



# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

État des lieux à la veille de la mise en place  
des ordonnances sur le dialogue social

PÔLE

Politique  
du travail

**Direccte** Hauts-de-France



PÔLE

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE  
EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE**

**État des lieux à la veille de la mise en place  
des ordonnances sur le dialogue social**

**Direction de la publication :** Michèle Lailier-Beaulieu

**Rédactrice en chef :** Nathalie Delattre

**Rédactrice :** Martine Leblanc

**Correcteur réviseur :** Danièle Rante

**Graphisme :** Gilles Vidal

**Impression :** Imprimerie monsoise

## AVANT-PROPOS

Le développement du dialogue social en entreprise est, depuis des années, favorisé et organisé par l'État. Il passe par le développement de la négociation collective qui permet de déboucher sur des accords collectifs d'entreprise négociés et signés entre les représentants de la direction et les représentants des salariés, principalement par les délégués syndicaux.

Ces trois dernières années, des lois successives se sont engagées à réformer en profondeur le droit de la négociation collective en entreprise.

Elles ont pour but, entre autres :

- de rationaliser les obligations de négocier en regroupant plusieurs thèmes de négociation et en modifiant leur périodicité ainsi que de fusionner les instances de représentation du personnel (loi 2015 et ordonnances 2017),
- d'élargir les champs de négociation au sein de l'entreprise et d'accorder plus de moyens aux organisations syndicales (loi Travail 2016),
- de favoriser la négociation dans les TPE-PME sur tous les sujets (ordonnances 2017).

Des observatoires départementaux du dialogue social sont mis en place, à compter de cette année, dans chaque département. Ils ont pour vocation à favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ce bilan régional, mené pour la première fois au niveau de la région Hauts-de-France, a pour objectif d'établir un état des lieux de la négociation d'entreprise à la veille de la mise en œuvre de ces changements importants afin de pouvoir en mesurer les impacts.

Ce bilan porte sur les textes déposés en 2016 et 2017 auprès des unités territoriales de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et plus particulièrement sur les accords et les avenants, dans le cadre de l'obligation de dépôt légal des accords par les entreprises. 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.

## SOMMAIRE

<b>1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE</b>	P. 4
<b>2. LES ACCORDS PAR PRINCIPALES THÉMATIQUES</b>	P. 6
<b>3. MODES DE CONCLUSION DES ACCORDS ET ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES</b>	P. 9
<b>4. LES ACCORDS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ</b>	P. 10

# 1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN HAUTS-DE-FRANCE

## Plus de 5 330 textes en 2017

La négociation collective d'entreprise <sup>1</sup> est le processus par lequel l'employeur ou son représentant et les représentants des salariés, aboutissent à la signature d'un texte afin d'adapter les règles du code du travail aux spécificités de l'entreprise. Elle permet de réguler les relations de travail. Même s'il s'agit de négocier sur un thème obligatoire comme les salaires ou le temps de travail, il n'y a pas obligation de résultat. L'entreprise dépose alors un procès-verbal de désaccord.

En 2017, 5 335 textes <sup>2</sup> ont été enregistrés par les unités territoriales de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de la région Hauts-de-France <sup>3</sup>, contre 5 701 en 2016 (cf. tableau 1). Un peu plus de la moitié de ces textes (57 %) ont été enregistrés par l'unité territoriale du département du Nord, 19 % l'ont été dans le Pas-de-Calais. Près du quart des textes proviennent des départements picards : 11 % dans l'Oise, 7 % dans la Somme et 6 % dans l'Aisne.

Tableau 1 : Répartition des textes par département

Département	Accords		Avenants		Dénonciations		Désaccords		Adhésions à un accord		Décisions unilatérales et plans d'action		Autres		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Aisne	168	176	98	70	18	14	15	15	20	17	28	25	8	12	355	329
Nord	1 748	1 830	958	669	90	65	129	108	73	37	366	291	6	12	3 370	3 012
Oise	293	372	129	101	8	14	25	30	3	5	60	57	9	4	527	583
Pas-de-Calais	534	600	259	227	30	44	40	42	5	4	114	122	9	5	991	1 044
Somme	273	241	95	67	8	2	30	26	1	0	34	23	17	8	458	367
Région Hauts-de-France	3 016	3 219	1 539	1 134	154	139	239	221	102	63	602	518	49	41	5 701	5 335

Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Champ : textes signés et déposés au cours de l'année. Ces données n'intègrent pas tous les textes signés dans une année, un certain nombre sont déposés l'année suivant celle de la signature.

