



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

BILAN annuel du dialogue social en Seine Maritime 2020



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



FNSEA76
UNION DES PRODUCTEURS RURAUX DE SEINE-MARITIME

UDES
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



FO
la force syndicale



Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS
NORMANDIE


PRÉFET
DE LA SEINE-
MARITIME
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction départementale de l'emploi, du travail
et des solidarités (DDETS) de la Seine-Maritime

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

AVANT PROPOS

La présente étude constitue le quatrième bilan annuel du dialogue social de l' « Observatoire d'analyse et d'appui du dialogue social et à la négociation collective de la Seine-Maritime ». Elle a été élaborée à partir d'une contribution réalisée par les services de la Direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités (DDETS) de la Seine-Maritime et enrichie par les observations formulées par les membres de l'Observatoire.

Cette année 2020 a été inédite par les incidences économiques et sociales d'une crise sanitaire sans précédent.

De cette période de crise qui semble d'inscrire dans un temps long, il nous appartient collectivement de capitaliser sur la forte capacité de réaction des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel comme au niveau des entreprises et sur l'adaptation et la réactivité des services de l'Etat aux côtés des acteurs économiques et sociaux.

L'Observatoire seino-marin s'est lui aussi adapté à l'évolution du contexte. Il a conforté sa capacité à être un lieu d'échange entre Etat et partenaires sociaux et a renforcé son rôle de relais. A titre d'exemple, les mesures et dispositifs de soutien aux entreprises ont pu être présentés et faire l'objet d'un suivi local.

Dans ce contexte, la présente étude annuelle constitue un outil précieux de suivi de la négociation collective, tant pour les acteurs sociaux, que pour l'administration de travail. A ce titre, il s'enrichit cette année d'un zoom sur la négociation en période de crise sanitaire.

Le souhait partagé des membres est de pouvoir progressivement enrichir cette étude annuelle pour :

- 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'efficacité 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 des pratiques portant sur la négociation collective et le dialogue social fondés sur la coopération des acteurs.

Les données analysées sont issues des éléments transmis aux services de la DDETS 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 DDETS 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.

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 14 décembre 2021. Il sera transmis :

- aux services régionaux de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie,
- à la Direction générale du travail (DGT).

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

ROUEN, le 14 décembre 2021

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Chapitre 1. L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective 76

- Cadre légal
- Missions
- Composition de l'Observatoire de Seine Maritime au 31/12/2020
 - ▶ Dernière liste des membres
 - ▶ Désignation présidence et vice-présidence
- Activité en 2020
 - ▶ Bilan en termes d'organisation
 - ▶ Problématique des moyens de fonctionnement
 - ▶ Actions 2020

Chapitre 2. La négociation collective de branche ou sectorielle en Seine-Maritime

- 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 maraichères 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 : Des données statistiques extraites des accords enregistrés par DDETS de la Seine Maritime en 2020

- Caractéristiques des entreprises de la Seine-Maritime
- Nombre d'accords et avenants déposés
- Analyse des accords par thème de négociation
- Mode de conclusion des accords
- Syndicats signataires
- Répartition par grands secteurs d'activité

Chapitre 2 : Zoom sur la négociation en période de crise sanitaire

ANNEXES

Annexe 1. Répartition des accords collectifs enregistrés en France et dans la région Normandie

Annexe 2. Recommandations de l'observatoire

PREMIERE PARTIE

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

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

1) Cadre légal

La création de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation au niveau départemental est fondée sur les articles L.2234-4 à L.2234-7 du Code du travail. 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 au 31/12/2020

3-1 Dernière liste des membres

C'est l'arrêté en date du 31/12/2020 qui désigne les membres de l'Observatoire de Seine Maritime à cette date parmi les organisations suivantes :

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

CGT
CFDT
FO
CFE-CGC
CFTC

Pour information, une procédure est en cours entre la ministre du travail et l'Union départementale CGT de Seine-Maritime concernant la désignation par cette organisation à l'observatoire d'un membre de l'inspection du travail. Par une ordonnance n°1900567 du 13 mars 2019, le juge des référés a suspendu l'exécution de l'arrêté du 2 janvier 2019 portant modification de la composition de l'observatoire et le Conseil d'Etat par une décision n°429183 du 11 mars 2020 a rejeté le pourvoi de la ministre du travail. Le tribunal administratif de Rouen a annulé, par un jugement rendu le 22 juillet 2021, l'arrêté du 2 janvier 2019 en tant qu'il abroge l'arrêté portant nomination de Gérald LE CORRE en qualité de membre titulaire de l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de la Seine-Maritime. Une procédure est toujours en cours concernant l'arrêté du 20 décembre 2020 portant modification de la composition de l'observatoire.

