



Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective

BILAN annuel du dialogue social en Seine Maritime 2018



Mouvement des Entreprises de France
« Premier réseau des entrepreneurs de France »
MEDEF Métropole ROUEN Normandie



U2P union
des entreprises
de proximité
SEINE-MARITIME

cpme76
SEINE-MARITIME



UDES
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



SYNDICAT POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS
NORMANDIE



DIRECCTE Normandie
Unité Départementale de Seine-Maritime

«Seul ce qui est mesuré et observé, s'améliore...»

AVANT PROPOS

La présente étude constitue le second BILAN ANNUEL DU DIALOGUE SOCIAL de l' « Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective de Seine Maritime ». Elle a été élaborée à partir d'une contribution réalisée par les services de l'UD DIRECCTE et enrichie par les observations formulées par les membres de l'Observatoire.

Renouvelée chaque année, cette étude a vocation à constituer un outil de suivi de la négociation collective, tant pour les acteurs sociaux, que pour l'administration du travail. Au fil du temps, elle devrait notamment permettre, pour l'ensemble des entreprises du département et notamment pour les TPE de moins de 50 salariés, de :

- mieux observer et analyser comment la négociation collective s'organise, sur quelles thématiques elle se concentre (ou peine à se développer), comment évolue la pratique de ses acteurs ;
- mesurer l'effectivité du droit de la négociation collective, et son évolution ;
- repérer les accords pouvant servir de référentiel, les analyser, les partager ;
- nourrir la réflexion des acteurs sociaux sur la pratique de la négociation collective et sur leurs besoins d'appui ou de formation, pour en assurer le développement ;
- accompagner la diffusion de l'innovation sociale portant sur la négociation collective, le dialogue social et les pratiques managériales fondées sur la coopération des acteurs.

Les données analysées sont issues des éléments transmis aux services de l'UD DIRECCTE lors de l'accomplissement des formalités de dépôt des accords. Elles ne rendent pas forcément compte de l'intégralité des négociations qui se sont déroulées dans le département ; en effet, dans la pratique, lorsque des négociations n'aboutissent pas à un accord, les parties prenantes concernées ne concluent pas systématiquement un PV de désaccord ; dans ce cas, ces négociations ne sont pas portées à la connaissance de la DIRECCTE et leur déroulement échappe à l'analyse. Il arrive également que des accords ne fassent pas l'objet de dépôt auprès des services administratifs qui ne peuvent donc observer ces négociations.

Ce bilan est réalisé pour la seconde fois en Seine Maritime et le mode de collecte de données utilisé ainsi que la méthode d'analyse suivie risquent de comporter encore un certain nombre d'imperfections ou d'insuffisances.

Toutes les observations et suggestions seront les bienvenues pour améliorer l'exercice.

La version définitive de ce Bilan a été validée par les membres de l'Observatoire en séance du 17 octobre 2019. Il sera transmis :

- aux services régionaux de la DIRECCTE Normandie,
- à la Direction Générale du Travail.

Sur décision des membres de l'observatoire, il fera l'objet d'une diffusion.

ROUEN, le 17 octobre 2019

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Chapitre 1. L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective

- Cadre légal
- Missions
- Composition de l'Observatoire de Seine Maritime
 - Dernière liste des membres
 - Désignation du président et vice-président
 - Désignation du suppléant du responsable de l'UD
- Activité en 2018
 - Bilan d'une première année d'organisation
 - Problématique des moyens de fonctionnement
 - Actions 2018
 - Autres éléments d'appréciation

Chapitre 2. La négociation collective de branche ou sectorielle

- Dans la branche agricole
 - la convention collective du personnel des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime du 28 février 1983 (étendue par arrêté du 1^{er} mars 1984)
 - la convention collective des exploitations maraîchères et légumières de plein champ de Seine-Maritime du 5 juin 2007 (étendue par arrêté du 18 février 2008)
- Dans la branche métallurgie

DEUXIEME PARTIE : LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Chapitre 1. La négociation collective d'entreprise

- 1- Données statistiques extraites des accords enregistrés par l'UD DIRECCTE de Seine Maritime en 2018, observations et analyse de l'effectivité du droit.
 - Caractéristiques des entreprises de Seine Maritime
 - Nombre d'accords et avenants déposés
 - Analyse par thème de négociation
 - Mode de conclusion des accords
 - Syndicats signataires
 - Syndicats mandataires
 - Répartition par grands secteurs d'activité
- 2- Zoom sur la négociation relevant du domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chapitre 2. La représentation du personnel et la mise en place progressive des CSE

Chapitre 3. Les procédures de licenciement relatives aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux

PREMIERE PARTIE

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

CHAPITRE 1. L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

1) Cadre légal :

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation, instaure « un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation » départemental ; sa composition est tripartite. Ses modalités de mise en place sont précisées par le décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017.

2) Missions :

L'Observatoire « favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département » (L 2234-4). Il peut également assurer les mêmes missions dans les entreprises de plus de 50 salariés.

« Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département » (L2234-6 (1°)).

« Il est saisi par les organisations syndicales et professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre de la négociation » (L2234-6 (2°)).

« Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social » (L 2234-6 (3°)).

3) Composition de l'Observatoire de Seine-Maritime :

2-1 Dernière liste des membres de l'Observatoire de Seine Maritime

Par arrêté en date du 10 juillet 2019, ont été nommées membres de l'Observatoire de Seine Maritime :

► les personnes désignées par les organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau départemental et interprofessionnel suivantes :

	TITULAIRES	SUPPLEANTS
CGT	Gérald LE CORRE Membre de la direction du l'UD 76	
CFDT	Martine LEVASSEUR Secrétaire régionale CFDT Normandie	Luc SAUVAGE
FO	Fabien LACABANNE	Ludovic BLANQUET
CFE-CGC	Paul FARGUES Secrétaire général de l'UD76	Christophe DENEUVE
CFTC	Nicolas BLANCHARD Président UD 76	

► les personnes désignées par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multi- professionnel suivantes :

	TITULAIRES	SUPPLEANTS
MEDEF	Hervé DRIEU Vice-président MEDEF	Sarah BALLUET
U2P	Patrick CHABERT Administrateur U2P	Eric MOLLIEN Président U2P
CPME	Karine HURE	Ludivine HIS Déléguée territoriale Rouen métropole et Eure
FDSEA	Paul BONNINGUES Président de la commission emploi de la FDSEA	Marc LEVAVASSEUR Délégué commission emploi de la FDSEA
UDES	Jean Michel CLEMENCEAU Membre de la délégation régionale de l'UDES Normandie Mandataire UDES	Stéphane DURECU Mandataire UDES

2-2 Désignation du président et du vice-président

Lors de la réunion du 23 avril 2019, Martine LEVASSEUR (CFDT) et Karine HURE (CPME) ont été élues respectivement présidente et vice-présidente de l'Observatoire.