*NB : en raison de changements législatifs portant sur le dialogue social et notamment sur le contenu et la périodicité des négociations, toute donnée en évolution doit être interprétée avec prudence (cf. encadré 1 p. 12).*

L'ensemble de ces textes est représentatif en partie de l'activité conventionnelle régionale. Cependant, ils ne résultent pas tous d'une véritable activité de négociation. La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. Ainsi, les textes résultant d'une telle négociation entre la direction et les représentants de salariés sont les accords, les avenants à des accords antérieurs, les dénonciations, les adhésions à un accord et les désaccords <sup>4</sup>. La grande majorité des textes a été élaborée dans ce cadre, soit neuf sur dix, ce qui représente 4 817 textes en 2017. Les accords et avenants en constituent une très large part avec 4 353 textes, soit 90 %. Seuls les accords enregistrent une progression en 2017 (+ 7 %).

<sup>1</sup> L'entreprise est, dans cette étude, l'unité déposante qui peut désigner tout à la fois, une entreprise mono établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise. Elle peut appartenir ou non à un groupe ou une unité économique et sociale (UES). La taille attribuée à l'entreprise (effectif) est celle de l'unité déposante. Ces statistiques sont donc fortement tributaires de la localisation du siège des entreprises, souvent dépositaires des accords.

<sup>2</sup> Il s'agit des textes signés et déposés au cours de l'année ; ce qui représente une grande partie de l'activité conventionnelle de l'année 2017 mais non la totalité, une partie des textes étant déposée l'année suivante.

<sup>3</sup> Par ailleurs, un exemplaire de l'accord doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

<sup>4</sup> À noter qu'un procès-verbal de désaccord peut, après négociation, comporter des mesures qu'entend appliquer unilatéralement l'employeur.

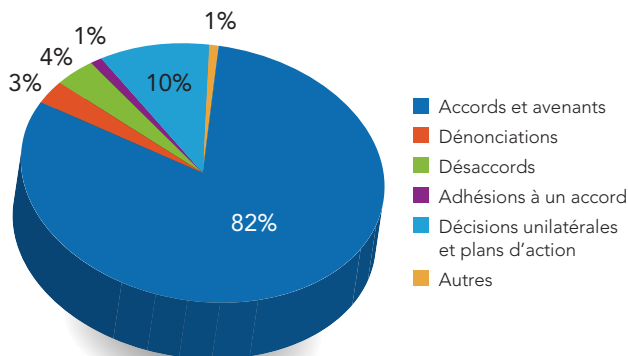
Les décisions unilatérales de l'employeur et les plans d'action <sup>5</sup> qui sortent de ce cadre de négociation, ne représentent que 10 % des textes enregistrés en 2017. La part des accords et avenants sur l'ensemble des textes est de 82 %. Les désaccords ne représentent que 4 % des textes (cf. graph 1).

## Le tiers des textes provient d'entreprises de moins de 50 salariés

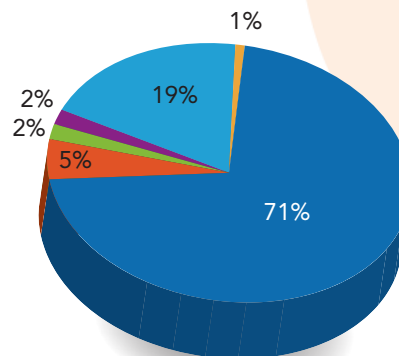
Les délégués syndicaux ont le monopole de la négociation et de la conclusion d'accords pour tous les thèmes concernés par la négociation collective obligatoire, tels que les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle, etc. Le seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical étant d'au moins 50 salariés, les entreprises de cette taille sont largement majoritaires dans la négociation collective : elles sont à l'origine de sept textes sur dix en 2017.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont concernées dès lors qu'un délégué du personnel aura été désigné en qualité de délégué syndical. Celles-ci sont à l'origine de 32 % de l'ensemble des textes enregistrés en 2017 ; ce qui représente près de 1 700 textes (qu'ils soient signés par un délégué syndical ou un élu du personnel). Les seuls accords et avenants, au nombre de 1 207, représentent 71 % de ces textes, soit 28 % de la totalité des accords et avenants toutes tailles d'entreprise (cf graph. 2). Les décisions unilatérales et plans d'action <sup>6</sup> sont plus fréquents parmi les entreprises de cette taille avec une part qui atteint 19 %. La majorité des décisions unilatérales et plans d'action enregistrés en région provient ainsi d'entreprises de moins de 50 salariés (64 %).