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

MEDEF
U2P
CPME
FDSEA
UDES

3-2 Désignation présidence et vice-présidence

Lors de la réunion du 16 septembre 2020, Karine HURE (CPME) a été élue présidente de l'Observatoire.

4) ACTIVITE EN 2020

L'Observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective s'est officiellement constitué le 28 mars 2018.

En 2019, il a connu un développement d'activité dans la mesure où l'Observatoire a exploré des pistes d'actions innovantes pour mesurer comment appuyer le dialogue social dans les plus petites entreprises. Cette impulsion a été ralentie par la crise sanitaire survenue en 2020.

4-1 Bilan en termes d'organisation

La composition de l'Observatoire est en voie de stabilisation dans la mesure où, malgré de nombreuses relances, seules quelques organisations syndicales (CFTC, U2P, FNSEA76) n'ont pas participé aux dernières réunions et à son activité. Des démarches vont encore être tentées pour remédier à cette situation.

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

4-2 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. Le fonctionnement de cette instance implique du temps voire des moyens financiers afin de pouvoir remplir ses missions de façon satisfaisante. Il s'agit d'indemniser le temps passé à préparer les réunions, y assister et assurer les missions de l'observatoire, y compris apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son département dans le domaine du droit social.

Or, rien n'est prévu par les textes comme moyens supplémentaires.

C'est pourquoi il n'y a pas eu de candidat en 2020 à la vice-présidence dans le collège salarié parmi les organisations de représentants de salariés à l'observatoire présentes. Elles ont ainsi souhaité traduire que le manque de moyens pouvait être un frein à l'implication induite par la représentation au poste de vice-président de l'observatoire.

Ainsi, deux recommandations avaient été faites en 2019 :

- Prévoir une indemnisation par l'Etat comme c'est le cas pour l'indemnisation des conseillers des salariés (articles L 1232-7 et suivants, R1232-1 et suivants, D1232-4 et suivants et L1237-12 et suivants du Code du travail) ;
- Pouvoir utiliser le fonds pour le financement du dialogue social (<http://www.agfnp.fr/>) sur le fondement des articles L2135-9 et L2232-8 du Code du travail. Les crédits de ce Fonds contribuent à financer les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pour leurs missions qui concourent au dialogue social, les missions paritaires et missions d'intérêt général qui sont à leur charge.

Quant à la communication externe, il existe un espace dédié à l'observatoire sur le site internet de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Cette démarche est considérée comme positive et doit être poursuivie.

4-3 Actions 2020

En 2020, l'Observatoire a tenu 10 réunions dont 5 en audio conférence c'est-à-dire que le rythme des échanges a été maintenu dans le contexte de la crise sanitaire et son rôle s'est adapté.

Les événements de communication ont été freinés par l'impossibilité de tenir des réunions en présentiel.

Ces modalités de communication se sont réorientées vers la réalisation d'outils de communication à destination des plus petites entreprises notamment, en plus du bilan du dialogue social 2019, une plaquette sur la gestion des relations sociales en période de crise sanitaire a été réalisée et mise en ligne le 12/11/2020.

La communication sur la seconde promotion du diplôme universitaire « Pratiques du dialogue social et des relations collectives du travail » s'est poursuivie, même si les enseignements ont été interrompus en cours d'année.

Dans la continuité du second forum du dialogue social, organisé le 12 décembre 2019, sur le thème de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la DDETS a organisé en février 2020 pour les membres de l'observatoire, une présentation de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes pour contribuer à développer les pratiques sur ce sujet technique.

CHAPITRE 2. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE ou SECTORIELLE EN SEINE-MARITIME

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 la DDETS.

Compte tenu de la signature de la convention nationale en septembre 2020 pour entrer en vigueur au 1^{er} avril 2021 en apportant des précisions sur la classification des emplois et salaires, l'ensemble des organisations présentes aux deux commissions mixtes paritaires organisées le 26 janvier 2021 ont décidé qu'il n'y aurait pas de négociation cette année au niveau départemental sur les salaires.

▶ 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 2020, cette commission s'est réunie une fois sans négocier.

▶ la convention collective des exploitations maraichères et légumière 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 2020, cette commission s'est réunie une fois sans négocier.

2) DANS LA BRANCHE METALLURGIE

L'UIMM Rouen Dieppe a conclu avec des organisations syndicales, le 21 février 2020, un accord de la Convention Collective du 1^{er} juillet 1991, pourtant sur les Rémunérations Effectives Annuelles Garanties (R.E.A.G.).

L'UIMM Région Havraise et les organisations syndicales CFDT, FO, CFE-CGC ont signé un accord salarial le 14 février 2020, relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux indemnités de panier de nuit et de jour. Il est applicable aux entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre.