2-3 Désignation du suppléant du responsable de l'UD DIRECCTE de Seine Maritime :

Par décision du DIRECCTE de Normandie du 29 janvier 2019 (parue au recueil des actes administratifs du 8 février 2019), Mathilde MENELLE, attachée d'administration d'Etat, responsable de la cellule chargée de l'animation, de l'appui et du suivi à la négociation collective a été nommée suppléante du responsable de l'UD DIRECCTE de Seine Maritime

4) ACTIVITE EN 2018

L'Observatoire a tenu une première réunion de pré-installation le 14 février 2018 et il s'est officiellement constituée le 28 mars 2018 date à laquelle il a adopté son règlement intérieur et désigné son bureau.

Cette première année doit être vue comme une période de démarrage et de développement.

3-1 Bilan d'une première année d'organisation

La composition de l'Observatoire n'est pas totalement stabilisée. Malgré de nombreuses relances plusieurs organisations syndicales de salariés (CGT, FO et CFTC) ne participent pas à ses réunions et à son activité. Des démarches doivent encore être tentées pour remédier à cette situation.

Le fonctionnement tripartite avec un secrétariat assuré par la DIRECCTE est apprécié positivement et considéré comme un moyen permettant de faciliter l'organisation des travaux de l'observatoire.

3-2 Problématique des moyens de fonctionnement :

Le fait que les membres salariés de l'observatoire ne disposent pas d'un droit d'absence pour participer à ses réunions constitue un handicap pour certains. Compte tenu du faible nombre de personnes concernées il est envisagé d'essayer de résoudre cette problématique en convenant de modalités avec les entreprises concernées.

L'absence de crédits de fonctionnement n'a pas empêché l'organisation dans le courant de l'année 2018 d'un séminaire et d'un Forum. Toutefois, pour l'année 2019, il sera envisagé de remédier à cette situation en sollicitant des crédits auprès du ministère du travail sur le BOP 111.

Modalités de communication externe : un espace dédié à l'observatoire a été créé sur le site internet de la DIRECCTE. Cette démarche est considérée comme positive. Elle doit être approfondie.

3-3 Actions 2018

En 2018, depuis sa création, l'Observatoire a tenu 7 réunions et organisé un séminaire et un Forum du dialogue social.

REUNIONS :

14 février : pré installation

28 mars : installation, règlement intérieur, élection président / vice-président, programme prévisionnel 2018

25 avril : Bilan de la négociation collective 2017,

23 mai : Bilan de la négociation collective (suite), organisation des séminaires

27 juin : Adoption du Bilan, préparation du séminaire d'octobre, modalités de communications externes

19 octobre : présentation du DU, organisation du FORUM

14 novembre : organisation/fonctionnement, préparation du FORUM et du repas avec le DGT

SEMINAIRE INTERNE : 2 octobre (Sous-Préfecture du HAVRE)

- Participants : 9 m. Observatoire + 4 (DIRECCTE) +7 intervenants
- Rappel des objectifs : mieux comprendre les enjeux du nouveau cadre de représentation du personnel et de la négociation collective, nourrir une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour accompagner cette évolution et promouvoir le dialogue social, réfléchir sur les bonnes pratiques, sur la formation de ses acteurs, les outils à concevoir pour faciliter la mise en place des CSE et réussir différents types de négociation.

REPAS AVEC LE DGT (directeur général du travail) : 12 décembre

1^{er} FORUM DU DIALOGUE SOCIAL : 13 décembre (Université Droit, sciences économiques ROUEN Normandie)

- Partenariats : Université, ANDRH, ARACT
- Participants : 400
- Rappel des objectifs : mieux comprendre les enjeux du nouveau cadre de représentation du personnel et de la négociation collective, nourrir une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour accompagner cette évolution et promouvoir le dialogue social, réfléchir sur les bonnes pratiques, sur la formation de ses acteurs, les outils à concevoir pour faciliter la mise en place des CSE et réussir différents types de négociation.

SAISINES :

En 2018, l'Observatoire a enregistré 2 saisines ; pour l'heure ces démarches ont été suspendues.

PRODUCTIONS :

L'observatoire a convenu d'élaborer des supports en vue de faciliter des négociations ou d'aider la mise en place de CSE, et de rendre disponible ces supports sur son site. Cette démarche est en cours mais n'est pas encore finalisée.

Avec l'accord des intervenantes, les diaporamas utilisés pour le forum seront également portés sur le site.

3-4 Autres éléments d'appréciation

- pour la CFDT :

Cette première année de fonctionnement a été riche et passionnante. Elle a fait naître l'envie d'aller plus loin et de partager cette expérience avec d'autres départements et notamment avec les départements normands. Compte tenu de ce premier bilan, pour la CFDT, en 2019 l'animation et le développement de l'Observatoire constituera une priorité.

- pour la CGC :

Le bilan 2018 est très positif. En cas de multiplication des saisines de notre Observatoire, la CFE-CGC s'interroge sur le risque d'atteindre rapidement les limites de l'exercice, du fait du caractère chronophage de ces interventions pour un nombre de membres participant très restreint.

- pour l'UDES :

L'observatoire a permis à ses différentes composantes de mieux se connaître ce qui constitue un facteur important de développement du dialogue social. Pour prolonger cette démarche l'UDES propose d'approfondir certaines thématiques et de construire des actions externes en mode projet.

- pour la CPME :

La CPME souligne son intérêt pour la démarche proposée par l'Observatoire et sa forte implication dans son fonctionnement ; elle s'est attachée à être totalement assidue aux réunions. Elle souhaite que l'activité de l'observatoire soit orientée sur des actions très concrètes qui répondent aux besoins des acteurs de l'entreprise.

- pour l'UD DIRECCTE :

L'installation de l'observatoire a été l'occasion de préparer deux innovations lancées en 2019 :

- création d'un diplôme universitaire sur les pratiques du dialogue social et les relations collectives du travail en collaboration avec l'Université de Rouen ;
- mise en place d'un service dédié à la négociation collective au sein de l'UD et en appui à l'observatoire.

CHAPITRE 2. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE ou SECTORIELLE

1) DANS LA BRANCHE AGRICOLE :

En Seine Maritime, dans le secteur agricole, deux conventions collectives font l'objet de négociations périodiques :

- la convention collective du personnel des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime du 28 février 1983 (étendue par arrêté du 1^{er} mars 1984),
- la convention collective des exploitations maraîchères et légumières de plein champ de Seine-Maritime du 5 juin 2007 (étendue par arrêté du 18 février 2008).

Ces conventions sont négociées au sein d'une commission mixte paritaire présidée par un représentant de l'UD DIRECCTE.

► la convention collective du personnel des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime du 28 février 1983 (étendue par arrêté du 1^{er} mars 1984)

Les accords collectifs sont négociés par les organisations ci-après :

Côté employeurs : la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de seine maritime (FNSEA 76), ainsi que la Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine Maritime,

Côté salariés : la Fédération FGA-CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine Maritime, la Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-AGRI), la Fédération FGTA-FO de Seine Maritime, l'Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière de Normandie CGT, le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles – Fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC

En 2018, cette commission s'est réunie 1 fois.

Elle a conclu 1 accord :

- **Un avenant n°56 du 18 janvier 2018 sur les salaires** qui porte une revalorisation du coefficient 100 de la grille à hauteur du SMIC et des coefficients suivants de 1,24 %. Il a été signé par l'ensemble des organisations professionnelles et par 4 organisations syndicales : CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC.

► la convention collective des exploitations maraichères et légumières de plein champ de Seine-Maritime du 5 juin 2007 (étendue par arrêté du 18 février 2008)

Côté employeurs : la Fédération départementale des maraichers de Seine Maritime,

Côté salariés : l'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute Normandie, la fédération CFTC de l'agriculture (CFTC AGRI), la FGTA-FO, l'union syndicale régionale agroalimentaire et forestière de Normandie CGT.

En 2018, cette commission s'est réunie 1 fois.

Elle a conclu 1 accord :

► **Un avenant N°10 du 27 février 2018 sur les salaires** qui porte sur une revalorisation du niveau 1 de la grille à hauteur du SMIC et des niveaux suivants de 1,24 %. Il a été signé par l'organisation professionnelle et 3 organisations syndicales : CFDT, CFTC-AGRI et FGTA-FO.

Ont également été signés :

- **Un avenant n°6 signé le 20 octobre 2017 et déposé le 18 janvier 2018** à l'accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007 des salariés des exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine Maritime et procédant à des aménagements et à la révision de l'accord précité.
- **Un avenant n° 4 du 22 février 2018** à l'accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 modifié des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine Maritime et des exploitations horticoles et pépinières de Haute Normandie qui étend le champ d'application de l'accord précité aux exploitations horticoles et pépinières du département de l'Orne.
- **Un avenant n°5 du 11 octobre 2018** procédant à des aménagements de l'accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 modifié des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine Maritime et des exploitations horticoles et pépinières de Haute Normandie et de l'Orne et à l'amélioration des prestations du tableau des garanties.

2) DANS LA BRANCHE METALLURGIE :

L'UIMM Rouen Dieppe et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC ont signé le **26 janvier 2018**, un accord sur les rémunérations effectives annuelles garanties (REAG), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), la prime d'ancienneté, aux indemnités de panier de nuit et de transport.

L'UIMM Région Havraise et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC ont signé le **2 Février 2018**, un accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux indemnités de panier de nuit et de jour.

DEUXIEME PARTIE

LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE 1. LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

1- Données statistiques extraites des accords enregistrés par l'UD DIRECCTE, observations et analyse de l'effectivité du droit

- **Caractéristiques des entreprises de Seine-Maritime**

TABLEAU 1 : Nombre d'établissements par tranche d'effectif (au 31 décembre 2015)

Nombre TOTAL d'établissements	Nbre étblt avec 0 salarié	Nombre d'étblt Avec au -1 salarié	Nbre étblt 1/9 salariés	Nbre étblt 10/49 salariés	Nbre étblt 50/299 salariés	Nbre étblt +300 salariés
90 366	59 154	31 212	24 076	5 658	1 337	141

source : CLAP/INSEE

TABLEAU 2 : Nombre de salariés employés dans chaque tranche d'effectif (au 31 décembre 2015)

	Nbre salariés TOTAL	Tranche 1/9 salariés	Tranche 10/49 salariés	Tranche 50/299 salariés	Tranche +300 salariés	Total tranche +50 salariés
Nombre de salariés employés par tranche d'effectif	434 545	76 019	114 334	136 303	107 889	244 192

source : CLAP/INSEE

TABLEAU 3 : Entreprises et établissements de plus de 50 salariés

	2017
Nombre d'entreprises/établissements de + 50 salariés dans le département	1 231
Nombre de salariés dans ces entreprises/établissements	241 699
Nombre d'entreprises/établissements de + 50 avec DS dans le département	Non répertorié
Nombre d'établissements de + 50 avec DS mais n'ayant pas leur siège dans le département	Non répertorié
Nombre d'entreprises de + 50 avec DS, <u>ayant leur siège dans le département</u> et ayant négocié au moins un accord	Non répertorié
Nombre de salariés dans ces dernières entreprises	Non répertorié

sources : WIKIT

ANALYSE DES TABLEAUX 1/2/3

Lecture critique :

Les dernières sources CLAP/INSEE n'ont pas été actualisées depuis décembre 2015 ; depuis le tissu économique des entreprises a connu une certaine évolution.

Les sources statistiques disponibles ne permettent pas une analyse précise des caractéristiques des entreprises portant notamment sur leur nombre par tranche d'effectif.

Par ailleurs, ces sources ne permettent pas de distinguer les établissements des entreprises, et d'identifier si un établissement est rattaché au siège social d'une entreprise.

Les sources issues du système d'information WIKIT ne permettent pas de décompter le nombre d'établissements de +50 salariés rattachés à une entreprise dont le siège social se trouve à l'extérieur du département et qui centralise les négociations.

Le système ne permet pas non plus de connaître quelles sont les entreprises qui disposent d'au moins un délégué syndical.

Pour assurer pleinement sa mission d'analyse et de suivi, l'Observatoire doit disposer de sources actualisées et plus complètes.

Analyse :

Selon les sources accessibles, le département de la Seine Maritime compte :

► dans la tranche d'effectif de 10 à 49 salariés : plus de 5 658 entreprises qui emploient 114 334 salariés,

► dans la tranche d'effectif +50 salariés : 1 231(WIKIT) à 1 478 entreprises (CLAP/INSEE) qui emploient entre 241 699 (WIKIT) et 244 000 salariés (CLAP/INSEE),

► dans la tranche d'effectif +300 salariés : 141 entreprises (CLAP/INSEE) qui emploient 107 889 salariés (CLAP/INSEE).

C'est dans ces 3 tranches d'entreprises que peuvent être mises en place des institutions représentatives du personnel (DP/CE/DUP ou CSE) et une représentation syndicale. C'est également dans ce périmètre que la négociation collective s'organise.

Ce périmètre constitue le champ principal d'observation et d'analyse de l'Observatoire.

- **Nombre d'accords et avenants déposés**

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes font l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail (D 2231-2). Ils sont déposés auprès de la DIRECCTE (D 2231-4), le service départemental dépositaire étant celui dans le ressort duquel ils ont été conclus (D 2231-5).

Depuis fin 2013, chaque accord est numérisé sur le logiciel national DACCORD NG. Ce logiciel permet également d'assurer un suivi statistique des accords enregistrés ; grâce à un outil décisionnel complémentaire, des extractions de données peuvent être réalisées notamment sur l'année de conclusion des accords, les tranches d'effectifs, les types d'accords conclus, leurs signataires.

En raison des ruptures de séries liées notamment à la mise en place de la téléprocédure, il n'est pas possible de commenter les évolutions 2017 et 2018 tant que la base 2018 est provisoire. Les données 2016 et 2017 sont données dans les tableaux à titre d'éclairage.

TABLEAU 4 : Nombre de textes déposés selon le type de texte en Seine-Maritime

	2016			2017			2018 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Nombre d'accords collectifs	341	860	1201	279	888	1167	326	772	1098
Dont nombre d'accords	245	604	849	213	675	888	260	614	874
Dont nombre d'avenants	96	256	352	66	213	279	66	158	224
Nombre d'autres textes	170	116	286	118	132	250	99	118	217
Dont nombre de plan d'action et décision unilatérale de l'employeur	133	46	179	59	57	116	57	56	113
Dont nombre d'adhésion	6	5	11	31	25	56	21	14	35
Dont nombre de PV de désaccord	6	50	56	9	46	55	4	33	37
Dont nombre de dénonciations	21	14	35	13	4	17	13	7	20
Total des textes déposés	511	976	1487	397	1074	1471	425	890	1315

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte – Sese

Analyse du tableau 4

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2018 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Analyse

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- On observe une augmentation du nombre d'accords conclus passant de 397 en 2017 à 425 en 2018 soit une augmentation de 7%.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés :

- Sous réserve d'une consolidation des chiffres communiqués, le nombre d'accords enregistrés diminue fortement (2017 : 1074 ; 2018 : 890 soit une diminution du 18%).

Pour l'ensemble des entreprises :

- Le nombre de plan d'action et de décisions unilatérales reste stable par rapport à 2017 (un peu plus de 110).

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

- **Analyse des accords par thème de négociation**

TABLEAU 5 : Principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	2016			2017			2018 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Epargne salariale	251	274	525	217	243	460	191	233	424
Salaires / rémunérations	25	190	215	29	270	299	26	244	270
Durée du travail / repos	26	140	166	32	259	291	95	194	289
Egalité professionnelle femmes – hommes	8	54	62	6	91	97	5	100	105
Droit syndical et représentation du personnel (hors PAP)	10	65	75	7	92	99	6	118	124
Emploi / GPEC	6	54	60	5	62	67	6	51	57
Conditions de travail	0	20	20	3	45	48	8	38	46
Prévoyance / protection sociale complémentaire	7	40	47	8	62	70	3	20	23
Autres	15	134	149	7	102	109	12	64	76

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte – Sese

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

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2018 et définitive pour 2016 et 2017.

Analyse du tableau 5

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2018 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Analyse

Entreprises de moins de 50 salariés :

L'épargne salariale : comme les années précédentes, la grande majorité des accords porte sur l'épargne salariale. Toutefois, sous réserve d'une consolidation des statistiques communiquées, le nombre de ces accords diminue fortement de 12%.

La durée du travail : les accords portant sur la durée du travail connaissent une forte augmentation ; leur nombre a été multiplié par 3.

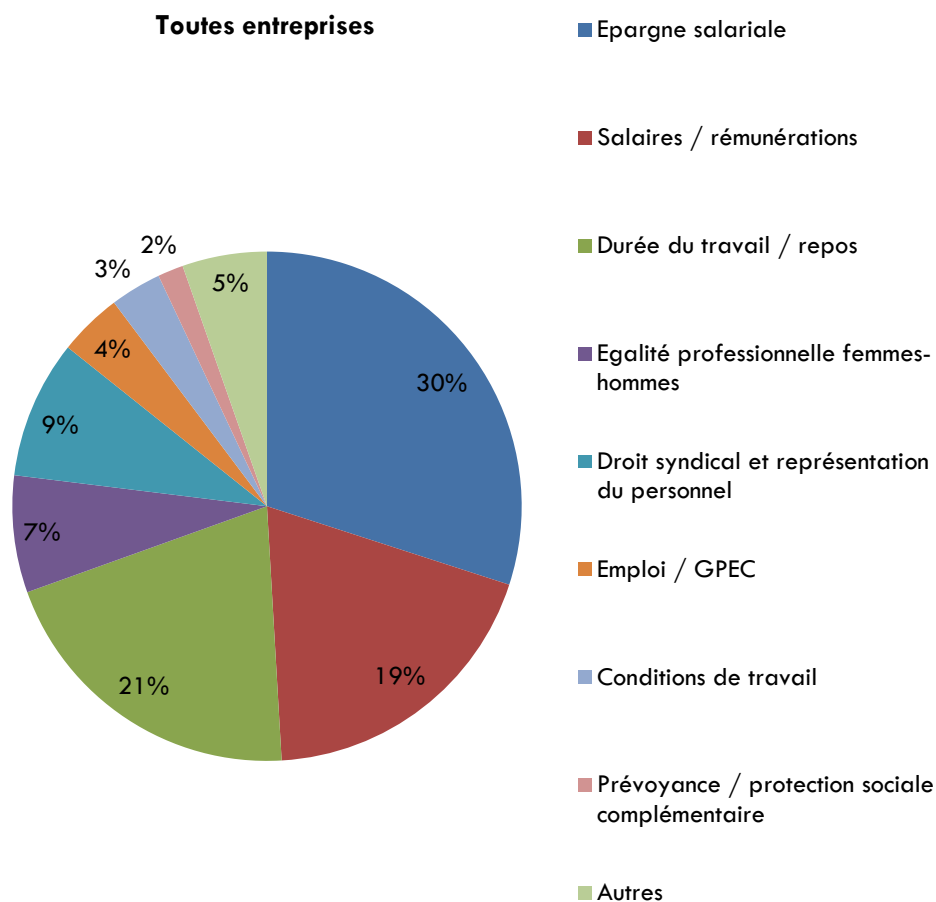
Entreprises de plus de 50 salariés :

Les salaires et l'épargne salariale : les accords portant sur le partage de la valeur ajoutée constituent l'essentiel des accords déposés.

Les accords sur les salaires : pour 1500 entreprises/établissements de plus de 50 salariés répertoriés, on compte 244 accords sur les salaires, soit 16,26%.

Ces chiffres appellent un point d'attention particulier sur le suivi de la négociation collective annuelle sur les salaires.

Graphique 1 : Répartition des thématiques abordées dans les accords signés en 2018



Entreprises de moins de 50 salariés

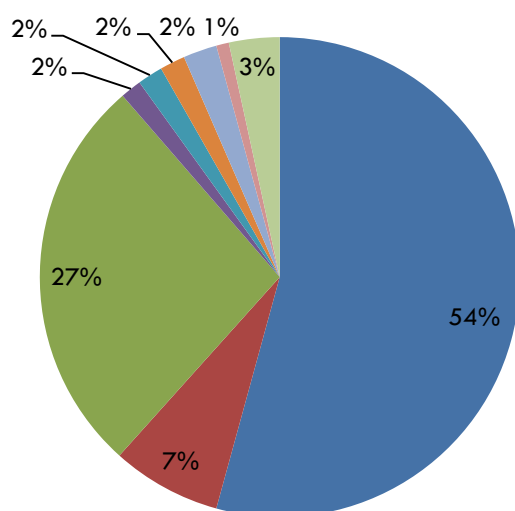


Tableau 6 : Nombre d'accords traitant exclusivement d'épargne salariale

	2016			2017			2018 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Accords traitant exclusivement d'épargne salariale	251	265	516	210	211	421	188	201	389
Autres accords	59	444	503	69	677	746	138	571	709
TOTAL	310	709	1019	279	888	1167	326	772	1098

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte – Sese

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2018 et définitive pour 2016 et 2017.

Analyse du tableau 6

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2018 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Analyse

Entreprises de moins de 50 et de plus de 50 salariés :

Sous réserve d'une consolidation des statistiques 2018, le nombre d'accords déposés portant sur l'épargne salariale est en forte baisse. Cette baisse est particulièrement importante dans les entreprises de -50 salariés de 10%.

Entreprises de moins de 50 salariés :

En 2018, hors épargne salariale, au total 138 accords ont été conclus dans ces entreprises.

- Moins de 11 salariés : 26
- De 11 à 20 salariés : 27
- De 21 à 49 salariés : 85

Compte tenu du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés du département (près de 30 000), on observe que la négociation collective dans ces entreprises reste faible.

- **Mode de conclusion des accords**

Dans la suite, les accords traitant exclusivement d'épargne salariale sont exclus de l'analyse. Les modes de conclusion des accords sont ceux en vigueur en 2018. Les évolutions entre 2017 et 2018 ne sont pas interprétables.

Tableau 7 : Les accords selon leur mode de conclusion (hors épargne salariale)

	2016			2017			2018 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Accords signés pas des DS, des salariés ou élus mandatés et des représentants de section syndicale	50	436	486	47	651	698	83	541	624
Accords signés par des élus du personnel	7	7	14	21	26	47	24	30	54
Accords par ratification au 2/3 par référendum	2	1	3	1	0	1	30	0	30
TOTAL	59	444	503	69	677	746	138	571	709

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte – Sese

Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que de l'épargne salariale, base provisoire 2018 et définitive pour 2016 et 2017.

Analyse du tableau 7

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2018 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Analyse

Entreprises de moins de 50 salariés :

La grande majorité des accords est conclue par les DS ou salariés mandatés (83/138 soit 60%). En 2018, ce nombre augmente fortement (il double).

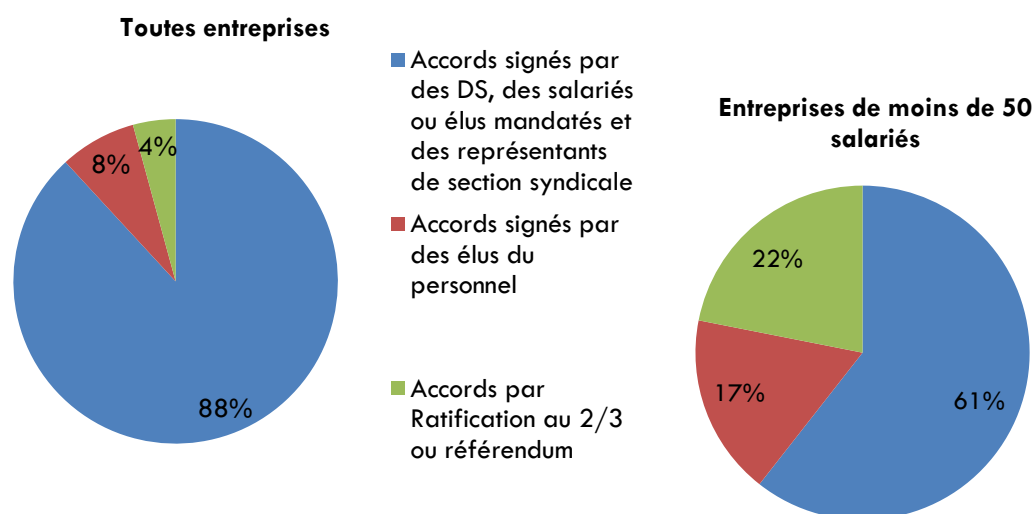
Le nombre d'accord conclus par les élus du personnel reste en valeur absolue stable. Proportionnellement au nombre d'accords conclus, il diminue (21/69 en 2017 soit 30% contre 24/138 en 2018 soit 17%)

Le nombre d'accords ratifiés par le personnel augmente fortement (de 1 en 2017 à 30 en 2018). En 2018, 20/30 ont été ratifiés dans des entreprises de moins de 10 salariés soit 67%.

Entreprises de plus de 50 salariés :

Sur 571 accords conclus, 541 ont été conclus par des DS ou salariés/élus mandatés ce qui représente 95%.

Graphique 2 : Répartition des accords signés en 2018 selon leur mode de conclusion



- **Syndicats signataires**

Zoom sur les organisations syndicales signataires

- La CFTD a signé 388 accords en 2018, dont 63 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 97%, et de 97% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- La CGT a signé 342 accords en 2018, dont 17 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 78%, et de 30% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- La CFE-CGC a signé 165 accords en 2018, dont 14 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 77%, et de 32% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- FO a signé 144 accords en 2018, dont 5 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 70%, et de 14% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- La CFTC a signé 128 accords en 2018, dont 34 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 85%, et de 83% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- L'UNSA a signé 73 accords en 2018, dont 28 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 81%, et de 72% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- **Syndicats mandataires**

Les outils d'observation disponibles ne permettent pas à ce jour d'effectuer une analyse de cette donnée.

- Répartition par grands secteurs d'activité

Tableau 8 : Répartition des accords entre les principaux secteurs d'activité, et répartition des effectifs salariés du département (hors épargne salariale)

Nomenclature NAF 21 postes	2016			2017			2018 (chiffres provisoires)			Effectifs salariés 2015
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	
Industrie manufacturière	18	170	188	8	228	236	14	195	209	15%
Transport et entreposage	14	76	90	11	127	138	61	95	156	8%
Santé humaine et action sociale	3	33	36	2	82	84	6	69	75	15%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	5	44	49	5	42	47	13	40	53	12%
Activités financières et d'assurance	0	18	18	3	38	41	6	45	51	3%
Construction	3	13	26	10	32	42	6	28	34	7%
Activités de services administratifs et de soutien	5	14	19	3	20	23	2	21	23	5%
Activités immobilières	0	11	11	0	27	27	1	22	23	1%
Prod. et distr. eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	2	11	13	4	11	15	1	16	17	1%
Autres activités de services	0	4	4	5	6	11	10	6	16	2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1	16	17	4	18	22	9	6	15	4%
Enseignement	2	5	7	2	10	12	1	13	14	9%
Administration publique	0	3	3	1	17	18	1	7	8	10%
Arts, spectacles et activités récréatives	3	8	11	10	8	18	4	1	5	1%
Prod. et distr. D'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	2	2	4	1	3	4	1	3	4	1%
Hébergement et restauration	0	2	2	0	2	2	0	3	3	3%
Information et communication	0	4	4	0	5	5	1	1	2	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1%
Activités extra-territoriales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Industries extractives	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0%
TOTAL	59	444	503	69	676	745	138	571	709	99%

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte - Sese; Insee, Base CLAP pour les effectifs salariés

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

Analyse du tableau 8

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2018 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Analyse

5 secteurs concentrent 77 % des accords signés en 2018 dans le département, et 72 % de ceux signés dans les entreprises de moins de 50 salariés : Industrie manufacturière, Transports et entreposage, Santé humaine et action sociale, Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, et Activités financières et d'assurance. Ces secteurs concernent 53 % des salariés du département.

Tableau 9 : Répartition des accords pour les principales branches professionnelles et implantation des branches (hors épargne salariale)

Nomenclatures regroupées des branches	2017			2018 (chiffres provisoires)			Nb étab.*	Effectifs salariés
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	2015	2015
Métallurgie	3	105	108	8	83	91	909	31663
Bâtiment	5	11	16	4	10	14	2734	22304
Transports routiers	5	34	39	13	42	55	1003	18635
Travail temporaire intérimaires	0	0	0	0	0	0	176	12983
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	0	8	8	1	3	4	309	12450
Bureaux d'études techniques SYNTEC	1	20	21	3	6	9	854	8569
Services de l'automobile	2	3	5	4	4	8	1308	8182
Hôtels Cafés Restaurants	0	0	0	0	0	0	1664	7780
Ets pour personnes inadaptées	1	13	14	0	23	23	225	7183
Travaux publics	3	23	26	0	16	16	252	7166
Industries chimiques	5	32	37	3	28	31	100	6937
Entreprises de propreté et services associés	0	2	2	0	6	6	131	6530
Ports et manutention CCN unifiée	1	26	27	1	13	14	46	5232

* nombre d'établissements ayant l'idcc comme idcc principal

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte - Sese ; Insee, Base DADS pour le nombre d'établissements et les effectifs salariés

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

Note de lecture : 91 accords ont été signés dans les établissements du département relevant de la Métallurgie. Dans le département, cette branche couvre 31 663 salariés et 909 établissements en relèvent pour leur convention collective principale.

2- Zoom sur la négociation relevant du domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Selon un premier diagnostic en cours d'affinement au sein de l'UD DIRECCTE de Seine-Maritime, 17 % des entreprises assujetties à l'obligation de négocier sur le sujet de l'égalité professionnelle, c'est-à-dire les entreprises de 50 salariés et plus, auraient déposé un accord ou un plan d'action auprès de nos services et rempliraient leurs obligations légales en la matière en 2018-2019.

En 2019, l'UD s'est dotée d'un plan d'action pour vérifier ces premiers éléments auprès des entreprises. En parallèle, des réunions de sensibilisation sur un nouvel outil obligatoire pour ces mêmes entreprises : l'index sur l'égalité entre les femmes et les hommes, vont être organisées.

Cet outil permet à toutes ces entreprises de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il permettra, le cas échéant, de corriger la situation lorsque cet écart est injustifié.

En effet, les entreprises sont désormais assujetties à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et non plus à une seule obligation de moyens. Les indicateurs et résultats devront être mis à disposition du comité social et économique (CSE) via la BDES. Ces informations devront également être adressées aux services du ministère du Travail au travers d'un formulaire électronique disponible sur le site du ministère (article D. 1142-5 du Code du travail). Puis, dans un second temps si le résultat est inférieur à 75 points, ces entreprises devront mettre en œuvre des mesures correctives afin d'atteindre cette égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ces mesures doivent être négociées avec les partenaires sociaux ou, à défaut, être décidées par l'employeur après consultation du CSE, ce qui ramène au sujet de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Source : cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective au 30/04/2019

CHAPITRE 2. La représentation du personnel et la mise en place progressive des CSE

A partir des outils internes de l'UD DIRECCTE (WIKI'T et D@ccord-NG), un point de situation a été fait à **fin février 2019** sur la mise en place des CSE en 2018 pour les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés.

**signifie que, les élections ont eu ou vont avoir lieu, que les résultats ne sont pas encore connus des services ou qu'il existe un contentieux.*

	Moins de 50 salariés	Plus de 50 salariés	Total
CSE mis en place	66	62	128
Mandats de R.P. prorogés	0	28	28
Elections en cours *	1	7	8
Carence totale	39	5	44
Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSST) :			
Effectif >300	0	19	19
Seveso Haut	1	2	3
Seveso Bas	0	1	1
Accord	0	3	3
CSST	1	25	26
BDES Mentionnée	0	3	3
Représentants de proximité	0	6	6

Depuis mars 2019, des actions d'information des entreprises sont en cours à partir d'une liste issue du système d'information de MARS, dans lequel sont renseignés les résultats des élections professionnelles. Ces informations ont permis d'identifier les entreprises qui n'ont pas envoyé leur PV d'élection au Centre de Traitement des Elections Professionnelles (CTEP) et celles qui seront prochainement concernées par l'organisation d'élections professionnelles en 2019.

Les chiffres recensant sur les CSST dans les entreprises SEVESO et concernant les représentants de proximité sont surprenants à ce stade et mériteront d'être approfondis.

CHAPITRE 3. Les procédures de licenciement relatives aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux

En 2018, les agents de contrôle ont traité 392 demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés (Source : WIKIT).

EVOLUTION DU NOMBRE DES DEMANDES ET DECISIONS PRISES

	2016	2017	2018	%
Nombre de demandes	415	409	392	
Autorisations	327	343	323	82 %
Refus	68	54	32	8,1 %
Rejet	17	9	10	2,5 %
Autres	3	3	27	6,8 %
Recours (hiérarchiques et contentieux)	45	26	38	9,6 %

MOTIFS DES DEMANDES

	Autorisations	Refus	TOTAL
Licenciement économique	60	4	64
Rupture conventionnelle	104	3	107
Inaptitude	50	8	58
Transfert	81	1	82
Motif disciplinaire	15	14	29
Fin de CDD	/	/	/
Insuffisance professionnelle	/	/	/
Rupture amiable commun pour motif économique	9	2	11
Trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise	3		3
Autre	1		1
Total	323	32	355

MANDATS DETENUS

	2016	2017	2018
DP	211	210	164
CE	107	96	75
DUP	42	64	33
DS	29	32	37
CHSCT	59	53	58
Représentant des salariés	26	15	16
Conseiller des salariés	0	0	1
Conseiller prud'homme	0	1	4

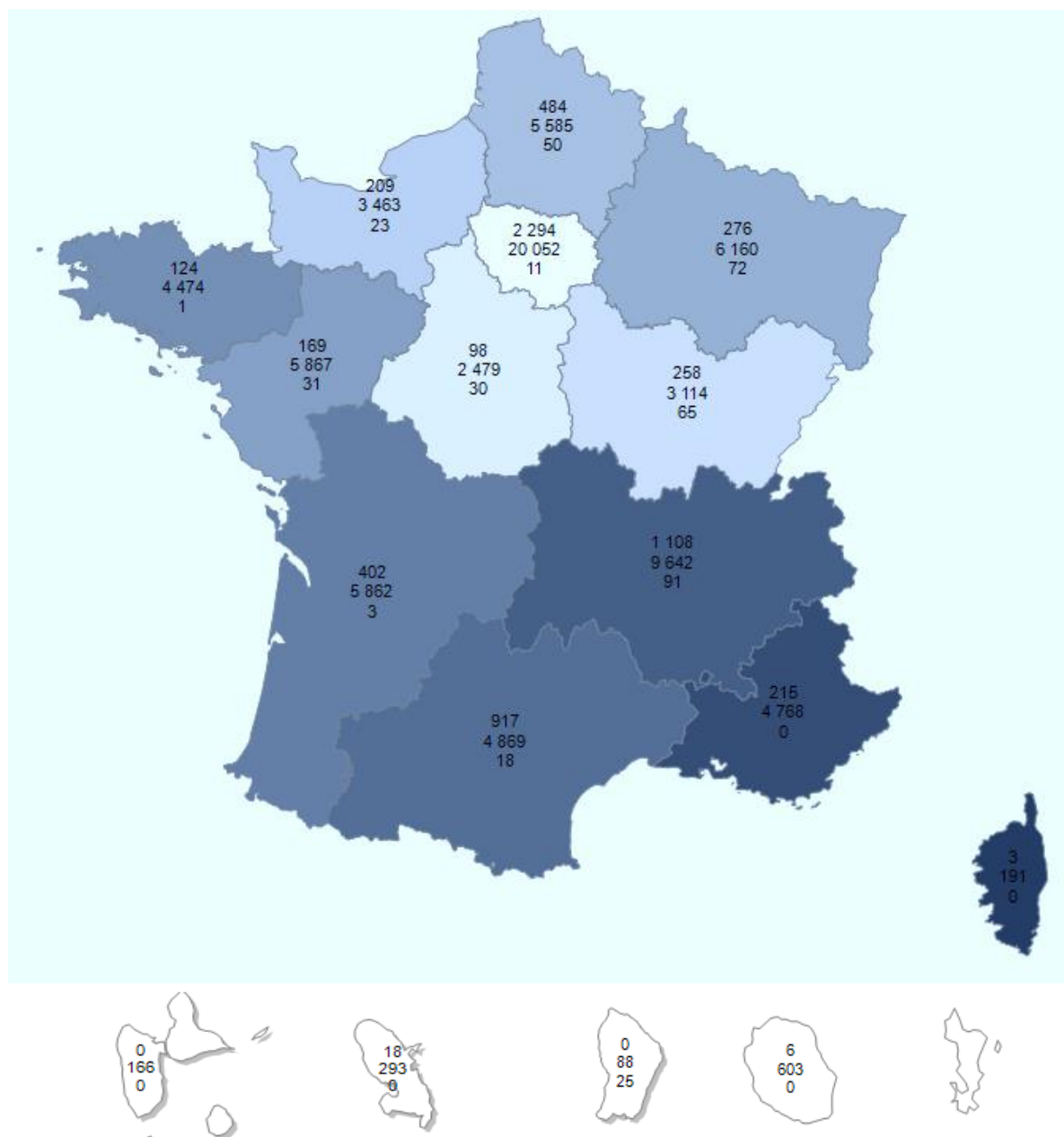
SYNDICATS CONCERNES (pour la grande majorité des demandes, l'appartenance syndicale n'est pas précisée)

	2016	2017	2018
CFDT	34	33	51
CFTC	4	11	10
CFE CGC	19	15	14
CGT	49	44	26
FO	3	12	3
Autres*	15	18	6

*Autres : syndicats non représentatifs au niveau national (SUD, CNT,...)

REPARTITION DES ACCORDS COLLECTIFS ENREGISTRES EN FRANCE ET DANS LA REGION NORMANDIE

Carte 1 : Accords collectifs enregistrés en France en 2018



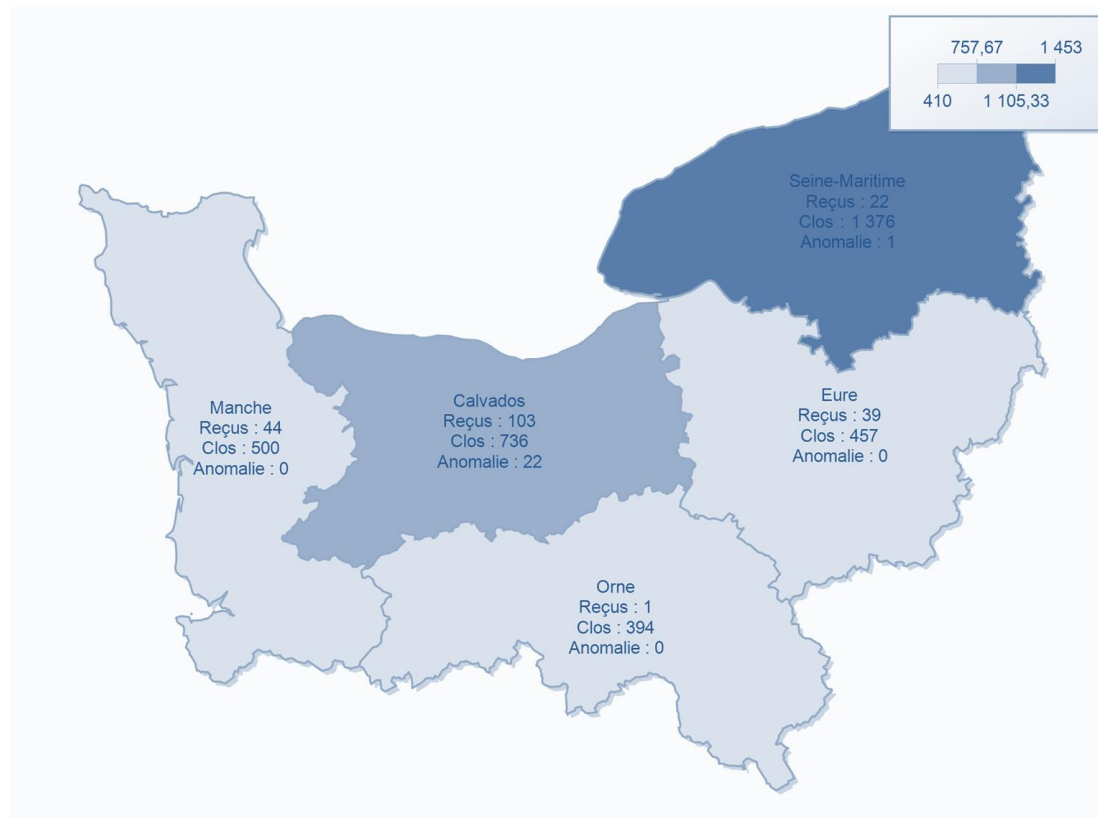
Source : DACCORD NG

Aide à la lecture des trois chiffres pour chaque région :

- Accords reçus en 2018 et en cours d'instruction au moment de l'extraction soit au 10/04/2019 ;
- Accords clos c'est-à-dire ayant fait l'objet d'un récépissé de dépôt ;
- Accords en anomalie.

Région	Total des dépôts		Rang
Ile-de-France	22 357	26,4 %	1
Auvergne-Rhône-Alpes	10 841	12,8 %	2
Grand Est	6 508	7,7 %	3
Nouvelle Aquitaine	6 267	7,4 %	4
Hauts-de-France	6 119	7,2 %	5
Pays de la Loire	6 067	7,2 %	6
Occitanie	5 804	6,9 %	7
PACA	4 983	5,9 %	8
Bretagne	4 599	5,4 %	9
Normandie	3 695	4,4 %	10
Bourgogne-Franche-Comté	3 437	4,1 %	11
Centre-Val de Loire	2 607	3,1 %	12
La Réunion	609	0,7 %	13
Martinique	311	0,4 %	14
Corse	194	0,2 %	15
Guadeloupe	166	0,2 %	16
Guyane	113	0,1 %	17
Total	84 677	100,0 %	

Carte 2 : Accords collectifs enregistrés en Normandie en 2018



Cf. légende de la carte précédente.

EXAMEN DU PRESENT BILAN PAR L'OBSERVATOIRE

Pour l'élaboration du présent Bilan, l'UD DIRECCTE de Seine Maritime a soumis à l'Observatoire une contribution qui a fait l'objet d'un examen lors des réunions plénières des 23 avril, ... mai, et ... juin 2019.

Le document initial a été modifié en intégrant l'ensemble des points critiques et observations formulés par les participants à ces réunions.

Pour ce qui la concerne, la CFE-CGC a souhaité que l'on intègre dans le bilan les éléments se rapportant à son activité de négociation des protocoles d'accords pré électoraux (PAP). En 2018, elle précise ainsi que le secrétariat de l'UD CFE-CGC de Seine-Maritime a eu l'activité suivante :

Proposition de négociation reçue	455
Participation de la CFE-CGC à la négociation	88
Protocoles signés par un mandaté CFE CGC	71 • 37 PAP négociés et signés dans des entreprises dont l'effectif est < à 50 ETPT • 34 PAP négociés et signés dans des entreprises dont l'effectif est > à 50 ETPT • 17 PAP négociés, non signés et sans aucun retour par l'entreprise à janvier 2019

Au terme de ces travaux, à l'occasion de la réunion qui s'est tenue le 17 octobre 2019, les membres présents de l'Observatoire ont examiné le présent bilan et ils l'ont validé à l'unanimité.