

Enquête Cezam

État des lieux du
dialogue social en
France :
de la confirmation
du rôle du CSE
à sa nécessaire
consolidation



Le comité social et économique est un acteur central du dialogue social dans les entreprises. Il représente les intérêts des salariés auprès de la direction en s'appuyant sur son expertise de terrain.

Il peut, au titre du dialogue social, être force de proposition à travers l'échange, l'information, la consultation voire la négociation.

Le réseau Cezam a mené, entre le 15 juin et le 11 septembre 2020, une enquête quantitative auprès de 300 de ses adhérents répartis sur le territoire national et issus de différents secteurs d'activités.

Les collectifs sondés sont issus du secteur privé (91%) et leur effectif est majoritairement inférieur à 300 salariés (61%). Pour mener cette enquête, un questionnaire a été diffusé en ligne et par mail à raison d'un questionnaire par collectif.

Les thèmes questionnés étaient : "l'entreprise, le dialogue social dans l'entreprise, le dialogue social pendant la crise, le fonctionnement du CSE pendant la crise, les besoins".

L'objectif de cette enquête visait à **dresser un état des lieux du dialogue social dans les entreprises confrontées à une crise sanitaire aux conséquences économiques et sociales majeures :**

- Quel diagnostic dressent les élus de l'état du dialogue social dans leur entreprise ?
- En cette période de crise, le dialogue social a-t-il été renforcé ?
- A-t-il, au contraire, dégradé la relation entre les différents acteurs ?
- Quels constats font aujourd'hui les élus ? Quels nouveaux besoins semblent émerger ?

Le taux de réponse étant de 6%, les résultats de cette enquête doivent être relativisés. Toutefois, voici les grandes tendances qui en ressortent :

1

L'importance du rôle du CSE confirmé par la crise

Sur la période de confinement **du 16 mars au 11 mai 2020, le dialogue social a été actif et réactif.**

En effet, **plus d'un sondé sur 2 (54%) a organisé 3 réunions et plus.** Ces réunions ont été autant à l'initiative des élus que des employeurs. Les acteurs se sont adaptés au contexte en organisant principalement ces réunions en visioconférence.

Cette période de crise rappelle toute l'importance des CSE et la nécessité **d'entretenir un dialogue soutenu entre les acteurs sociaux** (réunions régulières, ordres du jour adaptés aux situations réelles).

Ces temps d'échanges réactifs sont nécessaires pour permettre de peser favorablement sur les conditions de travail des salariés.

**98 %
des élus**

ont estimé que ces réunions ont fait vivre le dialogue social et leur ont permis d'obtenir les informations demandées

**72 %
des élus**

affirment que ces réunions ont permis le débat

Les CSE ont pu ainsi **favoriser l'expression collective de leurs collègues** et permettre la prise en compte de leurs intérêts face à une situation inédite.

Cette période de crise sans précédent a eu **des conséquences à la fois sur :**

- **la gestion,**
- **l'évolution économique et financière** de l'entreprise,
- **l'organisation du travail.**

Autant de sujets sur lesquels doivent être consultés les CSE.



A noter : 76% des élus estiment que l'employeur a suivi partiellement leurs choix ou préconisations.

Pendant la période de crise sanitaire : quels sujets ont été abordés ?

Activité partielle, télétravail, gestion des congés

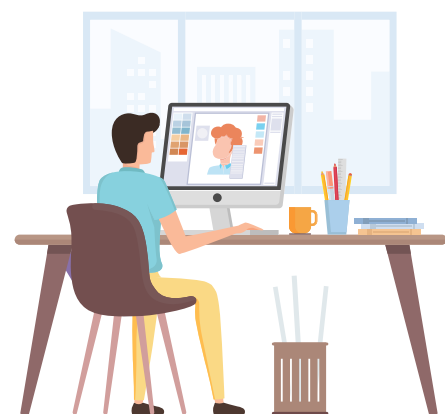
Ces 3 thématiques représentent les sujets principaux abordés pendant la première période de crise sanitaire.

○ Activité partielle

Les consultations relatives à la mise en place de l'activité partielle ont été, selon les répondants, menées dans le bon timing.

La conditionnalité du versement des aides de l'Etat au respect d'une procédure de consultation pour avis a certainement ici favorisé les temps d'échanges entre employeur et CSE sur ce sujet.

○ Le télétravail



92 %
des élus sondés

ont vu la mise en place de ce
dispositif dans leur entreprise

50 %
des élus sondés

seulement ont été consultés
sur le sujet.

Il est à noter également que **65% des sondés ne disposaient pas d'un accord ou de charte sur le sujet.**

Et pourtant, la mise en place du télétravail impacte directement les conditions de travail du salarié.

L'article L2312-8 du Code du travail précise notamment que :

« Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : (...)

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; (...). ».

Les CSE devraient donc logiquement être consultés sur la mise en place du télétravail.

La différence de pratiques selon les sujets abordés interroge : pourquoi le dialogue social semble fonctionner pour certains sujets (l'activité partielle par exemple) et moins sur d'autres (comme le télétravail ici) ?

○ Gestion des congés

Les dispositifs permettant à l'employeur de **modifier les congés des salariés** ont été activés sans l'être de façon majoritaire :

45 %
des élus sondés

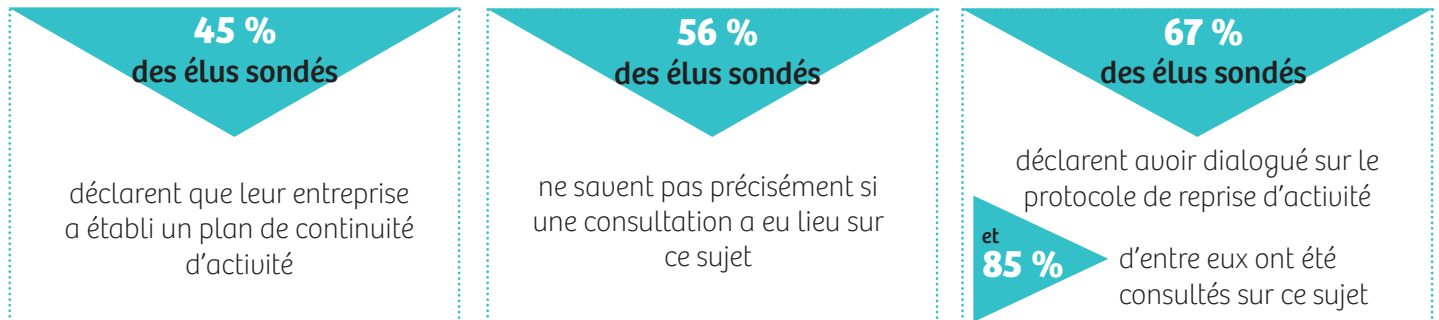
rapportent que les salariés ont vu leurs congés
modifiés

43 %
des élus sondés

rapportent que les salariés ont vu leurs jours
RTT modifiés



Plan de continuité et de reprise d'activité



En pleine crise sanitaire, l'absence de plan de continuité et de consultation sur le sujet interroge.

Si le CSE a été sollicité sur la reprise d'activité de l'entreprise, cela a moins été le cas sur les modalités de maintien de l'activité durant le confinement du printemps 2020.

En effet, pour certaines entreprises, le CSE a pu s'impliquer dans le travail d'analyse et dans la mise en place du plan de continuité.

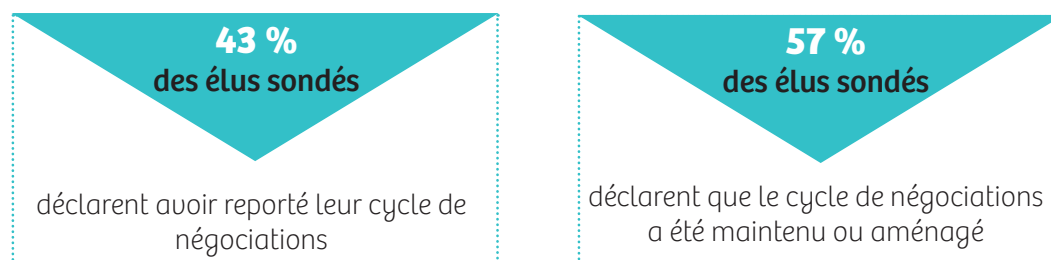
Dans d'autres, le dialogue social a été réduit au minimum laissant peu de possibilités pour le CSE d'apporter son point de vue.

2

Un dialogue social existant mais dont la notion gagnerait à être clarifiée

Il est à noter que parmi les répondants, 72% ont une présence syndicale.

Cycle des négociations pendant la période de crise sanitaire :



Enquête Cezam

État des lieux du dialogue social en France :
de la confirmation du rôle du CSE à sa
nécessaire consolidation



26 %
des élus sondés

ont signé des accords principalement sur des sujets en lien avec la crise sanitaire (reprise d'activité, prise des congés payés, télétravail), ou sur les sujets qui étaient prévus avant la crise (intéressement, salaires...)

L'information / consultation :

82 %
des élus sondés

parviennent en majorité à être informés des
projets en cours

18 %
des élus sondés

estiment parvenir à être consultés en amont

Egalement, si 92% des répondants identifient une capacité à faire bouger les lignes, à contrario la majorité estime que le dialogue social est tendu et un tiers d'entre eux qu'un climat de méfiance demeure.

Pourtant nombreux sont les élus à penser que l'enjeu du dialogue social est compris par les différents acteurs. Mais, comme le rappelait, **Christian Thuderoz sociologue** lors d'une récente intervention à l'Observatoire (journée d'étude organisée par le Réseau Cezam le 29 septembre 2020), **la définition du terme de dialogue social en France pose question :**

“

« Dialoguer, discuter, négocier, se concerter sont des notions bien différentes ; ces notions forment un itinéraire de dialogue social. Ainsi, le dialogue social peut se définir pour certains comme un simple temps d'information ou d'échanges alors que d'autres y voient un temps de concertation voire de co-décision ».

Christian Thuderoz

”

Autrement dit, les tensions qui ont émergé pendant cette période peuvent être issues d'une définition non commune du dialogue social par les différents acteurs.

La question qui se pose alors est de savoir comment les différents acteurs définissent le terme de dialogue social dans l'entreprise lorsqu'ils engagent les processus d'information/consultation du CSE et quelle finalité ils en attendent.

3

Une mission en santé, sécurité et conditions de travail parfois négligée

A l'issue du 1^{er} semestre 2020, 45% des entreprises n'avaient pas mis à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et 22% des élus sondés ne savaient pas s'il a été mis à jour.

Les résultats d'une étude de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du ministère du travail), menée en 2016 vont dans le sens de nos constats.

En effet, la DARES note que 46% des entreprises françaises ne disposaient pas d'un DUERP alors que ce document est obligatoire depuis 2001.

Sur cette même période, il est à noter que très peu d'enquêtes suite à un accident ont été menées et quasiment aucun droit d'alerte déclenché.

30 %
des élus sondés

ont organisé des inspections (principalement sur le risque biologique et l'organisation du travail en lien avec la crise sanitaire)

88 %
d'entre eux

qui ont mené des inspections déclarent que cela a permis la mise en place de nouvelles mesures de prévention des risques



A noter :

Parmi les répondants, 64% sont dotés d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

4

Des acteurs ressources en soutien aux élus mais d'autres peu sollicités

Les élus ont eu, pendant la période de confinement, un véritable besoin d'aide au regard, notamment des évolutions permanentes de la législation et de l'état d'urgence sanitaire :

- dispositif d'aide au chômage partiel,
- modalités de consultations du CSE,
- protocole sanitaire...

Pour cela, l'organisation syndicale a été largement plébiscitée parmi les répondants à cette enquête : 84% des répondants estiment avoir pu se tenir informés régulièrement principalement via leur organisation syndicale.



Une partie des élus sondés se sont organisés seuls pour accéder à de l'information.

D'autres acteurs ont été très peu mobilisés par les élus : c'est le cas de l'inspection du travail, médecine du travail, Carsat, avocats, experts, réseau Cezam...

Il semble que les élus aient été peu nombreux à se documenter via des formations à distance ou des webinaires.

5 Des élus qui se mobilisent mais qui expriment un manque de moyens

Dans la grande majorité, les élus ont ou vont déclencher leurs droits à la formation (congé économique des élus titulaires au CSE et formation SSCT).

Les répondants ont exprimé une altération du dialogue social liée au manque de moyens et de temps des élus mais aussi au manque de temps des dirigeants.

Pourtant, durant cette première période de crise sanitaire, **50% d'entre eux ont pu mobiliser entre 50 et 100% de leurs heures de délégation.**

Par ailleurs, **83 % des élus n'a connu aucune limitation dans leur droit d'accès aux locaux de l'entreprise.**

6 Une communication à faire évoluer

Pendant la période de confinement, les élus reconnaissent avoir pu continuer à communiquer avec les salariés



84 %
des élus sondés

ont pu continuer à communiquer avec les salariés sur un rythme aléatoire

64 %
des élus sondés

déclarent que l'employeur a permis au CSE d'utiliser les messageries professionnelles

80 %
des élus sondés

déclarent n'avoir pas eu besoin de mettre en place de nouveaux outils de communication (notamment outils à distance)



Pourtant, les élus reconnaissent que le lien direct avec les salariés est la chose qui leur a le plus manqué.

Le développement des outils de communication à distance aurait pu pallier en partie à ce manque. Ils ne peuvent pas remplacer le lien social entre les salariés, mais ils peuvent leur permettre de rester en relation avec le CSE.

D'une part, cette communication peut se faire en toute indépendance des moyens de l'employeur. D'autre part, ces outils permettent également une plus grande liberté de communication entre les élus et les salariés.

Et demain...

74% des répondants se déclarent toujours motivés ou très motivés.

Cependant, les élus, pour les mois et les années à venir, sont très préoccupés par :

- la **surcharge de travail (pour 57 % des sondés)**,
- la **dégradation des conditions de travail**,
- le **risque de licenciements**.

Ils identifient leurs besoins autour de 3 thématiques principales :



Les élus reconnaissent que **la capacité à s'organiser à distance et la connaissance de leurs droits figurent parmi les choses qui leur a le plus manqué** durant le premier confinement.

Ils expriment également un nécessaire besoin d'accompagnement sur l'ensemble de leurs missions. La crise sanitaire, économique et sociale génère des bouleversements majeurs dans les organisations de travail :

- nouveaux protocoles sanitaires,
- développement du télétravail,
- pression économique sur les salariés pouvant conduire à des surcharges de travail ou à des mesures de restructurations...

Ces changements majeurs arrivent dans un contexte d'appropriation de la nouvelle instance CSE où le manque de temps et de moyens des élus sont reconnus par de nombreux observateurs.



Les élus auront certainement à :

- **réinterroger** leur **organisation de travail**,
- **optimiser** leur **temps de délégation**,
- **activer davantage tous les acteurs ressources** pouvant les aider dans leurs missions.

Cette période si particulière donne, dans tous les cas, l'occasion aux acteurs sociaux de l'entreprise de mesurer toute l'utilité d'entretenir un bon dialogue social.

La DARES écrit dans une récente enquête intitulée « Dialogue social et performance (septembre 2020) :

« qu'une négociation collective (formelle) combinée à la consultation des salariés (informelle) constitue un facteur favorable à la productivité des entreprises françaises ».

Le dialogue social, comme le rappelait Laurent Joffrin (directeur du quotidien « Libération » en avril 2020) :



« permet de délimiter les conflits, parfois de les désamorcer, souvent de trouver les compromis nécessaires. Il peut être musclé ou plus accommodant : dans tous les cas, il est indispensable. Non pour gommer les contradictions ou jouer d'un consensus artificiel, mais pour regarder en face, collectivement, l'orage économique et social qui pointe à l'horizon ».

Laurent Joffrin



Gageons que son point de vue sera partagé par l'ensemble des acteurs du dialogue social et qu'il leur permette de franchir ensemble et dans l'intérêt collectif les difficultés qui se présentent à eux.

Reste que nous vivons actuellement le deuxième épisode de confinement et que d'autres pourraient lui succéder.

Comment les élus vivent le dialogue social dans leur entreprise à cet instant ?

Est-il à l'image de celui du premier confinement ou au contraire bien différent ou fait-il ressortir de manière plus forte les constats ici énoncés ?



Pour aller plus loin...

- *Restitution de l'enquête Cezam 2020*
- *Vidéo de Christian Thuderoz - "Pourquoi le dialogue social a-t-il supplanté la négociation collective ?", octobre 2020 : voir la vidéo*
- *Etude de la DARES - "Dialogue Social et Performance : une étude sur données d'entreprises françaises", septembre 2020*