DEUXIEME PARTIE

LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE 1. DES DONNÉES STATISTIQUES EXTRAITES DES ACCORDS ENREGISTRÉS PAR LA DDETS DE LA SEINE-MARITIME EN 2020

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

TABLEAU 1 : Nombre d'établissements employeurs au 31/12/2018 par tranche d'effectif

Nombre TOTAL d'établissements	Nbre étblt avec 0 salarié*	Nombre d'étblt de 1 à 10 salariés	Nbre étblt de 11 à 49 salariés	SOUS TOTAL étblt de moins de 50 salariés	Nbre étblt de 50 à 299 salariés	Nbre étblt de 300 à 999 salariés	Nbre étblt de plus de 1000 salariés	SOUS TOTAL étblt de plus de 50 salariés
37 355	8 027	23 827	4 349	36 203	1 052	86	14	1 152

* Etablissements ayant eu un salarié ou intérimaire au cours de l'année 2018

Source : FLORES

C'est le Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié. Il constitue une mise en forme du fichier annuel « Tous salariés » (anciennement « DADS grand format »), spécialement destiné aux études et à la diffusion régionale. Sa réalisation est assurée par l'équipe FLORES du CSSL à Metz, sa maîtrise d'ouvrage déléguée par la division SCMT du DERA.

Champ : secteur privé hors particulier employeur

TABLEAU 2 : Entreprises et établissements de plus de 50 salariés

	2020
Nombre d'entreprises/établissements de + 50 salariés dans le département	1 398
Nombre de salariés dans ces entreprises/établissements	252 316
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

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

« Avertissement : Ce bilan est établi par la Dreetts sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation de dépôt légal des accords.

Il n'épuise pas la totalité du champ de la négociation collective d'entreprise qui, par exemple, peut ne déboucher sur aucun texte, les parties ayant négocié mais non conclu.

A fortiori il ne rend pas compte de la plénitude du dialogue social.

Il appartient à des études complémentaires et à l'ensemble des acteurs des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de contextualiser et de compléter les éléments ci-contre. »

Les données pour 2020 étant des données provisoires, il est important de les utiliser avec précaution, notamment dans la comparaison avec les données 2019.

TABLEAU 3 : Nombre de textes déposés selon le type de texte en Seine-Maritime

	2017			2018			2019			2020 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Nombre d'accords collectifs	279	888	1167	346	869	1 215	528	838	1 366	493	708	1201
Dont nombre d'accords	213	675	888	276	690	966	405	680	1 085	438	544	982
Dont nombre d'avenants	66	213	279	70	179	249	123	158	281	55	164	219
Nombre d'autres textes	118	132	250	147	130	277	298	158	456	200	130	330
Dont nombre de plan d'action et DUE	59	57	116	101	63	164	250	89	339	172	70	242
Dont nombre d'adhésion	31	25	56	17	8	25	15	5	20	7	2	9
Dont nombre de PV de désaccord	9	46	55	4	37	41	5	36	41	6	30	36
Dont nombre de dénonciations	13	4	17	21	16	37	16	15	31	7	5	12
Total des textes déposés	397	1074	1471	493	989	1492	826	996	1822	693	838	1531

Note : le chiffre provisoire comptabilise les textes signés et déposés l'année N, tandis que le chiffre définitif inclut les textes déposés l'année suivante, voir précisions méthodologiques en annexe.

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement DREETS - Sese

Analyse du tableau 3

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2020 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Commentaires

La part des accords parmi l'ensemble des textes déposés par les entreprises (2020) représente 78% du total des textes déposés ; c'est 71% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

41% des accords ont été signés en 2020 dans des entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

TABLEAU 4 : Principales thématiques traités par les accords

Thématiques	2017			2018			2019			2020 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Epargne salariale	217	243	460	200	241	441	312	210	522	293	193	486
Salaires / rémunérations	29	270	299	27	283	310	74	287	361	46	247	273
Durée du travail / repos	32	259	291	101	221	322	117	179	296	126	170	296
Egalité professionnelle femmes – hommes	6	91	97	6	119	125	12	122	134	9	73	82
Droit syndical et représentation du personnel (hors PAP)	7	92	99	7	130	137	16	154	170	3	56	59
Emploi / GPEC	5	62	67	7	57	64	11	62	73	37	59	96
Conditions de travail	3	45	48	8	44	52	16	51	67	16	72	88
Prévoyance / protection sociale complémentaire	8	62	70	4	30	34	11	32	43	2	21	23
Autres	7	102	109	12	95	107	22	144	166	68	164	232

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

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

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2020, base définitive 2019

Analyse du tableau 4

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2020 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Commentaires

Entreprises de moins de 50 salariés :

L'épargne salariale : comme les années précédentes, la grande majorité des accords porte sur l'épargne salariale.

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 1152 établissements de plus de 50 salariés répertoriés, on compte 247 accords sur les salaires, soit 21%.

