

# LES ACCORDS D'ENTREPRISES EN CORSE

Agence de Développement Économique de la Corse  
Immeuble Le Régent, 1 Av. Eugène Macchini 20000 Ajaccio  
<https://www.adec.corsica>

et

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)  
2 chemin de Loretto- CS 10332, 20180 Ajaccio cedex 1  
<https://corse.dreets.gouv.fr>

## I. Eléments de définitions en première partie (DREETS)

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social « inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ». Par extension, il renvoie aux relations professionnelles institutionnelles ou informelles au sein des entreprises et des branches professionnelles comme lieux de négociation, d'expression et de confrontation.

Ainsi, la négociation collective est un droit fondamental enraciné dans nos institutions. La négociation collective d'entreprise joue un rôle essentiel notamment dans la régulation de l'activité du travail au sens large. Elle détermine au niveau de l'entreprise des règles et normes qui s'appliquent à tout ou partie des salariés de l'entreprise. Son cadre légal est en évolution permanente.



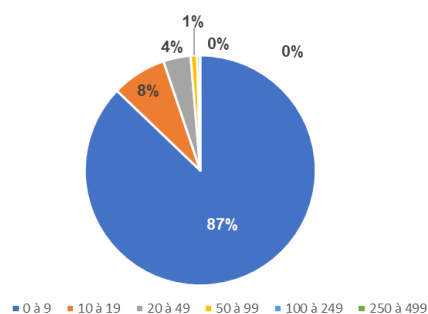
Le dialogue social est un élément de la performance économique de l'entreprise. Il contribue à la qualité de vie au travail et à l'implication de chacun.

La période de la pandémie Covid 19 a mis en exergue des questions de fond sur le Travail : sa place, son sens, sa reconnaissance. Ces questions renvoient aussi à des transformations du Travail lui-même, au sein de chaque organisation, dans le contexte socio-économique actuel, à la fois exigeant, en évolution et de plus en plus incertain, avec de forts enjeux d'adaptation du Travail aux transitions organisationnelles, sociétales et environnementales. Ces questions s'inscrivent aussi dans un contexte de fortes attentes pour progresser en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : qu'il s'agisse de rémunération, d'accès à la diversité des métiers, de santé au travail, de parcours professionnels, de temps de travail ou d'articulation des temps professionnels et de vie.

## II. Repères socio-économiques : Les spécificités de la Corse (Corsica Statistica)

Le tissu entrepreneurial insulaire est caractérisé par la prédominance de très petites entreprises. En effet, près de 90 % des établissements du secteur privé embauchent moins de 10 salariés. Ce qui implique qu'ils n'atteignent pas le seuil légal pour la formation d'un CSE (Comité Social et Économique), la désignation de délégués syndicaux et la tenue de négociations collectives. De cette façon, le dialogue se fait la plupart du temps sans intermédiaire et souvent de façon informelle.

Répartition des établissements employeurs par tranche d'effectifs en 2021



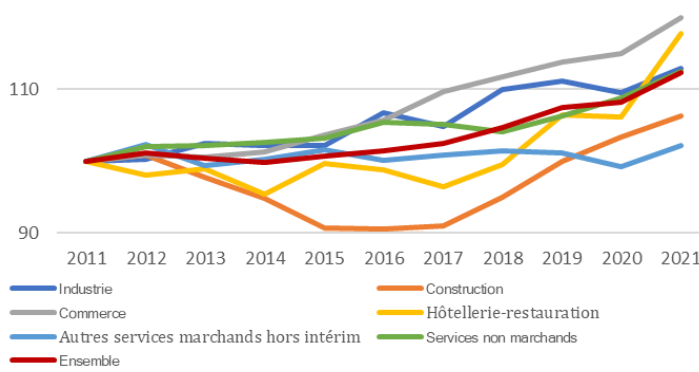
Source : ACOSS – URSSAF – Traitement CorsiStat  
Champ : établissements employeurs du secteur privé hors Intérim

Par ailleurs, au 31 décembre 2021, le secteur privé comptabilise 13 400 établissements employeurs (cotisants à l'URSSAF) réunissant près de 78 600 salariés. Avec une progression de 10 % sur 5 ans et de 4 % entre 2020 et 2021, l'évolution de l'emploi est dynamique sur le long terme et cela impacte dans l'ensemble de l'économie malgré un ralentissement en 2020 voir un recul dans certains secteurs d'activité. C'est le cas notamment de l'Industrie (-1,5 % entre 2019 et 2020).

La dynamique entrepreneuriale est manifeste. En 2022, 6 200 nouvelles entités ont vu le jour, soit une hausse de 6,4 % sur un an. Cette progression est toutefois imputable uniquement aux créations d'entreprises sous le régime de micro-entrepreneur qui représente une part de 60 % de ces immatriculations et progresse de 17 % sur la période. Elle est portée plus particulièrement par les secteurs de la Construction (+7,9%) et des « autres services » (+12,3).

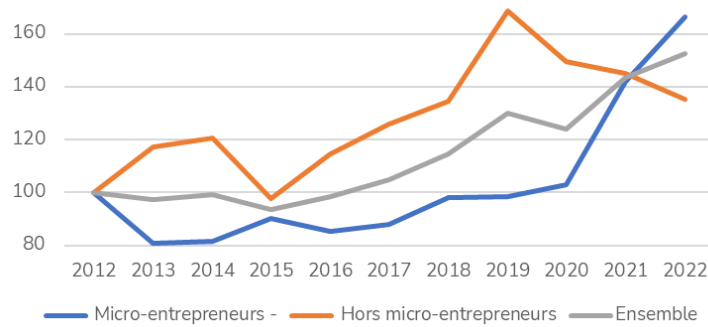
Par ailleurs, les recrutements approchés par les intentions d'embauche excèdent de 10 % leur niveau d'avant-crise. Pour autant, bien que les créations d'emploi soient bien orientées, les conditions d'emploi sont précaires. Cette situation intimement liée à une saisonnalité marquée sur l'île, implique une part de CDD élevée. À noter ainsi que 80 % des intentions d'embauche sont des CDD dont 31% d'une durée inférieure à un mois. De même, la part des emplois à caractère saisonnier est significative puisqu'elle s'établit à 57% des besoins en main d'œuvre en 2022. Enfin, l'emploi intérimaire a bondi de 15,7% contre 2,9% sur le plan national. Dans ces conditions, il est difficile pour un salarié de s'intégrer dans une entreprise et de faire preuve d'implication dans les décisions et les accords collectifs.

### Évolution de l'effectif salarié du secteur privé



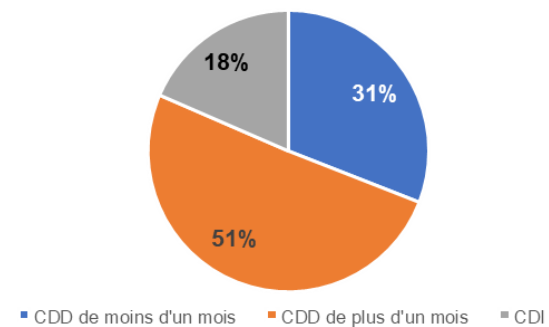
Source : ACOSS – URSSAF – Traitement CorsiStat  
Champ : établissements employeurs du secteur privé hors Intérim

### Évolution du nombre de créations d'entreprises en Corse (données CVS)



Source : Insee, REE – Traitement CorsiStat  
Champ : Activités marchandes hors agriculture

### Répartition des intentions d'embauche par type de contrat au 3e trimestre 2022



Source : ACOSS – URSSAF – Traitement CorsiStat

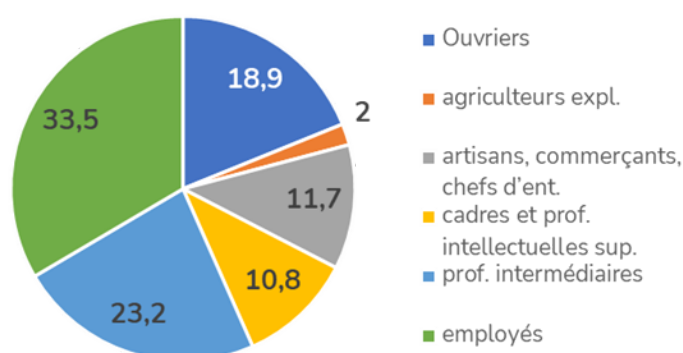
Dans le dialogue social, l'un des aspects importants est la reconnaissance du travail accompli et la revalorisation salariale. Or, la Corse est la région de France métropolitaine où les salaires sont les plus bas malgré une hausse annuelle de 4,2 %. Ainsi, avec un salaire moyen par tête brut de 2 430 € au 4ème trimestre 2022, la Corse affiche un écart de 509 € avec la métropole. Cette situation est liée à la structure du tissu entrepreneurial insulaire au sein duquel la part d'employés est supérieure (33% contre 27% à l'échelle nationale) et parallèlement, la proportion de cadres est moindre (11% contre 19%). De plus, le secteur industriel est moins présent en région. Or, il s'agit du secteur qui offre généralement la meilleure rémunération. Au 4ème trimestre 2022, un différentiel de 330 € au-delà de la moyenne de salaire régionale est constaté dans ce secteur.

Salaire Moyen par tête au 4e trimestre 2022

Région	SMPT mensuel CVS	GA
Corse	2 430 €	+4,2%
France de Province	2 642 €	+4,8%
France métropolitaine	2 939 €	+4,9%
France	2 931 €	+4,9%

Source : Acooss-Urssaf – Traitement CorsiStat

Répartition de l'emploi par CSP en 2019 (%)



Cette situation est d'autant plus préoccupante que 2022 est l'année de l'inflation. Sachant que les prix sont réputés pour être déjà plus élevés en Corse.

La dernière enquête de comparaison spatiale des prix (2015) en Corse réalisée par l'Insee faisait état d'un différentiel de 3,6% entre les prix pratiqués en Corse et ceux de province au détriment du consommateur insulaire. Des disparités étaient cependant constatées selon les postes de dépense. Notamment, celui des biens et services liés à la personne apparaissait plus cher en Corse ainsi que celui de l'alimentaire (+8,7%) sachant que ce dernier représente environ 15% des dépenses des ménages. En 2022, les prix s'envolent. L'inflation à un an de l'offre dans la grande distribution atteint +9,6 % en fin d'année selon NielsenIQ. Cette situation de bas salaire cumulé à des conditions d'emploi précaires dans un contexte inflationniste contribue à une paupérisation de la population insulaire qui affiche déjà le taux de pauvreté le plus élevé de France (18,3%, source : Insee, 2020).

### III. Les accords d'entreprises : le cas particulier de la Corse (DREETS)

	Toutes entreprises	Dont entreprises de moins de 50 salariés
<b>Accords</b>	<b>237</b>	<b>112</b>
Accords	198	92
Avenants	39	20
<b>Autres textes</b>	<b>77</b>	<b>51</b>
dont :		
Plans d'action et décisions unilatérales de l'employeur	59	42
Dénonciations d'un accord	6	5
Désaccords (procès verbal)	8	3
Adhésions	1	1
<b>Total des textes déposés</b>	<b>314</b>	<b>163</b>

Note : le chiffre provisoire comptabilise les textes signés et déposés l'année N, tandis que le chiffre définitif inclut les textes déposés l'année suivante, voir précisions méthodologiques en annexe.

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets - Sese

Sese

\* 2022 données provisoires

En 2022, en Corse, 314 textes ont été déposés. Les accords et avenants représentent 75% des textes déposés. Environ la moitié des accords ont été signés dans des entreprises de moins de 50 salariés. Sans surprise, les plus grandes entreprises ont une plus forte propension à conclure des accords ou autres textes que les plus petites.

La négociation collective est le moyen essentiel par lequel les employeurs et leurs organisations, ainsi que les syndicats, peuvent établir des relations / conditions de travail constructives et des niveaux de rémunérations équitables. Le champ du dialogue social s'ouvre vers de nombreux objets : égalité professionnelle, télétravail, mobilités et transitions professionnelles, attractivité des emplois et de entreprises, transition écologique, qualité de vie et des conditions de travail, impacts des technologies numériques sur les emplois et le travail...

#### QUE DIT LA LOI :



La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises où un délégué syndical est présent (en général les entreprises d'au moins 50 salariés) mais le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes des relations collectives de travail : salaires, temps de travail, conditions d'emploi et de travail, formation, garanties sociales...

Toutefois, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à certaines dispositions définies par la loi ou par un accord de branche (notamment en matière de salaires minima hiérarchiques, période d'essai, CDD, intérim, contrat de chantier, temps partiel).

La loi incite aussi les partenaires sociaux à préciser ensemble le calendrier et les modalités de ces négociations.

Les ordonnances portant sur le renforcement du dialogue social ont réformé en profondeur notre droit du travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations professionnelles l'ordre conventionnel construit par les partenaires sociaux. L'élargissement des modalités de négociation en entreprise et la recombinaison de l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise confirment la priorité donnée au dialogue social. La négociation collective est désormais accessible à l'ensemble des entreprises, y compris les plus petites, à travers notamment la possibilité nouvelle pour les très petites entreprises de consulter directement leurs salariés. Par ailleurs, le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social est également réaffirmé à travers sa primauté dans treize domaines. Enfin, les ordonnances permettent également aux partenaires sociaux, d'entreprise et de branche, de définir leur agenda social, en organisant et priorisant par accord collectif les thèmes de négociation.

## Les principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés	
	2022 provisoire	Répartition	2022 provisoire	Répartition
Épargne salariale	96	28%	70	45%
Salaires / rémunérations	104	31%	42	27%
Durée du travail / repos	57	17%	24	15%
Egalité professionnelle femmes-hommes	20	6%	5	3%
Droit syndical et représentation du personnel	15	4%	3	2%
Emploi / GPEC	8	2%	3	2%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	17	5%	2	1%
Conditions de travail	11	3%	3	2%
Dont télétravail	6	2%	2	1%
Accords d'activité partielle de longue durée	4	1%	4	3%
Formation professionnelle	6	2%	1	1%
Classification	3	1%	1	1%

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

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement DreetS - Sese

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2022

NB : Un accord peut concerner plusieurs thématiques. Ici, toutes les thématiques sont prises en compte c'est pourquoi leurs nombres est supérieur au nombre d'accords.

En 2022, en Corse, les salaires et rémunérations restent les thèmes les plus fréquemment abordés dans les négociations. Ils représentent 31% des thèmes abordés dans les accords signés (contre 18% au niveau national). L'épargne salariale se hisse à la seconde place avec 28% des thématiques abordées (contre 38% au niveau national). Ainsi, en Corse 59% des thématiques relèvent des salaires ou de l'épargne salariale contre 56% au niveau national. Le troisième thème est celui de la durée du travail (17% comme au niveau national).

Le sujet des conditions de travail, dont du télétravail ou des chartes numériques et droit à la déconnexion, est traité dans 3% des situations, contre 6% au niveau national.

Selon la taille des entreprises l'ordre des thématiques diffère. En effet, le thème de l'épargne salariale est nettement plus fréquent dans les entreprises de moins de 50 salariés (45%). La seconde thématique qui revient le plus fréquemment dans les accords est le salaires/rémunération (27%).



### DEFINITION :

l'épargne salariale est un ensemble de dispositifs visant à associer les salariés aux résultats de leur entreprise. Il constitue un élément de motivation supplémentaire et une capacité pour les entreprises à développer leurs investissements. La suppression du forfait social est instaurée depuis le 1er janvier 2019 pour les entreprises de moins de 250 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement, et pour les entreprises de moins de 50 salariés sur l'ensemble des sommes versées au titre de la participation.



### QUE DIT LA LOI :

Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, est obligatoire tous les 4 ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un membre de la délégation élue du personnel au CSE, généralement d'un effectif supérieur à 50 salariés (Articles L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-15 et L. 2242-16 du Code du Travail).

A contrario, le sujet lui aussi obligatoire de 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 et des conditions de travail, reste un sujet faiblement traité (Articles L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-17 à L. 2242-16 du Code du travail).



## Les accords selon leur mode de conclusion

	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50 salariés		Toutes entreprises France entière
	2022 provisoire	Répartition	2022 provisoire	Répartition	Répartition
Accords signés par des délégués syndicaux	117	63%	15	21%	72%
Accords signés par des salariés ou élus mandatés	16	9%	9	12%	8%
Accords signés par des élus non mandatés	3	2%	-	0%	10%
Accords par Ratification au 2/3	50	27%	49	67%	10%
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets-Sese

Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale, base provisoire 2022

La somme des accords ne correspond pas forcément au total en raison des modes de conclusion indéterminés

Hors accords traitant exclusivement d'épargne salariale, dont le mode de conclusion diffère, les accords sont moins souvent signés par les délégués syndicaux qu'au niveau national. En effet, en Corse 63% des accords ont été signés par les délégués syndicaux contre 72% au niveau national.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la signature des accords par ratification au 2/3 est nettement plus fréquente. Elle représente 67% des accords signés, alors que signature via les délégués syndicaux ne représente que 21% des accords.

### PRECISION SUR LES MODES DE CONCLUSION :



Une négociation peut être engagée à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, pour déterminer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation au sein de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés dépourvues de comité social et économique (CSE), et en l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord ; ce texte devra être approuvé par les 2/3 du personnel consulté par référendum pour être valable ; la forte représentation des entreprises de moins de 11 salariés sur le territoire Corse ainsi que la plus faible implantation de délégués syndicaux au sein des entreprises expliquent la forte proportion d'accords conclus selon cette méthode.

## Les accords par secteurs d'activité

Nomenclature NAF 21 postes	Toutes entreprises		Dont entreprises de moins de 50	
	2022 provisoire	Répartition	2022 provisoire	Répartition
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	47	25%	22	30%
Santé humaine et action sociale	24	13%	2	3%
Transports et entreposage	33	18%	11	15%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14	8%	14	19%
Construction	14	8%	6	8%
Activités financières et d'assurance	11	6%	6	8%

Sources : Dares, Base statistique des accords, traitement Dreets - Sese; Insee, Flores 2020 pour les effectifs salariés

En Corse, en 2022, 3 secteurs concentrent 56 % des accords signés dans les entreprises (commerce, transport et entreposage, santé humaine/action sociale). Ces secteurs représentent 27% des salariés du secteur privé de la région. Les accords sont fréquents dans le transport puisque 18 % des accords y sont signés alors qu'il ne regroupe que 3% des effectifs du privé. A l'inverse la construction regroupe 14% des effectifs mais uniquement 8% des accords.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la part du commerce reste élevée avec 30% des accords signés. En revanche, ce sont les activités spécialisées, scientifiques et techniques (19%) et le transport-entreposage (15%) qui arrivent respectivement en deuxième et troisième position.

## Le Comité sociale et économique

A défaut d'accord, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise.

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de 11 salariés et plus. En Corse, sur en 2023, 1 537 entreprises sont assujetties. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Force est de constater que depuis 2019, 715 entreprises, soit un peu moins de la moitié des entreprises assujetties, ont organisé une élection du CSE.

Une fois l'élection réalisée, les résultats sont proclamés et un procès-verbal est rédigé.

Néanmoins, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections CSE ou lorsque le quorum n'a pas atteint, un procès-verbal de carence est établi et transmis à l'administration dans les 15 jours.

En Corse, la moitié des élections organisées depuis 2019 se sont conclues sur une situation de carence.

	Nombre d'entreprises assujetties	d'entreprises ayant organisé l'élection du CSE depuis 2019	Taux de couverture en %	Nombre de PV de carence sur ces élections	Taux de carence sur ces élections en %
De 11 à 49 salariés	1380	574	41,6	356	62,0
De 50 ou plus	157	141	89,8	17	12,1

Cette publication a été réalisée en partenariat entre la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Corse et l'Agence de Développement Économique de la Corse (ADEC). Elle a mobilisé les statisticiens de Corsica Statistica : [Lena Serdjanian](mailto:lana.serdjanian@adec.corsica) mail : [lana.serdjanian@adec.corsica](mailto:lana.serdjanian@adec.corsica) et de la DREETS : Valérie Torre et Aude Genovese mail : [DREETS-CORSE.Statistiques@dreets.gouv.fr](mailto:DREETS-CORSE.Statistiques@dreets.gouv.fr)