



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

## BILAN annuel du dialogue social en Seine Maritime 2019



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 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 troisième BILAN ANNUEL DU DIALOGUE SOCIAL de l' « Observatoire d'analyse et d'appui au 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 l'Unité Départementale (UD) de la 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 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 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 troisième fois en Seine Maritime et le mode de collecte de données utilisé ainsi que la méthode d'analyse suivie sont perfectibles.

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 13 avril 2021. 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 13 avril 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 31/12/2019
  - ▶ Dernière liste des membres
  - ▶ Désignation du président et vice-président
  - ▶ Désignation du suppléant du responsable de l'UD
- Activité en 2019
  - ▶ Bilan d'une première année d'organisation
  - ▶ Problématique des moyens de fonctionnement
  - ▶ Actions 2019

### 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<sup>er</sup> 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 l'UD

#### DIRECCTE de la Seine Maritime en 2019

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

### Chapitre 2. Un zoom sur la négociation relevant du domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 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

### 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 31/12/2019

#### 3-1 Dernière liste des membres de l'Observatoire de Seine Maritime

C'est l'arrêté en date du 08/11/2019 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. La procédure est toujours en cours sur le fond.

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

MEDEF
U2P
CPME
FDSEA
UDES

### **3-2 Désignation du/ de la président-e et du/ de la vice-président-e**

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.

### **3-3 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 2019**

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

Cette seconde période courant 2019 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.

### **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, seule une organisation syndicale de salariés (CFTC) ne participe 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.

### **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. 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, à nouveau, l'organisation fin 2019 d'un Forum.

Quant à la communication externe, il existe un espace dédié à l'observatoire sur le site internet de la DIRECCTE. Cette démarche est considérée comme positive et doit être poursuivie.

#### **4-3 Actions 2019**

En 2019, l'Observatoire a tenu 10 réunions et organisé un deuxième Forum du dialogue social.

Il a également participé au colloque organisé le 28 mars 2019 sur la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, opportunités pour l'entreprise et le dialogue social avec plusieurs centaines de participants

Le 28 juin 2019 a été une journée riche en dialogue social pour la Seine-Maritime :

- Signature d'une première « convention collective d'entreprise » de la station de pilotage du Port du Havre le 28 juin : après 6 mois de négociation accompagnée par l'observatoire du dialogue social et l'UD 76, le syndicat des pilotes du port du Havre/Fécamp et l'ensemble des organisations syndicales de cette entreprise (FO et la CFDT) ont conclu une « convention collective d'entreprise » ;
- Intervention à une table ronde lors de la rencontre nationale organisée par le ministère du travail sur les réussites du dialogue social le 28 juin : au niveau national, la Seine-Maritime est perçue comme un territoire particulièrement dynamique et innovant en matière de dialogue social. L'Observatoire a témoigné lors d'une journée sur les réussites du dialogue social organisée par le ministère du travail le 28 juin.

L'activité de l'observatoire s'est concentrée sur la promotion et la participation à des formations communes des acteurs sociaux sur les relations collectives de travail :

- La première promotion « Diapason » du diplôme universitaire « Pratiques du dialogue social et des relations collectives du travail » a suivi les enseignements de janvier à juin 2019 à l'université de Rouen Normandie et tous les étudiants ont été reçus à l'examen du 28 juin 2019. La deuxième promotion a commencé fin janvier 2020 jusque fin novembre 2020.
- Les membres de l'observatoire ont également pu participer à une expérimentation de formation aux techniques de « Négociations collectives dans les TPE et négociation raisonnée (ou Négociation Basée sur les Intérêts) » organisé par l'UD DIRECCTE de Seine-Maritime sur deux jours les 19 et 20 septembre 2019. Cet atelier était destiné aux tiers-intervenants susceptibles d'exercer une mission de facilitateur et d'accompagnateur de divers processus de négociation collective d'entreprise et a reçu une évaluation favorable.