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 2020

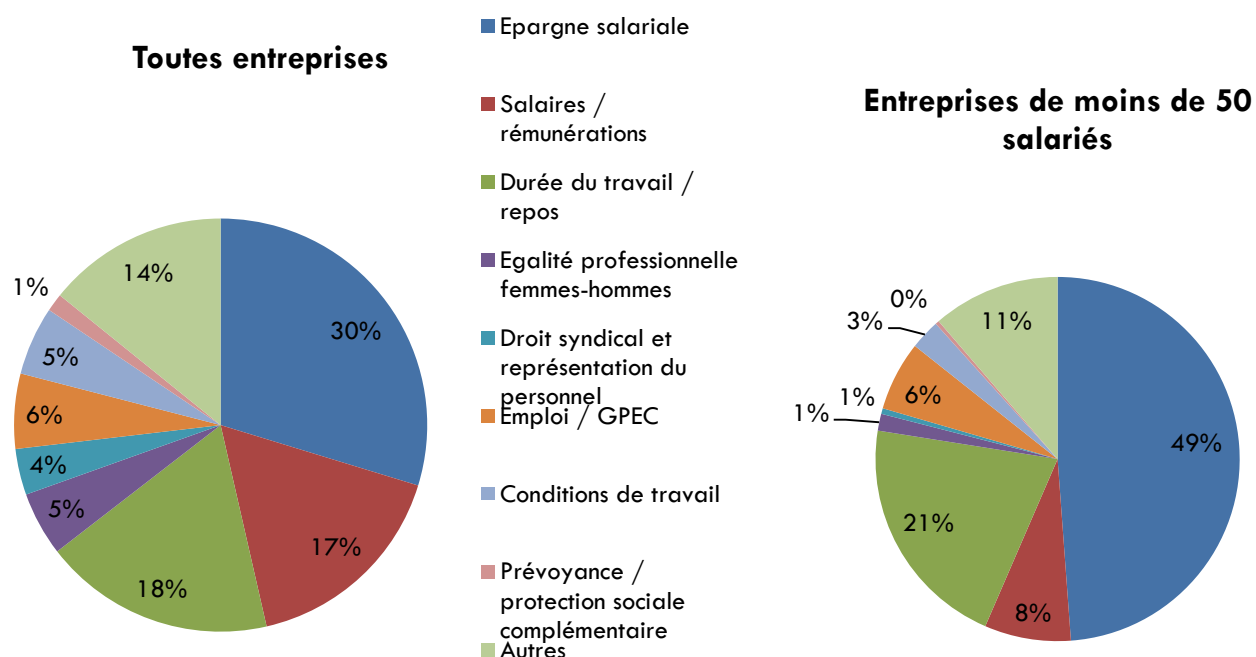


Tableau 5 : Nombre d'accords traitant exclusivement d'épargne salariale

	2017			2018			2019			2020 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Accords traitant exclusivement d'épargne salariale	210	211	421	197	208	405	310	184	494	288	183	471
Autres accords	69	677	746	149	661	810	218	654	872	205	525	730
TOTAL	279	888	1167	346	869	1 215	528	838	1366	493	708	1201

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement DREETS -Sese

Champ : Accords et avenants, base provisoire 202019, base définitive 2019

Analyse du tableau 5

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2020 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Commentaires

Entreprises de moins de 50 salariés

En 2020, 205 accords (hors accords traitant exclusivement d'épargne salariale) ont été signés dans les entreprises de moins de 50 salariés, dont :

- 64 dans celles de moins de 11 salariés,
- 38 dans celles de 11 à 20 salariés, et
- 103 dans celles de 21 à 49 salariés

Ces 205 accords ont été déposés par 186 établissements distincts.

- **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 2019. Les données pour 2020 étant des données provisoires, il est important de les utiliser avec précaution, notamment dans la comparaison avec les données 2019.

Tableau 6 : Les accords selon leur mode de conclusion (hors épargne salariale)

	2017			2018			2019			2020 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-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	47	651	698	87	623	710	85	615	700	87	497	584
Accords signés par des élus du personnel	21	26	47	28	38	66	61	39	100	42	27	69
Accords par ratification au 2/3 par référendum	1	0	1	34	0	34	72	0	72	76	0	76
TOTAL	69	677	746	149	661	810	218	654	872	205	525	730

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

Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale, base provisoire 2020, base définitive 2019

