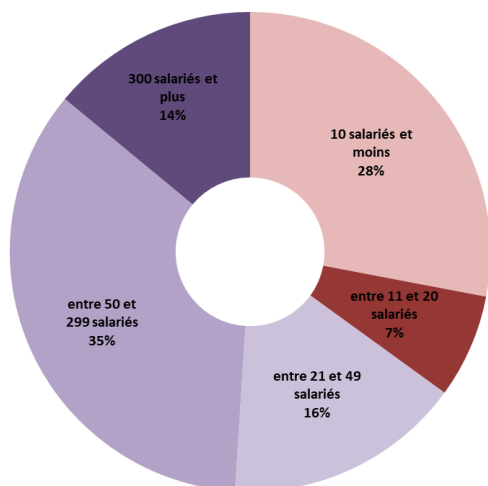


La négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés

Des textes pas seulement signés dans les entreprises de plus de 50 salariés soumis à obligation

Près de la moitié de l'ensemble des textes de négociation collective concernent des entreprises de 50 salariés ou plus en Nouvelle-Aquitaine. Néanmoins, la part des textes signés dans les petites entreprises, qui n'ont pas les mêmes obligations légales, atteint 28% dans celles de moins de 10 salariés et 23% dans celles de 10 à 49 salariés. Les trois dernières années ont vu le développement de la négociation collective dans ces petites entreprises, notamment sous les effets conjoints des dispositions issues des ordonnances de septembre 2017 sur la durée du travail ou la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), et de la création, fin 2018, de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Figure 1
Répartition des textes par taille d'entreprises



Champ : Ensemble des textes
 Note de lecture : 35% des accords signés en 2021 l'ont été dans des entreprises de 50 à 299 salariés

3 200 accords (ou avenants) sont signés en 2021 au sein des entreprises de moins de 50 salariés, soit moins qu'en 2020 et 2019.

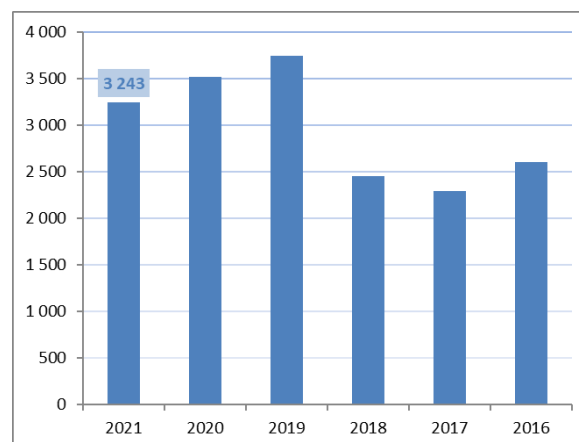
Conformément aux années précédentes et plus encore que dans les grandes entreprises, l'épargne salariale est le thème le plus fréquent dans les unités de moins de 50 salariés. Vient en deuxième position le thème « salaires et primes ».

Figures 2a et 2b

Nombre de textes déposés selon le type de texte dans les entreprises de - de 50sal.

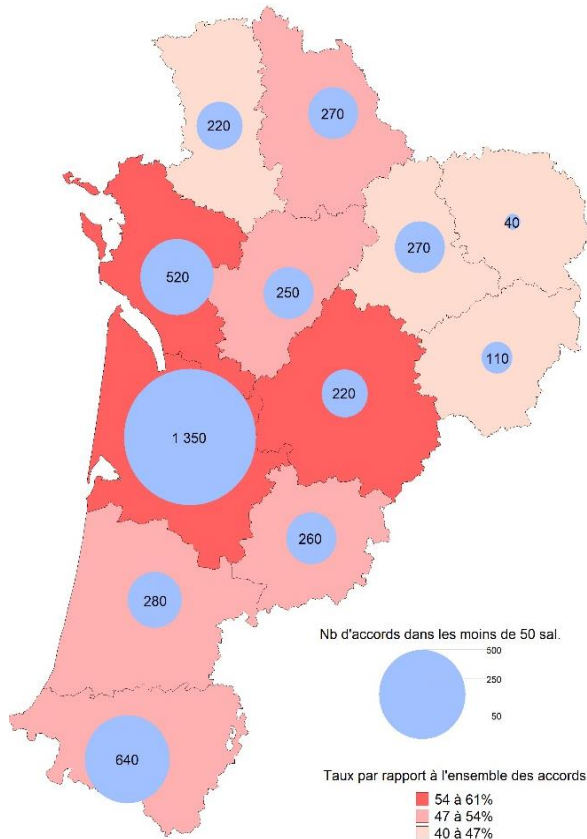
	2021	Evol 2021 / 2019	% Local	/ national
Accords et avenants	3 243	-13%	73,6%	>
Accords	2 666	-8%	60,5%	<
Avenants	577	-32%	13,1%	<
Autres textes	1 164	-4%	26,4%	>
dont :				
Plans d'action et décisions unilatérales de l'employeur	918	9%	20,8%	<
Adhésions	61	-53%	1,4%	<
Désaccords (procès verbal)	34	-38%	0,8%	<
Dénonciations d'un accord	78	-19%	1,8%	>
Total des textes déposés	4 407	-11%	100,0%	

Evolution du nombre d'accords dans les entreprises néo-aquitaines de - de 50sal.



18% des textes seulement donnent lieu à une négociation avec les représentants du personnel, contre 20% au niveau national et bien moins que pour les plus de 49 salariés (44%). 47% des textes sont adoptés à la majorité des deux tiers du personnel (référendum, cf. annexe 3) et 26% par l'employeur seul. Pour ce dernier mode, la tendance à la hausse est portée par la PEPA depuis 2020. Dans les petites entreprises, la négociation collective est donc fortement « concurrencée » par la décision unilatérale de l'employeur, ce qui témoigne de la difficulté du dialogue social et tempère les leitmotifs « naïfs » sur le sujet. Une autre raison avancée pour expliquer l'absence de négociation peut découler de l'application directe d'une convention collective de branche.

Figure 3 - Nbre de textes signés par département



Accords et signataires

Dans le cadre de la négociation collective, plusieurs types de textes avec différentes modalités de mise en œuvre sont susceptibles d'être déposés et enregistrés auprès des services des DREETS : de nouveaux accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des décisions unilatérales d'employeurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (épargne salariale inter-entreprises par exemple) et aussi des dénonciations d'accords ou des constats de désaccord.

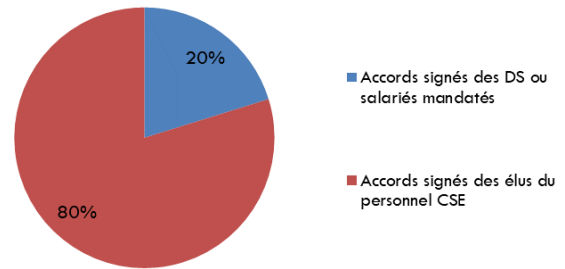
Parmi les 4 400 textes signés, 61 % sont des accords, en baisse depuis 3 ans. Les avenants aux accords passés sont en revanche un peu plus nombreux en 2021 qu'en 2020. Ils concernent principalement l'épargne salariale.

La CFDT et la CGT sont très majoritairement les deux principaux syndicats signataires. La représentativité des différents syndicats dans les accords signés varie peu ces dernières années.

Enfin, un syndicat peut être présent au moment de la négociation sans pour autant approuver et signer le texte. La baisse du taux de couverture par les instances de représentation des salariés se poursuit depuis cinq ans.

Figures 4a et 4b

Nombre de dépôts par type de signataire



Répartition des accords selon leur mode de conclusion

	Local	%	Ecart	% National
Délégué(s) syndical(aux)	364	8,3%	<	10,7%
Élu ou salarié mandaté	444	10,1%	>	8,9%
Élu ou salarié non mandaté	406	9,2%	<	10,4%
Salariés à la majorité des deux-tiers	2 060	46,8%	>	44,2%
Employeur seul	1 126	25,6%	<	25,8%
Modalités de conclusion multiples	4	0,1%	>	0,1%
Total	4 404	100%		100%

Figure 5

Répartition des dépôts par syndicat signataire

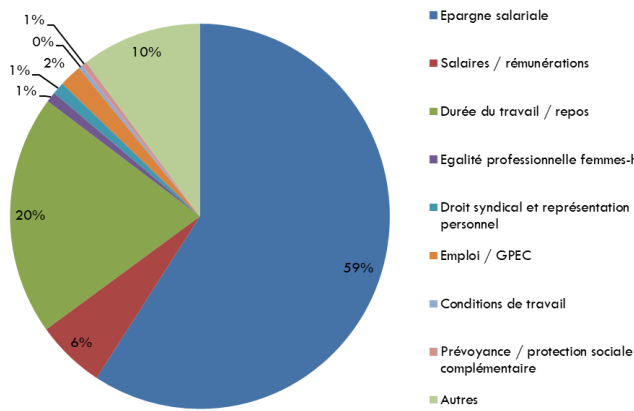
	Local	%	Ecart	% National
Autres	14	2,3%	<	7,0%
CFDT	178	29,7%	<	29,9%
CFE-CGC	34	5,7%	<	10,7%
CFTC	24	4,0%	<	9,3%
CGT	165	27,5%	>	23,2%
CGT-FO	121	20,2%	>	13,0%
SOLIDAIRES (SUD)	34	5,7%	>	2,8%
UNSA	30	5,0%	>	4,0%
Total	600	100%		100%

Les thèmes abordés

Bien définir les thématiques des textes déposés n'est pas toujours simple. Certains textes sont multithématiques et identifiés comme tel. D'autres ne renvoient qu'à une seule thématique explicitement identifiée, mais peuvent contenir pour autant des éléments partiels recouvrant plusieurs thématiques.

Si le repérage des thèmes est parfois difficile, certaines tendances se dessinent.

Figure 6 - Les principales thématiques traitées par les accords



Champ : Accords et avenants

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

Moins de textes depuis 5 ans sur l'épargne salariale

Comme les années précédentes, l'épargne salariale est le thème le plus fréquent des textes signés dans les petites entreprises. 60% des textes abordent ce thème (intérêt, participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite...). Cependant ce thème est

moins présent qu'il y a cinq ans et sa part est en baisse depuis (-10 points).

Si l'on y ajoute le thème « salaires et primes », la part monte à 66%.

Les 33% restants se répartissent essentiellement entre la durée du travail (20%) et les questions d'emploi et GPEC (2%), deux thèmes en augmentation depuis 2017.

Plus précisément sur l'aménagement du temps de travail, les entreprises choisissent de proposer à la validation, des accords qui portent en grande majorité sur des forfaits annuels en jours, ou sur le contingent d'heures supplémentaires.

18% des textes signés par des petites entreprises du commerce

Les proportions de textes signés dans le commerce (18%) et l'industrie (13,5%) sont plus élevées que dans le reste de l'Hexagone. Cela s'explique en partie par leur poids plus important dans l'emploi régional. Cette répartition est stable dans le temps.

L'essor de la négociation collective dans les petites entreprises néo-aquitaines s'appuie sur les accords de type référendum, principalement usités dans des secteurs d'activités spécialisées, scientifiques et techniques, du commerce ou de la réparation d'autos/motos.

Figure 7 - Répartition des accords entre les principaux secteurs d'activité

Nomenclatures NAF	Nb de textes	% Région	Ecart	% National
N Activités de services administratifs et de soutien	291	6,6%	>	6,0%
K Activités financières et d'assurance	297	6,7%	<	7,6%
L Activités immobilières	60	1,4%	<	1,4%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	565	12,8%	<	17,5%
A Agriculture, sylviculture et pêche	116	2,6%	>	1,8%
R Arts, spectacles et activités récréatives	101	2,3%	>	1,2%
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs	47	1,1%	>	0,6%
S Autres activités de services	107	2,4%	<	3,3%
94 Activités des organisations associatives	60	1,4%	<	2,1%
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	784	17,8%	>	16,9%
F Construction	482	10,9%	>	9,8%
P Enseignement	57	1,3%	<	1,6%
I Hébergement et restauration	153	3,5%	>	3,4%
C Industrie manufacturière	591	13,4%	>	11,8%
B Industries extractives	6	0,1%	<	0,3%
J Information et communication	172	3,9%	<	4,8%
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	51	1,2%	>	1,1%
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	24	0,5%	>	0,3%
Q Santé humaine et action sociale	304	6,9%	>	6,1%
86 Activités pour la santé humaine	128	2,9%	<	3,0%
88 Action sociale sans hébergement	97	2,2%	>	1,8%
87 Hébergement médico-social et social	79	1,8%	>	1,3%
H Transports et entreposage	246	5,6%	>	4,4%
Total	4 407	100,0%		100,0%

Enfin, la répartition des textes selon les branches professionnelles est liée à la structure du tissu économique local (effet de structure). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les plus actives en matière de négociation collective en Nouvelle-Aquitaine, sont celle du bâtiment (11%

des textes déposés en 2021), puis celle du sanitaire et social (9%), de la branche des bureaux d'études dite SYNTEC (8%), de la métallurgie (7%) et les branches agricoles et de l'agro-alimentaire (7% chacune).



Précisions méthodologiques

Le bilan annuel des accords de l'année n est établi sur la base d'un fichier extrait par la DARES de la base D@ccord au premier trimestre de l'année n+1. Les entreprises concernées sont les unités déposantes qui ont déposé l'accord dans le département étudié, même si le périmètre d'application de l'accord peut être plus large que le département ou plus étroit que celui de l'entreprise ou de l'établissement déposant. L'unité déposante peut être une entreprise mono-établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise. L'unité déposante peut appartenir ou non à un groupe, une UES. Dans le bilan des accords, les unités déposantes sont assimilées à des « entreprises ». La taille attribuée à l'unité repose sur l'effectif renseigné dans D@ccord la concernant (en ordre décroissant groupe, UES, groupement, entreprise, établissement). Si aucun de ces effectifs n'est renseigné, il est retenu par défaut l'effectif concerné par le texte, s'il y est mentionné.

La mise en place à partir du 28 mars 2018 de la télé-procédure a profondément modifié le mode d'enregistrement des textes. Ce sont dorénavant les entreprises (plus précisément l'établissement de l'entreprise qui dépose l'accord, autrement dit l' « unité déposante ») qui saisissent directement sur le portail de télé-procédure une partie des informations relatives à l'unité déposante et au texte enregistré. Les unités départementales doivent ensuite compléter et valider cette saisie.

Les textes étudiés sont les accords et avenants, à l'exclusion des « autres textes » saisis dans la base D@ccord (adhésions, dénonciations, PV de désaccords, décisions unilatérales...) dont les dépôts par les entreprises sont jusqu'à présent non exhaustifs. Un accord peut porter sur plusieurs thématiques. Aussi le nombre total de fois où les différents thèmes (salaires, temps de travail, égalité professionnelle...) sont abordés dans les accords est supérieur au nombre d'accords. Les « thématiques » sont tributaires des rubriques existantes dans l'application de saisie des accords.



Les accords d'entreprise, un aspect parmi d'autres de la négociation collective d'entreprise

Les données issues du système d'information concernent des textes qui définissent, au niveau de l'entreprise (ou du groupe, de l'UES, de l'établissement), des règles collectives sur les relations, l'organisation, les conditions ou encore la rétribution du travail. Si ces informations sont essentielles pour l'étude de l'activité de négociation collective, elles ne la résument pas. D'abord, parce qu'elles permettent uniquement l'étude de négociations ayant abouti à la signature d'un accord ou autre texte ; celles qui restent en suspens ou ne donnent pas lieu à la signature d'un PV de désaccord restent inconnues. Ensuite, parce qu'elles ne donnent des indications que sur l'issue de négociations. Ce qui se produit en aval (la négociation elle-même) ou en amont (les effets de l'accord dans l'entreprise) est inconnu. Plus que la négociation collective, c'est donc l'activité conventionnelle, son intensité et quelques-unes de ses grandes caractéristiques (thèmes, signataires...) que permet d'étudier la base des accords au niveau des entreprises. Enfin, il convient de rappeler que la négociation d'entreprise n'est pas exclusive de la négociation de branche. Dans la mesure du possible, il est alors préférable de s'informer des textes existants dans les branches simultanément aux analyses faites sur les entreprises.



La négociation collective via référendum

Les entreprises de moins de 50 salariés sont principalement visées par les mesures des ordonnances du 22 septembre 2017, avec l'objectif d'y développer la négociation collective, y compris dans les entreprises structurellement non dotées d'élus du personnel.

En particulier, dans les entreprises de moins de 11 salariés, ou de 11 à 20 salariés dépourvues de représentant(s) élu(s) au comité social et économique, les employeurs peuvent désormais mettre en place des mesures au niveau de leur entreprise sur la totalité des thèmes ouverts à la négociation collective en proposant à l'ensemble des salariés un projet d'accord (article L.2232-21 du code du travail).

L'employeur organise alors une consultation des salariés, par tout moyen pendant le temps de travail, dotée d'un caractère personnel et secret, et qui se déroule en son absence (article R.2232-10). A l'issue de la consultation, lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide (article L.2232-22).

Cette procédure de validation à la majorité des deux tiers n'est pas un précédent dans l'histoire de la négociation collective. En effet, en matière d'épargne salariale, depuis 1959, toutes les entreprises peuvent signer des accords d'intéressement par accord par ratification des deux tiers des salariés (ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement de travailleurs à l'entreprise), y compris lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux et d'institutions représentatives du personnel (cf. Focus pages suivantes sur l'épargne salariale).