

La négociation collective en Guadeloupe et à Saint-Martin: une activité conventionnelle plus importante dans les entreprises de moins de 50 salariés

DIECCTE DE
GUADELOUPE,
SERVICE ETUDES,
STATISTIQUE,
EVALUATION (SESE)

FÉVRIER 2020

Principaux résultats :

270 textes sont déposés à la Dieccte chaque année en moyenne

Les accords constituent l'essentiel des textes déposés à la Dieccte

Il s'agit dans l'immense majorité des cas d'accords initiaux

75 % des textes concernent les secteurs du commerce et des services

Les délégués syndicaux et les élus du personnel visent les 3/4 des textes déposés.

46% des délégués syndicaux proviennent des syndicats locaux

Salaires et primes
salaire
(Intéressement, participation et plans d'épargne) sont les thèmes majoritaires

En 2018, 268 textes ont été signés par les entreprises de Guadeloupe et à Saint-Martin à la Dieccte. Il s'agit principalement d'accords d'entreprise et d'avenants, visés pour les 3/4 d'entre eux par les délégués syndicaux et dans quelques cas par les élus du personnel. 44 textes ont été ratifiés par référendum à la majorité des 2/3 du personnel. Les décisions prises unilatéralement par l'employeur et les plans d'action, ne relevant pas directement de la négociation collective mais impactant également les garanties collectives, sont moins fréquentes en Guadeloupe et à Saint-Martin qu'ailleurs. En 2018, le plus grand nombre des textes est signé dans les entreprises de moins de 50 salariés. Les entreprises de moins de 10 salariés, les plus nombreuses, et celles de 300 ou plus sont peu représentées pour les textes déposés. En revanche, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, l'activité conventionnelle est très soutenue. Compte tenu de la structure productive locale (une économie essentiellement tertiaire), plus des 3/4 des textes sont signés dans le commerce, incluant la réparation automobile et de motocycles et les services. Pour les seuls services, plus de la moitié des textes y sont signés. Le premier thème abordé pour les textes déposés concerne le sujet des salaires et des primes. L'épargne salariale vient en second. Temps de travail (durée, aménagement...), droit syndical, représentation du personnel et conditions de travail suivent.

L'activité conventionnelle regroupe en moyenne 270 textes déposés depuis une dizaine d'année

L'activité conventionnelle est validée par signature, adoptée par référendum ou décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de Guadeloupe et à Saint-Martin. Les textes ont ensuite été enregistrés à la Dieccte de Guadeloupe. Entre 2006 et 2018, il y en a eu en moyenne 270 textes signés par an, principalement des accords d'entreprise et des avenants (plus de 91%). Les trois quarts des textes sont des accords initiaux. Les autres types de textes (désaccords, dénonciations, adhésions) font aussi l'objet d'un dépôt obligatoire mais sont plus rares. Les procès-

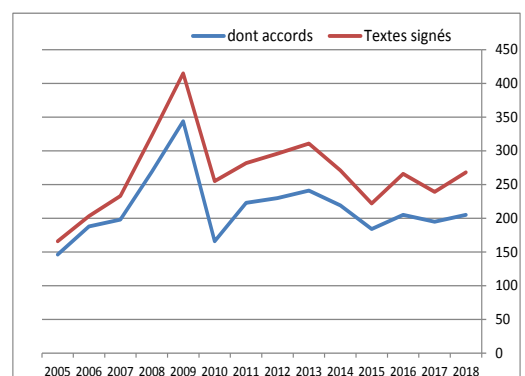
verbaux de désaccord (une dizaine par an en moyenne sur dix ans) signifient que la négociation annuelle obligatoire n'a pas conduit à un accord. Les dénonciations d'accord entraînent la fin d'application d'un texte (deux en moyenne par an). Les adhésions à un accord, de branche par exemple, sont exceptionnelles (de zéro à trois cas par an ces dernières années).

Les évolutions annuelles doivent être interprétées avec précaution notamment en raison d'un cadre juridique changeant (voir encadré page 5)

Les textes déposés sont principalement des accords

Types de textes	2018	2017	2016
Accord total	234	216	238
Accord initial	205	195	205
Avenant	29	21	33
Autres textes	34	23	28
Décision unilatérale et plan d'action	12	12	6
Dénonciation d'un accord	7	3	4
Désaccord	12	7	13
Adhésion à un accord	2	1	3
Renouvellement tacite	0	0	2
Autres	1	0	0
Total	268	239	266

Source Dares, base des accords d'entreprise

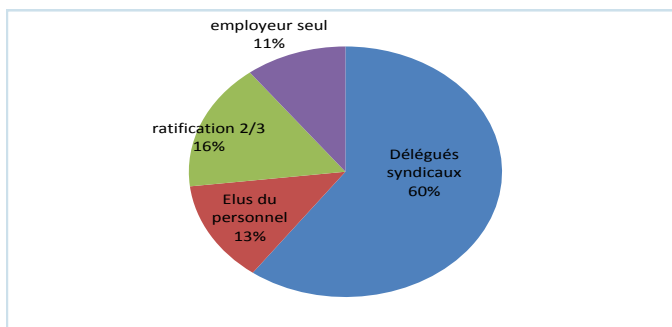


Source Dares, base des accords d'entreprise

Les décisions unilatérales de l'employeur sont plus rares

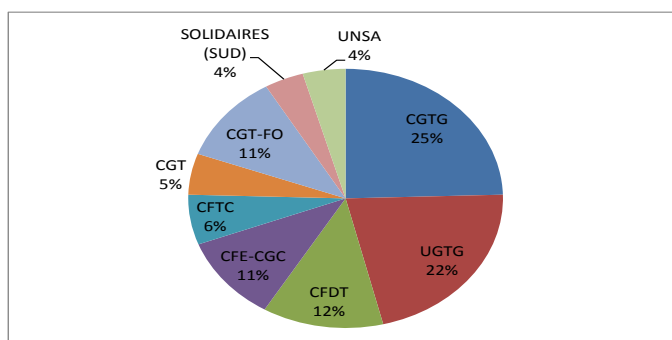
En 2018, 268 textes ont été signés en Guadeloupe et à Saint-Martin contre 239 en 2017 et 266 en 2016. Ces chiffres demeurent proches de la moyenne sur 10 ans (270 textes). 60% des textes ont été ratifiés par les délégués syndicaux. Les syndicats locaux représentent 46% des signataires. Au niveau national, les textes sont signés par 52% des délégués syndicaux. Plus modérément, 44 des textes ont été ratifiés par référendum à la majorité des 2/3. Des textes sont signés par les élus du personnel lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise et regroupent 13% des signataires. Deux autres types de textes existent sans résulter de négociation. Il s'agit des décisions prises unilatéralement par l'employeur et les plans d'action. Les décisions unilatérales de l'employeur sont moins fréquentes en Guadeloupe et à Saint-Martin (7% des textes en moyenne ces dix dernières années) et moins qu'en moyenne nationale (15% en moyenne). Elles traitent principalement de salaire et rémunération et d'épargne salariale. Les plans d'action rédigés par l'employeur portent sur des textes relatifs à l'égalité professionnelle et l'emploi (GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). En France entière, l'égalité professionnelle fait partie des thèmes le plus souvent rencontrés pour les plans d'action. 88 261 textes ont été signés en 2018 au niveau national. Les accords et avenants y représentent les 3/4 des textes. Il y a en proportion moins d'accords initiaux (55%) qu'en Guadeloupe mais plus d'avenants (22%) au niveau national. Il y a aussi relativement plus de décisions unilatérales de l'employeur (13%), de dénonciations d'accords (3%) et d'adhésions à un accord (2%). Ces deux dernières modalités sont marginales localement.

Répartition des textes par signataire



Source Dares, base des accords d'entreprise

Répartitions des textes par syndicat signataire



Source Dares, base des accords d'entreprise

Epargne salariale et salaire sont les thèmes plus abordés dans les accords

Les textes déposés en Guadeloupe et à Saint-Martin abordent toutes les thématiques couvrant la négociation collective. Chaque texte peut aborder en son sein plusieurs thématiques différentes. Le nombre de thèmes abordés est donc supérieur au nombre de textes déposés. L'examen des thématiques abordées révèle quelques grandes tendances. En 2018, 34% des textes déposés abordent les sujets des salaires et des primes. L'épargne salariale vient en second, prise en compte dans 21 % des textes déposés. Temps de travail (durée, aménagement...), égalité professionnelle, droit syndical, représentation du personnel et conditions de travail suivent. Sur une plus longue période (10 ans), les thématiques salaires et des primes puis épargne salariale se taillent toujours la part du lion concernant les textes déposés. Près de 35% pour les premières, 20% pour l'épargne salariale. Les sujets conditions de travail et emploi sont évoqués dans 8 % des textes chacun. Les sujets temps de travail et droit syndical apparaissent l'un comme l'autre dans un peu plus de 6 % des textes

En 2018, 86 accords sur les 234 signés portaient sur l'épargne salariale. En 2016, l'accroissement de l'activité conventionnelle était caractérisé en partie par la hausse de l'épargne salariale. Cela s'explique probablement par les effets de la loi du 6 août 2015 dont l'une des dispositions permet aux entreprises de moins de 50 salariés, qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale, de bénéficier d'un forfait social réduit (8% au lieu de 20%) pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Le thème salaire et rémunération figure en seconde position parmi les accords.

Principaux thèmes parmi l'ensemble des textes	2018	2017	2016
Salaires et primes	169	157	193
Epargne salariale (intéressement, participation, PEE, ...)	102	90	108
Emploi (gestion des âges, restructurations, PSE, ...)	15	27	17
Egalité professionnelles Hommes-Femmes	42	26	26
Temps de travail (durée, aménagement, ...)	59	38	43
Formation professionnelle	6	6	6
Conditions de travail (dont pénibilité, ...)	16	9	13
Droit syndical, représentation du personnel	35	29	15
protection sociale	13	17	30
Classifications	16	10	8
Nouvelles technologies numériques	10	0	0
Autres thèmes	8	3	6

Source Dares, base des accords d'entreprise

Thématiques abordées dans les accords	2018	2017	2016
Epargne salariale	86	83	104
Salaire / rémunération	85	79	90
Durée du travail / repos	38	28	26
Egalité professionnelle F/H	16	13	10
Droit syndical et représentation du personnel	29	26	17
Emploi / GPEC	14	20	16
Conditions de travail	13	10	10
Protection sociale complémentaire	8	13	16
Autres	33	18	22

Source Dares, base des accords d'entreprise

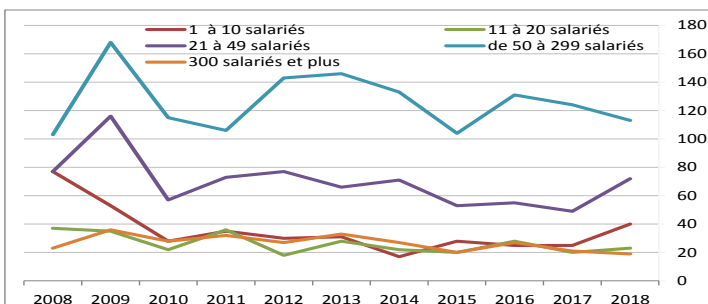
Note : le nombre total de thèmes abordés est supérieur au nombre d'accords déposés car un accord peut concerner plusieurs thèmes
La thématique "autres" regroupe la formation professionnelle, les classifications et les autres thèmes

Plus de la moitié des textes est signée dans le secteur des services

Neuf textes sur dix déposés émanent du niveau de l'entreprise. Le solde concerne presque exclusivement les groupes (groupe, groupement d'entreprises et groupe inter-entreprises). Le nombre de textes déposés au niveau de l'établissement est marginal. Compte tenu de la structure productive locale (une économie essentiellement tertiaire), 22% des textes sont signés dans le commerce, incluant la réparation automobile et de motocycles (commerce alimentaire) puis 12% dans les activités financières et d'assurance (principalement les banques). Pour les seuls services, plus de la moitié des textes y est signée. L'industrie a enregistré 32 textes en 2018. La construction vient ensuite avec 19 textes. Les proportions sont assez similaires pour les années précédentes. La Guadeloupe se caractérise aussi par une présence forte d'entreprises de petite taille en effectif salarié, souvent mono-établissement (implantées sur un site unique) et mono-régionale (n'ayant pas d'activité hors Guadeloupe). Le niveau d'appartenance à des groupes est faible aussi. Les plus petites entreprises (moins de 10 salariés) déposent peu de textes (15% en 2018). 85% des textes sont ainsi issus d'entreprises de 10 salariés et plus. Le plus grand nombre de textes est déposé dans les entreprises de 50 à 300 salariés (42%). Les entreprises de moins de 50 salariés, les plus nombreuses en Guadeloupe, concentrent généralement un peu moins de la moitié des textes (Au niveau national, les entreprises de moins de 50 salariés

représentent 36% des textes). Pour celles-ci, les services présentent la part la plus importante en 2018 (48%), suivis par le commerce (27%). L'industrie (15%), la construction et l'agriculture sont peu représentées. Il y a moins de textes signés dans les entreprises de 100 salariés ou plus (30%) et relativement peu parmi les plus grandes, de 300 salariés et plus (7%). Pour celles-ci, de 300 salariés ou plus, les textes déposés concernent quasi-exclusivement les services, et plus particulièrement les « activités financières et d'assurances ». Pour celles intermédiaires, entre 50 et moins de 300 salariés, 63% appartiennent aux services. Le reste se répartissant entre le commerce (17%) la construction (11%) et l'industrie (9%).

Les textes sont signés principalement dans les entreprises de 50 à 299 salariés



Source Dares, base des accords d'entreprise

Intéressement et participation, piliers de l'épargne salariale

L'épargne salariale a été abordée 102 fois parmi les textes déposés en Guadeloupe en 2018, 90 fois en 2017. Cette thématique regroupe l'intéressement, la participation, les plans d'épargne entreprise et retraite.....). 7 fois sur 10, quand on parle d'épargne salariale en Guadeloupe, il s'agit en fait de textes ayant trait à l'intéressement et à la participation. Les plans d'épargne, entreprise (PEE), plan d'épargne de groupe (PEG), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou collectif interentreprises (PERCOI) sont peu fréquents parmi les textes déposés et bien moins présents qu'au niveau national. La répartition des thèmes au niveau national aborde plus souvent le sujet « plans d'épargne (dans un tiers des textes sur l'épargne salariale en 2018) au détriment relatif de l'intéressement, rencontré dans un cas sur deux au sein des textes déposés au national ces dernières années. L'intéressement est ainsi nettement surreprésenté en Guadeloupe, la participation également mais dans une moindre mesure.

Nombre de textes signés dans les Drom

Territoire	2018	2017	2016
Guadeloupe	268	239	266
Martinique	311	387	383
Guyane	115	87	120
Réunion	620	639	657
Mayotte	47	26	nd
Drom	1314	1352	1426
France (yc Mayotte)	88 515	85 200	94 621

Source Dares, base des accords d'entreprise

Contrairement au niveau national, le nombre de textes signés a diminué dans les Drom entre 2017 et 2018 en raison du recul du volume de la Martinique et de La Réunion.

Mode de conclusion des accords

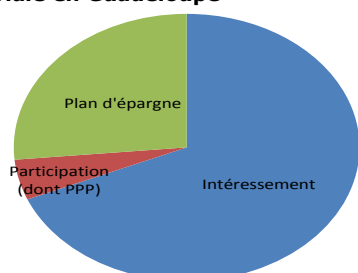
Mode de conclusion des accords	2018	2017	2016
Accords signés par des délégués syndicaux	129	130	123
Accords signés par des élus du personnel	18	2	6
Autres (référendum, inconnu)	2	0	0
Total	149	132	129

Source Dares, base des accords d'entreprise

Les accords traitant exclusivement de l'épargne salariale sont en 2018 en priorité ratifiés par la consultation directe des salariés (47%), puis par les conclusions avec les délégués syndicaux (39%) et enfin par les élus non mandatés (12%). Hors épargne salariale, 86% des accords sont le résultat de négociations entre les employeurs et les délégués syndicaux et pour une part bien plus faible, entre les salariés mandatés (12%). Les deux principaux thèmes négociés sont les salaires et la durée du travail. Les accords signés par des élus du personnel (délégués du personnel, élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel) ne représentent que 1% de l'ensemble des accords.

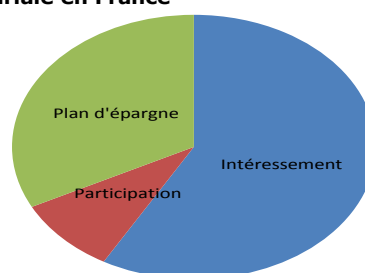
Moins de plans d'épargne dans les textes en Guadeloupe

L'épargne salariale en Guadeloupe



Source Dares, base des accords d'entreprise

L'épargne salariale en France



Source Dares, base des accords d'entreprise

Sources

Les données présentées dans ce document proviennent de l'enregistrement par la Dieccte Guadeloupe du dépôt des textes issus de la négociation collective par les entreprises du secteur privé de Guadeloupe et de Saint-Martin. Elles sont saisies dans le système d'information D@ccord-NG. Elles sont définitives et ne sont pas susceptibles d'évoluer. **Les informations présentes dans la base des accords d'entreprise permettent uniquement l'étude de négociations ayant abouti à la signature d'un accord ou autre texte.** Les négociations en suspens ou ne donnant pas lieu à la signature d'un Procès Verbal (PV) de désaccord restent inconnues, tout comme le processus de négociation (en aval) ou les effets d'un accord dans l'entreprise (en amont). Plus que la négociation collective, c'est plutôt l'activité conventionnelle, son intensité et quelques-unes de ses caractéristiques (thèmes, signataires...) que permet d'étudier le système d'information sur les accords.

Le cadre législatif de la négociation collective

La loi du 4 mai 2004 a permis de moderniser et simplifier les modalités de conclusion et de dépôt des accords. Elle prévoit dans certains cas que les représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise) ou encore un salarié mandaté par un syndicat représentatif au niveau national peuvent être signataires avec validation par la commission paritaire de branches. Dans le cas de l'épargne salariale, d'autres modalités dérogatoires sont prévues : ratification au deux tiers par le personnel.

La loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail introduit de nouvelles modifications et élargit le cadre de la négociation collective. Elle prévoit, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche, la possibilité d'engager des négociations avec des instances représentatives du personnel. La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques entend simplifier le dispositif de l'épargne salariale afin de renforcer son attractivité pour les entreprises et leurs salariés et permettre une meilleure contribution de cette épargne au financement de l'économie réelle. Au titre de la simplification, dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise, par exemple, l'intéressement est investi sur le plan, sauf si le salarié manifeste sa volonté de le percevoir immédiatement. Au titre de l'élargissement des dispositifs d'épargne salariale, le recours à la négociation de branche permet aux entreprises de disposer d'accords d'épargne salariale "clefs en mains". Au titre du financement des petites et moyennes entreprises, la loi comporte une modulation à la baisse du forfait social pour celles qui mettraient en œuvre un dispositif de participation ou l'intéressement pour la première fois.

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

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

Le deuxième porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Le défaut de négociation expose à un risque de pénalité administrative pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale et à l'exclusion possible de la procédure de passation des marchés publics.

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

La loi du 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.

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.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels instaure l'accord dit majoritaire, à compter du 1er janvier 2017 pour les accords relatifs au temps de travail, les repos et les congés, à compter du 1er septembre 2019 pour les autres thèmes. L'accord d'entreprise doit être signé par la ou les organisations syndicales ayant obtenu plus de 50 % des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives (à la place de 30 % du total des suffrages exprimés). A défaut d'atteindre ce seuil de 50 % avec cette définition nouvelle, les signataires qui représentent au moins 30 % des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives peuvent demander l'organisation d'un référendum en vue d'obtenir la validation de l'accord.

Les élus et les salariés mandatés par une organisation syndicale représentative peuvent désormais négocier sur l'ensemble des thèmes. 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.

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. Par ailleurs l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche en matière de durée du travail, ce qui est susceptible d'influer notamment sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui peut être ramené à 10 %, et sur la durée maximale hebdomadaire de travail (portée au-delà de 44 ou 46 h).

Les mesures de la loi du 8 août 2016 ont pris effet en 2017. Cependant, l'annonce des ordonnances à venir a pu inciter les négociateurs à rester sur une position d'attente.

Les ordonnances du 22 septembre 2017, dont les effets ne pourront être observés dans le présent bilan, renforcent la primauté de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche. Parallèlement à un certain élargissement des thèmes réservés à la branche, ne sont exigées de la part de l'entreprise que des garanties au moins équivalentes et non plus favorables.

La périodicité des négociations obligatoires peut faire l'objet d'un accord. Ainsi en matière de rémunération, de temps de travail, de partage de la valeur ajoutée, d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail (QVT) (thèmes de l'ex-négociation annuelle obligatoire), ainsi que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de gestion des emplois et des parcours professionnels, les négociateurs peuvent fixer leur agenda social selon la périodicité de leur choix dans la limite de quatre ans maximum. À défaut le rythme annuel s'impose mais la notion de négociation annuelle obligatoire (NAO) est caduque.

Le rôle des représentants des salariés dans la négociation collective

Historiquement, c'est aux délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qu'incombe la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical sans que l'employeur ne s'y oppose (le délégué syndical doit néanmoins avoir obtenu 10 % des voix aux dernières élections professionnelles). Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat. Depuis les années quatre-vingt-dix, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Les accords sur l'épargne salariale bénéficient à ce titre de modalités de conclusion plus souples et peuvent, sous certaines conditions, être ratifiés par des élus du personnel. Un salarié mandaté par une organisation syndicale peut participer aux négociations dès lors qu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentant du personnel.

Les obligations à négocier

Lorsqu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et pas sur l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier (épargne salariale, prévoyance maladie, égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes, insertion dans l'emploi et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) .

Pour en savoir plus

« La négociation collective des entreprises en 2017 », Dares Résultats n°2019-058, décembre 2019

« La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ? », Dares Analyses, 2019-011, février 2019

« La négociation collective des entreprises en 2016 », Dares Résultats n°2018-058, décembre 2018

« Le dialogue social dans les très petites entreprises en 2016 », Dares Résultat, mai 2018

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

Direction :

Rue des Archives, Bisdary – 97113 GOURBEYRE
Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.80.50.00

Bureau des Abymes – Dothémare

Immeuble C2E – rue de l'Abreuvoir
97139 Les Abymes
Téléphone : 05.90.80.50.50
Télécopie : 05.90.90.28.95

Bureau de Jarry :

Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud,
Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault
Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.83.70.75

Bureau de Saint -Martin :

23, rue de Spring, Concordia, 97150 Saint -Martin
Téléphone : 05.90.29.02.25, Télécopie : 05.90.29.18.73

Bureau de Basse-Terre

30, chemin des Bougainvilliers-Guillard
97100 Basse-Terre
Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.81.60.05

Directeur de publication : Alain Francès

Pôle Travail : 971.polet@dieccte.gouv.fr
Service accord d'entreprise : 971.accord-entreprise@dieccte.gouv.fr

Réalisation : Charly Darmalingon & Roman Janik
SESE (Service Etudes, Statistique, Evaluation)

Courriel : 971.statistiques@dieccte.gouv.fr

Site web : www.quadeloupe.dieccte.gouv.fr

Publication : février 2020