Analyse du tableau 6

Lecture

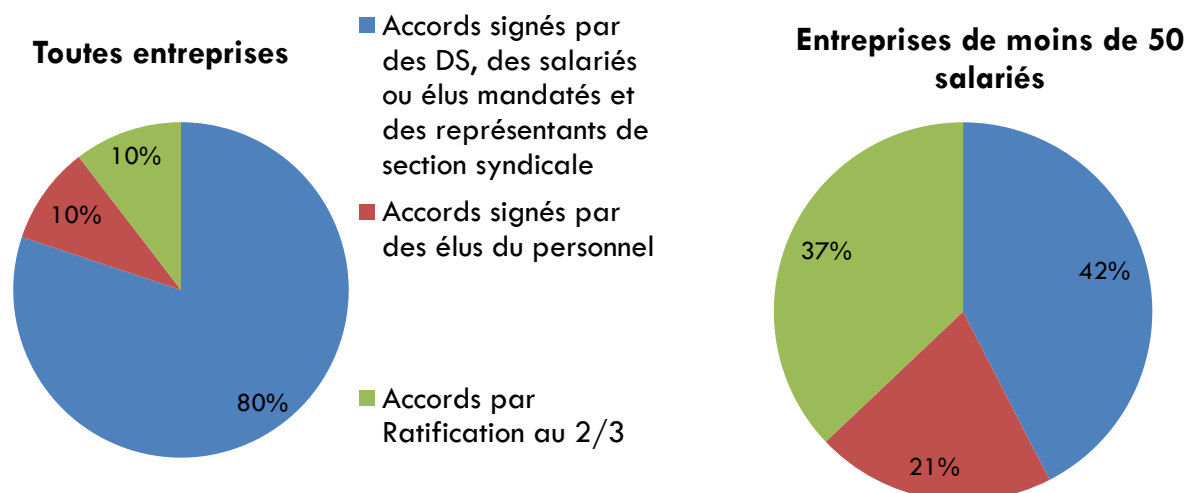
Les statistiques communiquées pour l'année 2020 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Commentaires

Dans l'ensemble des entreprises, 93 accords ont été signés en 2020 par des salariés ou élus mandatés, ou des représentants de section syndicale.

76 accords ont été ratifiés aux 2/3 dans les entreprises de moins de 50 salariés, dont 55 dans celles de moins de 11 salariés.

Graphique 2 : Répartition des accords signés en 2020 selon leur mode de conclusion



- **Syndicats signataires**

Zoom sur les organisations syndicales signataires

- La CFDT a signé 261 accords en 2020, dont 12 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 91%, et de 71% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- La CGT a signé 293 accords en 2020, dont 22 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 84%, et de 69% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- La CFE-CGC a signé 136 accords en 2020, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 88%.

- FO a signé 120 accords en 2020, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 77%.

- La CFTC a signé 84 accords en 2020, 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 81%, et de 42% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

- L'UNSA a signé 29 accords en 2020, dont moins de 4 accords dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 81%.

- Répartition par grands secteurs d'activité

Tableau 7 : Répartition des accords entre les principaux secteurs d'activité, et répartition des effectifs salariés du département (hors épargne salariale)

Nomenclature NAF 21 postes	2017			2018			2019			2020 (chiffres provisoires)			Effectifs salariés 2017
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	
Industrie manufacturière	8	228	236	16	211	227	28	203	231	40	151	191	14%
Transport et entrepotage	11	127	138	63	113	176	51	106	157	27	77	104	8%
Santé humaine et action sociale	2	82	84	8	83	91	21	181	102	22	70	92	15%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	5	42	47	13	47	60	35	62	97	18	43	61	12%
Activités de services administratifs et de soutien	3	20	23	2	25	27	7	20	27	20	29	49	6%
Activités financières et d'assurance	3	38	41	6	57	63	10	49	59	7	41	46	3%
Activités immobilières		27	27	1	25	26	1	30	31	1	44	45	1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4	18	22	9	7	16	15	23	38	20	19	39	4%
Construction	10	32	42	7	34	41	9	30	39	12	24	36	6%
Arts, spectacles et activités récréatives	10	8	18	5	2	7	7	5	12	8	3	11	1%
Autres activités de services	5	6	11	11	7	18	17	1	18	11		11	3%
Enseignement	2	10	12	2	14	16	6	14	20	7	4	11	8%
Information et communication		5	5	1	2	3	5	3	8	5	6	11	1%
Prod. et distr. eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	4	11	15	2	20	22	3	11	14	3	6	9	1%
Administration publique	1	17	18	1	8	9		7	7		6	6	12%
Hébergement et restauration		2	2		3	3	2	5	7	2	1	3	3%
Prod. et distr. D'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	1	3	4	1	3	4		4	4		3	3	1%
Agriculture, sylviculture et pêche				1		1	1		1	2		2	1%
Activités extra- territoriales													0%
Industries extractives													0%
TOTAL	69	676	745	149	661	810	218	654	872	205	525	730	100%

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement DREETS - Sese; Insee, Flores 2017 pour les effectifs salariés

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

Note de lecture : 26% des accords signés en 2020 l'ont été dans le secteur de l'industrie manufacturière. Ce taux est de 20% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le secteur regroupe 14% des salariés du département.

Analyse du tableau 7

Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2020 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

Commentaires

5 secteurs concentrent 68 % des accords signés en 2020 dans le département, et 62 % 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 de services administratifs et de soutien. Ces secteurs concernent 55 % des salariés du département.

Tableau 8 : Répartition des accords pour les principales branches professionnelles et implantation des branches (hors épargne salariale)

Nomenclatures regroupées des branches	2018			2019			2020 (chiffres provisoires)			Nb étab.*	Effectifs salariés
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL		
Métallurgie	9	87	96	9	96	105	10	59	69	899	26 862
Bâtiment	5	11	16	14	45	59	10	45	55	1 032	18 961
Transports routiers	18	47	65	8	13	21	10	16	26	2 635	17 279
Travail temporaire intérimaires				1	12	13		6	6	303	12 554
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	1	5	6	10	14	24	5	11	16	955	8 588
Bureaux d'études techniques SYNTEC	4	9	13	2	1	3	4	3	7	1 287	8 136
Services de l'automobile	4	5	9	2		2				1 665	8 087
Hôtels Cafés Restaurants		0	0	10	30	40	5	26	31	252	7 396
Ets pour personnes inadaptées		31	31	0	5	5	1	7	8	134	7 225
Travaux publics		19	19	14	33	47	14	22	36	113	6 195
Industries chimiques	4	33	37	1	22	23	2	15	17	43	6 073
Entreprises de propreté et services associés		7	7		4	4	2	2	4	24	5 222
Ports et manutention CCN unifiée	1	13	14	4	16	20	2	10	12	589	4 942

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

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement DREETS - Sese ; Insee, Base tous salariés 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 : 69 accords ont été signés dans les établissements du département relevant de la Métallurgie. Dans le département, cette branche couvre 26862 salariés et 899 établissements en relèvent pour leur convention collective principale.

CHAPITRE 2 : Zoom sur la négociation en période de crise sanitaire

Dans le contexte d'une crise sanitaire inédite, la réglementation s'est adaptée pour faciliter la négociation collective.

Pour accompagner ces évolutions, une plaquette sur la gestion des relations sociales en période de crise sanitaire a été réalisée par l'observatoire et mise en ligne le 12/11/2020. Elle a ainsi pu préciser :

- les nouveaux délais en matière de consultation des instances représentatives du personnel visant à favoriser la reprise économique tout en protégeant la santé et la sécurité des travailleurs, en réduisant les délais de consultation du CSE ;
- l'assouplissement possible des modalités de négociation collective par le recours à la dématérialisation ;
- les évolutions en matière d'épargne salariale avec un report des délais comme pour la conclusion des accords d'intéressement et une possibilité offerte aux entreprises de moins de 11 salariés de mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale ;
- l'assouplissement des règles concernant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

171 documents (104 accords, 53 décisions unilatérales de l'employeur, 12 avenants et 1 autre concernant la NAO) ont été signés en 2020 avec le mot clé COVID.

Ils traitent de divers thèmes :

- Les congés ;
- L'aménagement du temps de travail ;
- Le télétravail ;
- Le complément à l'activité partielle ;
- Les primes.

En effet, à titre exceptionnel depuis le 20 mars 2020, à condition qu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, un employeur peut imposer la prise de 6 jours de congés payés, y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés habituels dans l'entreprise, ainsi que le fractionnement des congés. L'employeur doit prévenir les salariés concernés au moins un jour à l'avance. La période de congés imposée ou modifiée ne pourra s'étendre au-delà du 30 juin 2021.

Quant aux types de signataires de ces documents, ils sont les suivants :

- 72 sont des délégués syndicaux ;
- 53 sont des employeurs seuls ;
- 42 sont des élus ;
- 4 sont les salariés au 2/3.

164 documents signés en 2020 ont été identifiés comme traitant des primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA) dont les conditions de mises en œuvre ont été assouplies dans ce contexte.

91 documents (accords, décisions unilatérales, avenants) d'activité partielle de longue durée (APLD) ont été signés en 2020. Quant aux types de signataires de ces documents, on retrouve les suivants :

- 38 sont des élus ;
- 31 sont des délégués syndicaux ;
- 14 sont les salariés au 2/3 ;
- 8 sont des employeurs seuls.

