

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – DIRECCTE Occitanie Unité Départementale de Tarn et Garonne



BILAN ANNUEL 2018 DU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE Département du Tarn-et-Garonne

Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (Ordonnance 2017-1385 du 22/09/2017 et décret 2017-1612 du 28/11/2017)



Contexte: Ordonnances travail du 22 septembre 2017

Conformément à l'article 9 de la première ordonnance travail du 22 septembre 2017, il est prévu qu'un observatoire doit être créé dans chaque département pour favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au des entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Lors de la réunion de la Commission Paritaire Locale (CPL) du Tarn et Garonne de fin septembre 2017, peu de temps après la parution des nouveaux textes, les membres se sont accordés à dire que, même si le décret d'application concernant la mise en place des observatoires était attendu, l'activité et les travaux passés de la CPL permettaient la mise en place de cette instance dans leur département.

Un observatoire ad hoc sur la négociation collective existait déjà dans le Tarn et Garonne, porté par les membres de la CPL. Il a réalisé un bilan annuel sur la négociation collective en 2016, mis en place d'une formation sur la négociation collective de trois jours en avril 2017 à destination des RH et DS, et a lancé un projet de création d'un Club sur le dialogue social.

Ainsi afin de garder la dynamique, et en anticipant la publication du décret, Nathalie VITRAT, Responsable de l'UD DIRECCTE de Tarn et Garonne, et les membres de la CPL ont décidé d'installer l'Observatoire dans le département du Tarn et Garonne le 6 novembre 2017. Elle a été réalisée par le Directeur régional de la DIRECCTE Occitanie, Christophe LEROUGE. Il s'agit du premier observatoire départemental du dialogue social installé au niveau national.

Les membres ont souhaité que le mot « économique » soit rajouté dans le titre de l'observatoire de Tarn et Garonne et que soit traité également les entreprises de plus de 50 salariés.

Toutes Organisations Syndicales (OS) représentatives au niveau du département y compris la CGT, démissionnaire de la CPL, siègent à l'Observatoire.

Trois missions:

- 1. Etablir un bilan annuel du dialogue social dans le département ;
- 2. Traiter toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- 3. Apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

Pour assurer les deux dernières missions, une commission ad hoc a été constituée et composée de deux représentants salarié(e)s, de deux représentants employeurs et du Responsable de l'unité de contrôle de l'Unité Départementale de la DIRECCTE 82. Les modalités de fonctionnement seront évolutives. Les séances se tiendront à huis-clos avec confidentialité des débats.

Une conférence de presse a eu lieu le 16 mars 2018 en présence du préfet et du Direccte pour officialiser ce premier observatoire du dialogue social en France.

Les membres de l'observatoire ont, à leur demande, suivi une formation commune dispensée par l'INTEFP sur le dialogue social. Cette formation de deux jours avait pour objectif de permettre une acculturation et obtenir un regard et un vocabulaire commun.

Le présent bilan est établi par la DIRECCTE de Tarn-et-Garonne sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation de dépôt légal des accords.

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

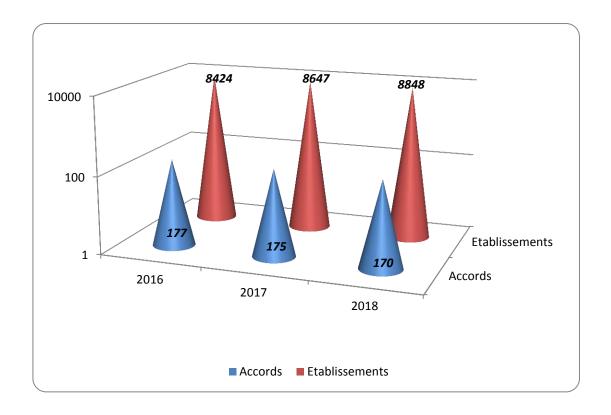
Il appartient à des études complémentaires et à l'ensemble des acteurs des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de contextualiser et de compléter les éléments ci-après :

Données générales d'évolution des dépôts d'accords d'entreprises en Tarn-et-Garonne

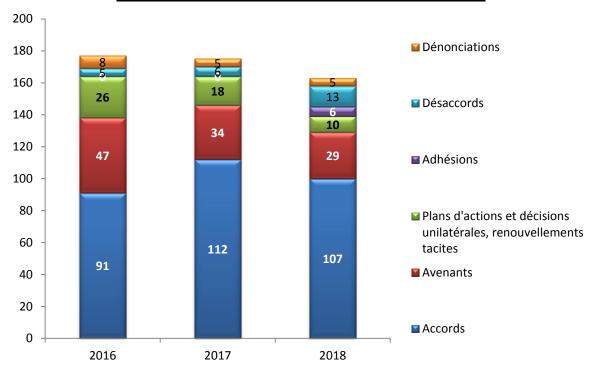
En 2018, le nombre de dépôts des accords d'entreprises a chuté de 5 points en passant de 175 accords à 170 accords. Malgré les ordonnances MACRON et la création de l'Observatoire du dialogue social, les entreprises n'ont pas saisi l'opportunité de négocier au sein de leur établissement.

Evolution globale des dépôts sur 3 ans

(Données UD DIRECCTE 82 - Wikit)

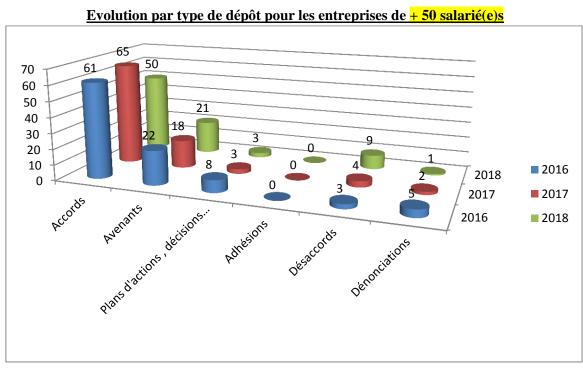


Evolution par type de dépôts toutes entreprises confondues



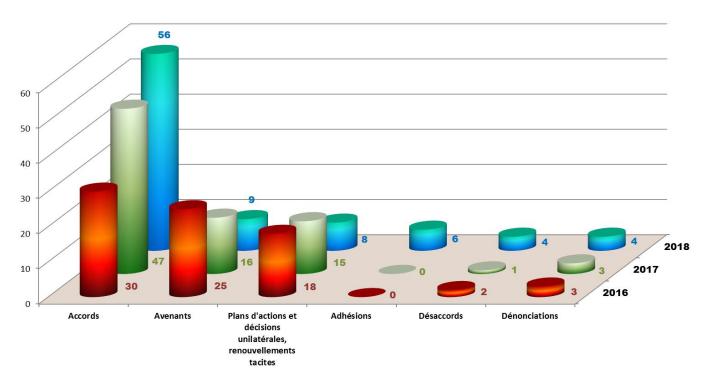
(Données comparables DARES 2016 et 2017, UD DIRECCTE 82 pour 2018)

Le nombre d'accords a baissé, plus particulièrement les avenants. Le nombre de PV de désaccords a augmenté de plus de 60%.



(Données comparables DARES pour 2016 et 2017, UD DIRECCTE 82 pour 2018)





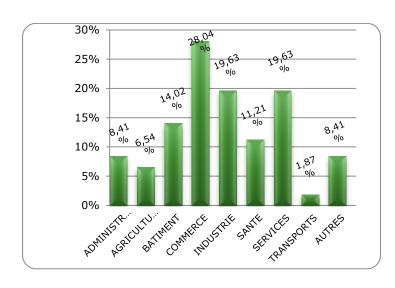
(Données comparables DARES pour 2016 et 2017, UD DIRECCTE 82 pour 2018)

Données statistiques des accords conclus en 2018 dans le département (source : UD DIRECCTE 82)

Répartition par secteur :

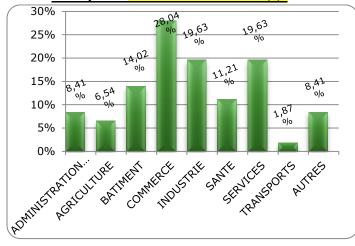
Le commerce (29.41%), l'industrie (20.59%) et les services (20.59%) sont les activités où le plus d'accords sont signés, avec 70,59% des accords.

Répartition des dépôts par secteur d'activité toutes entreprises confondues



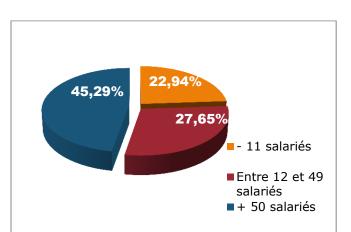
Répartition des dépôts par secteur d'activité -



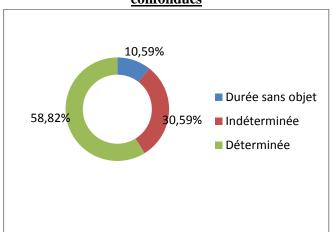


Plus de 45 % des accords sont signés dans les entreprises de plus de 50 salarié(e)s.

Répartition des dépôts par taille d'entreprise

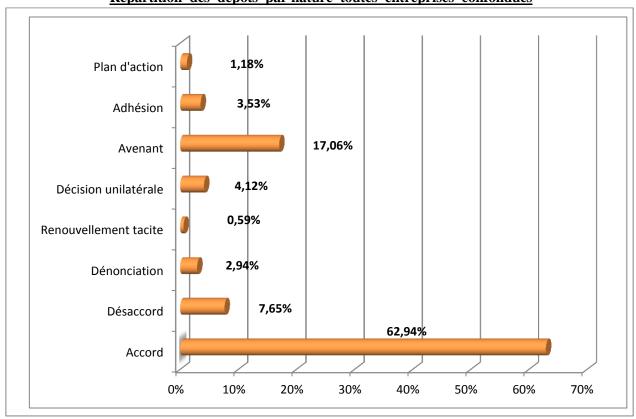


Répartition des dépôts par durée toutes entreprises confondues



Dans le département du Tarn et Garonne, 80 % sont des accords ou des avenants. Il y a peu de décisions unilatérales malgré la faculté offerte par les ordonnances Macron.

Répartition des dépôts par nature toutes entreprises confondues



Dont:

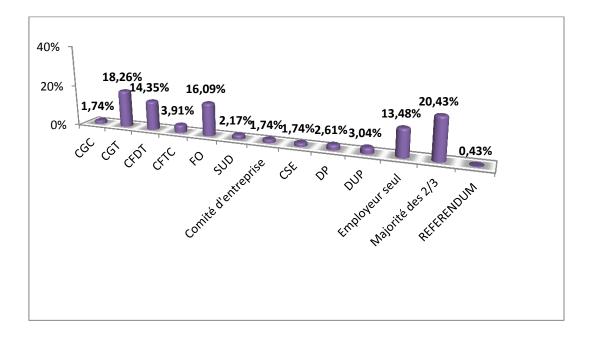
42 entreprises de + 50 salarié(e)s - 77 dépôts			
Accord	45	58,44%	
Désaccord	9	11,69%	
Dénonciation	1	1,30%	
Renouvellement tacite	0	0,00%	
Décision unilatérale	1	1,30%	
Avenant	20	25,97%	
Adhésion	0	0,00%	
Plan d'action	1	1,30%	

26 entreprises entre 11 et 49 salarié(e)s - 54 dépôts			
Accord	34	62,96%	
Désaccord	4	7,41%	
Dénonciation	2	3,70%	
Renouvellement tacite	1	3,70%	
Décision unilatérale	2	3,70%	
Avenant	6	11,11%	
Adhésion	4	7,41%	
Plan d'action	1	1,85%	

30 entreprises de -11 salarié(e)s - 39 dépôts			
Accord	28	71,79%	
Désaccord	0	0,00%	
Dénonciation	2	5,13%	
Renouvellement tacite	0	0,00%	
Décision unilatérale	4	10,26%	
Avenant	3	7,69%	
Adhésion	2	5,13%	
Plan d'action	0	0.00%	

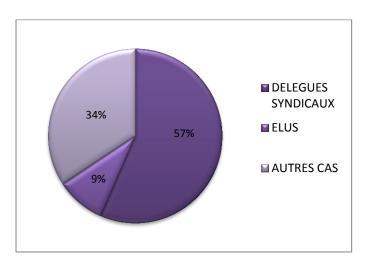
20,43 % des accords sont mis en œuvre avec une majorité des 2/3 des salarié(e)s. Les entreprises négocient directement avec leurs salarié(e)s. La CGT, avec 18.26 % des accords du département, reste le premier syndicat signataire d'accords, FO avec 16,09 % et la CFDT avec 14,35 %.

Répartition des signataires toutes entreprises confondues

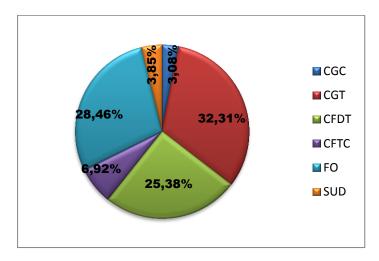


Répartition des types de signataires toutes entreprises confondues

Autres cas : employeur seul, referendum, signature à la majorité $\mbox{des } 2/3$



Répartition des syndicats signataires d'accords



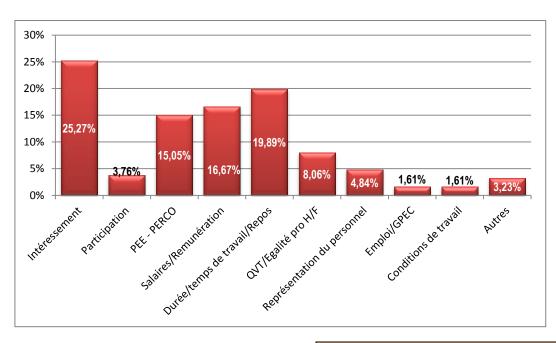
Zoom sur les organisations syndicales signataires

- ✓ La CFDT a signé 33 accords en 2018, dont 11 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- ✓ La CGT a signé 42 accords en 2018, dont 13 dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- ✓ La CFE CGC a signé 4 accords en 2018, tous dans les entreprises de plus de 50 salariés.
- ✓ FO a signé 37 accords en 2018, dont 10 dans les entreprises de moins de 50 salariés
- ✓ La CFTC a signé 9 accords en 2018, tous dans les entreprises de moins de 50 salariés
- ✓ SUD-SOLIDAIRES a signé 4 accords en 2018, dont 4 dans les entreprises de moins de 50 salariés

Répartition par thème :

L'intéressement (25,27%), la participation (3,76 %) et le PEE- PERCO (15,05 %). La négociation sur des thèmes non obligatoire est réduite.

Répartition globale des dépôts par thème



Dont:

Entreprises de + 50 salarié(e)s			
Intéressement	11	13,10%	
Participation	2	2,38%	
PEE - PERCO	10	11,90%	
Salaires/Rémunération	21	25,00%	
Durée/temps de travail/Repos	14	16,67%	
QVT/Egalité pro H/F	12	0,20%	
Représentation du personnel	7	8,33%	
Emploi/GPEC	2	2,38%	
Conditions de travail	2	2,38%	
Autres	3	3,57%	

Entreprises entre 11 et 49 salarié(e)s			
Intéressement	16	26,23%	
Participation	2	3,28%	
PEE - PERCO	10	16,39%	
Salaires/Rémunération	8	13,11%	
Durée/temps de travail/Repos	18	29,51%	
QVT/Egalité pro H/F	3	4,92%	
Représentation du personnel	2	3,28%	
Emploi/GPEC	0	0,00%	
Conditions de travail	1	1,64%	
Autres	1	1,64%	

Entreprises - 11 salarié(e)s			
Intéressement	20	48,78%	
Participation	3	7,32%	
PEE - PERCO	8	19,51%	
Salaires/Rémunération	2	4,88%	
Durée/temps de travail/Repos	5	12,20%	
QVT/Egalité pro H/F	0	0,00%	
Représentation du personnel	0	0,00%	
Emploi/GPEC	1	2,44%	
Conditions de travail	0	0,00%	
Autres	2	4,88%	

Zoom sur deux thèmes par secteur...

	Nombre total d'accords du secteur	Durée/temps de travail	QVT/Egalité professionnelle
Administration	9	7	0
Agriculture	7	3	2
Bâtiment	15	0	0
Commerce	30	4	4
Industrie	21	8	2
Santé	12	2	3
Service	21	6	0
Transports	2	0	0
Autres	9	1	1

Données qualitatives sur la négociation collective dans le Tarn-et-Garonne (source UD DIRECCTE 82 et Membres de l'Observatoire du Dialogue Social)

Dialogue social en 2018 : observatoire du dialogue social et réalité du dialogue social dans l'entreprise.

L'observatoire du dialogue social et économique créé en 2018, a permis aux syndicats et aux organisations patronales d'exposer concrètement les difficultés rencontrées pour assurer à minima l'existence d'un dialogue social dans les TPE/PME du département du Tarn et Garonne. En effet, un an après la parution les ordonnances TRAVAIL créées pour favoriser et dynamiser le dialogue social, le bilan est mitigé :

✓ **Absence de dialogue entre les syndicats et les employeurs :** le modèle de négociation historique n'est pas le mode le plus innovant ni le plus efficace. Le dialogue social entre syndicat et employeur est très difficile dans les entreprises. La défiance se renforce contrairement à ce qui était souhaité. Les membres de l'observatoire le déplorent et veulent renforcer chacun de leur côté des campagnes de sensibilisation auprès de leurs adhérents afin de changer les regards.

En 2018 seulement deux accords d'entreprises ont été novateurs et porteur d'un sujet dynamique. Or ces deux accords, qui reflètent un dialogue social souhaité dans l'entreprise, ont été signés directement auprès des salarié(e)s. Il est à souligner l'accord dans une des deux entreprises qui, dès le préambule, fixe le contexte d'un véritable dialogue, dans lequel le dialogue social a été mis en place. « il a été relevé une volonté de la part de certains salarié(e)s « ingénieurs cadres » de pouvoir aménager leur temps de travail hebdomadaire pour disposer ponctuellement de « jours de RTT », (...) soucieux de pouvoir répondre aux attentes des salarié(e)s, les cogérants ont décidé au regard de la réglementation en vigueur de proposer un accord d'entreprise (...) accord soumis à référendum. »

✓ Manque de représentativité des syndicats et peu d'engouement des salariés pour occuper des mandats au CSE:

Les syndicats qui siègent à l'Observatoire n'ont pas, au sein des entreprises, un ancrage fort, excepté dans les entreprises historiques.

Il est très difficile pour les syndicats de trouver des candidats pour les élections professionnelles. Ces difficultés sont renforcées par l'obligation de parité hommes/femmes. Ceci peut amener à des situations particulières : demander à des salarié(e)s non syndiqué(e)s d'apparaître comme « prête-noms » sur des listes. Il y a aussi la « peur de l'employeur et de représailles », mais même si dans certaines entreprises cette maxime est réelle, il apparaît que pour les salarié(e)s les syndicats ne sont plus les portes paroles des revendications.

Côté patronal, pour les employeurs de TPE/PME, ceux-ci rencontrent les même difficultés pour trouver des candidats aux postes d'IRP. Les salariés trouvent la charge trop lourde d'occuper un mandat électif au sein de l'établissement.

Tous les membres de l'observatoire s'accordent à dire que cela fait partie d'un contexte plus global sociétal qui se traduit par un désengagement citoyen et donc moins d'engagement des salariés dans des mandats électifs.

✓ L'analyse des différents accords montre que plus de la majorité d'entre eux sont des accords obligatoires. La majorité des accords concerne la participation, l'intéressement et la mise en place du CSE.

Sur la mise en place du Comité Social et Economique, en début d'année 2018, des tensions pouvaient être ressenties entre syndicats et employeurs lors des conclusions des protocoles d'accords pré-électoraux., Il était très difficile d'aller au-delà de la loi. L'analyse des protocoles d'accord préélectoraux faite par l'UD Direccte montre que les syndicats ont signé des accords sans aucune amélioration des moyens mis à disposition par l'employeur afin que les élus puissent exercer leur mandat. Les protocoles d'accord ont repris les dispositions minimales prévues par le code du travail, sans aucune avancée sociale.

Depuis, les partenaires sociaux ont chacun organisé des réunions sur ce thème pour leurs adhérents.

Ainsi, en fin d'année, une nette amélioration de ce climat de défiance a été perçue par les organisations syndicales. Par exemple, il a pu être négocié dans un établissement que les suppléants puissent participer à tour de rôle aux réunions du CSE. Dans un autre, les suppléants ne siègent pas mais ils peuvent utiliser des heures de délégations pour échanger avec leurs collègues.

✓ La commission ad hoc créée au sein de l'Observatoire du dialogue social a été saisie d'un dossier et a été confronté à des difficultés de dialogue social de base dans une association.

Elle a été saisie par le délégué syndical d'une association afin de permettre un dialogue entre les élus DS et l'employeur sur la négociation du protocole d'accord préélectoral du CSE. Les membres de la commission ont d'une seule voix permis de restaurer le dialogue, et l'employeur a concédé un report des élections pour donner du temps à la négociation de ce protocole. La commission a pu démontrer son utilité et jouer un rôle dans l'amélioration du dialogue social mais elle s'inquiète de ne pas être saisie plus souvent eu égard aux difficultés remontées par les organisations syndicales.

En conclusion, ce bilan 2018 démontre que pour 2019, il faut une mobilisation plus forte des partenaires sociaux pour faire exister un véritable dialogue social dans les entreprises.

La mobilisation de la DIRECCTE et donc des services de l'Etat depuis fin 2017 (séminaires sur les ordonnances avec les acteurs économiques et sociaux, campagne de presse, secrétariat de l'observatoire...) doit se poursuivre mais il faut que les membres de l'observatoire se saisissent pleinement du sujet et assurent une campagne de sensibilisation et de communication plus poussée en 2019.

Il faut restaurer la confiance entre syndicats et employeurs et donner une image positive du syndicalisme pour attirer des candidats afin de construire du dialogue social de qualité.

Il faut inciter et développer les accords sur l'égalité professionnelle H/F, la QPV et les conditions de travail dans les entreprises.

Même si les accords sur la durée du travail sont en net progrès, cela n'est pas suffisant .Il s'agit de démontrer aux entreprises l'intérêt qu'il y a de conclure des accords sur la modulation par exemple, et ainsi anticiper des baisses de commandes et donc d'activité.

Les nouvelles mesures, notamment sur la formation professionnelle avec le CPF, ou bien les heures défiscalisées vont obliger les entreprises à négocier, ce qui suppose de les accompagner et pour les partenaires sociaux d'être prêts.