DIRECCTE
NOUVELLE-AQUITAINE

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Service études, statistiques, évaluation

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Collection «Études»
N°50 / juillet 2017

Négociation collective d'entreprise *en 2016*

En bref

Plus de 6 500 textes sont signés en 2016 au sein des entreprises de la Nouvelle-Aquitaine, soit une stabilité sur deux ans. Ces textes comprennent l'ensemble des nouveaux accords, des avenants aux accords conclus au niveau de l'entreprise, ou encore des plans d'action et décisions unilatérales des employeurs. Au niveau national, l'activité conventionnelle de branche est assez stable également, comme l'année précédente. Le nombre d'accords interprofessionnels conclus cette année est lui, en légère baisse.

Au-delà de ce constat global, l'activité conventionnelle en Nouvelle-Aquitaine est variable selon le type de texte ou de signataire et surtout selon les thèmes abordés dans les entreprises. Elle est aussi fortement corrélée aux dates de mises en œuvre des nouvelles obligations.

Comme les années précédentes, l'épargne salariale est le thème le plus fréquent des textes signés en 2016. Ensuite, les thèmes «salaires et primes» et «durée et aménagement du temps de travail » et « égalité professionnelle » sont les plus fréquemment abordés. Après une augmentation en 2012, notamment sous l'impulsion de la loi instituant la prime de partage de la valeur ajoutée, le nombre de signatures de textes concernant les salaires et primes diminue. Néanmoins, pour le temps de travail et l'égalité professionnelle, le nombre de texte signés en 2016 a augmenté.
Concernant l'emploi, le nombre de textes a chuté par rapport à 2015. Près de la moitié des textes relatifs à l'emploi concernent le « contrat de génération ». Les textes sur les conditions de travail sont également moins nombreux en 2016. Idem pour ceux sur la protection sociale.

Fotolia/fotomek

SOMMAIRE

p.2 **Type de textes et signataires**
p.4 *Trois quarts des textes, hors épargne salariale, signés par des représentants syndicaux*
p.4 *La CFDT et la CGT restent les principaux syndicats signataires*
p.5 **Les thèmes abordés**
p.5 *Moins de textes signés sur l'épargne salariale*
p.5 *14% des thèmes sur les «salaires et primes»*
p.6 *Le temps de travail, un thème transversal*
p.6 *Moins de textes signés sur l'emploi en 2016*
p.7 *Un nombre de textes toujours important sur l'égalité professionnelle*
p.7 *Moins de textes sur les conditions de travail*
p.7 **Caractéristiques des entreprises ayant déposé un accord**
p.8 *Des textes signés pas seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés soumis à obligation*

Sur les 6 500 textes déposés, 54% donnent lieu à une négociation avec des élus du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. 25% des textes sont adoptés par référendum et 21% par décision unilatérale de l'employeur. La négociation collective reste donc le mode majoritaire d'adoption des textes en entreprises.

NOMBRE DE TEXTES SIGNÉS DANS LA RÉGION EN 2016 ET ÉVOLUTION SELON LE MODE DE CONCLUSION

Types de textes	2015	2016 (*)	Evolution annuelle	Répartition
Accords signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux (DS) ou des salariés mandatés	3474	3542	2,0%	54,2%
Dont textes signés par des délégués syndicaux	2910	2812	-3,4%	43,0%
Dont textes signés par des salariés mandatés	24	26	8,3%	0,4%
Dont textes signés par des élus du personnel	540	704	30.4%	10,8%
Textes ratifiés par référendum	1447	1639	13,3%	25,1%
Textes signés uniquement par l'employeur	1809	1354	-25,2%	20,7%
Ensemble	**6730**	**6535**	**-2,9%**	**100,0%**

(*) Données 2016 provisoires

NOMBRE DE TEXTES SIGNÉS PAR DÉPARTEMENT

	2014	2015	2016 (*)	Evolution sur 2 ans
Charente	413	489	547	*32,4%*
Charente-Maritime	697	784	663	*-4,9%*
Corrèze	230	216	162	*-29.6%*
Creuse	76	61	66	*-13,2%*
Deux-Sèvres	485	473	485	*0,0%*
Dordogne	309	321	344	*11,3%*
Gironde	1828	1661	1711	*-6,4%*
Haute-Vienne	386	411	350	*-9,3%*
Landes	454	664	483	*6,4%*
Lot-et-Garonne	282	344	349	*23,8%*
Pyrénées-Atlantiques	894	835	888	*-0,7%*
Vienne	411	463	385	*-6,3%*
Nouvelle-Aquitaine	**6465**	**6722**	**6433**	***-0,5%***