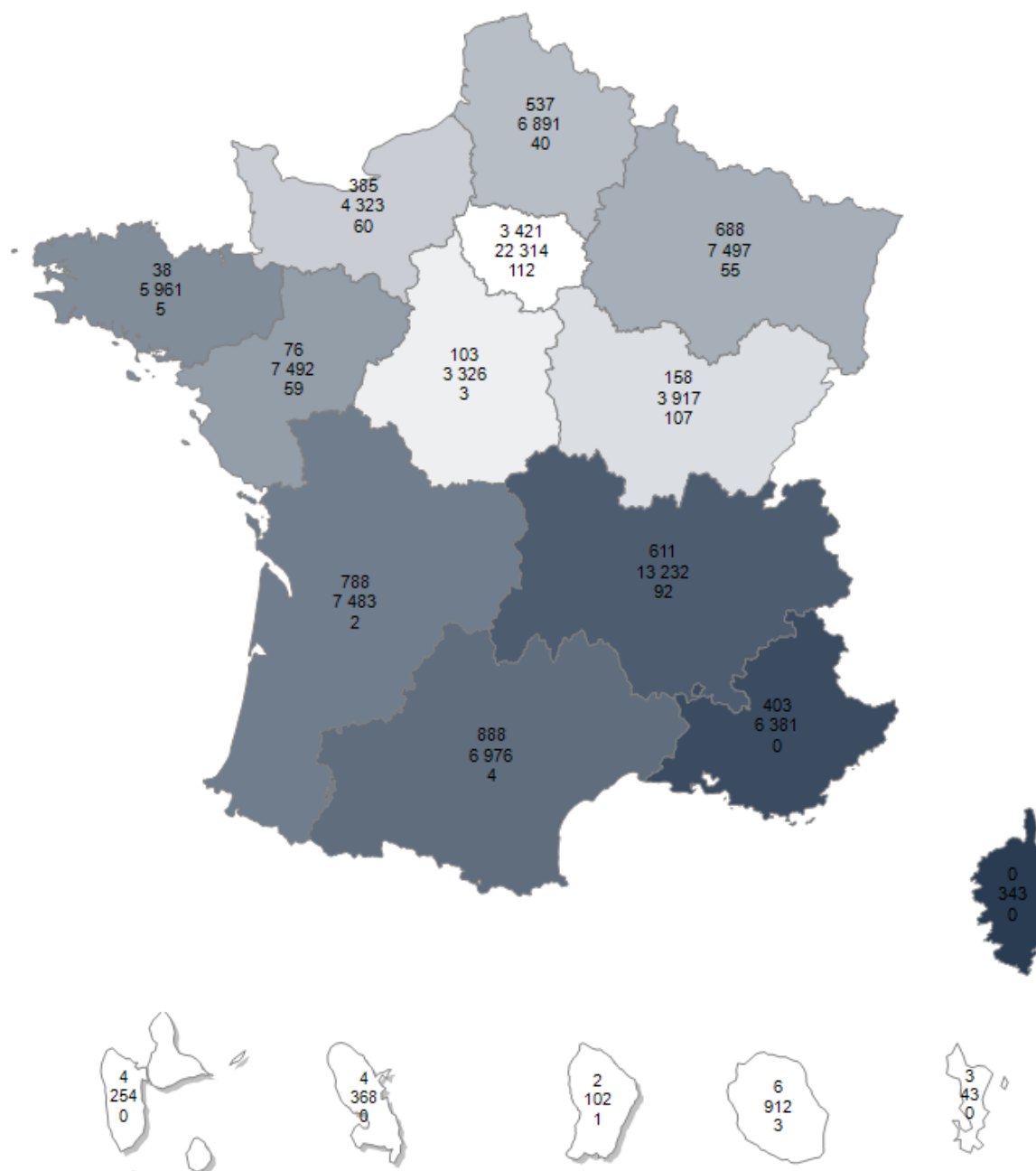
De plus en plus d'accords évoquent le sujet du télétravail dans la mesure où 23 documents ont traité ce thème en 2019 et 59 en 2020.

La mobilisation des membres de l'Observatoire pendant cette période est restée constante en s'adaptant à des modalités d'échanges à distance et à un contexte complexe. Les sujets évoqués ont dépassé la négociation collective pour aller vers des échanges d'information sur les outils mis en place par toutes les organisations et institutions pour accompagner les entreprises dans cette période. Les membres de l'Observatoire sont devenus un relai des difficultés rencontrées dans les entreprises et des moyens mis en œuvre pour les dépasser.

ANNEXES

**ANNEXE 1. REPARTITION DES
ACCORDS COLLECTIFS ENREGISTRES
EN FRANCE ET DANS LA REGION
NORMANDIE**

Carte 1 : Accords collectifs enregistrés en France en 2020



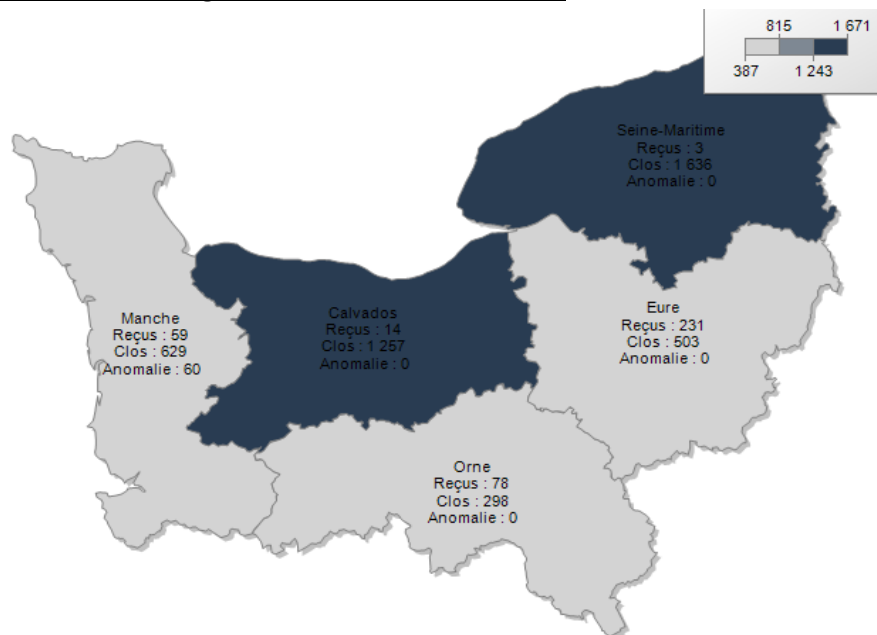
Source : DACCORD NG

Aide à la lecture des trois chiffres pour chaque région :

- Nombre d'accords reçus en 2020 et en cours d'instruction au moment de l'extraction soit au 01/09/2021 (385 en région Normandie) ;
- Nombre d'accords clos c'est-à-dire ayant fait l'objet d'un récépissé de dépôt (4 323 en région Normandie) ;
- Nombre d'accords en anomalie (60 en région Normandie).

Région	Total des dépôts		
Ile-de-France	25 847		24,3 %
Auvergne-Rhône-Alpes	13 935		13,1 %
Nouvelle Aquitaine	8 273		7,8 %
Grand Est	8 240		7,7 %
Occitanie	7 868		7,4 %
Pays de la Loire	7 627		7,2 %
Hauts-de-France	7 468		7,0 %
PACA	6 784		6,4 %
Bretagne	6 004		5,6 %
Normandie	4 768		4,5 %
Bourgogne-Franche-Comté	4 182		3,9 %
Centre-Val de Loire	3 432		3,2 %
La Réunion	921		0,9 %
Martinique	372		0,3 %
Corse	343		0,3 %
Guadeloupe	258		0,2 %
Guyane	105		0,1 %
Mayotte	46		0,0 %
Saint-Pierre-et Miquelon	1		0,0 %
Total	106 474		100,0 %

Carte 2 : Accords collectifs enregistrés en Normandie en 2020



Cf. légende de la carte précédente.

ANNEXE 2. RECOMMANDATIONS DE L'OBSERVATOIRE

Les membres de l'observatoire souhaitent disposer de données statistiques complémentaires :

- sur la mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail et notamment :
 - le nombre de protocoles d'accord préélectoraux ;
 - le nombre d'élections des comités sociaux et économiques (CSE) mises en place de 2018 à 2020 et pourcentage de carence totale des CSE ;
 - le nombre d'entreprises qui ont effectivement un CSE élu ;
 - le nombre d'entreprises qui ont organisé des élections de CSE sur les 5 501 entreprises de plus de 10 salariés en Seine-Maritime ;
 - l'adoption par ratification aux 2/3 des salariés par référendum afin d'avoir une répartition entre le nombre de cas correspondant à des situations de carence de CSE ou le nombre de cas correspondant à des situations de négociations dans les très petites entreprises ;
 - l'évolution du nombre de délégués syndicaux ;
 - la formation des représentants du personnel.

- sur un panorama socio-économique du département avec des données comparatives régionales et nationales notamment sur :
 - la population ;
 - le taux de chômage ;
 - la typologie des secteurs économiques ;
 - le salaire moyen ;
 - le nombre de salariés employés dans chaque tranche d'effectif (qui était disponible pour le dernier bilan avec des données au 31 décembre 2015).

EXAMEN DU PRESENT BILAN PAR L'OBSERVATOIRE

Pour l'élaboration du présent Bilan, l'UD DIRECCTE de la Seine Maritime a soumis à l'Observatoire une contribution qui a fait l'objet d'un examen lors des réunions plénières des 1^{er} octobre, 18 novembre et 14 décembre 2021.

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

Au terme de ces travaux, à l'occasion de la réunion qui s'est tenue le 14 décembre 2021, les membres présents de l'Observatoire ont examiné le présent bilan et ils l'ont validé à l'unanimité.

La version finale de ce document a été adoptée lors de la réunion du 14 décembre 2021 après adoption de des recommandations de l'observatoire qui figurent en annexe.