Graph 1 : Répartition par types de texte  
Année 2017 - Région Hauts-de-France  
Toutes entreprises



Graph 2 : Répartition par types de texte  
Année 2017 - Région Hauts-de-France  
Entreprises de moins de 50 salariés



Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

## Les délégués syndicaux sont signataires de six textes sur dix

En tant qu'interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise, les délégués syndicaux ont signé six textes sur dix (59 %) (cf. graph 3). La signature par un salarié mandaté par une organisation syndicale est très marginale (0,5 %). Les élus du personnel, qu'ils soient élus au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel (DUP) ou délégués du personnel, habilités à signer des accords en l'absence de délégués syndicaux sous certaines conditions, ont signé 10 % des textes. Parmi ceux-ci, les élus au comité d'entreprise en ont signé la plus grande partie (6 sur 10).

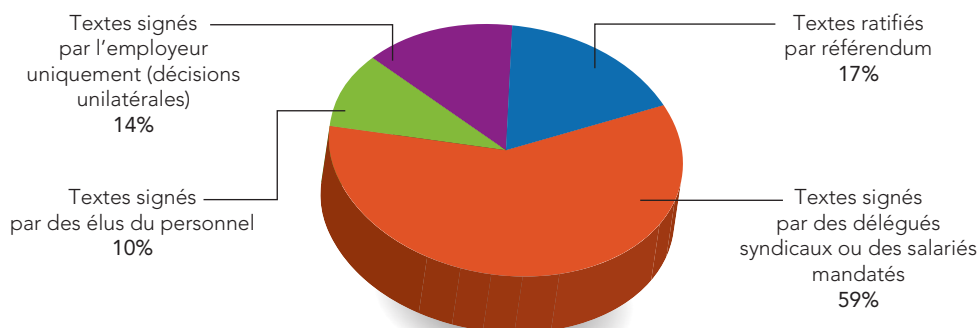
Ainsi, sept textes sur dix résultent d'un processus de négociation collective entre représentants de la direction et représentants du personnel et trois sur dix n'entrent pas dans ce cadre car décidés unilatéralement par l'employeur ou ratifiés par la majorité au 2/3 du personnel.

<sup>5</sup> Plans d'action sur l'emploi des salariés âgés (2009), plans d'action sur la pénibilité de l'emploi et sur l'égalité professionnelle (2012), plans d'action sur le contrat de génération (2013). Le plan d'action est élaboré par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La conformité du plan d'action à la loi est vérifiée par les services de l'État et l'absence de couverture par un texte conforme entraîne une pénalité financière pour l'entreprise.

<sup>6</sup> Il s'agit principalement de décisions unilatérales de l'employeur pour cette taille d'entreprise car les plans d'action concernent les entreprises d'au moins 50 salariés ou celles appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

Si l'on ne conserve que les textes résultant d'un processus de négociation entre direction et représentants du personnel, 86 % sont signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés par une organisation syndicale et 14 % sont signés par des élus du personnel.

Graph 3 : Répartition des textes signés et enregistrés en 2017 par type de signataire  
Région Hauts-de-France



Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

## 2. LES ACCORDS PAR PRINCIPALES THÉMATIQUES

*La suite du bilan porte uniquement sur les accords. Cela comprend à la fois les accords initiaux et les avenants à des accords antérieurs (soit un total de 4 353 textes).*

### Les textes portant sur l'épargne salariale sont les plus fréquents

L'épargne salariale ou « partage de la valeur ajoutée » est le thème générique correspondant à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne entreprise (PEE, PEI, PERCO) <sup>7</sup>. C'est un thème obligatoire de la négociation annuelle (NAO) mais seule la mise en œuvre de la participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.

L'épargne salariale est le thème le plus fréquemment abordé dans la négociation collective. Elle représente 44 % des accords enregistrés en 2017 toutes entreprises et 79 % des accords issus d'entreprises de moins de 50 salariés <sup>8</sup> (cf graph 4). Ainsi, la moitié des accords portant sur l'épargne salariale en région provient d'entreprises de moins de 50 salariés (cf. tableau 2).