(*) Données 2016 provisoires

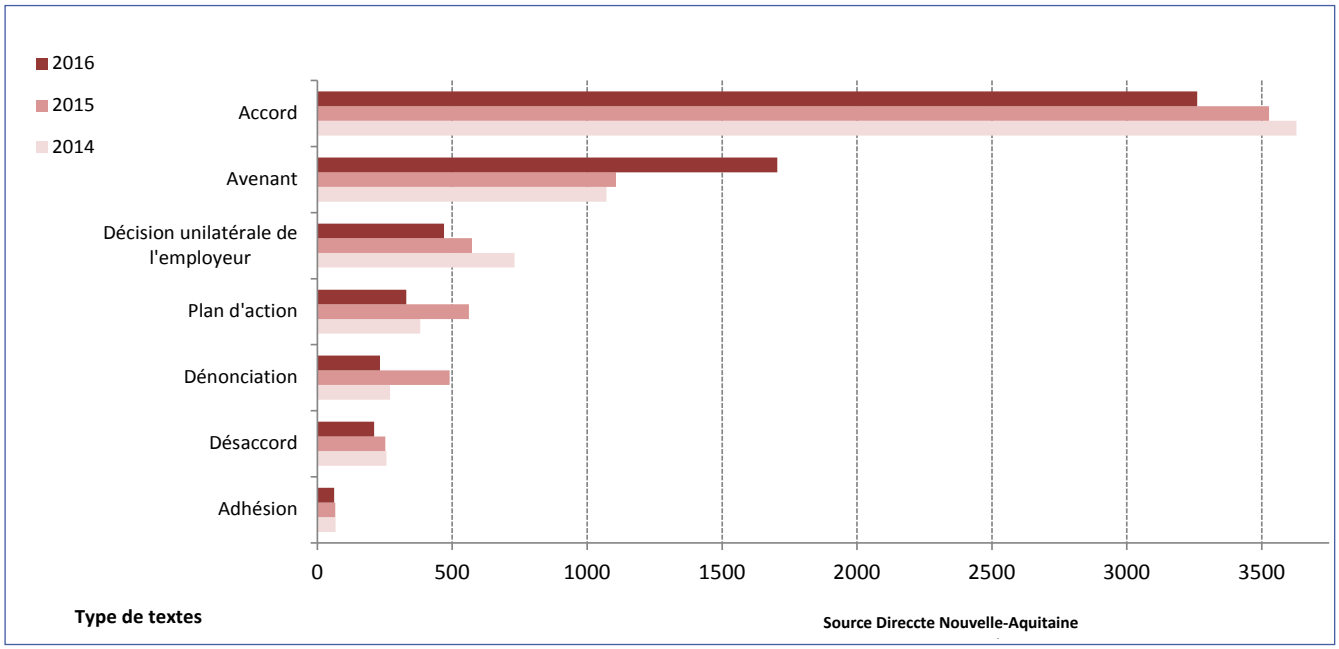
TYPE DE TEXTES ET SIGNATAIRES

Dans la 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 Direccte : 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.

6500
textes signés en 2016

Parmi les 6 500 textes signés en 2016, la moitié représente des accords. Ce nombre d'accords est assez stable depuis deux ans. Les accords sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail (pénibilité) sont un peu moins fréquents en 2016. Beaucoup d'entreprises assujetties aux obligations sur ces thèmes ont déjà conclu un accord. Le moindre dynamisme de l'activité conventionnelle sur le thème des salaires et des primes contribue aussi à cette baisse. Dans le même contexte, le nombre de décisions unilatérales des employeurs diminuent de -14%. Les avenants aux accords passés sont en revanche plus nombreux en 2016 (+60%). Ils concernent principalement l'épargne salariale et le temps de travail.

BAISSE DU NOMBRE DE TEXTES SUR UN AN MAIS AUGMENTATION DU NOMBRE D'AVANANTS



LE POINT SUR :

Les données analysées dans ce document sont issues des informations enregistrées par les unités territoriales de la Direccte lors du dépôt des textes par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers.

Les résultats fournis pour l'année 2014 et 2015 sont définitifs. Ceux de l'année 2016 sont provisoires. Bien qu'une très forte proportion des textes signés en 2016 soit déjà enregistrée, quelques textes continuent de l'être en cours d'année 2017.

Les textes sont principalement des accords d'entreprises et avenants à des accords conclus ou des plans d'action et décisions unilatérales de l'employeur. Les accords d'entreprise sont conclus et signés par l'employeur et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise. La loi du 4 mai 2004, a permis de moderniser et simplifier les modalités de conclusions et de dépôt des accords. Elle prévoit dans certains cas que les représentants du personnel (délégués du personnel, membre du comité d'entreprise) ou encore un salarié mandaté par un syndicat représentatif au niveau national peuvent être signataires avec validation par la commission paritaire de branches. Dans le cas de l'épargne salariale, d'autres modalités dérogatoires sont prévues : ratification au deux tiers par le personnel.

La loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail introduit de nouvelles modifications et élargit le cadre de la négociation collective. Elle prévoit, à partir de 2010, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche, la possibilité d'engager des négociations avec des instances représentatives du personnel. Les changements de règles, suite à la loi de 2004, ont permis de moderniser et simplifier les modalités de conclusion des accords. L'objectif est de donner davantage d'autonomie aux différents niveaux de négociation et de développer la possibilité de négocier même dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La loi du 17 août 2015 regroupe en 3 « blocs » la négociation collective obligatoire d'entreprise.

L'obligation annuelle de négocier porte sur :

1 – la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

2 – l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

3 – le troisième bloc , qui concerne les entreprises de 300 salariés et plus, porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. La négociation est à engager tous les 3 ans.

La première négociation porte sur les salaires effectifs ; la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ; l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

La deuxième négociation porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (voir la brochure décembre 2016 sur le site internet de la Direccte Nouvelle Aquitaine). Le défaut de négociation expose à un risque de pénalité administrative pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale et à l'exclusion possible de la procédure de passation des marchés publics.

Le troisième bloc pour les entreprises de 300 salariés et plus, porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des emplois (formation, compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés).

La loi du 08.08.2016 encourage les accords de méthode et la définition des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Elle prévoit une adaptation de la périodicité de certaines négociations obligatoires, sous condition, de 1 à 3 ans.

Les accords collectifs doivent contenir un préambule et préciser la durée de validité de l'accord. La loi prévoit la mise en place d'une base de données nationale facilitant l'accès public aux accords et précise dans quelle mesure les signataires peuvent limiter la publicité de l'accord.

Les accords collectifs conclus avec des élus sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.

La loi instaure l'accord dit majoritaire, à compter du 1er janvier 2017 pour les accords relatifs au temps de travail, les repos et les congés, à compter du 1 septembre 2019 pour les autres thèmes. L'accord d'entreprise doit être signé par la ou les organisations syndicales » ayant obtenu plus de 50 % des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives (à la place de 30 % du total des suffrages exprimés). A défaut d'atteindre ce seuil de 50 % avec cette définition nouvelle, les signataires qui représentent au moins 30 % des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives peuvent demander l'organisation d'un référendum en vue d'obtenir la validation de l'accord.

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi voit ses stipulations remplacer celles des contrats de travail, en matière de rémunération et de durée du travail. Les salariés refusant ces modifications pourront faire l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique, sauf négociation de dispositions plus favorables.

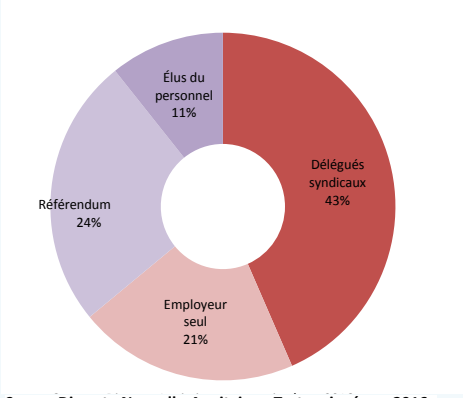
TROIS QUARTS DES TEXTES, HORS EPARGNE SALARIALE, SIGNES PAR DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

En 2016, 82% des textes sont signés au niveau de l'entreprise, 15% le sont au niveau de l'établissement et le reste au niveau de groupements d'entreprises surtout concernant l'épargne salariale et les salaires.

Près de 43% des textes déposés sont signés par des représentants syndicaux. Si on exclut les textes portant sur l'épargne salariale qui représentent la moitié des thèmes, la part des textes signés par des représentants syndicaux atteint 75% : c'est 7 points de plus qu'en 2015. Les textes sur le droit syndical, la rémunération, ou encore le temps de travail, sont dans une grande majorité signés par un délégué syndical.

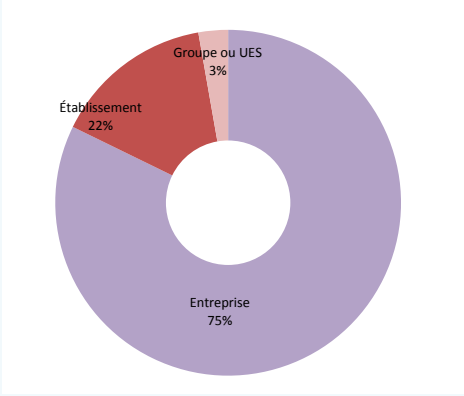
La part des textes signés par l'employeur seul atteint 20%, soit 7 points de moins qu'en 2015. Les textes sur l'égalité professionnelle, et l'emploi sont plus fréquemment signés par l'employeur seul (respectivement 43% et 23% des textes).

TYPE DE SIGNATAIRES (tous thèmes)



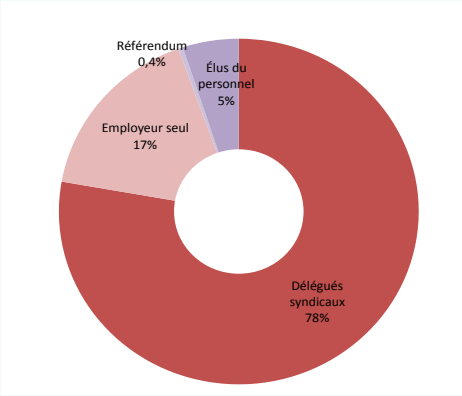
Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

NIVEAU DE NÉGOCIATION



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

TYPE DE SIGNATAIRES (hors épargne salariale)

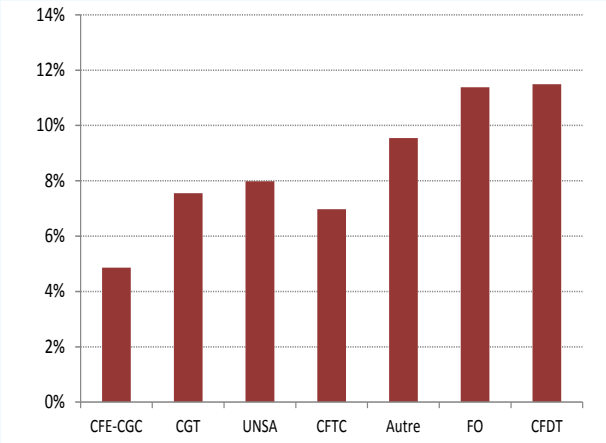


Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

LA CFDT ET LA CGT RESTENT LES PRINCIPAUX SYNDICATS SIGNATAIRES

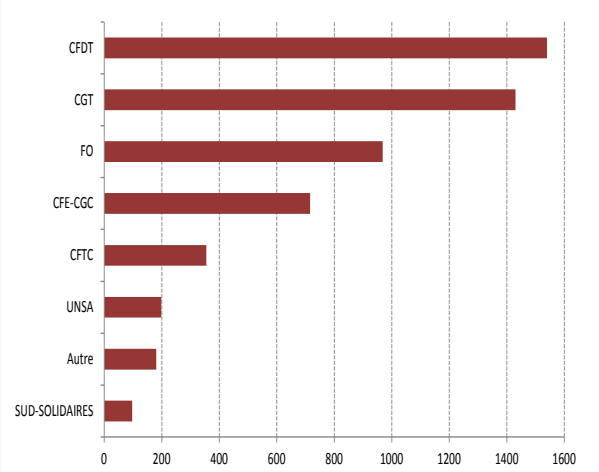
Les deux principaux syndicats signataires des accords sont la CFDT et la CGT. La représentativité des différents syndicats dans les accords signés varie peu ces dernières années. Un syndicat peut être présent au moment de la négociation sans pour autant approuver et signer le texte. Globalement, dans seulement 8% des cas, les syndicats présents à la négociation n'ont pas signé l'accord. Ce taux varie selon le syndicat.

TAUX DE PRÉSENCE* DES SYNDICATS SANS SIGNATURE DE L'ACCORD



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

SYNDICATS SIGNATAIRES



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

* % de négociations où les syndicats étaient présents mais n'ont pas signé

LES THÈMES ABORDÉS[1]

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.
Cependant, certaines tendances se dessinent.

MOINS DE TEXTES SIGNÉS SUR L'EPARGNE SALARIALE

Comme les années précédentes, l'épargne salariale est le thème le plus fréquent des textes signés en 2016. La moitié des textes abordent ce thème (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite…). Les accords traitant de l'intéressement sont majoritaires (devant ceux sur les plans d'épargne PEE, PEG, PEI), et leur nombre ne varie pas depuis deux ans. L'épargne salariale bénéficie de modalités dérogatoires de négociation. Pour ce thème, le référendum et la décision unilaterale de l'employeur sont essentiellement à l'origine de la signature des textes. La part des textes signés par des délégués syndicaux n'atteint que 15%.

Les textes traitant d'autres thèmes que l'épargne salariale sont davantage signés par des représentants syndicaux et donc résultent alors d'une véritable négociation.

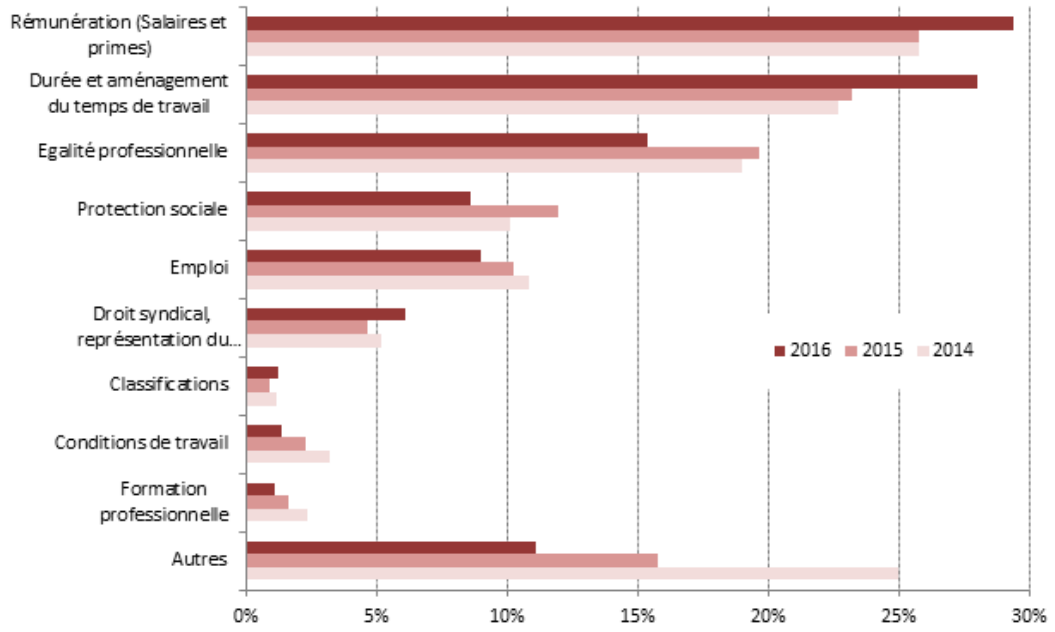
14% DES THÈMES SUR LES « SALAIRES ET PRIMES »

Le thème «salaires et primes» fait partie de ceux les plus fréquemment négociés. En 2016, il représente 14% des thèmes abordés dans l'ensemble des textes.

Après une augmentation de 2012 à 2014, sous l'impulsion de la loi instituant la prime de partage de la valeur ajoutée obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus, le nombre de signatures de textes concernant les salaires et primes diminue en 2015 et 2016.

Près de neuf textes sur dix sur ce thème sont signés par des délégués syndicaux en 2016.

FRÉQUENCE DES THÈMES DANS L'ENSEMBLE DES TEXTES SIGNÉS
- HORS ÉPARGNE SALARIALE -



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine

[1]Le système d'information pour l'enregistrement des accords d'entreprise a évolué depuis 2014. De ce fait, les possibilités de comparaison des thèmes abordés dans les textes déposés par les entreprises eu égard aux années antérieures, sont limitées. Des tendances fortes se dessinent, mais le chiffrage précis des évolutions annuelles par thématiques est délicat.

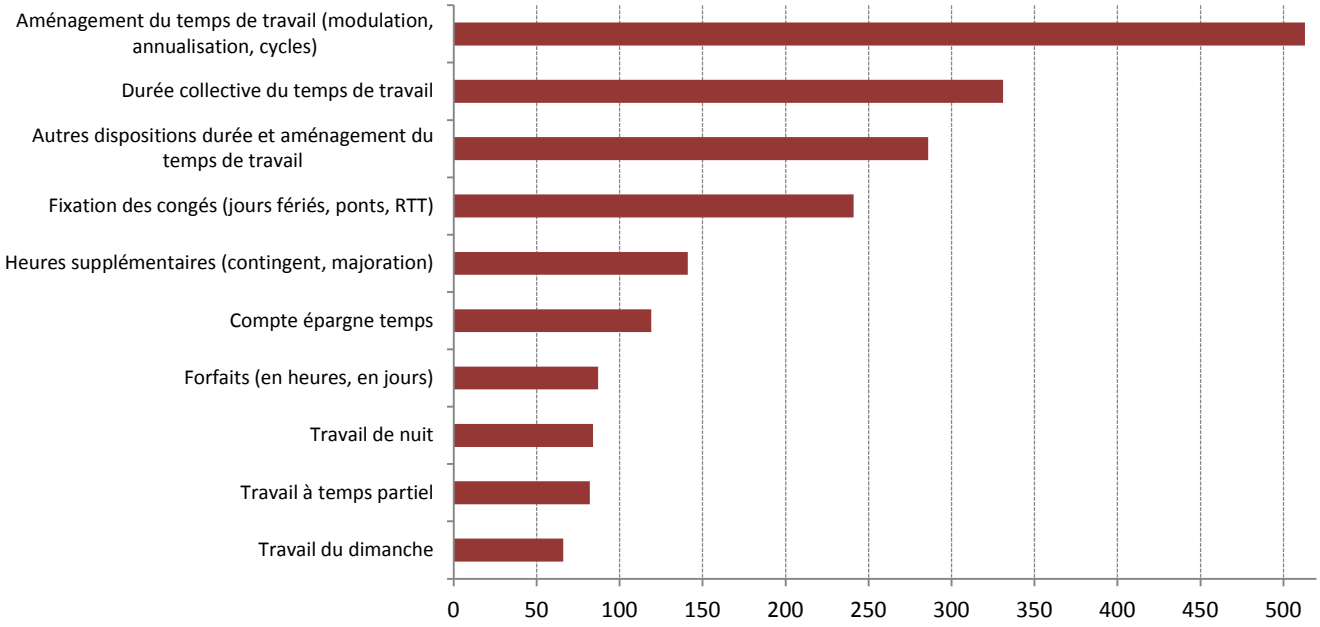
LE TEMPS DE TRAVAIL, UN THÈME TRANSVERSAL

Le nombre de textes abordant la question du temps de travail reste à peu près stable. Ce thème représente 13% de l'ensemble de ceux abordés par les textes signés en 2016. La thématique de la durée du temps de travail et de son aménagement peut être traitée en lien avec les questions de l'égalité professionnelle, de salaires ou encore de pénibilité. Ce phénomène explique pour partie l'augmentation de l'activité conventionnelle sur cette thématique.

L'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles) est le principal sujet abordé devant la durée collective du temps de travail et la fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT).

Comme pour les salaires et primes, les textes déposés sur ce thème sont très majoritairement signés par des représentants syndicaux (84%).

THÈME DU TEMPS DE TRAVAIL : UN QUART DES TEXTES SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL



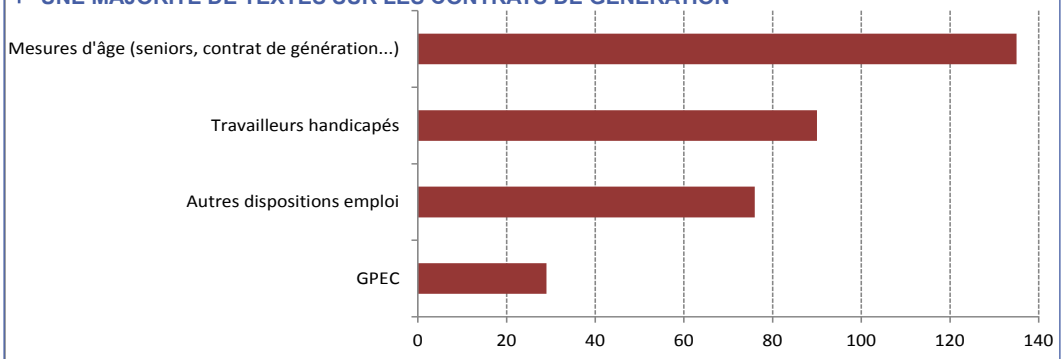
Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

MOINS DE TEXTES SIGNÉS SUR L'EMPLOI EN 2016

Le nombre de textes sur l'emploi a diminué par rapport à 2015, mais leur négociation est engagée pour trois ans.
La moitié des textes relatifs à l'emploi concernent le «contrat de génération». Ce thème a été davantage traité en 2015 du fait de l'obligation de conclure un accord, ou par défaut un plan d'action unilatéral. Pour rappel, le projet de loi sur le «contrat de génération» a été présenté en décembre 2012, pour favoriser d'une part l'emploi durable des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors, et d'autre part la transmission des savoirs et de l'expérience entre générations.

Beaucoup moins de textes sur ce thème ont été signés en 2016.
Autre sujet important sur le thème de l'emploi, celui des travailleurs handicapés. Près d'une centaine de textes abordent ce sujet, soit une baisse par rapport aux années précédentes.
En 2016, environ ¾ des textes relatifs à l'emploi sont signés par des délégués syndicaux, c'est davantage qu'il y a trois ou quatre ans où les plans d'actions unilatéraux des employeurs étaient majoritaires.

THÈME DE L'EMPLOI : UNE MAJORITÉ DE TEXTES SUR LES CONTRATS DE GÉNÉRATION



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

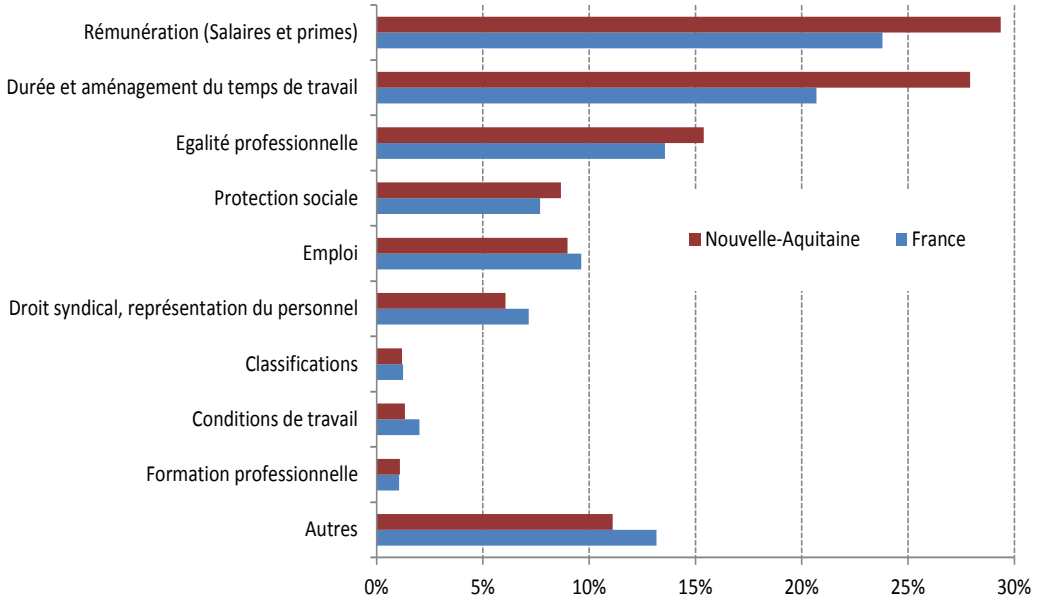
UN NOMBRE DE TEXTES TOUJOURS IMPORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le nombre de textes abordant le thème de l'égalité professionnelle se maintient à un niveau relativement important. Près de 450 textes auraient été signés en 2016. Cette thématique transversale est par ailleurs souvent abordée dans le cadre d'accords relatifs aux salaires, à l'aménagement du temps de travail ou à l'emploi. Elle représente 7% de l'ensemble des thèmes abordés dans l'ensemble des textes. L'obligation légale, pour les entreprises de 50 salariés ou plus, de déposer un accord ou un plan d'action sur ce thème, sous peine d'une sanction financière, aurait incité les entreprises à négocier. En Nouvelle-Aquitaine, l'activité conventionnelle sur l'égalité professionnelle s'est poursuivie en 2015 et 2016, mais avec davantage de plans d'action ou de décisions unilatérales de l'employeur. En 2016, dans la moitié des cas seulement, les textes sont signés par des représentants syndicaux. Le décret n°2012-1408 de décembre 2012 a étendu les domaines d'actions à aborder et rendu obligatoire celui de la rémunération. Les questions abordées dans les textes portent très souvent sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais aussi dans une moindre mesure sur les discriminations à l'embauche et la formation. (Voir la brochure EPFH Nouvelle-Aquitaine décembre 2016 sur le site internet de la Direccte N-A).

MOINS DE TEXTES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le thème relatif aux conditions de travail est moins fréquemment abordée. Il représente à peine 1% de l'ensemble des thèmes. C'est moins que celui de la protection sociale, pour lequel le nombre d'accords signés en 2016, en particulier sur la couverture complémentaire santé-maladie, représente 4% de l'ensemble des thèmes.

RÉPARTION DES THÈMES ABORDÉS DANS LES TEXTES SIGNÉS EN 2016



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES AYANT DÉPOSÉ UN ACCORD

Les parts des textes signés dans l'industrie (27%), dans le secteur des transports (8%) et dans les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien, d'information et communication (16%) sont surreprésentées par rapport au poids de l'emploi de ces secteurs dans l'économie néo-aquitaine. Cela s'explique en partie par la taille moyenne plus importante des entreprises de ces secteurs, notamment dans l'industrie, par comparaison aux secteurs du commerce, de la restauration ou encore de la construction, et concomitamment par l'obligation pour les entreprises de 50 salariés ou plus d'être couvertes par un accord ou plan d'action sur un certain nombre de thèmes.

27%
des textes dans l'industrie

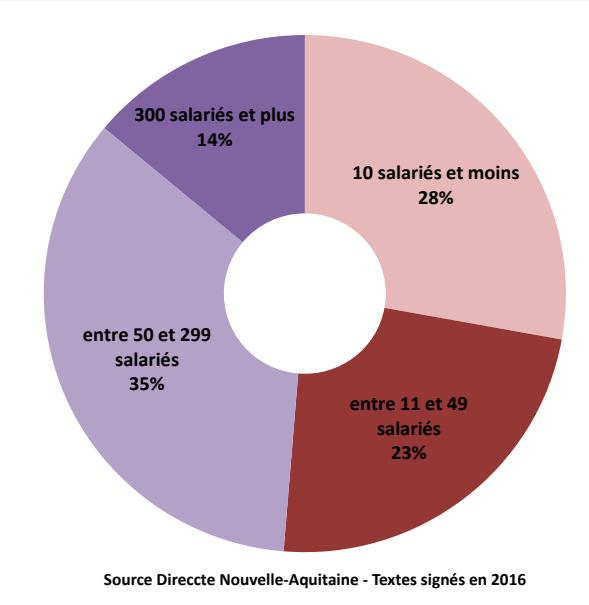
Dans l'industrie, comme dans le secteur des transports et de la santé, la proportion de textes signés par des représentants syndicaux est relativement élevée par comparaison aux autres secteurs d'activité. À l'inverse, la part des textes signés dans la construction, le commerce-restauration-hôtellerie et les services aux entreprises (activités administratives ou scientifiques et techniques) varie entre 21 et 32%.

	Répartition des textes signés en 2016	% de textes signés par un délégué syndical
Agriculture, sylviculture, pêche	2,1%	22,2%
Industrie	26,5%	62,7%
Construction	8,1%	21,1%
Commerce	14,7%	22,5%
Transports et entreposage	7,8%	73,3%
Hébergement et restauration	1,4%	21,6%
Information et communication	1,8%	21,9%
Activités financières et d'assurance	6,6%	43,8%
Activités immobilières	2,7%	52,6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10,2%	25,8%
Activités de services administratifs et de soutien	4,1%	31,4%
Enseignement et administration	2,4%	76,2%
Santé humaine et action sociale	8,7%	54,0%
Autres activités de services	2,9%	47,5%

DES TEXTES SIGNÉS AUSSI DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

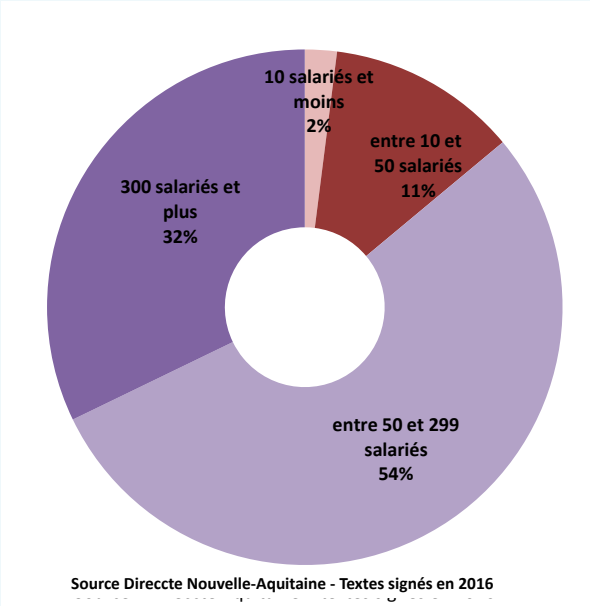
En 2016, près de la moitié de l'ensemble des textes concernent des entreprises de 50 salariés ou plus. La part des textes signés dans les petites entreprises, qui n'ont pas les mêmes obligations légales, atteint cependant 28% dans celles de moins de 10 salariés et 23% dans celles de 10 à 50 salariés. Les textes des petites entreprises portent essentiellement sur l'épargne salariale et sont pour la plupart des décisions unilatérales de l'employeur. Fort logiquement, une grande majorité des textes signés par les délégués syndicaux le sont dans des établissements de taille plus importante, où une représentation syndicale est assurée (86% dans des entreprises de 50 salariés ou plus).

RÉPARTITION DES TEXTES SIGNÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

RÉPARTITION DES TEXTES SIGNÉS PAR DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PAR TAILLE D'ENTREPRISE

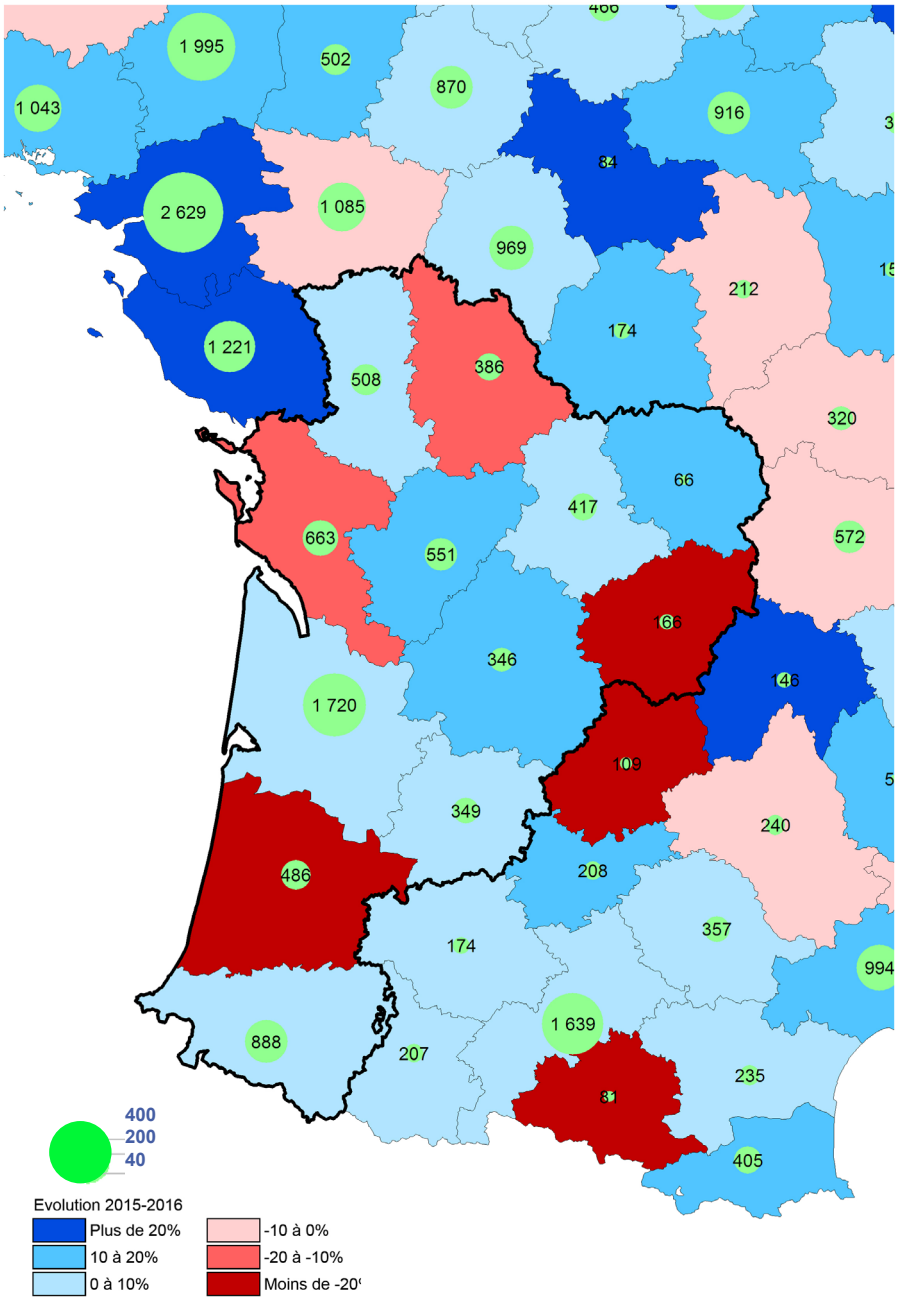


Source Direccte Nouvelle-Aquitaine - Textes signés en 2016

ACTUALITES FIN 2016 :

Quatre décrets du 18 novembre 2016, publiés au Journal officiel du 19 novembre, vont permettre l'application effective, au 1er janvier 2017, des dispositions de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (dite Loi Travail) sur la durée du travail et les congés (congés payés et autres congés). L'un d'entre eux met également en œuvre les dispositions de la loi 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, ayant créé le congé de proche aidant en remplacement du congé de soutien familial. Un cinquième décret de la même date permet l'application dès le 20 novembre 2016 de la procédure de transmission aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail et aux congés

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.



Responsable éditorial :
Isabelle NOTTER
Directrice régionale

Coordination éditoriale
Anne-M PEDOUSSAUT
Chargée de communication

Rédaction
Jérôme SCARABELLO
ESE-Etudes Statistiques Evaluation

Maquetage : C URBAN
Service Communication

n° ISSN : 0231-6889

DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex
☏: 05 56 00 07 77 🖷: 05 56 99 96 69
dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr