



## La négociation collective d'entreprise en Provence-Alpes-Côte d'Azur

### 5 500 textes signés en 2012, forte hausse des accords sur l'épargne salariale

- **4109 accords collectifs** ont été conclus dans les entreprises de la région en 2012.
- Le nombre d'accords a **augmenté de 5 % en un an**.
- **Un thème** est en hausse : l'épargne salariale et en particulier les accords sur la participation.
- **Deux thèmes** sont en baisse : les salaires et le temps de travail.
- **57 % des accords** portent sur l'épargne salariale.
- **Dans les petites entreprises**, la négociation reste faible et porte presque exclusivement sur l'épargne salariale.

**E**n 2012, les entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont conclu 5 510 textes dans le cadre de la négociation collective.

Après déduction des documents unilatéraux, **4 109 accords d'entreprise** ont été recensés comme résultant d'une négociation effective.

Ce nombre est supérieur de 5 % à celui de l'année précédente, en raison principalement d'une hausse des accords sur l'épargne salariale.

L'entrée en vigueur en 2010 de nouvelles modalités de signature en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise (conclusion de certains accords par des représentants du personnel élus, en deçà de 200 salariés, ou par un salarié mandaté par un syndicat représentatif) n'a pas influé sur la quantité des accords signés. Celle-ci reste identique au nombre moyen d'accords conclus depuis 2002, hors dispositif exceptionnel. Ces modalités de signature sont d'ailleurs en forte hausse en 2012 (+ 37 %).

Les nouveaux critères de représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise institués en 2008 par le législateur semblent avoir un impact limité sur le nombre d'accords signés, les thèmes négociés et sur la propension à signer des organisations syndicales en Paca.

C'est le thème de l'épargne salariale qui fait principalement l'objet de conclusion d'accords dans l'entreprise : 57 % des accords (intéressement, participation, plans d'épargne) dont les modalités de signature sont particulières.

Principal thème hors épargne salariale, les accords salariaux, malgré une baisse de 12 % (672 accords), restent à un niveau élevé après une hausse de plus de 50 % en 2011 en raison de la loi du 28 juillet 2011 instituant la prime de partage de la valeur ajoutée obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus. Le thème du temps de travail est également en baisse avec - 7 % (501 accords) mais reste le 3<sup>ème</sup> thème de négociation.

Les accords sur l'emploi (263 accords) sont en hausse de 3,5 %.

Les nouvelles obligations de négociation des entreprises sur l'égalité professionnelle et sur la prévention de la pénibilité depuis 2011 se traduisent en 2012 par une augmentation des accords sur l'égalité professionnelle (+7,7 %, 320 accords) et une stabilité des accords sur la pénibilité (85 accords).

Le nombre d'accords sur le droit syndical est en baisse de 5,6 % (119 accords) mais reste à un niveau élevé compte tenu des enjeux de la réforme de la représentativité.

Tous thèmes inclus, 40 % des accords proviennent d'entreprises de moins de 50 salariés, 29 % d'entreprises de moins de 20 salariés, en raison des négociations sur l'épargne salariale. En dehors de ce thème spécifique, notamment sur les salaires, le temps de travail et l'emploi, 87 % des accords sont conclus dans des entreprises de 50 salariés et plus, 1/3 à partir de 300 salariés.

Dans les petites entreprises, la négociation formalisée reste faible en dehors des dispositifs pour lesquels le bénéfice d'exonérations est conditionné à la signature d'un accord.

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : 4 100 ACCORDS SIGNÉS EN 2012

## Accords signés par département (tous thèmes)

Département	Textes signés	dont accords <sup>(1)</sup>
Alpes-de-Haute-Provence	180	120
Hautes-Alpes	166	114
Alpes-Maritimes	1 186	866
Bouches-du-Rhône	2 467	1 927
Var	796	549
Vaucluse	715	533
Région Paca	5 510	4 109

(1) Accords et avenants seuls, non compris les décisions unilatérales de l'employeur.  
Source : Direccte Paca / SESE (accords d'entreprise)

Après une augmentation du nombre d'accords d'entreprise signés en 2011 en Provence-Alpes-Côte d'Azur de 11,8 %, une hausse plus modérée est enregistrée en 2012 (+ 5,4 %).

Cette vigueur de la négociation collective en Paca s'explique cette année par l'augmentation du nombre d'accords sur l'épargne salariale (+ 16,3 %) dont la part est supérieure à la moitié des accords signés (57,1 %). Bien qu'en baisse, d'autres thèmes restent à un niveau élevé (salaires, temps de travail, droit syndical).

Les modalités issues de la loi du 20 août 2008 ont pu avoir des répercussions sur la représentativité des syndicats dans l'entreprise, puisque désormais, les organisations syndicales doivent obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés au dernier tour des élections professionnelles pour être reconnues représentatives et être habilitées à négocier. De plus, cet accord doit être majoritaire [cf encadré].

Cependant, ces changements ne semblent pas avoir influé de façon sensible sur le volume des accords signés ces deux dernières années. Car d'autres dispositifs depuis 2010 permettent aux instances élues ou mandatées en l'absence de délégué syndical de négocier des accords sur presque tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif [cf encadré]. Combiné aux différentes dispositions sur les obligations de négocier et les pénalités afférentes (salaires, égalité femmes-hommes, pénibilité), le nombre d'accords hors épargne salariale, est depuis deux ans à un niveau élevé. (1882 accords en 2011 et 1763 en 2012 contre 1577 en 2010 et 1347 en 2009).

## Au niveau national



Le bilan national pour l'année 2012 a été établi sur des données non définitives compte tenu des délais de dépôt des accords par les entreprises et de leur traitement <sup>(1)</sup>.

Après exclusion, parmi les textes déposés, des documents unilatéraux ou inexploitable sur le plan statistique mais en intégrant les accords ratifiés par référendum auprès des salariés, on dénombre 50 702 accords d'entreprise. À données

comparables, sur ces résultats provisoires et y compris les accords signés par référendum, le nombre d'accords a connu une progression de l'ordre de 7,8 % en un an.

Le thème spécifique de l'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne) reste le plus présent (33 438 accords) et recouvre à lui seul plus de 51 % du total des textes déposés, tous modes de conclusion inclus.

Les accords salariaux sont en augmentation par rapport aux données comparables de 2011 (+8,9 %) : 11 408 accords en 2012 (données provisoires), soit 36 % des accords. C'est le thème qui reste le plus abordé dans l'entreprise. La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit en effet en cas de non respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires dans les entreprises dotées de délégués syndicaux des sanctions graduelles sur les allègements généraux de cotisations entraînant la conclusion d'accords toujours plus nombreux.

De même, le thème du temps de travail (7 112 accords) augmente régulièrement depuis 5 ans. Cependant en 2011 et 2012 une partie des accords comptabilisés sont des accords sur l'égalité professionnelle contenant des dispositions sur le temps de travail.

Le thème de l'emploi recouvre 2 921 accords <sup>(2)</sup>.

Les accords et plans d'actions sur l'emploi des seniors signés en 2009 pour une durée de trois ans devaient être renégo-

## Les thèmes des accords en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Thème	Nombre d'accords <sup>(1)</sup>	% <sup>(1)</sup>
Salaires et primes	672	16,4
Temps de travail	501	12,2
Emploi	263	6,4
<i>dont Emploi des salariés âgés</i>	58	1,4
Classifications	48	1,2
Institutions représentatives du personnel	119	2,9
Conditions de travail	51	1,2
Risques psychosociaux	6	0,1
Prévention de la pénibilité	85	2,1
Formation professionnelle	86	2,1
Egalité professionnelle	320	7,7
Prévoyance, couverture santé, retraites	170	4,1
Epargne salariale	2 346	57,1
<i>dont : Intéressement</i>	1 433	34,9
<i>Participation</i>	430	10,5
<i>Plans d'épargne</i>	519	12,6
Autres	680	16,5
<b>Nombre total d'accords</b>	<b>4 109</b>	

(1) Un même accord peut porter sur plusieurs thèmes.  
Source : Direccte Paca / SESE (accords d'entreprise)

ciés en 2012. Or, l'annonce du dispositif sur les contrats de génération en 2012 pour un déploiement en 2013 et une circulaire du 2 octobre 2012 ont dispensé les entreprises couvertes par un accord de branche ou d'entreprise sur l'emploi des seniors au 4 septembre 2012 de signer un nouvel accord ou plan d'action en attendant le déploiement en 2013 du dispositif sur le contrat de génération. Ainsi, sont dénombrés 409 textes sur l'emploi des seniors contre 309 l'année précédente (données provisoires), chiffres très inférieurs à ceux de 2010 (1 816 textes en données provisoires, 2 046 en données définitives).

Un thème progresse de façon significative : l'égalité professionnelle avec 5 716 accords (+ 80 %), dans le contexte de la pénalité financière instaurée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui concerne les entreprises de 50 salariés et plus non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Sur la prévention de la pénibilité, malgré la date limite du dépôt légal de ces accords portant sur ce thème pour les entreprises assujetties (cf supra) fixée au 31 décembre 2011, davantage d'accords sur ce thème ont été enregistrés en 2012 (942 textes en 2012 sur données provisoires contre 741 en 2011 sur données définitives). La complexité des diagnostics à élaborer a pu engendrer des retards dans la phase de négociation.

Le droit syndical et les institutions représentatives du personnel fait l'objet d'un nombre élevé d'accords (2 297 accords) et d'une évolution stable. La réforme des critères de représentativité syndicale et l'importance des résultats aux élections professionnelles pour chaque liste exigent une vigilance accrue qui peut passer par la négociation d'accords d'entreprise sur l'organisation des élections professionnelles.

(1) « La négociation collective en 2012 ». Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Bilans et rapports, Juin 2013. [www.travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,51/travail-emploi,900/](http://www.travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,51/travail-emploi,900/)

(2) Ce thème comprend désormais au niveau national les accords sur les travailleurs handicapés

## En Provence-Alpes-Côte d'Azur



Réalisé à une date plus récente et portant sur des données exhaustives, le bilan régional permet de recenser 5 510 textes signés dans les entreprises en 2012, dont **4 109 accords** conclus de façon paritaire entre l'employeur et les représentants des salariés (ou par référendum auprès des salariés), après déduction des documents unilatéraux.

L'augmentation de 5,4 % du nombre d'accords en 2012 est due principale-

## Par qui sont négociés les accords d'entreprise ?

Les accords d'entreprise et d'établissement sont conclus, en principe, entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise.

À partir de 2010, de nouvelles modalités ont été introduites par la loi du 20 août 2008 en cas d'absence de délégués syndical, pour les accords portant sur des mesures subordonnées à un accord collectif :

- en deçà de 200 salariés, signature par des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, à défaut délégués du personnel) ayant obtenu plus de 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles et validation par une commission paritaire de branche,
- en l'absence de représentant élu, signature par un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche et approbation par la majorité des salariés.

D'autres modalités spécifiques sont prévues pour les accords sur l'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise) : outre les délégués syndicaux, les signataires peuvent être le comité d'entreprise ou le personnel statuant à la majorité des 2/3.

ment à l'augmentation des accords sur l'épargne salariale. Si l'on exclut ce thème, représentant 57 % des accords, le nombre d'accords est en baisse (-6,3 %) tout en restant à un niveau élevé (1 763 accords).

Par ailleurs, un quart des accords sont des avenants à des textes déjà conclus antérieurement.

Après une augmentation en 2011, les constats de désaccord, clôturant des négociations n'ayant pas abouti, ont légèrement diminué : 132 constats en 2012 contre 142 en 2011. Ils restent toutefois à un niveau élevé depuis 2009, probablement en raison de l'impact de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail, conditionnant certains allègements de cotisations sociales des employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. Cette condition peut inciter des entreprises à déposer un procès-verbal de désaccord pour attester l'ouverture des négociations.

Les dénonciations d'accords par l'une des parties signataires sont également en hausse : 159 en 2012 contre 149 en 2011.

## Le principe de l'accord majoritaire

Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 ont généralisé ce principe aux différents niveaux de négociation : interprofessionnel, branche et entreprise. Depuis 2009, dans les entreprises, un accord signé avec les organisations syndicales doit être conclu dans les conditions suivantes :

- signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles,
- absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Ces dispositions se combinent avec les nouvelles règles de la représentativité des syndicats.

Les textes conclus dans les entreprises doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de l'unité territoriale de la Direccte du lieu de conclusion (dont une version électronique), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes. Des dispositions particulières sont applicables aux textes sur l'épargne salariale.

Pour en savoir plus :

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

## LES THÈMES DES ACCORDS

### Accords sur l'épargne salariale : légère baisse sur l'intéressement, augmentation sensible sur les plans d'épargne et la participation

Le nombre d'accords sur le thème de l'épargne salariale a augmenté en 2012 de 16 % (2 346 accords). Ce thème représente 57 % des accords signés en Paca.

Ces données augmentent si l'on prend en compte les textes signés par les élus des comités d'entreprise, la ratification par référendum, les décisions unilatérales de l'employeur car le thème de l'épargne salariale présente la particularité de pouvoir être validé selon des procédures particulières (cf. encadré) : **3 177 textes** signés en 2012.

Leur répartition entre les 3 principaux dispositifs de l'épargne salariale est la suivante (un texte pouvant porter sur plusieurs thèmes) :

- **Plans d'épargne salariale** (PEE, PEG, Perco) : 1 332 (+ 28 %) ;
- **Intéressement** des salariés à l'entreprise : 1 458 (- 1 %) ;

■ **Participation** des salariés aux résultats de l'entreprise (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus) : 450 (+ 69 %).

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a incité les entreprises à négocier sur la participation et les plans d'épargne d'entreprise : au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises disposant de régime de participation devaient prévoir la possibilité pour les salariés d'alimenter leur plan d'épargne d'entreprise avec les sommes issues de la participation. Ce vase communicant entre les deux thèmes a pu entraîner une hausse importante des textes sur ces deux sujets, toutefois à un rythme différent (+ 28 % pour les plans d'épargne d'entreprise, + 69 % pour la participation).

7 fois sur 10 les textes signés sur ce thème proviennent de petites entreprises de moins de 50 salariés et 44 % sont signés par la procédure spécifique du référendum auprès des salariés.

## Baisse des accords sur les salaires et sur le temps de travail

■ Le thème des **salaires et primes** a baissé de 12 % en 2012 après la forte progression l'année précédente (+ 52 %) : avec 672 accords soit 16 % du total des accords signés en Paca, ce thème reste toutefois à un niveau élevé. Le dispositif actuel de suivi statistique de la négociation d'entreprise ne permet pas de connaître le contenu détaillé de ces accords.

■ Après une progression pendant trois ans, le nombre d'accords sur le **temps de travail** est en baisse de 6,9 % : 501 accords (12,2 % du total), dont près de 60 % sur les mesures générales d'aménagement du temps de travail et 22 % sur les jours de congés ou RTT.

## Augmentation des accords sur l'emploi

Les accords sur l'**emploi** sont en hausse avec 263 accords signés (+3,5 %) dont 58 accords sur les salariés âgés, ce dernier thème étant stable par rapport à 2011 et à un niveau beaucoup plus bas que 2010 après les annonces en 2012 du déploiement du dispositif sur le contrat de génération amené à remplacer celui sur les accords seniors.

Parmi les accords sur l'emploi, ceux relatifs aux travailleurs handicapés (73 accords) sont stables contrairement à ceux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, en baisse. (18 accords contre 24 en 2011)

Syndicats signataires	Nombre d'accords signés	% des accords signés <sup>(1)</sup>	Propension à signer <sup>(2)</sup>
CGT	1047	51,0	83,4
CFDT	1024	49,9	91,1
FO	1013	49,3	90,7
CFE-CGC	565	27,5	84,1
CFTC	460	11,2	83,6
Autres	299	14,5	85,2

(1) % des accords signés par chaque syndicat (délégué syndical ou salarié mandaté) par rapport à l'ensemble des accords signés par les syndicats. Un même accord peut être signé par plusieurs organisations.  
(2) Nombre de signatures par chaque syndicat / nombre d'entreprises signataires où ce syndicat est présent (accords signés par des délégués syndicaux seuls).

Ce tableau indique la répartition des signatures entre les différents syndicats pour les accords dont l'identification des signataires est certaine, tous thèmes inclus. Ces signataires sont essentiellement les **délégués syndicaux** des entreprises, 8 accords seulement ayant été ratifiés en 2012 par la procédure du mandatement syndical (cf. encadré).

Source : Direccte Paca / SESE (accords d'entreprise)

## Autres thèmes

**L'égalité professionnelle** : la négociation sur ce thème est en légère hausse avec 320 accords enregistrés (+ 1,9 %). Depuis deux ans, le nombre d'accords a considérablement augmenté, la loi du 9 novembre 2010 obligeant les entreprises de plus de 50 salariés à signer un accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes ou un plan d'action avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 sous peine d'une pénalité. Cette obligation légale a eu un impact sur la négociation même si de nombreuses entreprises assujetties ne sont toujours pas couvertes. La loi du 26 octobre 2012 et le décret du 18 décembre 2012 ont renforcé les obligations et privilégient la négociation collective :

- faute d'accords, les entreprises doivent désormais déposer les plans d'action dans les unités territoriales de la Direccte accompagnés obligatoirement d'un procès-verbal de désaccord ;
- les accords signés à compter du 20 décembre 2012 doivent désormais contenir 3 à 4 domaines obligatoires selon l'effectif de l'entreprise avec l'obligation d'inclure le thème de la rémunération.

Parmi les 320 accords recensés, 137 sont enregistrés comme des accords généraux sur l'égalité professionnelle.

Le nombre d'accords sur la **prévoyance** et la couverture complémentaire est en légère augmentation (170 accords, +3 %).

Le **droit syndical et les institutions représentatives du personnel** : avec 119 accords, la tendance est à la baisse (-5,6 %) mais reste à un niveau relativement élevé dans le contexte de la réforme de la représentativité et de l'organisation d'élections professionnelles qui met en jeu la capacité des organisations syndicales à négocier.

Le thème de la **prévention de la pénibilité** est stable (85 accords en 2012, 86 en 2011). C'est une nouvelle obligation de

négocier depuis 2011 pour les entreprises de 50 salariés et plus dont un diagnostic établit que 50 % de ses salariés au moins sont exposés à des facteurs de risques professionnels. Elles doivent dans ce cas signer un accord sur ce thème ou à défaut être couvertes par un accord de branche (sauf pour les entreprises de 300 salariés et plus) ou un plan d'action. La date limite de dépôt des textes était fixée au 31 décembre 2011, mais le nombre similaire d'accords déposés en 2012 et 2011 montre que de nombreux accords ont été signés tardivement du fait de la complexité des diagnostics à réaliser et déposés de ce fait après la date limite de dépôt légal.

86 accords portent sur la **formation professionnelle**, niveau qui reste élevé malgré une baisse de 10 % après la forte hausse en 2011 (+ 75 accords pour un total de 95 accords).

Le thème des **classifications** augmente de 71 % (48 accords) tout en restant minoritaire, ce sujet étant traité principalement dans le cadre des négociations nationales de branche.

## Les syndicats signataires

Le nombre de signatures est en hausse pour tous les syndicats sauf pour la CFTC. Comme les années précédentes, la CGT est en tête par le nombre d'accords signés dans la région. La CFDT devance légèrement FO, la CFE-CGC et la CFTC restent moins présentes parmi les signataires.

L'évolution à la baisse des signatures de la CFTC peut s'expliquer par la perte de représentativité de cette organisation syndicale dans certaines entreprises suite aux élections professionnelles, ce qui la prive de sa capacité à négocier.

Les autres syndicats, non représentatifs au niveau national, peuvent ratifier un accord à condition d'avoir fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise concernée.

■ Lorsqu'un accord est signé dans une entreprise, **le refus de sa ratification par un syndicat présent est rare** : dans plus de 8 cas sur 10, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC et les autres syndicats signent l'accord et davantage pour FO et la CFDT qui signent dans plus de 9 cas sur 10. L'évolution de cette propension à signer diffère selon les syndicats : quasi stable pour la CGT, elle baisse pour la CFTC de près de 5 points et pour la CFE-CGC de 2 points et augmente pour la CFDT de 3,5 points, pour FO de 1,5 point et pour les autres syndicats de 2,5 points. Aucun cas d'opposition d'un syndicat majoritaire à un accord signé par des syndicats minoritaires n'a été recensé dans la région en 2012.

■ Malgré une majorité d'accords sur l'épargne salariale dont les modalités de ratification sont particulières, la signature par les délégués syndicaux, qui est le mode de conclusion prévu par le droit commun de la négociation collective, est la plus fréquente : 50 % des accords. La ratification par les salariés à la majorité des 2/3, concernant les accords sur l'épargne salariale, représente cependant 1/3 des accords (33,6 %).

■ Réservée précédemment à l'épargne salariale et aux entreprises couvertes par un accord de branche sur ce point, la signature par le comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel est étendue depuis 2010 aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical et pour certains thèmes. Ce mode de signature est en forte hausse (+ 37 %) et a concerné plus de 16 % des accords contre moins de 13 % en 2011, tous thèmes inclus.

## Taille et secteur des entreprises signataires

**Dans les petites entreprises, la négociation formalisée est rare, hors épargne salariale**

Plus de 40 % des entreprises signataires dans la région ont un effectif inférieur à 50 salariés, 29 % ont moins de 20 salariés. Dans ces petites entreprises, plus de 9 négociations sur 10 portent sur l'épargne salariale.

En dehors de l'épargne salariale, 85 % des accords proviennent d'entreprises de 50 salariés et plus, les 2/3 d'entreprises de 100 salariés et plus.

Dans les petites entreprises, la négocia-

## Taille des entreprises signataires (accords tous thèmes)

Effectif	Nombre d'accords	%
1 à 19	1 177	28,6
20 à 49	476	11,6
50 et plus	2 456	59,8
<b>Total</b>	<b>4 109</b>	<b>100</b>

Source : Direccte Paca / SESE (accords d'entreprise)

## Secteur d'activité des entreprises (accords tous thèmes)

Secteur	Nombre d'accords	%
Agriculture	26	0,6
Industrie	736	17,9
Construction	310	7,6
Tertiaire	3 037	73,9
<b>Total</b>	<b>4 109</b>	<b>100</b>

Source : Direccte Paca / SESE (accords d'entreprise)


tion formalisée reste exceptionnelle. Elle porte essentiellement sur des mesures pour lesquelles des exonérations fiscales ou sociales sont conditionnées à la signature d'un accord, sans générer une pratique pérenne de la négociation.

En dehors de ces dispositifs spécifiques, la négociation collective reste concentrée dans les entreprises de 50 salariés et plus, et particulièrement à partir de 100 salariés.

**Secteurs d'activité : le tertiaire nettement majoritaire, l'industrie surreprésentée**

Près des trois quarts des accords proviennent du secteur **tertiaire**, conformément à la structure économique de la région. Néanmoins, le secteur industriel concentre près de 18 % des accords alors qu'elle ne représente que 10 % des emplois et 9 % de la valeur ajoutée régionale.

David Munoz  
Service ESE



### Théma n° 36 Décembre 2013

Analyse qualitative d'accords et de plans d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes signés dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Pour consulter cette publication en ligne :  
[www.paca.direccte.gouv.fr/-les-publications-.html](http://www.paca.direccte.gouv.fr/-les-publications-.html)



**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur**  
23/25, rue Borde - 13285 Marseille cedex 08  
Tél. 04 86 67 34 01 - Fax. 04 86 67 32 02

[www.paca.direccte.gouv.fr](http://www.paca.direccte.gouv.fr)

Directeur de la publication : Patrice Russac - Chef de service : Rémi Belle - Rédaction : David Munoz

Réalisation : Service Études, Statistiques et Évaluation

Services d'information du public : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) et [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)

Dépôt légal : décembre 2013 - ISSN : 1632-2762 - Conception : 1 égal 2 - [www.1egal2.com](http://www.1egal2.com) - 04 91 29 90 55