Ces accords portent le plus souvent sur le dispositif de l'intéressement, à raison de sept sur dix. Facultatif, ce dispositif concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. La loi du 6 août 2015 visait le développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises, l'objectif étant de faire bénéficier un maximum de salariés aux résultats de leur entreprise. Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale pour la première fois (ou du moins la première fois depuis cinq ans) bénéficient d'un forfait social réduit à 8 % pendant une durée de six ans. La loi encourage, par ailleurs, le placement des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'intéressement est présent dans huit accords sur dix portant sur l'épargne salariale. Si cette part est importante dans l'activité conventionnelle des entreprises de cette taille, elle ne représente, en réalité, qu'une faible part des entreprises régionales.

<sup>7</sup> Plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif.

<sup>8</sup> À noter que les accords portant sur l'épargne salariale traitent généralement ce thème de façon exclusive, alors que les accords portant sur les autres thèmes sont plus souvent pluri-thématiques. Par ailleurs, le nombre élevé de tous types de textes traitant de ce thème (2 406 dont 1 384 dans les entreprises de moins de 50 salariés) repose sur la souplesse avec laquelle ils peuvent être conclus, en dehors des délégués syndicaux.

Tableau 2 : Les principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	Toutes entreprises			Dont entreprises de moins de 50 salariés		
	2016	2017	Évolution	2016	2017	Évolution
Épargne salariale	2 270	1 897	-16%	1 107	949	-14%
Salaires / rémunérations	992	1 048	6%	111	121	9%
Durée du travail / repos	710	749	5%	69	122	77%
Égalité professionnelle femmes-hommes	308	406	32%	20	26	30%
Emploi / GPEC	276	274	-1%	18	18	0%
Droit syndical et représentation du personnel	252	269	7%	15	24	60%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	229	186	-19%	17	20	18%
Conditions de travail	76	121	59%	2	3	50%
Autres	569	580	2%	51	57	12%

Autres : les classifications, la formation professionnelle et autres thèmes.

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

Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Champ : Accords et avenants, signés et enregistrés dans l'année.

Les salaires constituent le deuxième thème de négociation, présent dans le quart des accords en 2017 (24 %). Ce thème a également pour objet la définition et la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et ce, depuis la loi du 23 mars 2006.

Le temps de travail arrive en troisième place avec un taux de fréquence de 17 %. La majorité des thèmes abordés traite de la durée et de l'aménagement du temps de travail (65 %). Le reste concerne par ordre de fréquence décroissante : la fixation des congés, les heures supplémentaires, les forfaits (jours, heures), le compte épargne temps, le travail du dimanche, le travail à temps partiel et enfin, le travail de nuit.

Salaires et durée du travail arrivent à égalité de fréquence en 2017 dans les entreprises de moins de 50 salariés (soit 10 % des accords). La négociation sur la durée du travail augmente nettement dans cette taille d'entreprise (+ 77 %).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne 9 % des accords. Ce sujet est en nette augmentation en 2017 (+ 32 %), les entreprises de 50 salariés et plus devant signer un accord (ou un plan d'action) sous peine de pénalité. La majorité des thèmes abordés traite de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et des mesures visant à réduire les écarts (54 %). Le reste concerne d'autres dispositions concernant l'égalité professionnelle ; les thèmes de la non-discrimination et de la diversité sont très peu abordés dans ces accords (dix fois en 2017).

Les thèmes de l'emploi et celui du droit syndical et institutions représentatives du personnel (IRP) représentent chacun 6 % des accords. Parmi les thèmes liés à l'emploi, ceux traitant de mesures liées à l'âge (seniors, contrats de génération) sont les plus abordés, soit 39 % des thèmes liés à l'emploi. Le reste concerne par ordre décroissant : l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les accords de méthode des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et enfin la mobilité géographique ou professionnelle.

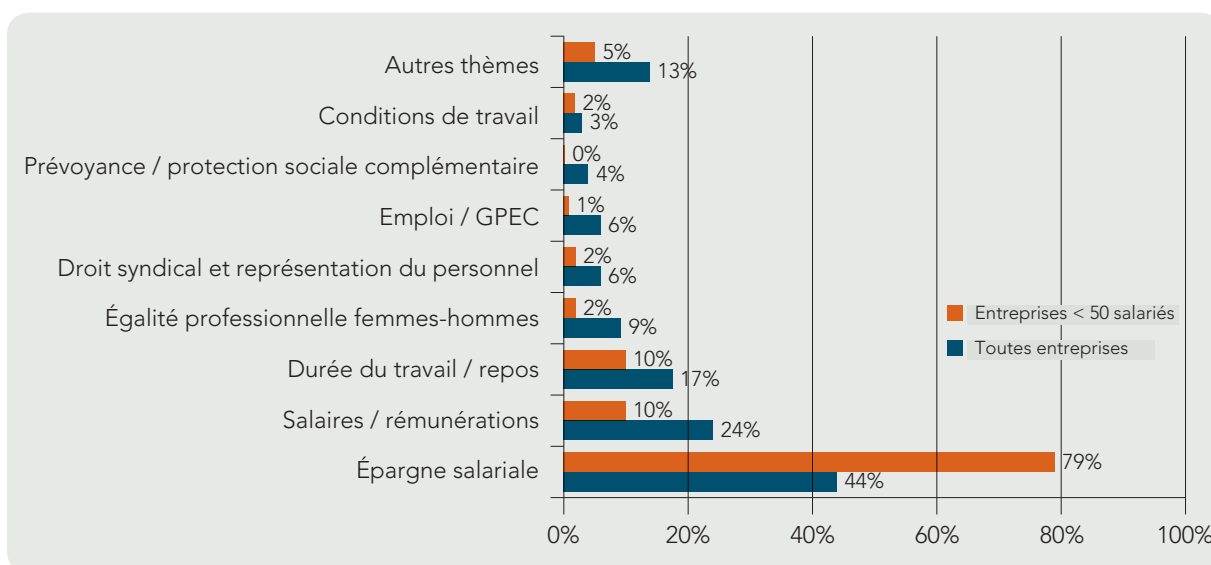
Les accords portant sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel traitent notamment du calendrier des négociations, la définition des périmètres électoraux ou de la durée ou la prorogation des mandats des représentants du personnel. Les accords de fin de conflit, inclus dans ce thème, sont peu nombreux (20 accords).

La prévoyance/protection sociale complémentaire ne représente que 4 % des accords et traite majoritairement de la couverture complémentaire santé-maladie (56 %).

Le thème des conditions de travail est abordé dans 3 % des accords. Il porte principalement sur la politique générale de prévention, le fonctionnement du CHSCT, la médecine du travail et la pénibilité au travail. Ce thème est en nette augmentation (+ 59 %) compte-tenu de l'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité pour les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés <sup>9</sup>. D'autre part, un nombre non négligeable d'accords (55) traitent du droit à la déconnexion.

Enfin, sur les 580 « autres thèmes » répertoriés en 2017, 47 portent sur les classifications et 22 sur la formation professionnelle, ces thèmes étant plus souvent négociés au niveau des branches. 133 accords portent sur des thèmes qui n'ont pas été répertoriés parmi les autres grands thèmes. Le reste est constitué de thèmes annexes qui viennent compléter en général les thèmes principaux de la négociation.

Graph 4 : **Fréquence des thèmes de négociation parmi les accords d'entreprise**  
Année 2017 - Région Hauts-de-France



Autres thèmes : Formation professionnelle, classifications, accords autres.

Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

Champ : Accords et avenants signés et enregistrés en 2017.

**Précision** : Le total des thématiques est supérieur à 100 % car un accord peut concerner plusieurs thèmes.

L'évolution de chacun des thèmes de négociation est à analyser avec précaution. En effet, elle est fortement dépendante de la périodicité des négociations prévue par la réglementation qui a opéré un changement ces dernières années. Jusqu'alors uniquement annuelle ou triennale, la périodicité peut passer, par voie d'accord depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 3 ans pour les négociations annuelles et à 5 ans pour les négociations triennales (loi Rebsamen du 17 août 2015). L'ordonnance du 22 septembre 2017, entrée en vigueur le 24 septembre 2017 prévoit une négociation au moins une fois tous les quatre ans, par voie d'accord, des thèmes de négociation obligatoires. En l'absence d'accord, c'est la périodicité annuelle ou triennale qui prévaut (voir encadré 1 p. 13).

<sup>9</sup> si 50 % au moins des salariés sont exposés à au moins un des dix risques professionnels (25 % à partir du 1er janvier 2018). Sauf les entreprises de 50 à 299 salariés si accord de branche étendu.



### 3. MODE DE CONCLUSION DES ACCORDS ET ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES

Dans la suite de l'étude, les accords traitant exclusivement d'épargne salariale sont exclus de l'analyse. Les modes de conclusion des accords sont ceux en vigueur en 2016 et 2017 et excluent donc les nouvelles modalités de conclusion en vigueur depuis les ordonnances de fin 2017.