Le second forum du dialogue social, organisé le 12 décembre 2019, a mobilisé de nombreux partenaires de Seine-Maritime et au-delà :

- L'Université de Rouen-Normandie, faculté de Droit, Sciences économiques et Gestion ;
- L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ou Aract Normandie ;
- La déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Les représentants de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines ou ANDRH de Rouen et du Havre ;
- Deux maîtresses de conférence des Universités de Paris-Nanterre et d'Aix-Marseille ;
- Les partenaires sociaux d'entreprises locales.

Cette initiative de l'Observatoire départemental, portée par l'unité départementale de la Seine-Maritime de la Direccte Normandie, a permis de présenter l'activité 2019 et de valoriser les formations communes des acteurs sociaux sur les relations collectives de travail. Ce forum a réuni environ 150 actrices et acteurs de l'entreprise qui ont échangé sur le sujet très technique de la négociation sur l'égalité professionnelle au travers de l'actualité sur l'index de l'égalité Femmes-Hommes grâce à des présentations générales et des ateliers concrets.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2019, cette commission s'est réunie 1 fois.

Elle a conclu 1 accord :

- **Un avenant n°57 du 29 janvier 2019 sur les salaires** qui porte une revalorisation du coefficient 100 de la grille à hauteur du SMIC et des coefficients suivants de 1,8 %. 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 maraîchères 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 2019, cette commission s'est réunie 1 fois.

Elle a conclu 1 accord :

► **Un avenant N°11 du 29 janvier 2019 sur les salaires** qui porte sur une revalorisation du niveau 1 de la grille à hauteur du SMIC et des niveaux suivants de 1,7 %. Il a été signé par l'organisation professionnelle et 2 organisations syndicales : CFDT et CFTC-AGRI.

## **2) DANS LA BRANCHE METALLURGIE**

L'UIMM Rouen Dieppe a conclu avec des organisations syndicales, le 1<sup>er</sup> février 2019, un accord de la Convention Collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991, portant sur les Rémunérations Effectives Annuelles Garanties (R.E.A.G.).

L'UIMM Région Havraise a conclu avec des organisations syndicales, le 11 février 2019, un accord professionnel relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier qui s'applique 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 L'UD DIRECCTE

- **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	SOUS TOTAL entreprises de moins de 50 salariés	Nbre étblt 50/299 salariés	Nbre étblt +300 salariés	SOUS TOTAL entreprises de plus de 50 salariés
90 366	59 154	31 212	24 076	5 658	<b>120 100</b>	1 337	141	<b>1 478</b>

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	SOUS TOTAL Tranches Moins de 50 salariés	Tranche +300 salariés	Total tranche +50 salariés	SOUS TOTAL Tranches de plus de 50 salariés
<b>Nombre de salariés employés par tranche d'effectif</b>	434 545	76 019	114 334	136 303	<b>326 656</b>	107 889	244 192	<b>352 081</b>

source : CLAP/INSEE

**TABLEAU 3 : Entreprises et établissements de plus de 50 salariés**

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

### **TABLEAUX 1/2/3**

#### **Lecture :**

*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.*

#### **Commentaires :**

*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 : 1 398 (WIKIT) à 1 478 entreprises (CLAP/INSEE) qui emploient entre 252 316 (WIKIT) et 244 192 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**

« Avertissement : Ce bilan est établi par la DIRECCTE 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. »

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 2018 et 2019 tant que la base 2019 est provisoire. Les données 2018 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			2019 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
<b>Nombre d'accords collectifs</b>	<b>341</b>	<b>860</b>	<b>1201</b>	<b>279</b>	<b>888</b>	<b>1167</b>	<b>346</b>	<b>869</b>	<b>1 215</b>	<b>507</b>	<b>850</b>	<b>1 357</b>
Dont nombre d'accords	245	604	849	213	675	888	276	690	966	386	698	1 084
Dont nombre d'avenants	96	256	352	66	213	279	70	179	249	121	152	273
<b>Nombre d'autres textes</b>	<b>170</b>	<b>116</b>	<b>286</b>	<b>118</b>	<b>132</b>	<b>250</b>	<b>147</b>	<b>130</b>	<b>277</b>	<b>292</b>	<b>138</b>	<b>430</b>
Dont nombre de plan d'action et DUE	133	46	179	59	57	116	101	63	164	242	77	319
Dont nombre d'adhésion	6	5	11	31	25	56	17	8	25	15	5	20
Dont nombre de PV de désaccord	6	50	56	9	46	55	4	37	41	6	26	32
Dont nombre de dénonciations	21	14	35	13	4	17	21	16	37	16	13	29
<b>Total des textes déposés</b>	<b>511</b>	<b>976</b>	<b>1487</b>	<b>397</b>	<b>1074</b>	<b>1471</b>	<b>493</b>	<b>989</b>	<b>1492</b>	<b>799</b>	<b>988</b>	<b>1787</b>

*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 Direccte - Sese*

#### **Analyse du tableau 4**

##### **Lecture**

Les statistiques communiquées pour l'année 2019 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 (2019) représente 76% du total des textes déposés ; c'est 63% pour les entreprises de moins de 50 salariés.

37% des accords ont été signés en 2019 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 5 : Principales thématiques traitées par les accords**

Thématiques	2016			2017			2018			2019 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Epargne salariale	251	274	525	217	243	460	200	241	441	301	206	507
Salaires / rémunérations	25	190	215	29	270	299	27	283	310	69	263	332
Durée du travail / repos	26	140	166	32	259	291	101	221	322	94	153	247
Egalité professionnelle femmes – hommes	8	54	62	6	91	97	6	119	125	9	110	119
Droit syndical et représentation du personnel (hors PAP)	10	65	75	7	92	99	7	130	137	8	101	109
Emploi / GPEC	6	54	60	5	62	67	7	57	64	8	56	64
Conditions de travail	0	20	20	3	45	48	8	44	52	10	35	45
Prévoyance / protection sociale complémentaire	7	40	47	8	62	70	4	30	34	6	26	32
Autres	15	134	149	7	102	109	12	95	107	43	223	266

*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 Direccte – Sese

*Champ* : Accords et avenants, base provisoire 2019, base définitive 2018

### **Analyse du tableau 5**

#### **Lecture**

Les statistiques communiquées pour l'année 2019 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. Toutefois, il est à noter que le nombre de ces accords a diminué de 4% en 2018.

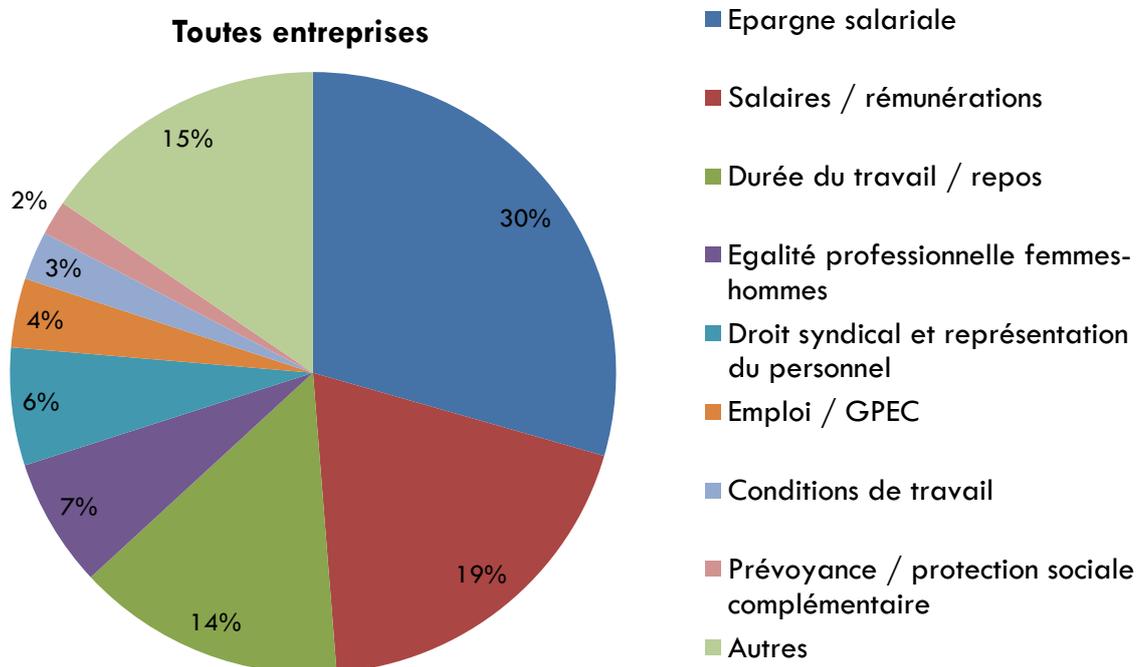
##### **Entreprises de plus de 50 salariés :**

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

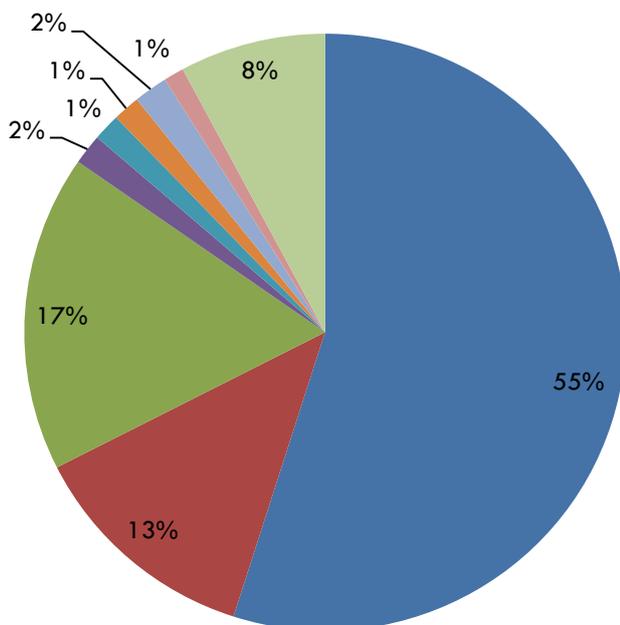
Les accords sur les salaires : pour 1500 entreprises/établissements de plus de 50 salariés répertoriés, on compte 263 accords sur les salaires, soit 17,5%.

**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 2019**



**Entreprises de moins de 50 salariés**



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

	2016			2017			2018			2019 (chiffres provisoires)		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Accords traitant exclusivement d'épargne salariale	251	265	516	210	211	421	197	208	405	299	179	478
Autres accords	59	444	503	69	677	746	149	661	810	208	671	879
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>709</b>	<b>1019</b>	<b>279</b>	<b>888</b>	<b>1167</b>	<b>346</b>	<b>869</b>	<b>1 215</b>	<b>507</b>	<b>850</b>	<b>1 357</b>

*Source* : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte -Sese

*Champ* : Accords et avenants, base provisoire 2019, base définitive 2018

### **Analyse du tableau 6**

#### **Lecture**

Les statistiques communiquées pour l'année 2019 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

#### **Commentaires**

En 2018, le nombre d'accords déposés portant sur l'épargne salariale a connu une baisse de 4%.

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

En 2019, 208 accords (hors accords traitant exclusivement d'épargne salariale) ont été signés dont :

- 63 dans celles de moins de 11 salariés,
- 47 dans celles de 11 à 20 salariés,
- 98 dans celles de 21 à 49 salariés.

Ces 208 accords ont été déposés par 174 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 2018. Les évolutions entre 2018 et 2019 ne sont pas interprétables.

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

	2016			2017			2018			2019 (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	50	436	486	47	651	698	87	623	710	71	619	690
Accords signés par des élus du personnel	7	7	14	21	26	47	28	38	66	59	41	100
Accords par ratification au 2/3 par référendum	2	1	3	1	0	1	34	0	34	70	1	71
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>444</b>	<b>503</b>	<b>69</b>	<b>677</b>	<b>746</b>	<b>149</b>	<b>661</b>	<b>810</b>	<b>208</b>	<b>667</b>	<b>875</b>

*Source* : Dares, Base statistique des accords, traitement Direccte -Sese

*Champ* : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale, base provisoire 2019, base définitive 2018

## Analyse du tableau 7

### Lecture

Les statistiques communiquées pour l'année 2019 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

### Commentaires

Dans l'ensemble des entreprises, 49 accords ont été signés en 2019 par des salariés ou élus mandatés, ou des représentants de section syndicale.

70 accords ont été ratifiés aux 2/3 dans les entreprises de moins de 50 salariés, dont 54 dans celles de moins de 11 salariés.

## Graphique 2 : Répartition des accords signés en 2019 selon leur mode de conclusion



### • Syndicats signataires

## Zoom sur les organisations syndicales signataires

- La CFTD a signé 367 accords en 2019, dont 30 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 77% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CGT a signé 388 accords en 2019, dont 32 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 83%, et de 60% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFE-CGC a signé 195 accords en 2019, 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 83%.
- FO a signé 162 accords en 2019, dont 13 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 80%, et de 54% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFTC a signé 131 accords en 2019, 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 82%, et de 63% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- L'UNSA a signé 41 accords en 2019, 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 75%.

- 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			2019 (chiffres provisoires)			Effectifs salariés
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	
Industrie manufacturière	18	170	188	8	228	236	16	211	227	25	217	242	2015 15%
Transport et entreposage	14	76	90	11	127	138	63	113	176	48	111	159	8%
Santé humaine et action sociale	3	33	36	2	82	84	8	83	91	20	75	95	15%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	5	44	49	5	42	47	13	47	60	34	67	101	12%
Activités financières et d'assurance	0	18	18	3	38	41	6	57	63	8	50	58	3%
Construction	3	13	16	10	32	42	7	34	41	9	26	35	7%
Activités de services administratifs et de soutien	5	14	19	3	20	23	2	25	27	3	22	25	5%
Activités immobilières	0	11	11	0	27	27	1	25	26	2	28	30	1%
Prod. et distr. eau ; assainissement, gestion déchets, dépollution	2	11	13	4	11	15	2	20	22	3	14	17	1%
Autres activités de services	0	4	4	5	6	11	11	7	18	15	6	21	2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1	16	17	4	18	22	9	7	16	17	20	37	4%
Enseignement	2	5	7	2	10	12	2	14	16	6	13	19	9%
Administration publique	0	3	3	1	17	18	1	8	9	0	3	3	10%
Arts, spectacles et activités récréatives	3	8	11	10	8	18	5	2	7	7	5	12	1%
Prod. et distr. D'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	2	2	4	1	3	4	1	3	4	0	2	2	1%
Hébergement et restauration	0	2	2	0	2	2	0	3	3	2	5	7	3%
Information et communication	0	4	4	0	5	5	1	2	3	5	3	8	1%
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	1%
Activités extra-territoriales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Industries extractives	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>444</b>	<b>503</b>	<b>69</b>	<b>676</b>	<b>745</b>	<b>149</b>	<b>661</b>	<b>810</b>	<b>208</b>	<b>667</b>	<b>875</b>	<b>99%</b>

*Source* : Dares, Base statistique des accords, traitement Directe - 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 2019 sont provisoires. Elles ne permettent pas une analyse complète de l'évolution du nombre des accords.

#### Commentaires

Comme en 2018, 5 secteurs concentrent 75 % des accords signés en 2019 dans le département, et 65 % 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			2019 (chiffres provisoires)			Nb étab.*	Effectifs salariés
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL		
Métallurgie	3	105	108	9	87	96	8	91	99	2015	2015
Bâtiment	5	11	16	5	11	16	8	10	18	909	31663
Transports routiers	5	34	39	18	47	65	12	48	60	2734	22304
Travail temporaire intérimaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1003	18635
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	0	8	8	1	5	6	1	11	12	176	12983
Bureaux d'études techniques SYNTEC	1	20	21	4	9	13	12	16	28	309	12450
Services de l'automobile	2	3	5	4	5	9	2	1	3	854	8569
Hôtels Cafés Restaurants	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1308	8182
Ets pour personnes inadaptées	1	13	14	0	31	31	10	28	38	1664	7780
Travaux publics	3	23	26	0	19	19	1	15	16	225	7183
Industries chimiques	5	32	37	4	33	37	9	36	45	252	7166
Entreprises de propreté et services associés	0	2	2	0	7	7	0	5	5	100	6937
Ports et manutention CCN unifiée	1	26	27	1	13	14	2	23	25	131	6530

\* 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 :** 99 accords ont été signés dans les établissements du département relevant de la Métallurgie. Dans le département, cette branche couvre 31663 salariés et 909 établissements en relèvent pour leur convention collective principale.

### **Bilan 2019 et perspectives 2020**

Selon le diagnostic en cours au sein de l'UD DIRECCTE de Seine-Maritime, 37 % 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 2019-2020 soit 20 points de plus qu'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, ont été organisées.

Ainsi, pour vérifier la situation des entreprises assujetties, 392 interventions ont été réalisées auprès de ces entreprises par les unités de contrôle en Seine-Maritime et 6 mises en demeure ont été transmises pour défaut de couverture.

De plus, au-delà des informations transmises régulièrement aux membres de l'observatoire, 4 ateliers de sensibilisation à destination des entreprises de plus de 250 salariés (Rouen, Dieppe, Le Tréport et Le Havre), 5 réunions d'information à destination des entreprises entre 50 et 250 salariés organisées et le forum du dialogue social du 12 décembre dédié au sujet avec des ateliers concrets ont été proposés sur le territoire du département.

Concernant l'index sur l'égalité entre les femmes et les hommes, au 17/07/2020, 422 entreprises de la Seine-Maritime l'ont calculé sur une estimation de 728 assujetties soit 58%.

Ces 422 entreprises ayant calculé l'index se répartissent comme suit :

- 11 entreprises de plus de 1000 salariés ;
- 78 entreprises entre 250 et 999 salariés ;
- 333 entreprises entre 50 et 249 salariés.

Leurs résultats se répartissent comme suit :

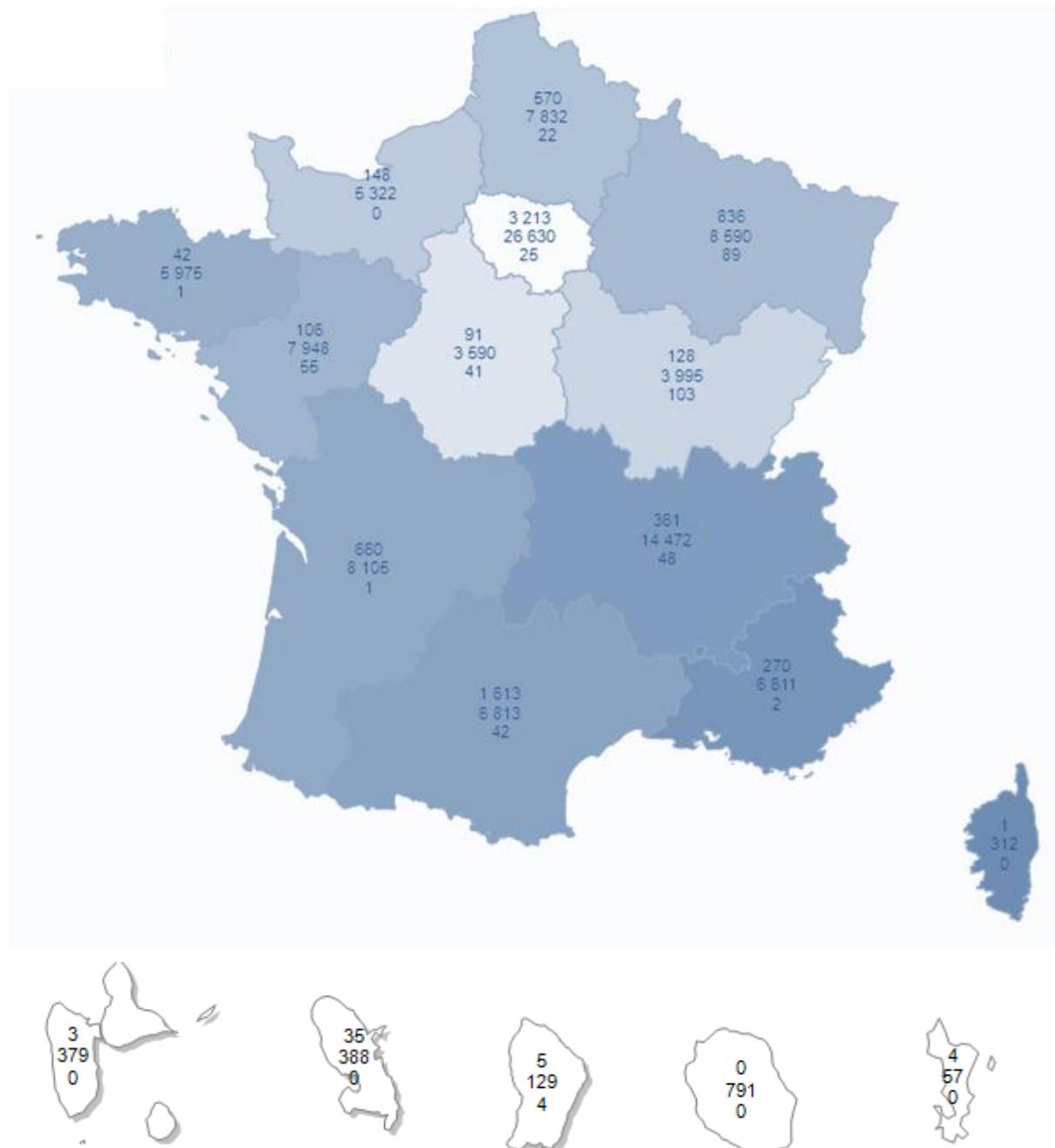
- 220 supérieurs ou égal à 75/100 ;
- 169 non calculables ;
- 33 inférieurs à 75/100 dont 27 entre 50 et 249 salariés avec des mesures correctives à adopter.

Source : cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective au 15/09/2020

# ANNEXES

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

### Carte 1 : Accords collectifs enregistrés en France en 2019



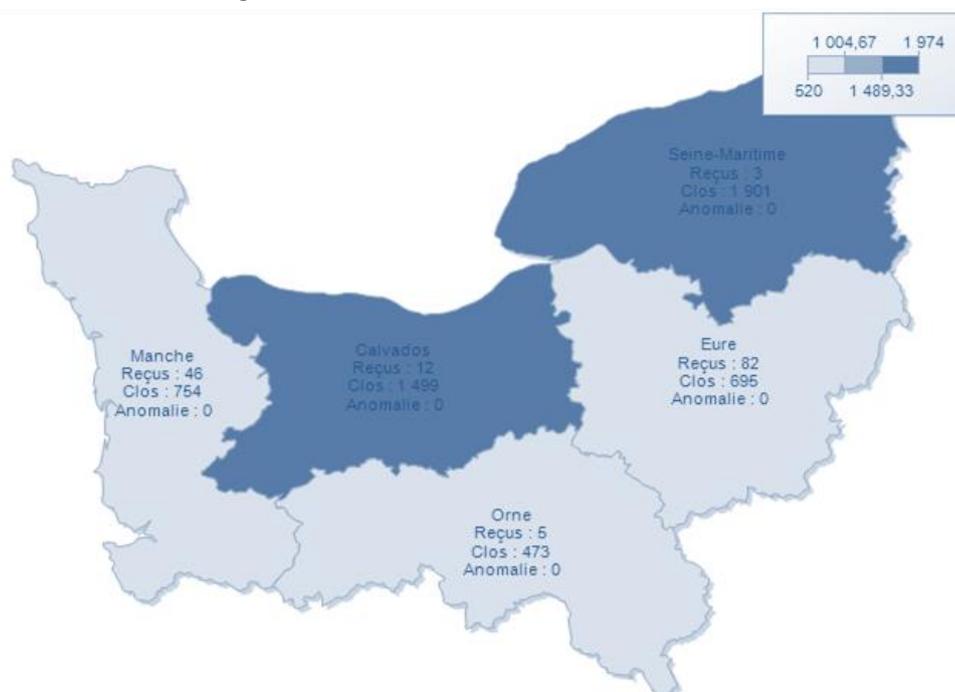
Source : DACCORD NG

Aide à la lecture des trois chiffres pour chaque région :

- Nombre d'accords reçus en 2019 et en cours d'instruction au moment de l'extraction soit au 25/08/2020 (148 en région Normandie) ;
- Nombre d'accords clos c'est-à-dire ayant fait l'objet d'un récépissé de dépôt (5 322 en région Normandie) ;
- Nombre d'accords en anomalie (aucun en région Normandie) .

Région	Total des dépôts		
Ile-de-France	29 868		25,6 %
Auvergne-Rhône-Alpes	14 881		12,8 %
Grand Est	9 515		8,2 %
Nouvelle Aquitaine	8 766		7,5 %
Occitanie	8 468		7,3 %
Hauts-de-France	8 424		7,2 %
Pays de la Loire	8 109		7,0 %
PACA	6 883		5,9 %
Bretagne	6 018		5,2 %
Normandie	5 470		4,7 %
Bourgogne-Franche-Comté	4 226		3,6 %
Centre-Val de Loire	3 722		3,2 %
La Réunion	791		0,7 %
Martinique	423		0,4 %
Guadeloupe	382		0,3 %
Corse	313		0,3 %
Guyane	138		0,1 %
Mayotte	61		0,1 %
<b>Total</b>	<b>116 458</b>		<b>100,0 %</b>

**Carte 2 : Accords collectifs enregistrés en Normandie en 2019**



Cf. légende de la carte précédente.

# **ANNEXE 2. RECOMMANDATIONS DE L'OBSERVATOIRE**

## **1. Donner des moyens de fonctionnement aux membres des observatoires départementaux**

### Constats :

- 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. 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.

### Recommandations :

- 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.

## **2. Faire connaître les missions des observatoires aux partenaires sociaux des TPE-PME**

### Constats :

- Il y a peu de sollicitations de l'observatoire notamment quant à la possibilité d'être saisi par les organisations syndicales et professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre de la négociation.
- Comment faire connaître cette mission auprès des partenaires sociaux dans les entreprises où ces organisations sont le moins représentées ?

### Recommandations :

- Créer une plaquette de présentation identifiant tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans le dialogue social (ARACT, INTEFP, etc.) afin de promouvoir le rôle spécifique des observatoires
- Coordonner une communication spécifique avec une communication nationale avec l'élection professionnelle destinée aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés, dites "très petites entreprises" (TPE)

## 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 27 novembre et 8 décembre 2020. Les recommandations ont été à nouveau examinées lors des réunions de 2021 jusqu'à leur adoption le 13 avril 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 8 décembre 2020, 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 13 avril 2021 après adoption de des recommandations de l'observatoire qui figurent en annexe.