DIALOGUE SOCIAL

DIAGNOSTIC RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL

FOCUS SUR LE DIALOGUE SOCIAL

PLAN RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL 3
OCCITANIE (2016 - 2020)

PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE
Liberté
Égalité
Fraternité

PLAN RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL
OCCITANIE
2016 - 2020

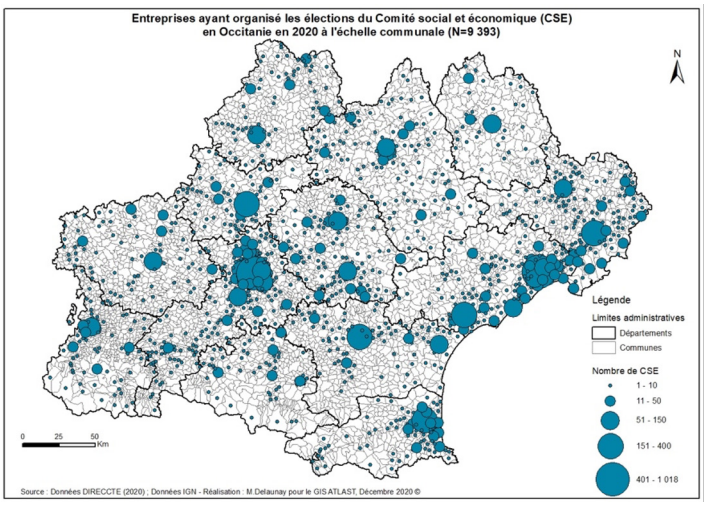
Mise en place des comités sociaux et économiques (CSE)

Depuis l'ordonnance n°2017-1386, le CSE a remplacé les instances existantes (DP/CE/CHSCT). Les CSE ont ainsi été mis en place progressivement, le législateur ayant prévu une période transitoire qui courait de 2018 jusqu'au 31 décembre 2019, date à laquelle toutes les entreprises assujetties devaient avoir organisé leurs élections[1].

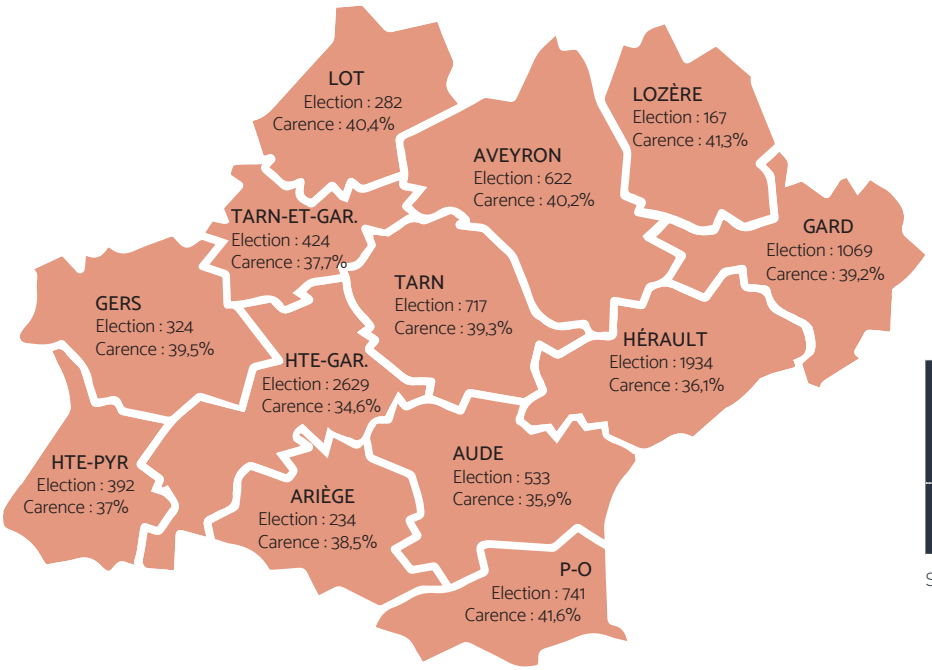
En Occitanie, au 31 décembre 2020, ce sont 10 068 élections qui ont été organisées au total et pour 37,4% d'entre elles, un procès-verbal de carence a été constaté faute de candidatures. On note une forte accélération des élections au dernier trimestre 2019, juste avant l'échéance réglementaire. La figure 1 illustre le nombre d'établissements ayant organisé les élections du CSE en 2020 pour chaque commune d'Occitanie.

Figure 1. Entreprises, par communes, ayant organisé les élections au CSE au 31 décembre 2020

Source DREETS Occitanie, traitement GIS ATLAST



NOMBRE D'ÉLECTIONS MISES EN PLACE DE 2018 À 2020 ET POURCENTAGE DE CARENCE TOTALE DE CSE (31 DÉCEMBRE 2020)



	Total Région
Nombre d'éléctions mises en place	10068
% de carence	37,4%

Source DREETS Occitanie

En ce qui concerne les très petites entreprises dépourvues de CSE les dernières élections des représentants des salariés en avril 2021 montrent un très faible pourcentage de participation, 5,68% en Occitanie (5,44% au niveau national), illustrant la difficile mobilisation des salariés sur le champ du dialogue social.

[1] *Compte tenu des évolutions réglementaires liées à la fusion des instances, il n'est pas pertinent, avant la prochaine échéance électorale, de rapporter le nombre d'élections au nombre d'entreprises de plus de 11 salariés.*

Fonctionnement des CSE

FORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le droit à la formation concerne deux volets : le volet économique et le volet santé sécurité et conditions de travail. Sur le premier, en Occitanie, les organismes de formation agréés sont au nombre de 43, sur le volet SSCT, ils sont au nombre de 91. Ce sont des organismes issus des organisations syndicales de salariés et des organismes privés agrées par la DREETS Occitanie. Leur activité indiquée à la DREETS sur 2018 et 2019 est la suivante :

	2018	2019
Formations sur le volet SSCT (3 et 5 jours)		
Nombre d'organismes de formation agréés	91	91
Nombre de bilans reçus	50	50
Nombre de sessions	146	253
Nombre de stagiaires	699	2647
Nombre d'entreprises concernées	152	311
Formations sur le volet économique (3 et 5 jours)		
Nombre d'organismes de formation agréés	43	43
Nombre de bilans reçus	12	12
Nombre de sessions	112	179
Nombre de stagiaires	730	1191
Nombre d'entreprises concernées	115	178

Au regard du nombre de CSE, on note que la formation, pourtant obligatoire, ne couvre pas l'ensemble des élus. La forte augmentation des activités de formation entre 2018 et 2019 est probablement liée à celle des élections des CSE. Citons également l'activité de formation de l'OPPBTP en Occitanie en direction des CSE et CSSCT des entreprises du secteur du BTP :

	2018	2019	2020
Nombre de formations CSE/CSSCT/CHSCT dispensées	1	1	10
Nombre de stagiaires pour ces formations	5	4	62

FONCTIONNEMENT DES CSE

Plusieurs travaux réalisés en Occitanie nous apportent des informations sur la qualité du dialogue social dans les entreprises et le fonctionnement des CSE. Citons l'étude menée en 2019/2020 par l'Observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) de l'Hérault et une enquête sur le dialogue social réalisée fin 2020 par l'Aract Occitanie en partenariat avec la DREETS et plusieurs ODDS de la région. Les principaux constats sont les suivants :

- Le législateur a regroupé toutes les attributions des anciennes instances au sein du CSE pour lui permettre de faire des liens entre les dimensions économiques et celles liées aux conditions de travail des salariés, toutefois cela induit des ordres du jour de réunion chargés, une complexité des questions à traiter et une mobilisation plus difficile des acteurs ressources sur le volet SSCT ;

- Dans beaucoup d'entreprises, la négociation sur la mise en place des CSE a plus largement porté sur les moyens (nombre d'instances, d'élus, d'heures de délégation) et moins sur le sens et l'utilité du dialogue social pour définir un CSE à la hauteur des enjeux de chaque entreprise ; ainsi beaucoup de CSE ont été mis en place en se calant sur les minima indiqués par le cadre réglementaire. La représentation des acteurs, employeurs mais aussi élus, encadrement et salariés, sur ces questions est prépondérante dans les pratiques de dialogue social dans l'entreprise ;

- Une logique de centralisation des instances, une faible présence de représentants de proximité dans les entreprises, combinées à un amoindrissement des marges de manœuvre de l'encadrement sur le terrain sont autant d'éléments qui rendent difficiles la remontée des questions au CSE et la mise en œuvre d'actions pour les traiter ;

- On relève un enjeu de renforcer la montée en compétences des élus au CSE et à la CSSCT sur le champ des conditions de travail du fait qu'une majorité des mandats sont issus des anciens comités d'entreprise et moins des CHSCT ;

- Les difficultés des anciens CHSCT restent les mêmes pour les nouveaux CSE : accès à la formation, complexité des attributions, structuration de l'action, charge de travail des élus, proximité avec le terrain, difficulté à dialoguer entre direction et élus, etc. On constate peu d'innovation dans la détermination des moyens du CSE, les entreprises s'en tenant aux dispositions supplétives du code du travail ;

- Le manque d'engagement des salariés dans le dialogue social, illustré par le taux de carence des CSE dans les entreprises assujetties ou encore le faible taux de syndicalisation représente un frein au fonctionnement et à l'efficacité du CSE ;

- Beaucoup de CSE ont un fonctionnement exclusivement basé sur le mode ***« questions/réponses »***, le travail est plus rarement réalisé selon un mode projet en fonction de l'actualité de l'entreprise.

La participation des acteurs institutionnels aux CHSCT / CSE et aux CSSCT (commissions santé sécurité conditions de travail) est indiquée dans le tableau suivant où l'on constate que les premières ressources mobilisées par les CSE et les CSSCT, mais également les plus importantes en nombre, sont les services de santé au travail :

	2018	2019	2020
INSPECTION DU TRAVAIL			
Nombre de réunions en entreprise	1642	1341	1113
Part des réunions dans le total des interventions (dont contrôle, enquêtes, examens de documents)	5,2%	4,4%	4,6%
SST*			
Nombre de participations à des réunions CHSCT/CSE/CSSCT	2898	2494	2657
Nombre d'entreprises adhérentes ayant un CHSCT/CSE/CSSCT	3418	3727	3904
OPPBTP**			
Nombre de participations à des réunions CHSCT/CSE/CSSCT	83	87	118
CARSAT LR ET CARSAT MP			
Nombre d'interventions auprès de CHSCT/CSE/CSSCT	990	737	743
Nombre d'entreprises ayant un CHSCT/CSE/CSSCT	586	488	448

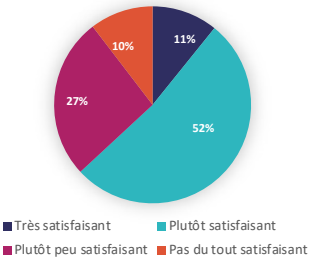
** Sur un échantillon de 15 SST*
*** L'OPPBTP intervient sur le périmètre des entreprises du secteur du BTP (23000 au total)*

LE DIALOGUE SOCIAL PENDANT LA CRISE

La période de crise sanitaire a montré l'utilité du dialogue social pour traiter des questions de santé au travail : là où la capacité à dialoguer était de qualité, cela a conduit à davantage d'agilité pour appréhender les effets induits par la crise en termes d'organisation du travail, de prévention, d'impacts économiques et d'emploi ; par ailleurs on constate dans cette période une accélération de la mise en place des CSSCT (commissions santé sécurité conditions de travail) dans des entreprises de moins de 300 salariés n'étant pas tenues de mettre en place cette commission.

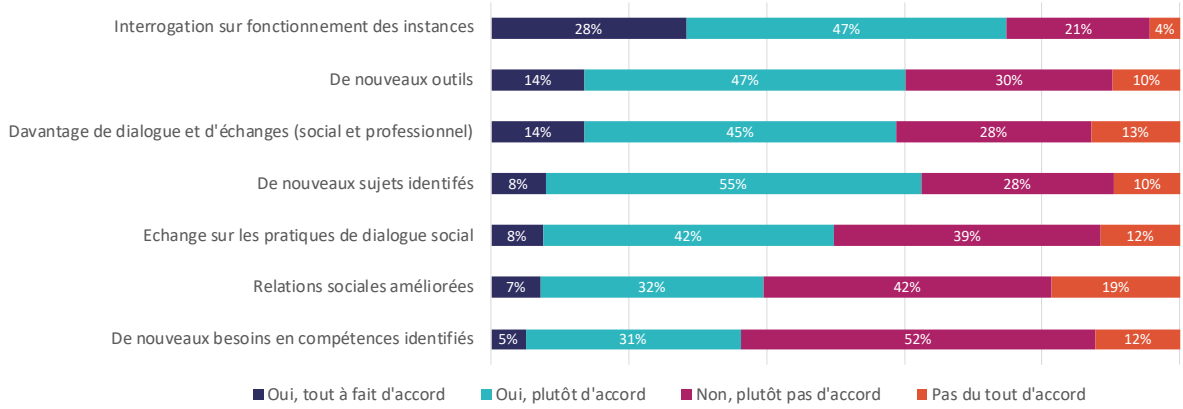
Le dialogue social avant la crise

Source enquête Aract et DREETS Occitanie - 2020



Les enseignements tirés sur le dialogue social en période de crise selon les employeurs et les élus

Source enquête Aract et DREETS Occitanie - 2020

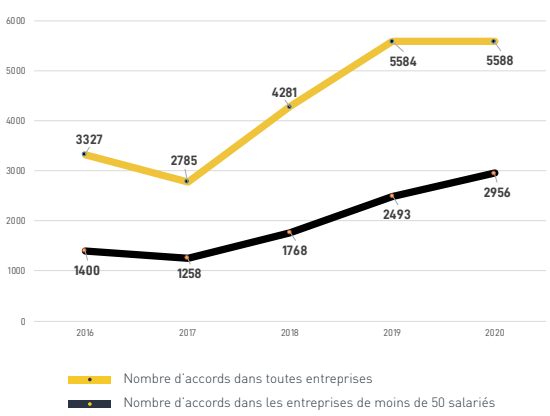


Les difficultés et les besoins exprimés par les répondants à cette enquête régionale (Aract et DREETS Occitanie - fin 2020 ; 279 répondants) nous donnent des pistes de travail intéressantes à explorer : aider les acteurs à développer leurs compétences relationnelles (comment travailler ensemble au sein des instances), à rendre les temps de réunion plus efficaces (comment les préparer, les animer, donner suites aux décisions prises, etc.), expliquer la notion d'information (quoi, comment, etc.), former les élus au travail d'analyse, apporter de la ressource sur les sujets traités ou encore favoriser la mobilisation des ressources externes. Autre piste à investiguer qui ne pourrait que favoriser l'action des instances : développer des actions de promotion du dialogue social, diffuser largement des exemples de pratiques au sein des entreprises pour décaler les représentations sur l'utilité de dialoguer.

La négociation collective en Occitanie

Depuis 2017 et la mise en œuvre des ordonnances ayant fait évoluer les règles liées à la négociation collective, le nombre d'accords et d'avenants augmente dans tous les territoires et dans toutes les tailles d'entreprise.

Nombre d'accords et d'avenants Occitanie



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE PAR DÉPARTEMENT

Nombre d'accords et d'avenants

Source DARES-DGT données annuelles provisoires (environ 70% des accords totaux) - Insee Flores 2017

	Accords Toutes entreprises					Nombre d'entreprises (Source Flores 2017*)	Accords Entreprises de moins de 50 salariés					Nombre d'entreprises (Source Flores 2017*)
	2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	
Ariège	79	74	95	120	103	3 760	46	40	44	46	61	3 700
Aude	155	150	167	244	275	9 820	75	78	83	135	154	9 670
Aveyron	134	121	156	264	247	8 680	55	64	69	110	120	8 500
Gard	376	382	519	613	577	19 860	148	147	201	294	310	19 570
Hte Garonne	996	607	1433	1887	1806	33 690	342	285	509	737	892	32 700
Gers	122	115	102	134	169	5 610	55	44	39	47	90	5 510
Hérault	606	524	861	1121	1096	33 360	317	244	396	586	614	32 790
Lot	76	94	109	125	154	4 750	31	43	38	55	88	4 660
Lozère	26	33	50	39	39	2 560	9	13	19	13	20	2 520
Htes Pyr	122	82	125	171	193	6 210	50	22	46	59	102	6 090
Pyr Orient	277	244	240	368	382	13 590	112	127	120	180	227	13 380
Tarn	220	213	298	296	355	9 620	105	84	140	139	181	9 430
Tarn-et-G	138	146	126	202	192	6 380	55	67	64	92	97	6 270
Occitanie	**3 327**	**2 785**	**4 281**	**5 584**	**5 588**	**157 890**	**1 400**	**1 258**	**1 768**	**2 493**	**2 956**	**154 800**

** Entreprises actives en fin d'année, employeuses, du secteur privé*

Afin de pouvoir comparer les évolutions annuelles, les données sont calculées à partir des bases provisoires qui comptabilisent environ 70% des accords de l'année

Entre 2017 et 2019, le nombre d'accords et d'avenants a été en augmentation dans quasiment tous les départements, la Haute-Garonne et l'Hérault, les départements des 2 métropoles, étant les territoires où la négociation a été la plus productive. En 2020, on constate une stagnation des accords pouvant s'expliquer par la crise, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Nombre moyen d'accords et d'avenants
déposés sur l'année par entreprise ayant déposé au moins un accord dans l'année

Source DARES-DGT, traitement DARES-SESE

	2017 def		2018 def		2019 def		2020 prov	
	< 50 salariés	50 salariés et plus	< 50 salariés	50 salariés et plus	< 50 salariés	50 salariés et plus	< 50 salariés	50 salariés et plus
Ariège	1,26	2,71	1,3	2,55	1,18	2,56	1,11	1,83
Aude	1,39	2,1	1,23	2,17	1,2	2,36	1,25	2,2
Aveyron	1,26	1,67	1,32	1,95	1,28	2,06	1,15	1,97
Gard	1,34	2,35	1,41	2,43	1,41	2,57	1,24	2,4
Hte Garonne	1,19	2,45	1,23	2,85	1,19	2,71	1,18	2,27
Gers	1,22	2,07	1,3	1,93	1,42	2,06	1,18	1,76
Hérault	1,24	2,45	1,35	2,53	1,27	2,35	1,18	2,09
Lot	1,27	1,97	1,3	2,58	1,2	2,1	1,67	2
Lozère	1,19	2	1,26	2,06	1,21	1,82	1,05	1,42
Htes Pyr	1,07	2,12	1,16	2,43	1,16	2,36	1,17	2,09
Pyr Orient	1,43	1,89	1,32	1,9	1,31	2,51	1,18	2,31
Tarn	1,25	2,18	1,29	2,37	1,18	2,35	1,27	2,31
Tarn-et-G	1,5	1,98	1,24	1,93	1,23	2,21	1,2	1,98
Occitanie	**1,28**	**2,3**	**1,3**	**2,5**	**1,25**	**2,46**	**1,19**	**2,17**

En Occitanie en 2019, les entreprises de moins de 50 salariés signaient en moyenne 1,25 accords ou avenants contre 2,46 pour les autres, moyennes en diminution l'année suivante. On constate donc en 2020 une augmentation de la négociation collective mais moins de textes négociés par entreprise, ce qui s'explique par la spécificité de la période de crise sanitaire et de ses impacts en matière d'organisation du travail, de temps de travail et en termes d'emploi.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE PAR THÈME

Accords et avenants, bases définitives (2017, 2018, 2019) et provisoire 2020

Source DARES, Base statistique des accords, traitement Dreets-SESE

	Toutes entreprises					Dont entreprises de moins de 50 salariés				
	2017	2018	2019	2020	Répartition	2017	2018	2019	2020	Répartition
Epargne salariale	2 060	2177	2536	2610	37%	1 351	1 441	1737	1918	55%
Salaires / rémunérations	776	873	1268	960	13%	78	109	336	208	6%
Durée du travail / repos	593	921	1135	1300	18%	135	359	539	611	18%
Egalité professionnelle femmes-hommes	350	444	383	241	3%	17	18	35	19	1%
Droit syndical et représentation du personnel	170	523	701	131	2%	10	43	67	14	0%
Emploi / GPEC	168	150	146	402	6%	15	7	22	186	5%
Conditions de travail	124	181	201	186	3%	12	22	51	36	1%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	174	143	191	97	1%	20	15	21	24	1%
Autres	451	488	545	1208	17%	44	72	116	445	13%
Nombre total	**4 866**	**5 900**	**7 106**	**7 135**	**100%**	**1682**	**2086**	**2924**	**3461**	**100%**

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

En 2019, 53% des accords et avenants produits par l'ensemble des entreprises concernait l'épargne salariale et les rémunérations, 71% pour celles de moins de 50 salariés. En dehors de ces sujets, ces dernières négocient essentiellement sur les questions de temps de travail. Viennent ensuite, particulièrement dans les entreprises de plus de 50 salariés, les négociations sur le droit syndical et la représentation du personnel, notamment en 2018 et 2019, correspondant à la mise en place des CSE. En 2020, dans le contexte sanitaire, si la négociation a été à la même hauteur que 2019, la répartition des thèmes diffère de façon significative avec un poids nettement plus important des sujets temps de travail et emploi (lié à la mise en place du télétravail pendant les divers confinements). La fin de la période transitoire concernant les élections des CSE ainsi que l'ordonnance interrompant pendant plusieurs mois leur organisation (du fait de la crise) ont induit un fort ralentissement des accords sur le droit syndical et la représentation des salariés.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Accords par secteur d'activité, hors accords traitant uniquement d'épargne salariale
Bases définitives (2017, 2018, 2019) et provisoire 2020

Source DARES, Base statistique des accords, traitement Dreets-SESE

	Toutes entreprises					Répartition des effectifs salariés (Source Flores 2017*)	Dont entreprises de moins de 50 salariés					Répartition des effectifs salariés <50 (Source Flores 2017*)
	2017	2018	2019	2020	Répartition		2017	2018	2019	2020	Répartition	
Industrie manufacturière	499	661	750	587	19%	11%	51	69	116	127	12%	8%
Santé humaine et action sociale	372	502	645	517	17%	14%	21	57	101	97	9%	9%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	192	280	359	356	12%	14%	16	59	98	152	15%	20%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	167	223	362	306	10%	6%	28	80	122	129	12%	7%
Transports et entreposage	184	215	246	208	7%	6%	46	61	91	82	8%	4%
Construction	88	124	247	197	7%	6%	5	22	106	102	10%	10%
Activités de services administratifs et de soutien	52	126	172	183	6%	6%	7	46	80	92	9%	5%
Activités financières et d'assurance	136	151	176	137	5%	4%	15	17	34	30	3%	3%
Information et communication	51	62	114	107	4%	3%	21	22	49	53	5%	2%
Activités immobilières	62	96	103	79	3%	1%	6	9	10	12	1%	2%
Autres activités de services	65	82	107	73	2%	2%	14	36	59	47	4%	4%
Prod. et distr. eau; assainissement, gestion déchets, dépollution	35	66	63	71	2%	1%	7	11	17	21	2%	0%
Hébergement et restauration	17	29	39	60	2%	4%	10	12	28	50	5%	8%
Enseignement	34	47	34	40	1%	7%	6	12	11	18	2%	7%
Arts, spectacles et activités récréatives	23	39	32	36	1%	1%	2	15	20	12	1%	2%
Administration publique	48	66	59	24	1%	12%	1	3	4	3	0%	6%
Agriculture, sylviculture et pêche	10	11	19	19	1%	1%	2	6	8	11	1%	2%
Prod. et distr. d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	8	26	23	12	0%	1%	1	6	5	4	0%	1%
Industries extractives	4	9	16	4	0%	0%	-	3	6	3	0%	0%
Activités extra-territoriales	-	-	-	-	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%
Total	**2 047**	**2 815**	**3 566**	**3 016**	**100%**	**100%**	**259**	**546**	**965**	**1 045**	**100%**	**100%**

Les secteurs d'activités les plus actifs en matière de négociation (accords et avenants) sont ceux de l'industrie manufacturière et de la santé humaine, action sociale, deux secteurs particulièrement importants en Occitanie.

Notons que le secteur du commerce et réparation automobile, représentant 20% des effectifs salariés en région dans les entreprises de moins de 50 salariés, a été particulièrement présent sur le champ de la négociation en 2020, du fait de la crise sanitaire.

LES PRATIQUES DE NÉGOCIATION

L'ODDS de l'Ariège a réalisé en 2019 sur son territoire une étude sur les pratiques de négociation des entreprises depuis les évolutions réglementaires de 2017 mettant en avant le principe de primauté de l'accord d'entreprise. L'analyse des accords et le retour d'expériences d'acteurs de la négociation mettent en évidence plusieurs points :

- La moitié des textes sont liés à une obligation légale (NAO, égalité professionnelle, etc.) ;
- Sur les modalités de négociation, le référendum, même si son usage se développe, reste peu mobilisé. La négociation ne débute pas systématiquement par une phase de diagnostic partagé, pourtant utile pour s'entendre sur les objets à négocier ; on note l'absence récurrente d'un suivi des accords signés ;
- Dans la plupart des cas, les accords sont impulsés et préétablis par l'employeur, et s'inscrivent plus rarement dans un processus de co-construction avec les délégués syndicaux, les élus et les salariés ;
- Les acteurs de la négociation sont en règle générale formés par leur propre organisation syndicale, les contenus de formation étant essentiellement juridiques et techniques, peu sur la relation et les pratiques de négociation.

2021- Réalisation Aract Occitanie - Crédit photo Freepik / Unspash