#### Le nombre d'accords signés par des élus du personnel progresse

Sur l'ensemble des accords, hormis ceux portant sur l'épargne salariale, la très grande majorité est signée par un délégué syndical ou un salarié mandaté, soit 95 % en 2017 (cf. tableau 3, graph 5). Les élus du personnel (DP/CE/DUP) ne représentent que 4 % dans la signature des accords, mais ils progressent fortement (+ 78 %). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parts sont respectivement de 80 % et 16 %, l'élu du personnel étant en très grande majorité un délégué du personnel.

Tableau 3 : Les accords selon leur mode de conclusion - Région Hauts-de-France

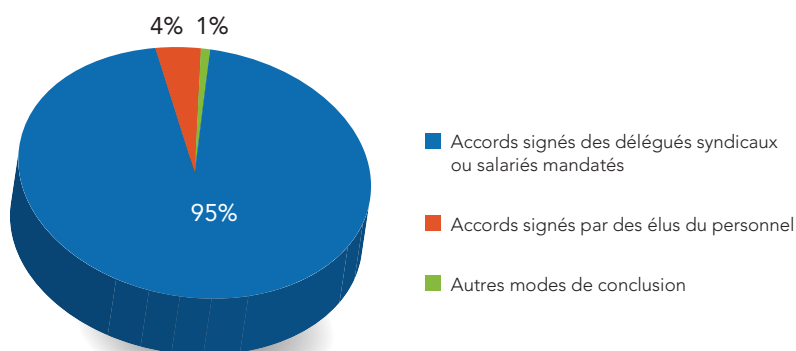
	Toutes entreprises			Dont entreprises de moins de 50 salariés		
	2016	2017	Évolution	2016	2017	Évolution
Accords signés des DS ou salariés mandatés	2 277	2 384	5%	173	210	21%
Accords signés par des élus du personnel DP/CE/DUP	55	98	78%	9	42	367%
Autres modes de conclusion	27	19	-30%	18	11	-39%
<b>Total</b>	<b>2 359</b>	<b>2 501</b>	<b>6%</b>	<b>200</b>	<b>263</b>	<b>32%</b>

Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

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

Autres modes de conclusion : ratification au 2/3 du personnel ou référendum, signature des représentants de section syndicale, inconnu.

Graph 5 : Répartition des accords (hors épargne salariale) selon leur mode de conclusion Année 2017 - Région Hauts-de-France



Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.

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

#### La CFDT est la première organisation syndicale signataire

Parmi les organisations syndicales représentatives, la CFDT vient en tête en nombre d'accords signés (52 %), suivie par la CGT (48 %) (cf. tableau 4). Si la CFDT détient la plus forte propension à signer (93 %), c'est-à-dire la part des accords qu'elle a signés là où elle est présente, c'est la CGT qui, à l'inverse, en détient la plus faible (84 %).

La CGT-FO et la CGC arrivent respectivement en troisième et quatrième position avec environ le tiers d'accords signés par chacune et une propension à signer identique (90 %). La CFTC a signé le quart des accords avec une propension à signer de 92 %.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'ordre des syndicats représentatifs en nombre d'accords signés est identique, hormis la CFTC qui passe devant la CGC. Par contre, la CFTC possède avec la CGT-FO les propensions à signer les plus faibles.

Tableau 4 : **Les organisations syndicales signataires - Année 2017 - Région Hauts-de-France**

Organisation syndicale	Toutes entreprises		dont entreprises de moins de 50 salariés	
	% d'accords signés	Propension à signer	% d'accords signés	Propension à signer
CFDT	52%	93%	34%	98%
CGT	48%	84%	26%	92%
CGT-FO	35%	90%	25%	87%
CFE-CGC	31%	90%	16%	91%
CFTC	26%	92%	20%	88%
UNSA	8%	90%	8%	81%
SUD SOLIDAIRES	4%	80%	1%	-

Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.  
Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale.

Lecture : 52 % des accords ont été signés par la CFDT. Dans les entreprises où elle est présente, elle en a signé 93 %.

## 4. LES ACCORDS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

### Près de six accords sur dix sont issus du secteur tertiaire

Une petite majorité des accords d'entreprise (hors l'épargne salariale) est conclue dans le secteur tertiaire (56 % en 2017) et particulièrement dans les entreprises de services (43 %). Parmi celles-ci, ce sont les entreprises du secteur de la santé humaine et action sociale ainsi que du secteur des transports et entreposage qui en signent le plus. Ces deux secteurs représentent chacun 10 % des accords. Le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motorcycle a signé 13 % des accords. En comparaison, le tertiaire regroupe 79 % des salariés de la région dont 65 % dans les services et 14 % dans le commerce.

Quatre accords sur dix proviennent d'entreprises industrielles (40 %). Ce secteur est ainsi plus dynamique en matière de négociation puisqu'il ne regroupe que 14 % des salariés de la région. Deux secteurs représentent plus du quart (27 %) des accords provenant de l'industrie : il s'agit des industries alimentaires et de l'industrie chimique. Enfin, la construction est à l'origine de 4 % des accords, soit un poids proche de celui du secteur dans l'ensemble des effectifs salariés (6 %).

Parmi les entreprises de moins de 50 salariés, la part des accords conclus dans les services est un peu plus importante (48 % contre 43 % toutes entreprises). Dans ce secteur, ce sont les entreprises du transport et entreposage qui signent le plus d'accords, soit 22 %. Le tiers des accords provient par ailleurs d'entreprises industrielles.

**Tableau 5 : Répartition des accords par grand secteur d'activité - Région Hauts-de-France**

Secteur d'activité	Toutes entreprises			dont entreprises de moins de 50 salariés			Effectifs salariés 2015
	2016	2017	Répartition 2017	2016	2017	Répartition 2017	
Agriculture	2	2	0%	0	0	0%	1%
Industrie	946	1002	40%	59	87	33%	14%
Construction	89	90	4%	10	15	6%	6%
Commerce	317	337	13%	31	34	13%	14%
Services	1 001	1 066	43%	100	127	48%	65%
<b>Total</b>	<b>2 355</b>	<b>2 497</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>	<b>263</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Dares, base statistique des accords (base provisoire). Traitement : Direccte Hauts-de-France.  
 Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale.

*Lecture : 40 % des accords sont signés dans l'industrie en 2017. Cette part est de 33 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ce secteur occupe 14 % des salariés de la région.*

#### **Avertissement sur les données provisoires**

Les résultats publiés ici sont provisoires. Ils reposent sur les seuls textes signés en 2017 et enregistrés par les services de l'État avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, qui sont comparés aux textes signés en 2016 et enregistrés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Une proportion non négligeable de textes signés en fin d'année civile est enregistrée l'année suivante et n'est donc pas traitée dans cette publication. Ce décalage n'est pas sans effet sur les résultats et analyses que l'on peut effectuer à partir des données provisoires, tant au niveau des thèmes abordés, suite par exemple à des dispositions légales particulières, qu'en niveau d'évolution. Les données sont consolidées à la fin de l'année qui suit celle de leur signature : par exemple, pour les accords signés en 2017, les données sont réputées stables au 31 décembre 2018.

## Encadré 1 : LES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

**La loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi** a opéré un regroupement des thèmes obligatoires de négociation en deux blocs, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. D'autre part, la périodicité des accords peut varier (par voie d'accord) et passer à 3 ans pour les négociations annuelles et à 5 ans pour les négociations triennales.

### Négociation annuelle obligatoire (NAO)

(art. L2242-13 du Code du travail)

#### Rémunération, temps de travail et

#### partage de la valeur ajoutée (art. L2242-15)

- Salaires effectifs, mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.
- Durée effective et organisation du temps de travail.
- Intéressement, participation, épargne salariale.

#### Qualité de vie au travail (art. L2242-17)

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Articulation vie professionnelle/vie personnelle
- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Régime de prévoyance, Modalités du droit d'expression, Prévention de la pénibilité
- Droit à déconnexion (2017)

### Négociation triennale

#### Gestion des emplois et des parcours professionnels (art. L2242-20)

(pour les entreprises d'au moins 300 salariés)

La loi du 17 août 2015 permet également le regroupement de trois institutions représentatives du personnel : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), selon toutes les combinaisons possibles et des modalités variables en fonction de la taille de l'entreprise (art. L 2326-1). Elle prévoit également, pour les entreprises de moins de 11 salariés, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au sein desquelles siègeront dix représentants salariés issus des très petites entreprises (TPE), et autant d'employeurs (art. L 23-111-1).



**La loi du 8 août 2016** généralise, de façon progressive, les accords majoritaires : pour être valide un accord devra être signé par la ou les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, ce qui supprime le droit d'opposition (art. L 2232-12). La loi prévoit la consultation des salariés en cas d'accord "potentiellement majoritaire" (lorsque les organisations syndicales signataires représentent plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives) (art. L 2232-12).

Les élus et les salariés mandatés par une organisation syndicale représentative peuvent désormais négocier sur l'ensemble des thèmes (art. L 2232-23-1). L'accord conclu avec le salarié ou l' élu mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation ad hoc sur l'accord. À défaut, l'accord est réputé non écrit.

La négociation avec un élu non mandaté continue à porter uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. L'accord ainsi conclu doit remplir une condition pour être valide : au niveau de l'entreprise, l'accord doit être signé par des élus titulaires représentant plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. La condition de validation par la commission paritaire de validation de branche est supprimée (art. L 2232-23-1).

Enfin la loi du 8 août 2016 dispose d'une part qu'un accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que ce dernier le prévoit. D'autre part, aux thèmes déjà interdits à la dérogation pour les accords d'entreprise : salaires minima, classifications, protection sociale et formation professionnelle, la loi ajoute la pénibilité et l'égalité professionnelle (art. L 2253-1). Par ailleurs l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche en matière de durée du travail (art. L 2253-3), ce qui est susceptible d'influer notamment sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui peut être ramené à 10 %, (art. L 3131-33) et sur la durée maximale hebdomadaire de travail (portée au-delà de 44 ou 46 h) (art. L 3121-24).



**L'ordonnance du 22 septembre 2017** impose au moins une fois tous les quatre ans, une négociation portant :

1. sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
2. sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail,
3. sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France (art. L 2242-1).

À défaut d'accord mentionné ci-dessus :

1. chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée suivie 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 (art. L 2242-15 et L 2242-16),
2. chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, etc.) (art. L 2242-17 à L 2242-19),
3. tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC -, grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions, etc.) (art. L 2242-20 et L 2242-21).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit, en outre, la création d'un **comité social et économique (CSE)**, instance unique de représentation du personnel, dans les entreprises employant au moins 11 salariés (art. L2311-1 à 17). Le CSE remplace plusieurs institutions représentatives du personnel existant jusqu'à présent : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), délégation unique du personnel (DUP), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou instances regroupées. En fonction des effectifs et de la présence ou non d'un accord, des commissions sont créées au sein du CSE pour traiter de problématiques particulières. Sous condition d'accord majoritaire ou d'accord de branche étendu, le CSE pourra être seul compétent pour négocier des accords d'entreprise. Dans ce cas, le CSE est renommé « conseil d'entreprise » (art. L 2321-1).

**La mise en place du CSE est prévue au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

## Encadré 2 : NOUVELLE PROCÉDURE DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Conformément aux nouvelles dispositions réglementaires (loi du 8 août 2016), le dépôt des accords collectifs et plans d'action signés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 se fait à présent de façon dématérialisée à partir d'une plateforme de téléprocédure dédiée:

[www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Ils sont consultables dorénavant par tous sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr). Cette publicité concerne uniquement les accords, les avenants et les accords-cadres (sauf les textes portant sur l'épargne salariale, un plan de sauvegarde de l'emploi et ceux portant sur la performance collective). Ces textes doivent être anonymisés (noms et prénoms).

La procédure de contrôle de la complétude du dossier reste, quant à elle, à la charge des unités territoriales des Direccte qui délivreront, à sa suite, le récépissé de dépôt.

### POUR EN SAVOIR PLUS :

- *Le dialogue social dans les TPE en 2016. Conditions et temps de travail au premier plan des discussions.* Dares - Dares résultats n° 020 - mai 2018
- *Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?* Dares - Dares analyses n° 015 - avril 2018
- *La négociation collective d'entreprise en 2015. Stabilité de la part des entreprises qui négocient.* Dares - Dares résultats n° 066 - octobre 2017



Document réalisé par le Service des études, des méthodes  
et de l'appui statistique (Semas) de la Direccte Hauts-de-France



entreprises **travail** régulation  
**emploi** développement économique  
tourisme **dialogue social**  
**formation** tout au long de la vie  
international **compétitivité**  
régulation concurrentielle



## Direccte Hauts-de-France

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur • BP 456 - 59021 LILLE Cedex  
Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63  
Internet : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr>