du Personnel (IRP ; contre 63 % des salariés du privé), et 32 % ont été consultés au moment des changements importants d'environnement de travail (contre 38 % des salariés du privé). Le taux d'adhésion déclarée à un syndicat est proche de la moyenne (7 %, contre 8 %).

La représentation formelle des salariés est particulièrement faible pour les ouvriers de l'agriculture et dans le second œuvre du bâtiment, avec respectivement 22 % et 30 % de salariés travaillant dans des établissements avec des IRP. Elle est également nettement inférieure à la moyenne des salariés du privé pour les aides à domicile et aides ménagères¹⁵ et la plupart des métiers du bâtiment. La consultation des salariés

¹⁵ Dont une partie ne sont pas concernés car ils sont employés par des particuliers. Si on se limite aux salariés hors particuliers employeurs, la proportion monte à 55 % (contre 36 %, salariés de particuliers compris), mais reste tout de même inférieure à la moyenne des salariés du privé (63 %).

est très limitée dans les travaux publics et apparaît faible au regard de la moyenne des salariés pour l'aide à domicile ou les agents d'entretien. Dans l'ensemble, le dialogue social formel comme informel est plus développé dans l'industrie (industries de process, manutention), tandis que la consultation apparaît forte dans l'agriculture et pour les bouchers charcutiers boulangers. Les taux d'adhésion à un syndicat apparaissent hétérogènes au sein des métiers de la deuxième ligne, entre une quasi absence d'adhésion pour les ouvriers maraîchers, jardiniers et viticulteurs, certains métiers du bâtiment, les bouchers charcutiers et boulangers, ou encore les aides à domicile, et des taux relativement élevés pour les conducteurs de véhicules (9 %), les ouvriers qualifiés de la manutention (14 %), et surtout les agents de gardiennage et de sécurité (24 %).

4. Le dialogue social dans les branches les plus concernées par les métiers de la continuité économique et sociale

4.1 En 2020, une activité de négociation marquée par la crise sanitaire

Pour l'ensemble des branches, on constate une baisse de l'activité conventionnelle en 2020, dans le contexte de la crise sanitaire. En effet, la DGT recense 1 033 accords de branche signés et enregistrés pour l'année 2020, en nette diminution par rapport à 2019 (1 238 accords conclus¹⁶).

Une analyse centrée sur les branches les plus concernées par les travailleurs de la 2^e ligne montre une dynamique proche, avec une baisse du nombre d'accords signés en 2020 par rapport à 2019, dont l'ampleur doit toutefois être relativisée car résultant principalement des branches du bâtiment et des travaux publics, dans lesquelles le nombre des accords sur les salaires et les frais de déplacement conclus au niveau local a nettement reculé.

Dans la quasi-totalité des branches, la négociation sur les salaires et les minimas conventionnels a abouti en 2020. Toutefois, ce n'est pas le cas dans toutes les branches les plus concernées par les travailleurs de la deuxième ligne, notamment les grands magasins et magasins populaires, où le dernier accord sur les salaires remonte à 2014, le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (hypermarchés, supermarchés, ...) et la prévention et la sécurité, où un accord a été conclu en 2019.

En dehors de la question des salaires, d'autres champs de négociation ont cependant également été abordés de façon significative en 2020. C'est le cas des négociations liées à des dispositions législatives : finalisation des négociations relatives à l'égalité

¹⁶ Actualisation au 15/12/21 du Bilan de la négociation collective.

professionnelle entre les femmes et les hommes, au 100 % santé, aux régimes de prévoyance, et à la formation professionnelle, notamment avec une série d'accords sur le dispositif Pro A.

S'agissant de la formation professionnelle, il convient aussi de signaler la mise en place récente, ou l'enregistrement récent au RNCP de certificats de qualification professionnelle (Boucherie, Poissonnerie).

Les dispositions relatives au contrat de travail sont également un thème de négociation, avec la spécificité, dans les branches du périmètre, d'accords portant sur les conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire (transports, transports de fonds, transports interurbains de voyageurs, transports publics urbains, activité du déchet).

4.2 En 2021, un objectif de revalorisation par la négociation collective, soutenu par l'Etat

Compte tenu de la situation particulière des métiers de la deuxième ligne dans la crise sanitaire, et de manière plus structurelle des déficits de qualité de l'emploi et du travail qui sont constatés dans ces métiers, la mission prévoyait dès son lancement une phase de négociation dans les branches les plus concernées pour aboutir à une revalorisation, s'appuyant sur le diagnostic présenté précédemment.

Cette négociation est du seul ressort des partenaires sociaux, même si le Ministère du Travail a engagé en avril 2021 des échanges avec les branches concernées afin d'identifier des leviers potentiels de revalorisation (démarches présentées lors d'un groupe de travail paritaire en juillet 2021) et d'encourager les branches à se lancer dans des négociations sur ces sujets.

Par ailleurs, **le dispositif de prime de pouvoir d'achat**, introduit en 2019, reconduit en 2020 (notamment pour reconnaître l'engagement des salariés dans la crise sanitaire), est repris en 2021, avec un focus sur les travailleurs de la 2^e ligne -sans que la prime leur soit toutefois réservée.

La prime est exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Elle doit être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022, et les exonérations sont réservées aux salaires allant jusqu'à 3 SMIC. La prime est plafonnée à 1 000 euros, ou 2 000 euros en cas de signature d'un accord d'intéressement, ou pour les travailleurs de la deuxième ligne si des mesures de revalorisation sont engagées, ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés¹⁷.

Plus précisément, les mesures de revalorisation sont définies comme suit dans l'instruction du 19 août 2021¹⁸ : « L'engagement formel de l'entreprise ou de la branche à mettre en place des actions de valorisation des salariés travaillant en « deuxième ligne » face à l'épidémie, c'est-à-dire ceux exerçant les métiers dans les activités de

¹⁷ Article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021
<https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-exceptionnelle-pouvoir-achat>

¹⁸ <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/instruction-du-19-aout-2021.html>

commerce ou de service qui en raison de la nature de leurs tâches, sont en contact plus important avec les risques présentés par l'épidémie de Covid-19, et dont l'activité s'est exercée uniquement ou majoritairement sur site en 2020 ou 2021 ; cet engagement pourra prendre la forme d'un accord de méthode au niveau de la branche ou de l'entreprise s'engageant à entreprendre des actions en ce sens ».

A ce jour, les montants de prime distribués s'élèvent globalement à 780 Millions d'Euros, après 3,1 Milliards d'Euros distribués en 2020 (et 2,1 Milliards d'Euros en 2019, hors crise sanitaire). On ne dispose pas d'informations sur la ventilation des primes par type d'entreprise, par secteur ou par métier, ni sur le nombre d'accords signés au titre de la revalorisation des métiers de la deuxième ligne.

La suite des développements dans cette section se concentre sur les démarches engagées dans les branches, telles que celles-ci ont été restituées par les partenaires sociaux dans des entretiens et documents transmis à la mission. Dans l'ensemble, ces démarches apparaissent assez limitées en nombre et dans leur ampleur, s'inscrivant pour l'essentiel dans la continuité d'agendas antérieurs.

4.3 Les démarches engagées dans les branches par dimension de qualité de l'emploi

L'approche de la mission est de souligner le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, et donc le fait que la revalorisation peut concerner des dimensions différentes -selon la situation des métiers et des branches. La dimension salariale, fondamentale, n'est donc pas exclusive.

Un certain nombre de thèmes directement reliés à ces dimensions de qualité de l'emploi ont fait l'objet de discussions ou de négociations dans les branches. Toutefois, à ce stade, on constate qu'il s'agit de la poursuite d'agendas préexistants et non de sujets nouveaux émergeant en relation avec la crise COVID (ou la sortie de crise).

De manière transversale, une des motivations pour négocier sur ces sujets est la question de l'attractivité des métiers, qui pose problème pour plusieurs d'entre eux. L'indicateur de tension sur le marché du travail construit par la DARES¹⁹ montre ainsi un niveau de tension élevé pour les aides à domicile et aides ménagères, les bouchers charcutiers boulangers, les conducteurs, ou les ouvriers qualifiés du bâtiment. Pour les branches, il peut aussi y avoir des enjeux autour des questions d'image, tant pour les travailleurs et travailleuses que pour les clients, qui poussent également à négocier et à communiquer sur la qualité du dialogue social.

- **Salaires et rémunérations**

L'analyse quantitative témoigne de disparités en termes de rémunération. Néanmoins, il est possible d'établir qu'un nombre significatif des branches des métiers de la

¹⁹ Niang M., Vroylandt T. (2020), « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », *DARES Résultats* n° 32. Niang M., Lainé F., Chartier F. (2021), « Les tensions sur le marché du travail en 2020 », *DARES Résultats* n° 69.

continuité économique et sociale, principalement des secteurs commerces et services, jouent un rôle d'intégration sociale pour de nombreux salariés faiblement qualifiés.

Dès lors, la majorité des salariés se concentre sur les premiers niveaux des grilles de classification qui se trouvent souvent rattrapés par les revalorisations du SMIC, quand ils ne se trouvent pas déjà noyés en deçà du SMIC.

S'agissant de surcroît d'activités à forte intensité de main d'œuvre, les rémunérations constituent l'essentiel de la valeur ajoutée.

Les dispositifs de réduction de cotisations permettent à ces branches de constituer un gisement d'emplois significatif pour les travailleurs les moins qualifiés (et les plus exposés au chômage), néanmoins ils engendrent en corollaire un effet « trappe à bas salaires ».

On entend par « trappe à bas salaires » le fait que lors d'une augmentation d'un salarié rémunéré autour du SMIC, l'entreprise supporte une réduction des allègements de cotisations patronales, renchérissant la charge totale du salaire en proportion supérieure à l'augmentation de la rémunération brute.

La sortie de cette contrainte renvoie côté salarié, à la nécessaire amélioration des qualifications.

En parallèle, par un effet volume, les revalorisations de rémunérations sont fortement corrélées à la capacité des branches à répercuter l'augmentation des charges de personnel dans leurs prix de vente.

Dans ce contexte, l'enjeu pour ces branches est de trouver un nouvel équilibre économique dans le cadre de leurs marchés.

En termes de dynamique salariale, on peut ainsi relever que plusieurs branches ont négocié des accords portant revalorisation des salaires pour 2021, qui sont d'ores et déjà rattrapés en tout ou partie par la révision du SMIC au 1^{er} octobre 2021 (+2,2% après une augmentation de 0,99% au 1^{er} janvier 2021), ou par la revalorisation du 1^{er} janvier 2022.

Dans la propreté, un accord sur les salaires et rémunérations a été conclu au mois de juillet 2021. Cet accord prévoit une revalorisation de +1,6% des minimas, une revalorisation de +9% de la prime de transport (soit au total +2,8% sur la grille) et une augmentation de +28% de la prime annuelle. Une clause de revoyure a été adoptée avec possibilité d'arriver au-delà de +3% de revalorisation début janvier.

Dans les activités du déchet, des négociations sont prévues en 2021/2022 sur l'évolution des dispositions conventionnelles en matière de prévoyance et de 13^{ème} mois, ainsi que les négociations annuelles obligatoires sur les minimas conventionnels hiérarchiques. Un accord salaire a été signé par toutes les OS en novembre 2021 avec une augmentation de 2,5% du point SNAD, effective au 1^{er} janvier 2022.

Dans le commerce de détail de l'épicerie, des fruits et légumes et des produits laitiers, un accord sur la revalorisation des salaires a été conclu en mars 2021, qui prévoit une augmentation des salaires de 1,5% à 2% selon les niveaux de classification ; les

partenaires sociaux avaient déjà revalorisé les salaires de 3% sur l'ensemble de la grille pour prendre en compte les efforts réalisés par les salariés pendant les confinements successifs.

Dans la branche de l'épicerie et commerce de proximité / commerce de détail alimentaire, deux accords collectifs ont été signés en avril 2021 sur les rémunérations, accordant notamment des revalorisations salariales, plus importantes à l'égard des salariés des entreprises de commerce de détail alimentaire non spécialisées. Un nouveau cycle de négociations salariales est prévu à partir de janvier 2022.

Dans la branche des industries et commerce en gros des viandes, un accord a été signé en novembre 2021, révisant la grille de rémunérations notamment pour augmenter le premier échelon et le décoller du SMIC, et prévoyant également une prime de transport de 1 euro par jour travaillé.

Dans l'aide à domicile, l'avenant n°43 sur les classifications et les rémunérations a été signé le 26 février 2020 dont l'entrée en vigueur était conditionnée par un agrément et un arrêté d'extension. Celui-ci a été publié le 5/08/21, pour une entrée en vigueur le 1er octobre 2021 et prévoit de revaloriser les grilles de rémunération de +16%.

Par ailleurs, les négociations annuelles obligatoires sont en cours dans plusieurs branches (par exemple transports routiers de marchandises et de voyageurs, commerce alimentaire), avec des perspectives incertaines à ce stade.

D'autres branches ont défini un calendrier social prévoyant une révision des rémunérations :

Pour la sécurité, dans le cadre des négociations paritaires (qui sont en cours) relatives à la refonte des classifications, une augmentation de la masse salariale de +10% est envisagée pour qu'elle soit effective en 2023.

Dans le commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} octobre 2021, les 3 premiers niveaux de classification se trouvent en dessous du SMIC. L'ouverture d'une négociation sur la grille a été sollicitée. La négociation qui se tient usuellement en mai/juin a été annoncée pour février.

Sur les questions de rémunérations, les branches, en particulier dans les activités de service, insistent sur le lien avec **les conditions économiques des branches**.

Certaines activités incluent une régulation directe des prix par l'Etat. Les entreprises de services aux personnes font l'objet d'un encadrement par l'Etat de leurs prix de vente et elles ne peuvent envisager de revalorisation salariale sans modification de prix. De surcroît, elles se trouvent confrontées à des aspects concurrentiels avec la branche de l'aide à domicile qui ne bénéficie pas de la même régulation.

L'influence des conditions de la commande publique est également très importante. La branche de la propreté souligne ainsi l'importance de la commande publique qui pèse en moyenne pour 25% du CA, tandis que les coûts de main d'œuvre atteignent jusqu'à 85% du CA. Dès lors, la branche en appelle à l'exemplarité de la commande publique. Les partenaires sociaux de la branche ont à cet égard signé une déclaration

commune le 8 septembre 2021, relevant que « les conditions de travail des salariés du secteur sont largement induites par les pratiques d'achats des clients, tant publics que privés, qui souvent imposent une organisation du travail en horaires décalés, fractionnés avec des exigences croissantes de réduction de coûts ». Parmi les recommandations formulées, la branche en appelle à « mettre en place, par voie législative et/ou réglementaire, un meilleur encadrement des consultations des appels d'offres et plus généralement de l'achat de prestations de services pour permettre d'agir efficacement contre des pratiques d'achats aux conséquences sociales négatives avec un impact fort sur la qualité même des prestations » ; soulignant que « la course à l'économie dans l'achat de prestations de services chez les clients privés, les stratégies d'achats de l'Etat et des collectivités locales induisent une pression sur les prix qui touche les conditions de travail des salariés ».

Dans ce cadre, les critères de surpondération du critère de prix dans la passation des marchés sont visés. Il est aussi relevé que la fixation des prix au m², tend à dégrader les conditions de travail des salariés.

Enfin un certain nombre de branches ont négocié des clauses de reprise du personnel en cas de changement de prestataire (propreté, sécurité, déchets, transport de fonds, transport interurbain de voyageurs / transports publics urbains, ...), protectrices du contrat de travail des salariés.

Les branches, soulignent que le manque de prise en compte de la reprise de personnel dans les marchés (information obligatoire, clauses d'insertion adaptées, conditions de continuation et de revalorisation des marchés, ...) constitue un frein économique et social.

En outre, le soumissionnaire à un marché n'est pas tenu d'appliquer la même convention collective que l'attributaire sortant.

Dès lors, le soumissionnaire n'est pas tenu de par les clauses conventionnelles de reprise de personnel (l'application légale de l'article L. 1224-1 du code du travail ne trouvant que rarement à s'appliquer), générant des situations de déséquilibre concurrentiel et de fragilité sociale. Cette situation trouve à s'appliquer notamment entre les branches de la Sécurité, Activités de Déchets, Transport routier, Propreté et services associés, Récupération – recyclage ..., toutes ne prévoyant pas nécessairement des clauses de reprise de personnel, lesdites clauses ne trouvant à s'appliquer qu'entre soumissionnaires d'une même branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la sécurité soulignent aussi ces difficultés et en appellent à une évolution du modèle économique de la branche et des conditions dans lesquelles sont conclus les marchés, compte tenu de l'importance de la commande publique.

Si les conditions de passations des marchés publics sont pointées du doigt comme manquant d'exemplarité, les difficultés ne se limitent pas au rôle des commanditaires publics. Il existe aussi une pression à la baisse des prix dans le cadre concurrentiel des commandes privées, qui limite voire empêche toute amélioration des rémunérations.

Dans la branche de la sécurité, une régulation est en principe prévue dans le cadre du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), supposé contrôler l'application du code de déontologie qui interdit d'accepter les prestations à un prix anormalement bas. Selon les acteurs concernés, ce conseil n'exerce pas la fonction de contrôle sur les entreprises qui serait la sienne, lorsqu'elles acceptent un marché à un prix ne permettant pas son exécution dans des conditions conformes à la réglementation.

Les partenaires sociaux évoquent enfin des difficultés liées au développement de l'autoentrepreneuriat avec des rémunérations très faibles.

- **Conditions d'emploi**

En matière de conditions d'emploi, les métiers de la continuité économique et sociale sont globalement caractérisés par une proportion importante de contrats temporaires (intérim ou CDD), avec des spécificités selon les métiers. Mais au-delà de la nature des contrats, un enjeu est celui de la stabilité de l'emploi dans le contexte des transferts de marchés qui peuvent se produire pour les activités de services.

Dans ce domaine, en 2021, un avenant a été signé le 21 avril dans la branche de la sécurité pour assurer la stabilité des emplois lors des opérations de transfert de marchés de prestations de surveillance humaine. Ce type d'obligation existe déjà dans la branche de la propreté et dans celle des déchets.

Toutefois, dans la branche déchets, des acteurs soulignent des contournements de cette clause de reprise par le biais de la non application de la convention collective nationale des activités du déchet. Certains prestataires dont l'activité principale relève d'une convention collective différente (transport routier, propreté et services associés, récupération- recyclage, ...) peuvent répondre aux appels d'offre dans le domaine du traitement des déchets (et ne pas appliquer la clause de reprise). Sur ce point, les acteurs demandent à l'Etat de soutenir le fait que les collectivités locales soient obligées de mettre comme clause dans leurs appels d'offres sur la collecte de déchet que le soumissionnaire applique la convention collective nationale des activités du déchet.

- **Conditions de travail**

Les métiers de la continuité économique et sociale comportent des risques plus importants que la moyenne en termes de pénibilité physique, et pour certains de risques psycho-sociaux.

Des négociations sur la prévention des risques psychosociaux sont signalées par la fédération du commerce et de la distribution. Elles seront complétées en 2022 par des négociations sur les conditions de travail des hôtes de caisse (dans le cadre des négociations de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), et des négociations sur la santé au travail. Toutefois, ces démarches ne sont pas directement liées à la question de la revalorisation des métiers de la continuité économique et sociale. Dans la branche des transports routiers de marchandises, un calendrier de

réunions sur la prévention des risques professionnels dans la logistique et sur les conditions de travail des conducteurs routiers est annoncé.

Pourtant, des difficultés spécifiques aggravées par le contexte de la crise sanitaire sont signalées dans les branches. De manière générale, il s'agit de problèmes d'accès aux équipements de base (par exemple les toilettes ou les services de restauration sur la route pour les métiers des transports, ou encore des vestiaires dans les métiers de la propreté). L'accès à ces équipements ne dépend pas directement de l'employeur, mais des services existants sur les routes, ou par les entreprises donneuses d'ordres. La sous-traitance complique également la répartition des coûts entre donneur d'ordre et sous-traitant, par exemple le nettoyage des tenues dans la propreté, qui le plus souvent incombe aux salariés.

La résolution de ce type de problème passe par la signature de chartes avec les clients et plus largement la prise de conscience que la qualité de l'emploi des salariés dépend de tout un écosystème incluant plusieurs partenaires. Une charte européenne sur ces questions est signalée pour les transports.

- **Carrières, classifications, formation**

Comme l'analyse quantitative l'a montré, les métiers de la continuité économique et sociale souffrent de perspectives de promotions souvent limitées, même s'il peut y avoir des exceptions dans certains métiers du commerce ou du bâtiment.

Deux types de mécanismes peuvent répondre à cet enjeu de promotion et de construction de carrières ascendantes : la révision des classifications, et le développement de la formation.

Sur les classifications, plusieurs branches sont engagées dans des démarches de révision des classifications.

Une nouvelle grille de classification a été adoptée dans la propreté (avenant du 11 mai 2021, applicable en 2022), qui instaure un passage automatique entre le 1^{er} et le 2^e échelon pour les salariés ayant un an d'expérience dans la branche. L'évolution est également favorisée entre le 2 et le 3^e échelon, notamment suite à une formation.

Des démarches de réécriture des classifications sont également en cours dans la branche des transports routiers de marchandises, des déchets et dans celle de la sécurité. Dans cette dernière il s'agit de procéder à une analyse des formations existantes et à un recensement d'éventuelles certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles et au répertoire spécifique, en vue d'assurer une plus grande cohérence dans les parcours professionnels des salariés et de leurs perspectives d'évolutions professionnelles. Dans la branche de l'épicerie et du commerce de proximité un travail sur la grille de classification est prévu à moyen terme, afin d'améliorer l'attractivité des métiers.

En matière de formation, quelques accords ont été signés en 2021.

Dans le commerce de détail de l'épicerie, des fruits et légumes et des produits laitiers, un accord sur la formation de mai 2021 vise à soutenir les salariés, notamment des

petites et moyennes entreprises, dans le développement de leurs compétences, la sécurisation de leurs parcours professionnels, etc.

Dans l'aide à domicile, un avenant relatif à la formation professionnelle a été signé en janvier 2021, visant à poursuivre la professionnalisation et la qualification des salariés de la branche.

Dans la propreté, un accord sur la formation est attendu, qui inclura des objectifs chiffrés et des actions mutualisées.

Dans les déchets, une négociation est prévue pour 2023 sur l'évolution des métiers dans un contexte de digitalisation, et ses implications en termes de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de renforcement des compétences.

Il est important de souligner que la question de la formation doit plus largement s'accompagner d'une réflexion sur les perspectives d'évolutions professionnelles des salariés.

Dans cette perspective, les organisations syndicales soulignent un défaut d'anticipation et de discussion sur certains métiers en forte évolution/transformation, par exemple, les caissiers/caissières. Outre l'évolution du métier dans un contexte d'automatisation, de nouveaux enjeux émergent autour du développement des drives, du commerce en ligne, et l'extension du travail le dimanche après-midi au travers de l'automatisation des caisses. Ceux-ci sont insuffisamment traités au niveau des branches concernées.

- **Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle**

La question du temps de travail constitue une dimension très importante pour améliorer la qualité du travail dans les métiers de la continuité économique et sociale. Elle inclut des enjeux de durée du travail (pour éviter les temps partiels courts conduisant à des revenus du travail très faibles), de fragmentation du temps de travail, de gestion des horaires atypiques parfois inhérents à certaines activités. La gestion du temps de travail ne doit pas non plus exclure des temps partiels de qualité, sur des demies-journées, qui peuvent être attractifs pour certaines catégories de salariés (et répondre à des besoins, par exemple dans le commerce). De fait cette question du temps de travail et des horaires est présente dans les réflexions des branches les plus concernées, même si les solutions proposées doivent encore être consolidées ou améliorées.

Dans la sécurité, un accord de branche signé le 1er avril 2021 a mis en place une durée minimale de travail fixée à 4 heures pour les agents de surveillance humaine, afin de garantir un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle et de supprimer dans la pratique les vacations courtes.

Dans la propreté, des négociations ont eu lieu au 3ème trimestre 2021 sur l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, sur la limitation des coupures journalières et des amplitudes horaires, sur le renforcement du travail en journée/en continu afin de contribuer à l'augmentation du temps de travail. Les

questions de mobilité sont également présentes dans ces négociations, notamment pour faciliter la mobilité des salariés en leur permettant un meilleur accès aux transports, pour diminuer leur temps de trajet inter chantiers, etc. Cet ensemble de sujets s'articulent avec la question de la conciliation vie familiale-vie professionnelle, également centrale, et avec celle du logement.

Toutefois, les organisations syndicales relaient des demandes fortes dans ce domaine, notamment pour accompagner l'éducation et le travail scolaire des enfants. Ce besoin peut impliquer un dispositif d'accompagnement pour les salariés avec des enfants. De manière plus large, si la démarche en faveur du travail en journée est perçue favorablement, elle ne résout pas les problèmes de fractionnement (avec la revendication d'une prime pour compenser ces situations). Enfin, la durée minimale de travail de 16 h semble souvent contournée sur le terrain avec des salariés qui connaissent mal leurs droits (et lisent mal le français dans certains cas).

Dans le commerce de détail de l'épicerie, des fruits et légumes et des produits laitiers, les partenaires sociaux ont entamé, début juillet 2021, une négociation sur l'aménagement du temps de travail afin d'adapter les dispositions conventionnelles à l'évolution du besoin des consommateurs et aux enjeux économiques de la branche.

Plus largement dans le commerce, le principal sujet identifié est l'organisation du temps, afin de stabiliser les horaires et d'éviter les coupures.

Dans les services à la personne, des négociations ont eu lieu en 2021 sur la présence nocturne et le travail de nuit, qui constituent des besoins spécifiques dans les métiers de la branche.

Dans les transports routiers de voyageurs, une revalorisation du travail de nuit a été négociée, avec une majoration des heures de 20 %. Un travail de moyen terme est engagé sur la question du temps partiel, afin de limiter ce type de contrats et de proposer des volumes horaires plus importants.

- **Les demandes des branches vis-à-vis des politiques de l'emploi**

Les échanges avec les partenaires sociaux des branches font également apparaître des attentes vis-à-vis des politiques de l'emploi.

Comme indiqué précédemment, la contribution **des baisses de charges sur les bas salaires** aux dynamiques salariales est mise en avant par les organisations syndicales, qui soulignent l'existence d'une trappe à bas salaires.

Une demande de hausse du SMIC émane des organisations syndicales des branches où les négociations sur les salaires sont bloquées (par exemple dans le commerce de gros et de détail alimentaire). Les salariés ont conscience d'une forte exposition au risque sanitaire, et ont fait preuve d'implication et de flexibilité, sans qu'aucune perspective de revalorisation significative ne se dessine.

Au-delà des enjeux salariaux, les demandes portent également sur la **négociation collective** et son encadrement.

En premier lieu, les organisations syndicales portent une demande d'extension plus rapide des accords.

Ils soutiennent également la décision du Conseil d'Etat sur les composantes des salaires minima hiérarchiques et demandent à ce qu'elle ne soit pas remise en cause à l'avenir.

Certains acteurs syndicaux demandent à revenir au principe de la prééminence de l'accord de branche sur les accords d'entreprises.

Des difficultés sont également signalées avec les **recompositions des périmètres des branches** qui prennent beaucoup de temps et d'énergie, au détriment du contenu de la négociation (cas de la branche de commerce des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers qui se scinde en deux).

5. Recommandations

Les recommandations de la mission se concentrent sur les travailleurs et travailleuses dits de la deuxième ligne tels qu'ils ont été identifiés dans le cadre de la crise sanitaire, et sur le secteur privé, conformément au champ défini pour la mission. Elles incluent également des éléments de méthode et de conduite des politiques d'emploi et de travail plus larges, en relation avec l'approche par la qualité de l'emploi, qui a servi de fil directeur.

Une proposition liminaire consiste à dépasser le cadre de la crise sanitaire, ainsi que les limites de la catégorie « deuxième ligne », en proposant d'englober les professions concernées dans une notion plus large de **métiers de la continuité économique et sociale**. Cette notion dépasse le champ de la mission, incluant notamment les métiers de la santé, de l'enseignement, le travail social, la police...qui relèvent largement du secteur public. Néanmoins, elle permet de mieux illustrer la contribution des travailleurs et travailleuses de ces professions au fonctionnement de base de l'économie et à la cohésion sociale.

Si la situation des métiers de la continuité économique et sociale est hétérogène, les points d'attention doivent porter sur des dimensions fondamentales de la qualité de l'emploi qui apparaissent clairement problématiques dans certains d'entre eux (voir les éléments de diagnostic présentés en partie 3 et les publications réalisées dans le cadre de la mission). Du point de vue méthodologique, deux principes doivent guider la mise en œuvre de ces leviers de revalorisation. Premièrement, **les outils à mobiliser doivent s'appuyer sur le diagnostic en termes de conditions de travail et d'emploi** et s'adapter aux difficultés identifiées dans les métiers. Deuxièmement, **les niveaux de mise en œuvre sont multiples**, impliquant à la fois les entreprises, les branches professionnelles et l'Etat, même si le niveau branche apparaît comme l'échelon prépondérant pour la déclinaison des outils de revalorisation.

Les rémunérations : un enjeu important, qui nécessite un travail sur le contexte économique de la branche

Concernant les rémunérations, l'enjeu est de fixer un cadre permettant **d'éviter le maintien de salaires horaires et de rémunérations (mensuelles ou annuelles) trop faibles**. Le risque de bas salaires existe particulièrement dans les métiers où se conjuguent faiblesse du pouvoir de négociation des salariés et contraintes fortes sur les prix du fait des pressions des clients et de la logique concurrentielle entre les entreprises. La faiblesse du pouvoir de négociation s'explique au niveau individuel, en lien avec de faibles niveaux de qualifications, comme au niveau collectif, avec des taux de syndicalisation parfois bas et des collectifs de travail très éclatés par le temps partiel et les logiques de mission. De plus, de nombreux métiers de service (comme l'aide à domicile) se caractérisent par une difficulté à mesurer la productivité et ses évolutions, alors même que l'utilité sociale de services à la personne de qualité est très forte²⁰. Enfin, pour certaines activités, la pression à la baisse sur les prix du côté la demande est forte, résultant de plusieurs mécanismes : faible solvabilité de la demande (aide à domicile), montants limités des aides publiques, objectifs de baisse des coûts pour les entreprises dans un contexte d'externalisation.

Dans ce type de contexte, **le niveau de la branche** est adapté en théorie pour déterminer l'évolution des salaires car il **permet une adaptation aux conditions économiques** de la branche et la garantie d'une concurrence non faussée entre les entreprises. Toutefois, dans la pratique, les indicateurs analysés pour la mission comme les entretiens conduits montrent que **ce niveau de régulation doit encore monter en puissance**. Premièrement, l'existence de **minima inférieurs au SMIC** place certaines branches dans une logique de rattrapage par rapport au salaire minimum, qui ne permet pas de construire des progressions salariales. Deuxièmement, depuis 2017 on a observé **un flottement dans la définition des salaires minima hiérarchiques** (limités ou non au salaire de base) et sur les conditions d'extension des accords, préjudiciable à la clarté de la négociation salariale de branche. L'arrêt récent du Conseil d'Etat (octobre 2021)²¹ devrait clarifier ce point pour l'avenir. En effet, il pose le principe que le SMH peut s'appliquer à la rémunération effectivement perçue par les salariés, incluant le salaire de base et certains compléments de salaire. Un accord d'entreprise peut réduire ou supprimer les compléments de salaire identifiés par l'accord de branche, à condition que soit garantie aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du SMH fixé par

²⁰ Palier B. (2020), Pourquoi les personnes occupant un emploi "essentiel" sont-elles si mal payées ?, *LIEPP Working Paper*, Décembre 2020, n°116.

²¹ Cet arrêt porte sur la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, qui avait fixé des SMH comprenant un salaire de base, mais aussi la prime de fin d'année et la rémunération du temps de pause. Cet accord de branche avait ensuite été étendu par la Ministre du Travail en 2019, en excluant certaines dispositions portant sur les compléments de salaires, point contesté par des organisations syndicales et une organisation patronale de la branche. Cf. <https://www.conseil-etat.fr/actualites/actualites/salaires-minima-hierarchiques-smh-le-conseil-d-etat-fixe-les-regles>

l'accord de branche. Enfin, si tous les acteurs (côté patronal comme syndical) soulignent l'importance de jouer sur les conditions économiques et de **fixer des tarifs permettant de rémunérer mieux les salariés, ce type de régulation ne fonctionne pas à ce jour**. Des projets de charte existent, mais il reste à les finaliser et à garantir leur application. Outre des principes sur la gestion de la main d'œuvre, un enjeu serait, pour les branches où la pression sur les prix est forte, de **définir un tarif minimum pour les prestations ou pour une heure de main d'œuvre**. Un exemple de ce type d'outil existe avec l'indice Syntec, publiée tous les mois par la fédération Syntec, qui représente des entreprises d'études et de conseil et négocie la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Cet indice, calculé sur la base d'une enquête mensuelle, permet ensuite aux entreprises d'actualiser et de réviser les clauses des marchés. Il est reconnu par le Ministère de l'Economie et des Finances depuis 1974. Compte-tenu de l'enjeu de revalorisation pour les métiers de la continuité économique et sociale, un tel indice devrait être basé sur l'observation, mais avec une négociation portant ensuite sur un objectif de hausse, afin de constituer un outil de coordination et de négociation et de révision des contrats commerciaux favorable aux entreprises et aux salariés.

Une action de l'Etat est également nécessaire afin de garantir des prix permettant d'assurer des conditions de rémunération suffisantes, et le respect de critères de qualité des conditions de travail et d'emploi dans le cas des **appels d'offre des marchés publics**, qui fonctionnent souvent avec un poids très important du critère de prix. De plus, le rôle des pouvoirs publics est également fondamental pour les **services faisant l'objet de subventions ou de crédits d'impôts**, tels que les services à domicile. Les mécanismes mis en œuvre ne doivent pas conduire à exercer une pression à la baisse sur les salaires, ce qui implique une revalorisation régulière des plafonds de crédits d'impôt et/ou des allocations (allocation personnalisée d'autonomie en particulier).

Cette logique de négociation de branche, portant à la fois sur les salaires et sur les conditions de fixation des prix, constitue la solution de moyen terme pour un équilibre entre situation financière des entreprises et rémunération des salariés. Mais elle doit également s'appliquer à résoudre les **enjeux de court terme, marqués par un besoin de rattrapage et de compensation pour de fortes implications dans le contexte de la crise sanitaire**. Et ce d'autant plus que la crise sanitaire s'est accompagnée de négociations salariales moins dynamiques, avec une baisse de plus de 30% du nombre d'avenants salariaux signés dans l'année par les branches²², faisant suite à dix années marquées par une modération salariale. Le rattrapage pourra s'opérer via la négociation collective dans les branches où la négociation salariale est dynamique, mais cela n'est pas le cas de toutes les branches employant des salariés de la continuité économique et sociale. Dans ce contexte, des **mécanismes d'incitation à négocier sur les salaires** pourraient être étudiés (par exemple via le calcul des exonérations de charges sur les bas salaires, qui pourrait se faire sur la base des minima de branche et non du SMIC). Si la dynamique de branche demeure insuffisante, la question du **niveau du SMIC** peut également être posée, compte tenu de la forte proportion de travailleurs de la continuité économique et sociale rémunérés

²² DGT (2021), *La négociation collective en 2020*.

au SMIC. Ainsi, la part des salariés dont le salaire total est inférieur à 1,05 SMIC dépasse 10 % dans les métiers de l'agriculture, pour les ouvriers non qualifiés du bâtiment, les vendeurs de produits alimentaires, les agents d'entretien ; elle atteint 23,5 % pour les aides à domicile²³. Une telle réflexion doit tenir compte du contexte international et en particulier de la situation de l'Allemagne qui envisage une hausse du niveau de son salaire minimum.

Malgré tout, pour le cas particulier des métiers de la continuité économique et sociale, ces mesures portant sur les salaires minima ne suffisent pas à augmenter les rémunérations perçues et à limiter les bas salaires. Pour certains métiers où les temps partiels (courts) sont très fréquents, il convient également d'agir pour **une augmentation des durées de travail offertes par les entreprises** (avec des durées de mission minimales et/ou une prise en compte des temps de trajet, cf. infra), tout en permettant à l'ensemble des travailleurs et travailleuses d'augmenter leur durée de travail en garantissant l'accès à des **services de garde d'enfants** (ou de prise en charge des personnes âgées dépendantes). Les contraintes familiales jouent en effet fortement sur la disponibilité pour un emploi à temps plein, en particulier pour les femmes non qualifiées. Dans cette même orientation de réflexion sur les contraintes qui pèsent sur l'offre de travail et la qualité de vie des salariés, il convient également de prendre en compte les **questions de logement et de transport**, qui relèvent des politiques publiques.

Enfin, en matière **d'égalité femmes-hommes**, les données montrent clairement un problème de **ségrégation professionnelle**, les femmes étant concentrées dans les métiers les moins bien rémunérés. Si l'objectif est bien sûr d'améliorer la situation de ces métiers, il est également d'amener les femmes vers des métiers mieux rémunérés, que les innovations technologiques rendent moins exigeants en termes de force physique (voir par exemple le bâtiment ou les transports). Les discussions et négociations sur l'égalité professionnelle doivent ainsi comprendre des réflexions sur l'ouverture effective de certains métiers aux femmes et leur attractivité pour elles, en sus des outils en faveur de l'égalité salariale (index de l'égalité professionnelle, négociation obligatoire, etc.).

Améliorer les conditions de travail et réduire ou compenser les contraintes horaires

Les indicateurs statistiques construits pour la mission montrent clairement la nécessité d'une **amélioration globale des conditions de travail**, afin de réduire les taux d'accidents et de maladies professionnelles, mais aussi plus largement les pénibilités, physiques mais aussi celles liées au contact avec le public pour certains métiers. De nombreuses actions existent en ce sens, mais doivent être poursuivies, avec un soutien des réseaux spécialisés (ARACT, ANACT). Les analyses conduites pour la mission montrent également la pertinence d'une **approche par métiers des risques professionnels** (accidents, maladies professionnelles...). L'information sur le métier

²³ Calculs DARES sur les DADS 2018.

existe dans les données de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie²⁴, mais elle n'est pas présentée de manière systématique dans les rapports annuels sur les risques professionnels, qui privilégient une entrée sectorielle. Même si la construction d'indicateurs par profession pose un certain nombre de problèmes techniques (liés à la disponibilité de l'information sur la structure de l'emploi par profession dans la nomenclature utilisée par la Cnam et dans le champ de ses données), l'identification des métiers à risque pourrait enrichir l'analyse et la conduite d'activités préventives dans les branches et dans les entreprises.

En matière de conditions de travail, les analyses de la mission ont fait apparaître une question spécifique pour les métiers de la continuité économique et sociale, qui est celle des **horaires de travail**, présentant deux types de facteurs de pénibilité : l'existence d'horaires atypiques (soirée, nuit, week-end...), et la fragmentation des journées de travail.

Ces facteurs de pénibilité liés aux horaires peuvent dans bien des cas être réduits par une **modification de l'organisation du travail**, en lien avec les clients, afin d'aller vers du travail en journée continue, ou d'augmenter la durée des missions réalisées chez les clients. Ces aménagements nécessitent une mise en place progressive afin de permettre aux salariés de s'adapter (par exemple en termes d'engagements familiaux ou de cumul éventuel avec un autre emploi).

Toutefois, certains métiers exigent une présence en horaire atypique et/ou se découpant en différentes phases dans la journée, par exemple l'aide à domicile. Dans ces cas, les analyses sur les conditions de travail ont montré que la **prévisibilité et la flexibilité des horaires** à la demande des salariés (pour s'adapter à des contraintes personnelles par exemple) pouvaient améliorer la satisfaction au travail et la santé. Cet axe d'amélioration peut constituer un objet pour le dialogue social d'entreprise.

Mais au-delà de ces enjeux d'organisation et de management des horaires, il importe que les salariés soient dédommagés de ces contraintes fortes. A court terme, la compensation peut passer par une **prise en compte des temps de déplacement dans la rémunération** (pour les horaires fragmentés). A moyen-long terme, une solution pourrait être de **créditer un compte épargne-temps en compensation de situations de fortes contraintes horaires**. Ce compte-épargne temps devrait être obligatoire et transférable, afin de permettre aux salariés de se former et/ou d'obtenir des « pauses » dans leur carrière pour des projets personnels. Cette logique de compensation est celle sur laquelle repose le compte de prévention de la pénibilité, outil intéressant mais dont la portée pour les métiers de la continuité économique et sociale est très limitée, les facteurs de pénibilité étant largement centrés sur l'industrie (seul le critère des nuits travaillées peut concerner certains métiers comme les services à la personne, mais de manière relativement marginale par rapport aux horaires de soirée). L'abondement d'un compte épargne temps pourrait reposer sur des critères plus larges (horaires atypiques en général, et horaires discontinus).

Favoriser des parcours professionnels ascendants

²⁴ Selon la classification internationale des professions (CITP).

La faiblesse des perspectives de promotion et de carrières ascendantes constitue un déficit important de qualité de l'emploi pour de nombreux métiers de la continuité économique et sociale.

Dans ce domaine, **les outils existants doivent être développés et systématisés**. Les efforts pour une meilleure reconnaissance des compétences doivent être poursuivis, via la certification, la VAE etc., en lien avec la négociation sur les classifications professionnelles. Il s'avère également nécessaire de simplifier et accélérer les processus administratifs afin de permettre un meilleur accès à ces dispositifs.

Au-delà de la reconnaissance des compétences professionnelles, les politiques doivent également **favoriser l'accès à des formations plus générales (et diplômantes) permettant de monter en compétence**, et le cas échéant de changer de métier, voire de secteur ou de branche. En effet, les analyses montrent que la formation dans les métiers de la continuité économique et sociale se concentrent sur des formations certifiantes, moins directement transférables dans d'autres types de métiers, avec un déficit de formations diplômantes.

Le CPF prévoit un abondement supplémentaire pour les faibles niveaux de qualification (niveau V). Cet **abondement pourrait également être développé sur une base de métier** afin d'intégrer une part plus large des salariés des métiers de la continuité économique et sociale.

Les formations plus longues, nécessaires à une véritable progression de carrière ou à une reconversion professionnelle, doivent également être faciles d'accès pour ces travailleurs et travailleuses. Le compte épargne-temps universel, évoqué ci-dessus, peut servir de support pour certaines formations plus longues et venir compléter les dispositifs tels que le projet de transition professionnelle.

Pour l'ensemble des salariés : développer l'approche par la qualité de l'emploi et tenir compte de l'hétérogénéité des métiers

Le travail statistique réalisé par la DARES et le CEET sur la base de données administratives et de données d'enquêtes de la statistique publique montre les apports d'une information et d'une analyse plus systématiques portant sur les conditions d'emploi et de travail.

Au-delà de l'approche globale proposée par métiers, il serait intéressant de **développer des indicateurs par branche et par métiers, afin de mieux informer le dialogue social**. Les indicateurs par branche existant actuellement ne comprennent en effet pas d'entrée métiers. Le modèle développé pour la mission (ensemble d'indicateurs sur différentes dimensions de la qualité de l'emploi et du travail) pourrait être retenu (et le cas échéant complété). Compte tenu des limites des enquêtes existantes en termes d'effectifs, il s'agirait dans un premier temps de fournir des fiches sur les métiers les plus représentés dans la branche. Une approche ciblée croisant branche et métiers est également envisageable pour les branches avec de gros effectifs, sous réserve d'une expertise technique. Par ailleurs, un travail de diffusion et

de communication sur les indicateurs disponibles par branches doit également être engagé, les outils existants (comme les portraits statistiques de branches de la DARES) étant trop souvent méconnus des acteurs du dialogue social, malgré leur qualité.

De manière plus large, le travail réalisé pour la mission montre **la pertinence d'une approche par métiers**, trop peu souvent retenue dans les analyses du marché du travail. Elle est rendue nécessaire par la persistance d'une forte hétérogénéité des conditions de travail et d'emploi par métiers : celle-ci a été rendue visible par la crise COVID, mais revêt en fait un caractère structurel. De plus, l'approche métiers est également nécessaire pour **comprendre les transformations de l'emploi et du travail**, et les tendances telles que l'automatisation et la polarisation des créations d'emplois auxquelles l'économie et la société devront faire face dans les années à venir.

Ce type d'approche doit pouvoir s'articuler avec **une analyse des conditions économiques du métier et/ou de la branche**. Sur ce point, la mission a cherché à prendre en compte des indicateurs de contexte, portant sur les perspectives des métiers (pénuries de main d'œuvre et tensions, perspective d'automatisation), ou le contexte économique du secteur (recours à la sous-traitance, part des marchés publics, innovation et perspectives d'automatisation). Ces indicateurs n'étaient pas disponibles de manière systématique, alors qu'ils sont importants pour saisir des perspectives et des leviers d'amélioration. Un travail sur la disponibilité de tels indicateurs de contexte pourrait également être engagé avec les administrations statistiques.

Enfin, il apparaît souhaitable de **développer et généraliser l'approche par la qualité de l'emploi**, qui permet de faire apparaître des différentiels et des points de vigilance spécifiques. Celle-ci peut s'appuyer sur un cadre multidimensionnel tel que celui que nous avons défini en première étape, et se décliner à différents niveaux : métiers, branche, entreprises, etc. Un suivi systématique des dynamiques de qualité de l'emploi sur la base de l'approche multidimensionnelle permettrait d'analyser les tendances à l'œuvre et d'enrichir les évaluations des politiques publiques, du dialogue social ou encore des pratiques d'entreprise.

De plus, sur cette base d'indicateurs de qualité de l'emploi, et de leurs évolutions, une réflexion sur la conditionnalité de certaines aides publiques pourrait également s'engager, tant au niveau des politiques régionales qu'au niveau des politiques nationales. Des initiatives en ce sens ont existé à l'échelon régional, dont il serait intéressant de faire l'inventaire, en évaluant les facteurs de succès et d'échec de ce type d'initiatives²⁵.

²⁵ Voir par exemple la Charte bretonne de partenariat pour la qualité de l'emploi de la Région Bretagne de 2008 et la Charte d'engagement des entreprises de la Région Rhône-Alpes de 2007, qui évoquent explicitement des critères de qualité de l'emploi.

Annexe : indicateurs de qualité de l'emploi et du travail par dimensions²⁶

Dimension 1 : Salaires et rémunérations

Tableau A1.1 - Principaux indicateurs de salaires pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	Salaire horaire brut	Salaire mensuel EQTP	Revenu salarial annuel net	Part des bas salaires	Insatisfaction salariale (part de salariés en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	13,1	1 538	10 701	26,1	27
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	12,7	1 481	9 444	27,2	22
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	13,4	1 562	9 778	21,6	38
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	17,0	1 967	17 726	6,7	46
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	15,6	1 816	14 355	11,8	32
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	13,2	1 511	10 057	28,4	36
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	15,4	1 784	14 497	10,7	33
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	14,0	1 608	10 538	12,3	38
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	13,6	1 588	9 206	14,7	43
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	16,1	1 858	15 683	7,6	38
J3Z	Conducteurs de véhicules	14,9	1 793	14 677	11,8	29
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	12,8	1 460	10 308	16,9	44
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	12,9	1 448	10 309	27,1	38
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	14,7	1 672	14 160	12,8	39
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	11,5	1 286	8 188	43,5	54
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	14,5	1 595	12 284	19,5	44
T4Z	Agents d'entretien	12,6	1 406	9 169	26,8	51
Ensemble de la deuxième ligne		14,1	1 634	11 946	18,0	39
Ensemble des salariés du privé		20,7	2 337	19 113	11,9	34

Notes concernant les indicateurs, dans l'ordre des colonnes : Salaire horaire brut moyen pondéré par l'EQTP ; salaire mensuel net EQTP moyen ; revenu salarial annuel net moyen, en euros ; part des postes avec un salaire net EQTP inférieur à 2/3 de la médiane du privé ; part des salariés qui déclarent être mal payés compte-tenu du travail qu'ils réalisent.

²⁶ Tableaux publiés dans le document de travail : AMOSSE T., BEATRIZ M., ERHEL C., KOUBI M., MAUROUX A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », Document de travail CEET DARES, mai 2021 ; <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sont-les-conditions-de-travail-des-metiers-de-la-deuxieme-ligne-de-la-crise>.

Champ (DADS) : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Champ (enquête *Conditions de travail*) : Salariés du secteur privé.

Source : Insee, DADS 2018 ; enquête *Conditions de travail* 2019 (Dares-Drees-Dgafp); calculs Dares.

Tableau A1.2 - Salaire mensuel net par âge pour les travailleurs de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Tranche d'âge	Salariés de deuxième ligne	Ensemble des salariés du privé	Ecart (en %)
18 - 24	1 448	1 524	-5,0
25 - 29	1 542	1 859	-17,0
30 - 34	1 612	2 081	-22,6
35 - 39	1 655	2 287	-27,6
40 - 44	1 679	2 484	-32,4
45 - 49	1 697	2 584	-34,4
50 - 54	1 700	2 634	-35,5
55 - 59	1 686	2 668	-36,8
60 ou plus	1 670	3 118	-46,4

Note : Salaire mensuel net EQTP selon la tranche d'âge (pondéré par l'EQTP), en euros.

Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : Insee, DADS 2018 ; calculs Dares.

Tableau A1.3 - Salaire mensuel net équivalent temps plein, écart entre femmes et hommes et part de l'emploi par genre pour les familles de métiers de la deuxième ligne

Fap	Intitulé Fap	Part des femmes	Part des hommes	Salaire femmes privé	Salaire hommes privé	Ecart salaire femmes-hommes (en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	22,9	77,1	1 418	1 572	-9,8
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	21,8	78,2	1 391	1 508	-7,7
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	1,2	98,8	1 451	1 563	-7,2
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	0,8	99,2	1 806	1 968	-8,3
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	0,5	99,5	1 598	1 818	-12,1
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2,8	97,2	1 378	1 514	-9,0
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,5	98,5	1 549	1 787	-13,3
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	46,4	53,6	1 519	1 685	-9,9
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	29,8	70,2	1 507	1 620	-6,9
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	14,3	85,7	1 728	1 879	-8,1
J3Z	Conducteurs de véhicules	12,7	87,3	1 579	1 821	-13,3
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	67,6	32,4	1 432	1 513	-5,3

R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	72,0	28,0	1 397	1 575	-11,3
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	16,3	83,7	1 527	1 699	-10,1
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	95,4	4,6	1 283	1 340	-4,2
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	22,8	77,2	1 572	1 601	-1,8
T4Z	Agents d'entretien	65,8	34,2	1 353	1 491	-9,3
Ensemble de la deuxième ligne		44,0	66,0	1 428	1 722	-17,0
Ensemble des salariés du privé		43,8	56,2	2 073	2 525	-17,9

Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : Insee, DADS 2018 ; calculs Dares.

Dimension 2 : Conditions d'emploi

Tableau A2 - Principaux indicateurs de conditions d'emploi pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	Part des salariés en CDD (en %)	Part des salariés en intérim (en %)	Sentiment d'insécurité de l'emploi (part de salariés en %)	Transition de CDD à CDI (part de salariés en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	17,0	n.d.	17	3,1
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	22,6	n.d.	20	3,9
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	15,8	21,6	16	5,0
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	2,6	6,1	37	5,5
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	6,9	18,0	10	9,6
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	19,2	8,9	27	3,8
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	7,1	11,1	20	5,4
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	13,5	21,7	19	3,6
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	11,6	35,7	26	5,9
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	5,1	13,7	26	7,7
J3Z	Conducteurs de véhicules	7,3	3,6	18	13,0
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	13,1	1,4	38	11,4
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	11,9	0,5	25	9,9
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	6,9	3,9	34	5,2
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	9,9	0,1	34	9,4
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	9,1	0,5	28	7,2
T4Z	Agents d'entretien	15,0	0,9	28	5,5
Ensemble de la deuxième ligne		10,5	7,2	25	6,6
Ensemble des salariés du privé		7,5	3,1	20	7,1

Note : Part des salariés en CDD au 31/12/2018 (source DADS). Part des salariés en intérim en moyenne sur 2019 (source DSN-SISMMO). Insécurité de l'emploi : proportion de salariés qui craignent pour leur emploi pour l'année

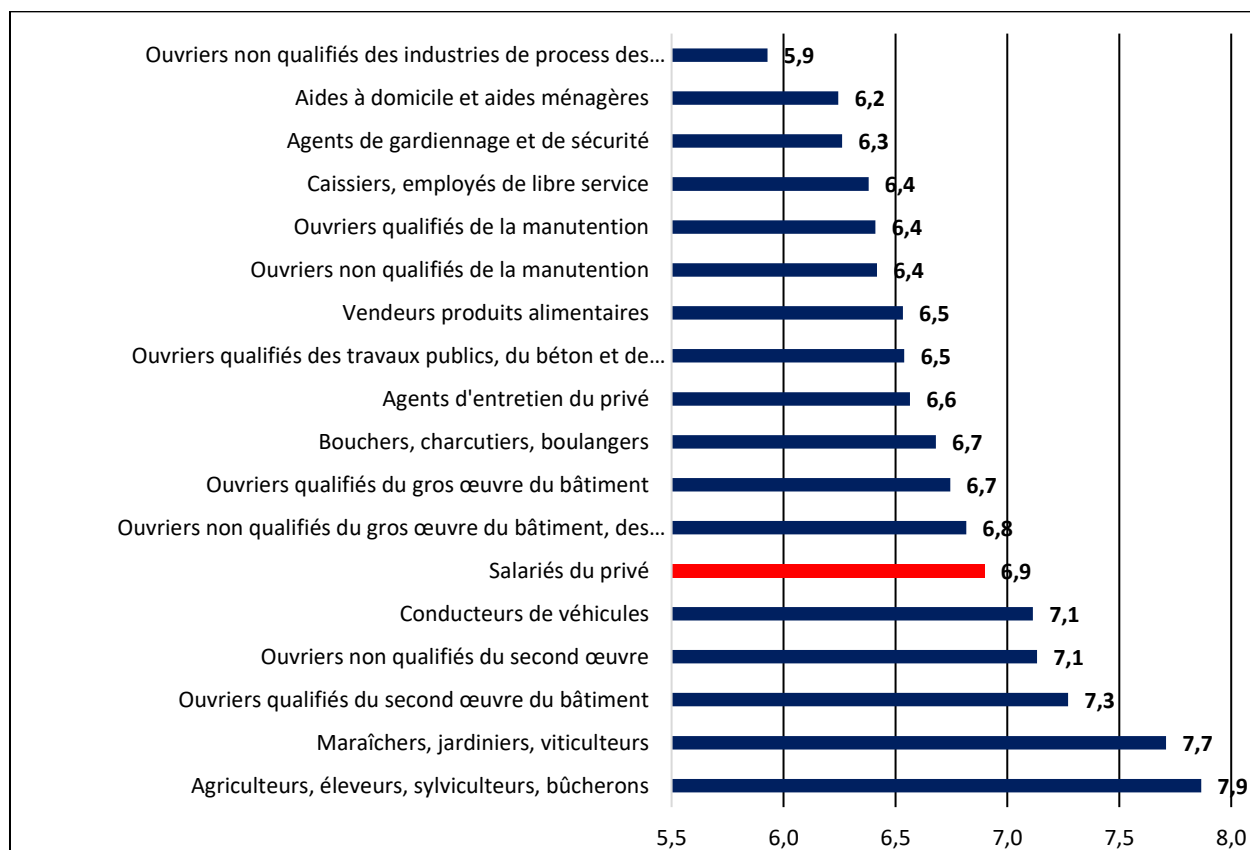
qui vient (source enquête *Conditions de travail* 2019). Transitions vers le CDI : Transitions des salariés en contrat temporaires sur un trimestre, moyenne des années 2017-2019 (2016T4 à 2019T3 pour trimestre d'origine, source enquête *Emploi*)

Champ : Salariés du secteur privé.

Sources : Insee, *DADS* 2018 et *DSN-SISMMO* 2019, enquête *Conditions de travail* 2019 (Dares-Drees-Dgafr) ; Calculs Dares.

Dimension 3 : Conditions et qualité du travail

Graphique A3.1 - Indice de satisfaction dans la vie professionnelle (de 0 à 10), moyenne en 2019



Note : Question posée : « Sur l'ensemble de votre vie professionnelle, pouvez-vous noter de 0 à 10 votre niveau d'accord avec l'affirmation suivante : Pour l'essentiel, je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle ? ». Échelle de notation : 0 = « pas du tout satisfait » à 10 = « totalement satisfait ».

Champ : Salariés du privé.

Source : Enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

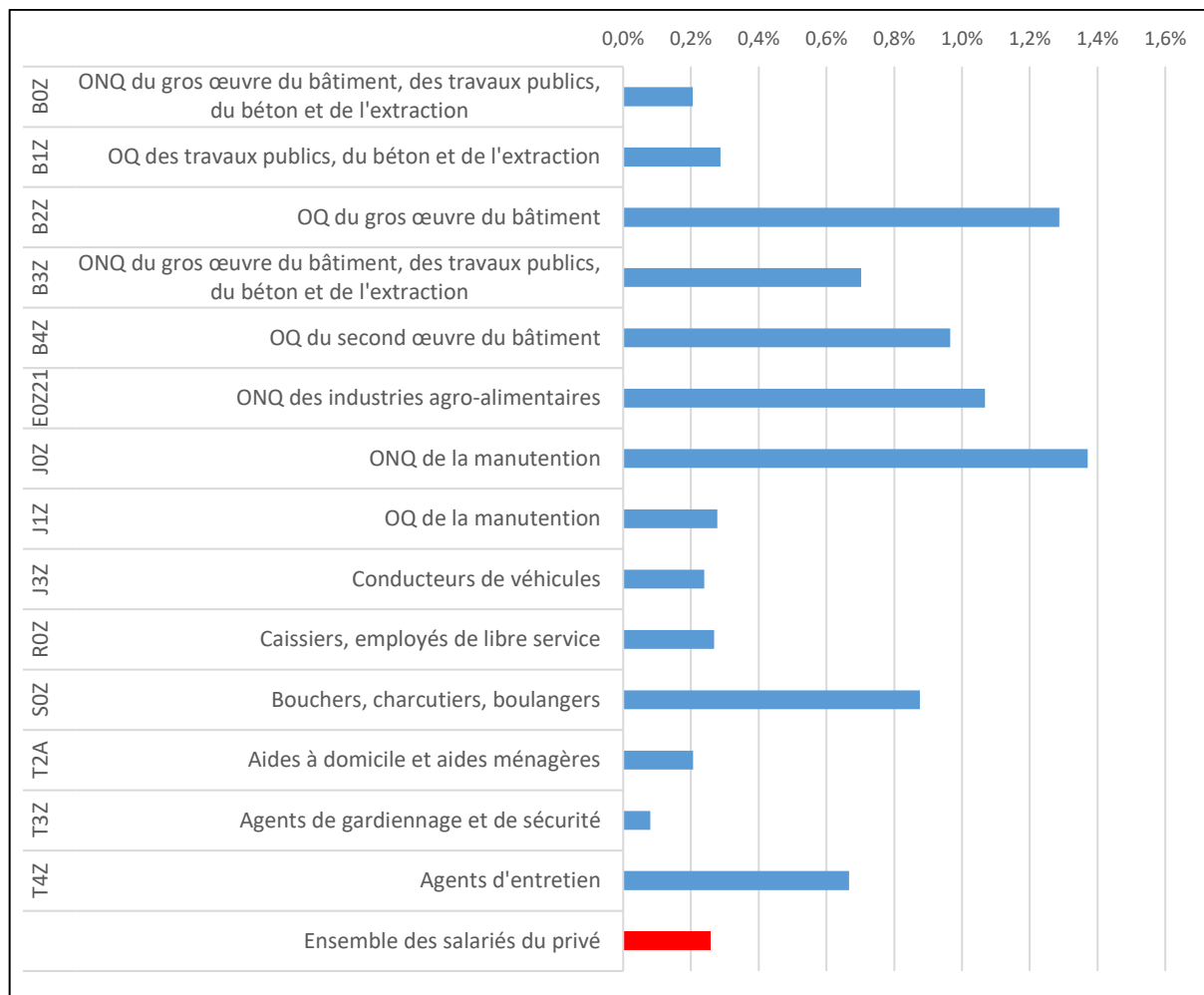
Tableau A3.1 - Principaux indicateurs de conditions de travail en 2019 pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé (part de salariés en %)

Fap	Intitulé FAP	Accidents déclarés	Contraintes physiques	Risques infectieux	Tensions avec le public	Aide du supérieur hiérarchique	Utilité sociale	Pression	Emotion	Capacité retraite
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	23	68	37	12	68	64	21	2	84
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	18	80	47	17	74	77	12	1	44
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	19	85	48	46	86	48	20	2	48
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	8	97	60	66	41	50	24	14	37
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	24	89	39	27	64	72	18	0	43
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	21	79	29	68	62	73	16	3	62
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	32	80	50	21	60	69	28	10	44
E0Z 21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	17	72	29	0	75	42	24	5	32
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	27	72	11	12	70	56	29	1	44
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	23	52	19	27	72	60	34	7	65
J3Z	Conducteurs de véhicules	21	38	38	46	61	70	34	9	59
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	10	54	24	51	71	49	28	13	31
R1Z 60	Vendeurs en produits alimentaires	18	57	30	46	80	57	30	7	41
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	19	72	22	11	59	71	18	4	60
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	16	60	62	40	41	91	24	25	41
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	12	47	37	65	55	68	33	18	59
T4Z	Agents d'entretien	18	61	55	30	48	73	22	11	53
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		20	61	37	40	64	65	27	9	50
Ensemble des salariés du privé		11	36	27	44	70	65	33	9	56

Note : Proportion de salariés... qui dans les douze derniers mois, au cours de leur travail, ont eu un ou plusieurs accidents ; ... sont exposés à au moins trois contraintes physiques ; ... sont exposés à des risques infectieux ; ... sont aidés par leur supérieur hiérarchique s'ils ont du mal à faire un travail délicat, compliqué ; ... déclarent travailler sous pression. ... sont bouleversés, secoués, émus dans leur travail ; ... se sentent capables de faire le même travail jusqu'à leur retraite.

Champ : Salariés du privé. Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

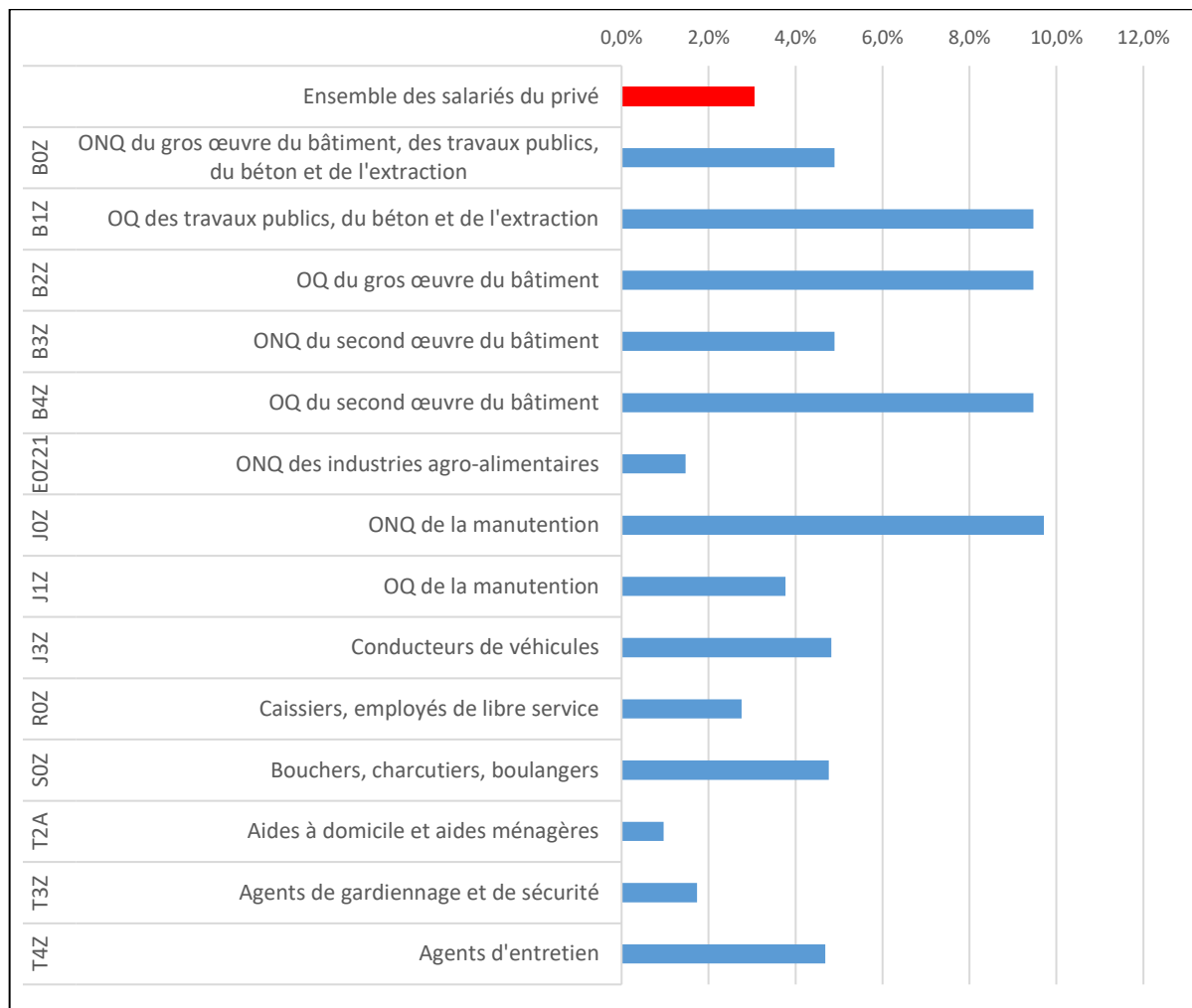
Graphique A3.2 - Taux de maladies professionnelles en 2019, par famille de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de la moyenne de l'ensemble des salariés



Champ : Salariés du secteur privé non agricole.

Source : Données AT-MP de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Enquête *Emploi* ; calculs CEET.

Graphique A3.3 - Taux d'accidents du travail en 2019 (avec 4 jours d'arrêt minimum), par famille de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de la moyenne de l'ensemble des salariés



Champ : Salariés du secteur privé non agricole.

Source : Données AT-MP de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Enquête *Emploi* ; calculs CEET.

Dimension 4 : Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle

Tableau A4.1 - Temps partiel et durées du travail longues pour les familles professionnelles de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé, 2019 (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Durées longues (>44h)	Temps partiel	Temps partiel court (<24h)	Sous-emploi
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	13%	14%	64%	45%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	5%	19%	55%	62%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	7%	5%	30%	55%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	6%	2%	67%	35%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	4%	2%	52%	44%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	4%	16%	55%	58%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	6%	4%	48%	60%
E0Z2 1	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	3%	11%	59%	19%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	2%	16%	51%	47%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	4%	5%	41%	30%
J3Z	Conducteurs de véhicules	32%	13%	61%	51%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	0%	40%	33%	47%
R1Z6 0	Vendeurs en produits alimentaires	7%	34%	39%	57%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	13%	8%	54%	57%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	7%	77%	56%	49%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	13%	16%	44%	52%
T4Z	Agents d'entretien	1%	51%	64%	61%
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		10%	26%	54%	53%
Ensemble des salariés du privé		17%	18%	46%	42%

Notes : Part des durées habituelles hebdomadaires longues, soit > à 44 heures (en % des salariés à temps plein) ; part de salariés à temps partiel (en %) ; taux de temps partiels courts, soit < 24 h (en % des salariés à temps partiel) ; temps partiel souhaitant travailler davantage (en % des salariés à temps partiel).

Champ : Salariés du secteur privé hors apprentis et stagiaires, France hors Mayotte.

Source : Enquête *Emploi* 2019, Insee ; calcul Dares.

Tableau A4.2 - Horaires atypiques, organisation du temps de travail et conciliation pour les familles professionnelles de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé, 2019 (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Travail de nuit	Travail le dimanche	Morcellement journée	Difficulté conciliation	Imprévisibilité horaires
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2%	22%	20%	8%	33%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	0%	3%	3%	4%	37%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	1%	0%	1%	6%	41%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1%	12%	3%	38%	19%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1%	1%	0%	12%	14%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	0%	2%	5%	12%	15%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	0%	5%	0%	8%	30%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	26%	9%	0%	32%	24%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	8%	15%	3%	10%	33%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	13%	9%	2%	16%	17%
J3Z	Conducteurs de véhicules	18%	21%	11%	38%	58%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	2%	21%	17%	36%	32%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	2%	22%	6%	19%	27%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	23%	35%	6%	20%	46%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	5%	35%	19%	24%	30%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	22%	51%	17%	29%	26%
T4Z	Agents d'entretien	3%	18%	13%	12%	15%
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		8%	19%	8%	20%	31%
Ensemble des salariés du privé		5%	14%	6%	17%	20%

Notes. Proportion de salariés...travaillant au moins 50 nuits sur leur lieu de travail ; ...travaillant plus de 10 dimanches sur leur lieu de travail ; ... dont la journée de travail est habituellement morcelée en 2 périodes séparées par 3h ou plus ; ... dont les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail ; ... qui ne connaissent pas les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir.

Champ : Salariés du secteur privé.

Source : Enquête *Conditions de travail*, 2019 (Dares-Drees-Dgafp) ; calculs Dares.

Dimension 5 : Accès à la formation et perspectives de carrière

Tableau A5.1 - Principaux indicateurs de formation pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Formation continue suffisante et adaptée	Travail permet d'apprendre des choses nouvelles	A suivi une formation au cours des 12 derniers mois
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	46%	66%	22%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	34%	81%	24%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	46%	93%	25%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	40%	56%	33%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	34%	83%	17%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	54%	86%	22%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	48%	85%	22%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	42%	50%	27%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	53%	50%	25%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	62%	61%	33%
J3Z	Conducteurs de véhicules	59%	56%	27%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	53%	54%	25%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	49%	72%	16%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	54%	59%	17%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	43%	66%	23%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	55%	57%	38%
T4Z	Agents d'entretien	41%	44%	30%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		50%	62%	24%
Ensemble des salariés du privé		60%	78%	38%

Notes. Par des salariés... qui ont une formation continue suffisante et adaptée pour effectuer correctement leur travail ; ... pour qui leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles ; taux d'accès à la formation non formelle au cours d'une année.

Champ : Salariés du secteur privé

Sources : Enquête *Conditions de travail*, 2019 ; enquête *Emploi T1 2015 à T3 2020* ; calculs Dares.

Tableau A5.2 : Transitions professionnelles à 15 mois par familles professionnelles

Fap	Intitulé Fap	Inactivité	Chômage	Chgt ent., chgt métier	Chgt ent., même métier	Même ent., même métier
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	10,8%	7,8%	8,3%	6,2%	66,7%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	12,9%	9,0%	3,6%	6,7%	67,8%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	7,4%	5,1%	8,5%	2,8%	76,3%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	6,2%	4,8%	4,1%	4,2%	80,7%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	5,2%	4,9%	7,2%	3,2%	79,5%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	5,7%	11,3%	13,9%	1,9%	67,1%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	6,5%	5,1%	6,6%	2,7%	79,0%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	5,4%	16,4%	3,9%	2,0%	72,3%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	11,7%	11,0%	5,3%	1,0%	71,0%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	6,3%	3,4%	2,9%	2,3%	85,1%
J3Z	Conducteurs de véhicules	7,7%	2,2%	2,4%	7,1%	80,6%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	8,9%	5,7%	9,8%	1,4%	74,2%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	10,7%	5,1%	6,4%	4,2%	73,5%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	3,2%	4,7%	3,8%	1,2%	87,2%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	11,0%	3,9%	2,7%	3,2%	79,2%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	3,1%	5,0%	2,7%	8,4%	80,8%
T4Z	Agents d'entretien	11,2%	5,4%	5,0%	4,7%	73,8%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		8,8%	5,3%	5,0%	4,1%	76,8%
Ensemble des salariés du privé		6,3%	2,9%	4,2%	2,2%	84,3%

Note de lecture : Après 15 mois (en 2018-2019), 8,8 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2017-2018 sont inactifs.

Champ : Salariés en emploi du secteur privé (T1 2017-T3 2018), réinterrogé 15 mois plus tard (T2 2018-T4 2019) ;

Source : Enquête *Emploi* (Insee, 2017, 2018, 2019) ; calculs CEET.

Tableau A5.3 - Transitions professionnelles à 5 ans par familles professionnelles

Fap	Intitulé Fap	Inactivité	Chômage	Emploi	Chgt ent., chgt poste	Chgt métier
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	8,1%	12,4%	79,5%	55,4%	43,5%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	9,6%	11,2%	79,2%	45,5%	19,3%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	8,3%	18,2%	73,4%	50,4%	42,4%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	18,4%	8,2%	73,4%	50,2%	19,7%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	8,7%	10,6%	80,7%	45,7%	22,3%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	9,2%	12,7%	78,1%	53,2%	40,9%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	6,2%	9,9%	83,9%	45,6%	26,6%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	6,7%	11,1%	82,2%	49,0%	47,2%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	8,0%	16,3%	75,7%	53,9%	35,9%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	8,2%	10,6%	81,2%	41,5%	24,0%
J3Z	Conducteurs de véhicules	11,6%	8,7%	79,7%	43,5%	14,7%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	11,0%	10,7%	78,3%	46,4%	31,2%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	9,0%	13,1%	77,9%	51,1%	28,7%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	9,6%	7,0%	83,4%	34,4%	12,5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	15,2%	9,6%	75,2%	42,8%	14,6%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	6,6%	11,2%	82,2%	43,7%	21,0%
T4Z	Agents d'entretien	14,5%	7,8%	77,7%	41,2%	17,1%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		10,5%	10,9%	78,6%	45,9%	24,1%
Ensemble des salariés du privé		10,1%	6,8%	83,2%	40,3%	24,3%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (en 2014-2015), 10,5 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 sont inactifs.

Champ : Actifs en emploi du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ayant connu une mobilité ;

Source : Enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau A5.4 : Promotions, évolutions de revenus et de conditions de travail pour les salariés ayant fait une mobilité, par famille professionnelle

Fap	Intitulé Fap	Promotion	Augmentation de revenu	Amélioration des conditions de travail
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	7,7%	25,1%	11,1%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	10,9%	23,2%	20,0%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	6,7%	30,3%	19,4%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	10,4%	26,6%	13,6%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	7,9%	28,2%	23,9%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	11,1%	29,2%	13,7%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	10,5%	25,7%	18,6%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	11,7%	26,6%	32,1%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	6,8%	20,2%	19,6%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	16,0%	28,0%	23,4%
J3Z	Conducteurs de véhicules	5,9%	23,6%	19,5%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	9,8%	24,1%	26,7%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	8,1%	21,5%	23,2%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	14,9%	38,5%	30,5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	3,4%	18,2%	14,1%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	7,5%	14,2%	18,3%
T4Z	Agents d'entretien	8,5%	20,7%	14,8%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		8,5%	23,2%	19,6%
Ensemble des salariés du privé		14,8%	26,9%	20,0%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (en 2014-2015), 8,5 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 qui ont connu une mobilité ont indiqué que c'était une promotion.

Champ : Salariés du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ayant connu une mobilité ;

Source : Enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau A5.5 - Formations sur les 5 dernières années, par famille professionnelle (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Formation	Formation diplômante	Formation certifiante	Autre formation
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	26%	5%	12%	13%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	29%	4%	17%	13%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	34%	4%	17%	15%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	48%	1%	26%	28%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	25%	2%	15%	11%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	32%	6%	13%	18%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	33%	1%	21%	16%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	28%	4%	11%	15%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	38%	7%	24%	12%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	42%	4%	28%	15%
J3Z	Conducteurs de véhicules	55%	4%	32%	26%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	20%	8%	4%	10%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	28%	8%	8%	15%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	18%	2%	11%	5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	32%	10%	6%	21%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	42%	8%	17%	23%
T4Z	Agents d'entretien	29%	4%	7%	21%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		34%	5%	16%	17%
Ensemble des salariés du privé		38%	6%	11%	25%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (jusqu'en 2014-2015), 34 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 ont suivi une formation.

Champ : Salariés du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ;

Source : Enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau A5.6 - Principaux indicateurs rétrospectifs de carrière pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Proportion de salariés qui déclarent avoir vécu depuis la fin de leurs études initiales...					
		...une période de chômage (>=un an)	... une période de chômage (>= 3mois)	...une période sans travailler (>= un an) pour raison de santé	... une période sans travailler	... un emploi d'intérimaire*	... un emploi en CDD ou contrat aidé**, ...
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	18%	21%	1%	28%	15%	27%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	10%	27%	2%	29%	29%	22%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	25%	31%	8%	32%	40%	38%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	22%	27%	2%	31%	74%	46%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	22%	29%	6%	37%	33%	32%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	24%	36%	1%	43%	26%	36%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	18%	25%	3%	28%	29%	33%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	16%	47%	2%	55%	51%	38%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	42%	50%	5%	57%	45%	43%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	27%	39%	5%	47%	49%	38%
J3Z	Conducteurs de véhicules	33%	41%	9%	48%	35%	29%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	27%	37%	6%	47%	39%	44%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	31%	44%	3%	53%	21%	38%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	16%	26%	9%	36%	20%	39%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	42%	46%	6%	65%	28%	54%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	35%	46%	10%	52%	30%	44%
T4Z	Agents d'entretien	46%	52%	6%	64%	28%	51%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		31%	41%	6%	50%	33%	40%
Ensemble des salariés du privé		21%	31%	4%	39%	26%	35%

Note : Proportion de salariés qui depuis la fin de leurs études initiales... ont vécu une période de chômage d'un an ou plus ; ... ont vécu une période de chômage de plus trois mois ; ... ont arrêté de travailler pendant un an ou plus à cause d'un problème de santé ; ... ont arrêté de travailler pour une période de chômage de plus de trois mois, pendant un an ou plus à cause d'un problème de santé ou pour une autre raison, par exemple s'occuper de son foyer, de ses enfants, reprendre des études ; ... ont travaillé comme intérimaire ; ... ont travaillé avec un contrat à durée déterminée ou un contrat aidé, ... * : parmi les salariés qui n'ont pas été toujours ou presque indépendants.** : parmi les salariés qui n'ont pas été toujours ou presque indépendants ou intérimaires.

Champ : salariés du secteur privé ayant terminé leurs études initiales. Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

Dimension 6 : Représentation collective, dialogue social

Tableau A6 - principaux indicateurs de dialogue social pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	IRP	Consultation changement	... Adhérents d'une organisation syndicale
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	22%	67%	6%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	9%	24%	2%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	38%	8%	1%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	74%	25%	8%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	37%	62%	2%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	31%	41%	5%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	30%	40%	3%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	78%	64%	7%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	72%	36%	9%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	88%	41%	14%
J3Z	Conducteurs de véhicules	64%	28%	9%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	66%	26%	3%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	56%	36%	5%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	49%	61%	1%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	36%	19%	1%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	64%	28%	24%
T4Z	Agents d'entretien	57%	18%	5%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		58%	32%	7%
Ensemble des salariés du privé		63%	38%	8%

Notes : Proportion de salariés...dont l'établissement est couvert par des instances représentatives du personnel* ; ... ayant été consulté au moment des changements importants d'environnement de travail** ; ...adhérents d'une organisation syndicale.

* : au moins une parmi : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT, CSSCT) ; instances élues du personnel (DP, CE, DUP, CSE...) ; délégués syndicaux (ou représentants de sections syndicales).

** : parmi les salariés ayant déclaré avoir connu au cours des douze derniers mois, une modification importante de leur environnement de travail

Champ : Salariés du secteur privé

Source : Enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

Annexe - Lettre de mission

Paris, le 26 octobre 2020

Lettre de mission : Accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne

Madame,

Durant la phase de confinement, les personnels soignants ont été en première ligne de la gestion de crise et la nation a reconnu cet engagement exceptionnel, notamment par les mesures prises dans le cadre du « Ségur de la santé ».

D'autres travailleurs, moins mis en valeur, ont permis à notre pays de continuer à fonctionner : aides à domicile, personnels d'entretien... La permanence de leur engagement, à un moment où les angoisses étaient les plus fortes, mérite également d'être saluée, reconnue et récompensée.

Le ministère du travail anime depuis l'été une large démarche de concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un agenda social. La reconnaissance des travailleurs dits de la deuxième ligne, fait partie des sujets inscrits à cet agenda.

A ce titre, je souhaite vous confier une mission d'appui aux partenaires sociaux visant à reconnaître les travailleurs de la deuxième ligne.

Votre mission consistera après en avoir échangé avec les partenaires sociaux interprofessionnels, à faire des propositions pour déterminer les critères d'identification de ces travailleurs de la deuxième ligne, notion dont les contours sont parfois peu précis, établir la liste des métiers et identifier les branches qui pourront faire l'objet d'un travail de valorisation, d'ici la fin 2020.

2

Dans un second temps, sur la base de la liste ainsi établie, vous pourrez travailler à l'analyse de la qualité de ces emplois.

Enfin, sur la base de vos travaux, vous pourrez proposer aux branches professionnelles concernées une méthodologie et un accompagnement pour actionner les différents leviers de reconnaissance identifiés, le cas échéant par la négociation, avec l'objectif que les différentes branches professionnelles aient abouti sur des solutions qui puissent se traduire concrètement pour les salariés concernés dans le courant de l'année 2021.

L'ensemble de ces démarches fera l'objet d'un suivi régulier dans le cadre du groupe de travail paritaire.

Pour mener à bien votre mission, vous bénéficierez de l'appui des services de la DGT, de la DGEFP et de la DARES.

Je sais pouvoir compter sur vous, au bénéfice des salariés qui nous ont permis de tenir au plus fort de la crise.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

Merci par avance pour votre implication sur ce sujet important

Très sincèrement

Elisabeth BORNE