



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Evaluation



Les observatoires

**D'analyse et d'appui
au dialogue social**

En Auvergne-Rhône-Alpes

Fanny SOUTOUL
Appui : Myriam CHANET

Février 2022
DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
Service Etude Statistique Evaluation



En résumé

Les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODS) ont été mis en place par l'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Ils ont pour objectif de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social (DS) et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salarié-es au niveau départemental, par l'intermédiaire de deux missions : l'observation et l'action. Ils sont composés de représentant-es d'organisations syndicales (OS) et patronales (OP) représentatives et d'un-e représentant-e de l'État.

A la demande du pôle Travail de la DREETS, une évaluation a été menée en Auvergne-Rhône-Alpes. Elle porte sur une analyse de l'appréciation portée par les membres des ODS sur les travaux conduits par leur ODS, sur le positionnement de leur ODS vis-à-vis des instances de DS existantes au niveau régional et au niveau des entreprises et sur les relations entre leur ODS et leur organisation d'appartenance. Outre ces éléments, les suggestions formulées pour améliorer le fonctionnement des ODS ont été relevées.

L'appréciation sur les travaux conduits au regard des finalités des ODS prévues par l'Ordonnance et des attendus du comité de pilotage

La cible visée par l'Ordonnance est bien celle sur laquelle ont travaillé les ODS de la région puisque 94% des personnes déclarent que leur ODS a travaillé sur les entreprises de moins de 50 salarié-es. Les cinq sujets de travail principalement cités sont le processus de négociation collective en entreprise, l'implantation de Comité social et économique dans les entreprises, le télétravail, les modalités de conclusion des accords et l'égalité professionnelle femmes - hommes. En revanche, l'atteinte de l'objectif de développement du DS dans les TPE inscrit dans l'Ordonnance ne fait pas l'unanimité au sein des OS et de l'État puisque seule la moitié des répondant-es estime qu'il est atteint, contre les trois quarts du côté des OP.

Plus précisément, concernant la faculté à remplir la mission d'observation, les personnes répondantes sont plutôt réservées, tant du côté des OS que des OP. *In fine*, 54% parmi les OS estiment que leur ODS n'a pas contribué au développement du dialogue social dans les TPE *par l'observation partagée*, alors que 71% parmi les OP considèrent que c'est le cas. Parmi les 8 représentant-es de l'État, seules 2 estiment que c'est le cas.

Concernant la faculté à remplir la mission d'action, 68% parmi les OS jugent que les ODS répondent difficilement, voire très difficilement à leur finalité d'action, contre 44% parmi les OP. Cependant, environ trois quart des personnes, quelle que soit leur appartenance, estiment que l'ODS n'a pas produit d'offre de service en direction des entreprises. *In fine*, 54% des personnes parmi les OS considèrent que leur ODS n'a pas contribué au développement du DS dans les TPE *par des actions mises en œuvre*, alors que 57% parmi les OP jugent que c'est le cas.

Enfin, la très grande majorité parmi les OS et OP (plus de 90%) juge que les entreprises n'ont que peu, voire aucune connaissance de l'ODS de leur département.

Les membres des ODS ont été interrogés sur l'impact de la crise sanitaire qui a commencé un peu plus de 2 ans après le lancement des ODS et sur les freins identifiés. La majorité juge que la crise a freiné l'observation collégiale ainsi que la mise en œuvre d'actions et que l'ODS n'a pas joué de rôle particulier pendant la crise sanitaire, que ce soit en termes de connaissances et d'expertises partagées ou en matière d'offre de services aux entreprises. Les principaux freins identifiés pour la production d'observations ou de projets communs sont le manque de moyens financiers et le manque de moyens humains, notamment du fait de l'absence de droits syndicaux accordés dans le cadre des ODS.

L'appréciation sur le positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes, sur sa plus-value et sur son caractère tripartite

La majorité au sein des OS, des OP et de l'État partage l'avis que les ODS ont une légitimité en matière de dialogue social interprofessionnel. Cependant, si parmi les OS, la majorité estime que les ODS sont redondants avec les instances des entreprises et des établissements et avec les instances régionales, les membres des OP et l'État estiment au contraire majoritairement que les ODS sont complémentaires avec ces autres instances. Par ailleurs, si la moitié des personnes parmi les OS estime que les ODS n'ont pas constitué une valeur-ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS, trois quart des membres d'OP ont un avis contraire. Concernant l'articulation des ODS avec les instances des entreprises et avec les instances régionales, les avis sont assez similaires quelle que soit le type d'organisation d'appartenance : la grande majorité des personnes juge que les ODS ne sont pas articulés avec ces autres instances.

Enfin, le caractère tripartite des ODS est majoritairement jugé utile, notamment du fait que l'ODS constituerait un cadre d'échanges « neutre », enrichi par la pluralité des parties prenantes, l'État permettant de faciliter les échanges par la médiation et les apports en termes de réglementation. La grande majorité des personnes estime que le temps de parole est bien réparti entre chaque organisation et que les prises de décisions de l'ODS prennent en compte les positions de chacune de manière équilibrée.

L'appréciation sur la relation entre l'ODS et l'organisation d'appartenance

La majorité des membres des OS et des OP déclare ne pas avoir apporté de productions particulières au sein de l'ODS, tandis que presque la totalité des représentant-es de l'État estime l'inverse.

Parallèlement, la majorité au sein des OS et OP et l'ensemble des représentant-es de l'État déclarent rendre compte des échanges de l'ODS au sein de leur propre organisation et un peu plus de la moitié des membres des OS, des OP et de l'État déclare que son organisation s'est appropriée les travaux de l'ODS.

Enfin, si 70% des membres d'OS considèrent que l'ODS ne leur a pas permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, 58% de ceux des OP estiment que c'est le cas.

Parmi les personnes estimant que l'ODS ne leur a pas permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, les raisons invoquées sont que leur pratique du DS est antérieure à la création des ODS et souvent ancienne, le manque de mise en pratique des travaux des ODS et le fait que l'ODS ne constitue pas un lieu de DS.

En revanche, parmi les personnes estimant que l'ODS leur a permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, la raison la plus fréquemment invoquée est que l'ODS permet de mieux connaître les interlocuteurs et de mieux comprendre leurs enjeux, que l'ODS constitue un lieu d'échanges de bonnes pratiques et qu'il permet d'améliorer la connaissance de dispositifs ou de données chiffrées rendant plus solides les arguments employés lors du DS.

Les propositions d'amélioration des ODS formulées par les personnes répondantes

Enfin, les membres des ODS ont été interrogés pour savoir s'ils avaient des pistes d'amélioration à proposer. Les préconisations formulées peuvent être rassemblées en 4 points :

1. le renfort des moyens humains dédiés aux ODS,
2. l'amélioration des moyens financiers et/ou matériels,
3. l'amélioration de la promotion des ODS,
4. l'accompagnement méthodologique des membres des ODS.

Introduction

Le pôle travail de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité évaluer les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODS) mis en place suite à l'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (cf. annexe 1). Selon l'Ordonnance, la finalité de l'ODS est de « *favorise[r] et [d']encourage[r] le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département* ». L'Ordonnance précise les missions exercées par l'ODS pour atteindre cette finalité : « *L'Observatoire exerce les missions suivantes : - Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département¹ ; - Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ; - Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social* ».

L'évaluation des ODS de la région Auvergne Rhône Alpes a été confiée au Service Étude, Statistique et Évaluation (SESE) de la DREETS. Elle vise à voir dans quelle mesure les ODS de la région répondent aux objectifs fixés par l'Ordonnance et à répondre aux questions posées par les membres du comité de pilotage mis en place à l'occasion de l'évaluation² sur valeur ajoutée et la pertinence de cette nouvelle instance au regard des instances de dialogue social existantes par ailleurs, sur le caractère tripartite des ODS, sur la relation entre d'une part, les ODS et d'autre part, les organisations syndicales (OS) et les organisations patronales (OP).

Pour réaliser cette évaluation, le SESE a lancé une enquête auprès des membres titulaires et suppléants des 12 ODS de la région. Le taux de réponse à ce questionnaire a été de 49% (cf. Méthodologie page 6 et profil des répondant-es page 8).

L'exploitation des données issues de l'enquête a ainsi permis de porter la focale sur les trois grands questionnements du comité de pilotage : tout d'abord, **l'analyse de l'appréciation portée par les personnes répondantes sur les travaux conduits par leur ODS au regard des objectifs de l'Ordonnance rappelés ci-avant (1)** ; ensuite, **sur la valeur ajoutée des ODS et leur positionnement vis-à-vis des instances de dialogue social (DS) existantes au niveau régional ou au niveau des entreprises (2)** ; enfin, **sur les relations entre les membres de l'ODS et leur organisation d'appartenance (3)**. Outre ces éléments, le SESE a relevé **les suggestions qui ont pu être formulées pour améliorer le fonctionnement des ODS (4)**.

Les principaux résultats, par organisation d'appartenance et par département³, sont également mis en exergue dans le corps du document. Toutefois, dans une annexe *ad hoc*, jointe à la présente évaluation, figure l'exhaustivité des résultats, question par question, commentés succinctement, déclinés selon l'organisation d'appartenance et pour chaque département.

¹ En Auvergne-Rhône-Alpes, un bilan statistique du DS, réalisé par le Service Étude, Statistique et Évaluation de la DREETS est effectivement mis à disposition des ODS chaque année. Ce bilan est réalisé aux niveaux régional et départemental (cf. annexe 2 pour le bilan régional).

² Cf. encadré méthodologique page 6 pour la composition et les modalités de fonctionnement du comité de pilotage.

³ Conformément à la règle du secret statistique, quand le nombre de répondant-es est inférieur à 5, les données ne sont pas communiquées. Ceci concerne les réponses de la FESAC (en toutes lettres), de l'Allier et du Cantal.

Sommaire

Méthodologie	6
Profil des personnes répondantes	7
I. L'appréciation sur les travaux conduits au regard des finalités des ODS prévues par l'Ordonnance et des attendus du comité de pilotage	10
1. Les ODS ont bien touché la cible des entreprises de moins de 50 salarié-es mais l'objectif général de développement du dialogue social ne fait pas l'unanimité, surtout du côté des OS	10
2. Les ODS ont davantage développé leur mission d'observation que leur mission d'action et aucune offre de service aux entreprises n'a véritablement été produite	11
3. Les cinq sujets principalement traités par les ODS	11
4. Faible connaissance des ODS par les entreprises	12
5. La crise sanitaire a freiné les missions des ODS et ceux-ci n'ont pas joué de rôle particulier à ce sujet	13
6. Le manque de moyens financiers et humains, l'indisponibilité de membres et la fréquence des réunions jugée insuffisantes sont les principaux freins identifiés	13
7. Les spécificités selon les organisations et les départements	14
II. L'appréciation sur le positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes, sur sa plus-value et sur son caractère tripartite	16
1. L'appréciation de la complémentarité des ODS avec les autres instances de DS et de la plus-value des ODS dans le paysage du DS varie selon le profil des membres ; l'ODS est reconnu légitime dans sa dimension interprofessionnelle	16
2. Le caractère tripartite des ODS est jugé plutôt positivement	17
3. L'État est considéré comme facilitateur du dialogue social au sein des ODS	18
4. Les spécificités selon les organisations et les départements	19
III. L'appréciation sur la relation entre l'ODS et l'organisation d'appartenance	21
1. La majorité des membres des OS et des OP estime ne pas avoir apporté à l'ODS de productions issues de leur organisation mais affirme rendre compte auprès de leur organisation	21
2. Les travaux des ODS ont été inégalement appropriés par les organisations et semblent avoir peu alimenté leurs projets internes, mais ils auraient permis d'améliorer les pratiques de DS des représentant-es d'OP	21
3. Les spécificités de certaines organisations	22
IV. Les propositions d'amélioration des ODS formulées par les personnes répondantes	24
1. Conforter les moyens humains des OS et des OP mais également de l'État	24
2. Donner des moyens financiers et/ou matériels	24
3. Améliorer la promotion des ODS	24
4. Accompagner les membres des ODS d'un point de vue méthodologique	24
V. Annexes	25
Annexe 1 : Références réglementaires	26
Annexe 2 : Bilan annuel régional des accords d'entreprises 2020	27
Annexe 3 : Questions évaluatives formulées par le comité de pilotage	31
Annexe 4 : Questionnaire administré	32
Annexe 5 : Liste des acronymes des organisations syndicales et patronales	38

Méthodologie

Mise en place d'un comité de pilotage

Un comité de pilotage comprenant le pôle Travail et le SESE pour la DREETS ainsi que des représentant-es des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) du Puy de Dôme, de la Haute Loire et du Rhône a été constitué en 2021. Lors d'une séance de travail, ce comité de pilotage a défini d'une part un diagramme logique d'impact, c'est-à-dire la représentation schématique de la théorie d'action des ODS, d'autre part, les questions évaluatives qui en ont découlé (cf. annexe 2). Celles-ci ont été transposées par le SESE dans un projet de questionnaire, proposé pour validation aux membres du comité de pilotage. L'ensemble des remarques a été pris en compte dans le questionnaire final (cf. annexe 3). Celui-ci a été adressé à l'ensemble des titulaires et suppléant-es des ODS dont les coordonnées ont été transmises au SESE par les DDETS.

Définition des personnes interrogées

L'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective précise les modalités de composition d'un ODS⁴. Ainsi, par décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes du 8 janvier 2018, la liste des organisations syndicales représentatives a été établie pour chaque département de la région. Dans chacun des 12 départements, les 6 OS suivantes ont été nommées : la CFDT⁵, la CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC, la CFTC, l'UNSA. En outre, les 6 organisations patronales représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel (la CPME, la FDSEA, la FESAC, le MEDEF, l'U2P et l'UDES) doivent être représentées dans chaque ODS ainsi qu'un-e représentant-e de l'État.

Ainsi, pour chaque département, 12 titulaires et 12 suppléant-es ainsi qu'une personne de l'Etat avaient vocation à être membres des ODS, soit un total de 25 personnes par observatoire. Cependant, dans certains départements des représentant-es n'ont pas été désigné-es pour toutes les organisations, que ce soit au niveau des suppléant et/ou des titulaires. Les référents des DDETS ont adressé au SESE une liste de 223 contacts (132 titulaires et 91 suppléant-es - figure 1) qui a constitué la base de sondage.

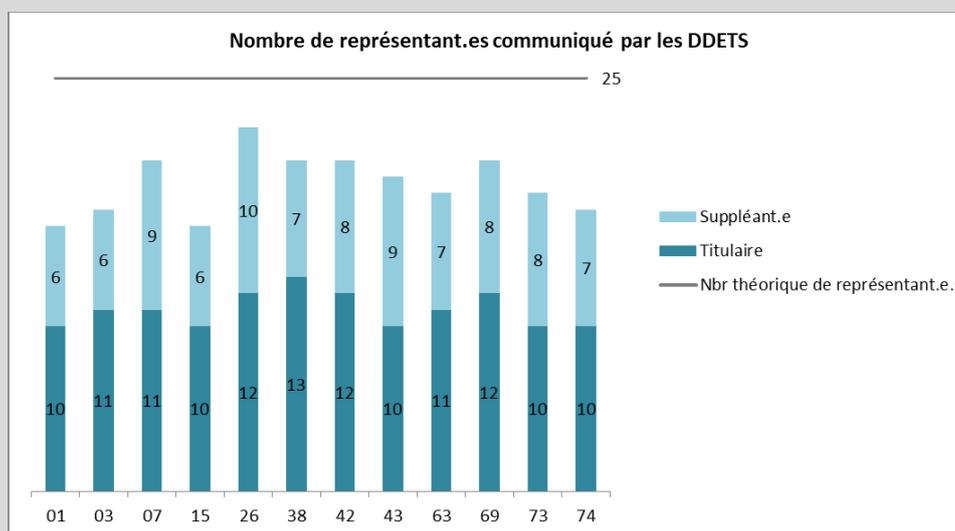


Figure 1

Source : DREETS ARA-SESE - Enquête auprès des personnes siégeant dans les ODS - 2021

Taux de réponse au questionnaire

⁴ Art. L. 2234-5. – L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est composé : «1. De membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Chaque organisation répondant à ces critères dispose d'un siège au sein de l'Observatoire; 2. De représentants de l'autorité administrative compétente dans le département ».

⁵ La liste des acronymes est en annexe 5.

Le SESE a adressé le questionnaire en ligne à l'ensemble des contacts communiqués par les DDETS, via l'outil SOLEN.

Parmi les 223 personnes contactées et relancées, 110 ont répondu (soit un taux de réponse de 49%). Parmi, ces 110, 7 n'ont participé à aucune réunion et n'ont donc pas été en mesure de se prononcer et 3 n'ont pas consenti au recueil de leurs données personnelles, requis en amont du questionnaire conformément au Règlement Général pour la Protection des Données.

Parmi les 100 autres personnes répondantes, 91 ont répondu exhaustivement au questionnaire et 9 partiellement. Le taux de remplissage de ces 9 questionnaires ayant été considéré comme satisfaisant, ils ont été intégrés à l'analyse.

Ainsi, au final, ce sont 100 questionnaires qui sont exploités dans le cadre de l'enquête. Le nombre de répondant.es (figure 2) et le taux de réponse (nombre de réponses/nombre de personnes contactées) (figure 3) sont inégaux selon les départements.

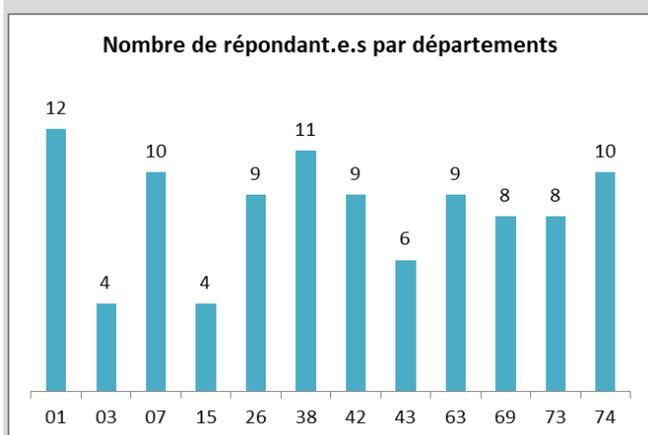


Figure 2*

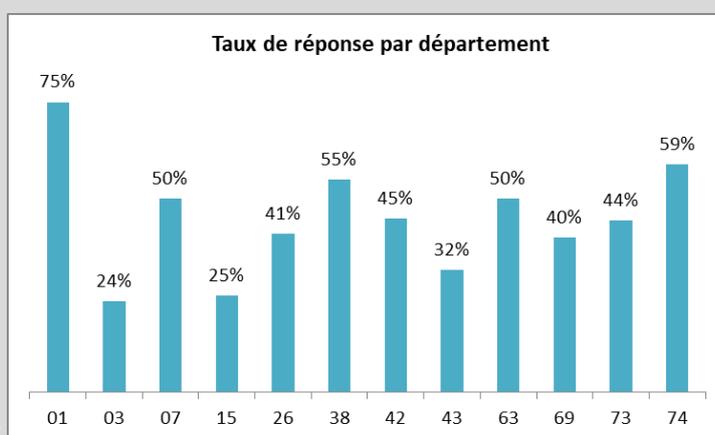


Figure 3*

NB : Dans l'ensemble du document, afin d'alléger la formulation, différentes expressions sont employées pour désigner les répondantes et répondants relevant des différentes organisations. Ainsi, par exemple, lorsqu'il est fait mention des « personnes des OS » ou des « membres des OS », cela fait référence aux personnes répondantes qui représentent les OS.

Profil des personnes répondantes

Organisation d'appartenance

* Source : DREETS ARA-SESE - Enquête auprès des personnes siégeant dans les ODS - 2021

50 membres relèvent d'une OS, 42 d'une OP et 8 de l'État (figure 4). Parmi les OS, la CFDT domine, devant la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, l'UNSA et enfin FO (figure 5). Parmi les OP, ceux de la CPME, l'U2P et l'UDES sont les plus nombreux devant la FDSEA et le MEDEF et enfin la FESAC (figure 6).

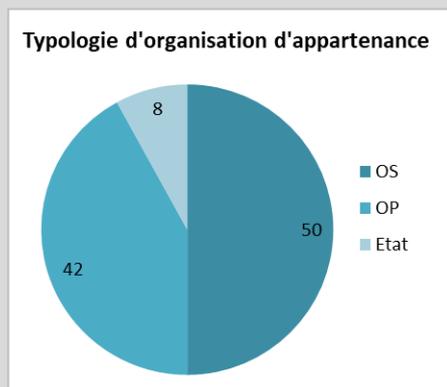


Figure 4*

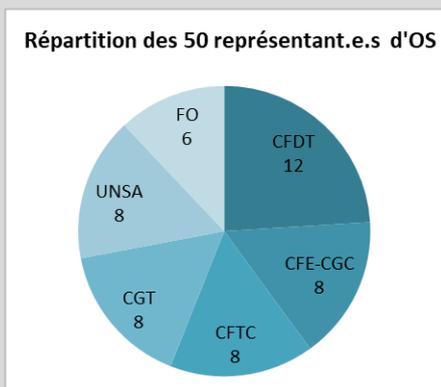


Figure 5*

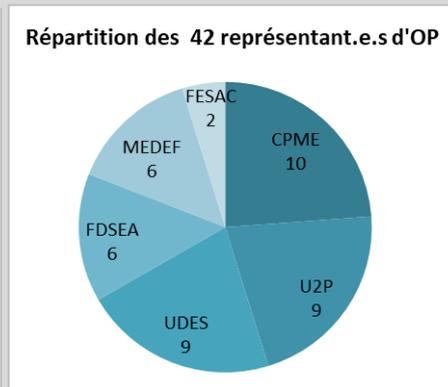


Figure 6*

Statuts et autres mandats

Parmi les 100 répondant-es, $\frac{3}{4}$ sont titulaires et $\frac{1}{4}$ sont suppléante-s.

84% des membres sont en activité. La part des retraité-es est plus importante parmi les OS que parmi les OP (figure 7). De plus, les $\frac{3}{4}$ des répondant-es exercent un autre mandat que celui de l'ODS. La part de ceux et de celles exerçant un autre mandat est plus importante parmi les OS (88%) que parmi les OP (60%) (figure 8).

Parmi les membres relevant d'OS, la majorité exerce plusieurs autres mandats, jusqu'à une dizaine. Ces mandats portent sur des fonctions telles que conseiller du salarié, conseiller prud'homal ou alors les personnes siègent à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), à Pôle Emploi, au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), à l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), dans des offices HLM, dans des comités sociaux et économiques, dans des unions départementales,...

Parmi les membres relevant d'OP, les mandats concernent des fonctions au sein de leur OP, au Conseil de prud'hommes, à la Caisse d'Assurance Familiale (CAF), à l'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF), à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), en Opérateur de Compétences (OPCO).

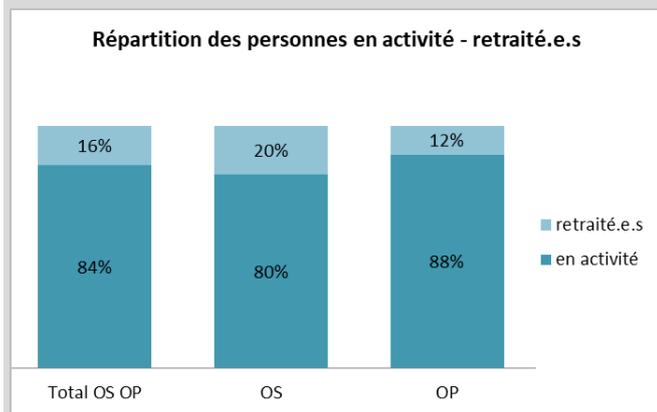


Figure 7*

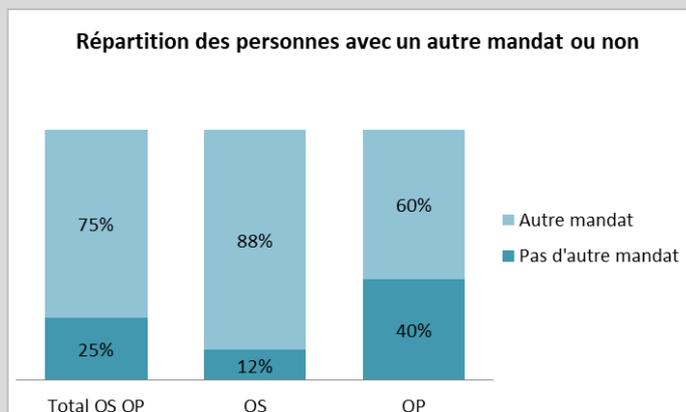


Figure 8*

Prise de fonction et fréquence de participation aux réunions

Parmi les 100 répondant-es, la plupart a pris ses fonctions au lancement des ODS (figure 9).

* Source : DREETS ARA-SESE - Enquête auprès des personnes siégeant dans les ODS - 2021

Concernant le processus de désignation, près de la moitié des membres des OS et des OP s'est vue proposer la fonction et l'a acceptée, près d'un tiers s'est porté volontaire pour représenter son organisation et un cinquième a été désigné. Si la part des volontaires est identique parmi les OS et les OP, la part des personnes désignées est plus importante parmi les OS que parmi les OP et la part des personnes qui se sont vues proposer la fonction est plus importante parmi les OP que parmi les OS (figure 10).

Concernant la fréquence de participation, 23 membres ont participé à plus de 10 réunions, 31 entre 5 et 10, 26 entre 3 et 5, 20 entre 1 et 2 (figure 11).



Figure 9*

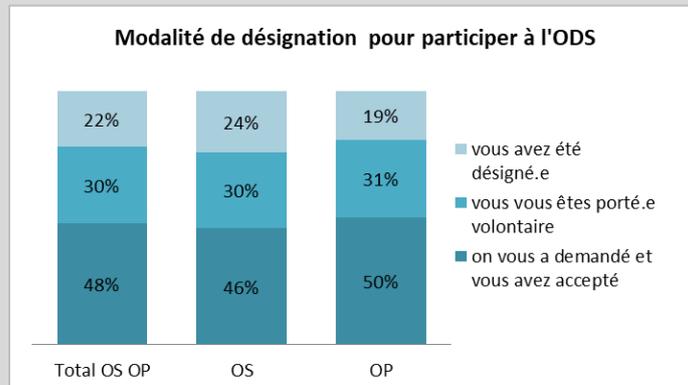


Figure 10*

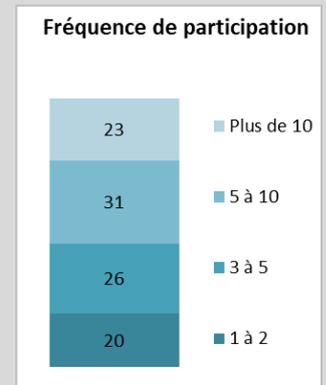


Figure 11*

Fonctions de présidence et de vice-présidence

Pour mémoire, l'article 9 de l'Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, précise que « [l'observatoire] est présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle ».

Parmi les personnes des OS et OP qui ont répondu à l'enquête, environ un tiers a assuré ou assurait au moment de l'interrogation la fonction de présidence ou de vice-présidence (figure 12).

Concernant l'occupation des fonctions de présidence et de vice-présidence, la plupart des organisations sont représentées, sauf la FDSEA et la FESAC (le nombre de personnes relevant de ces organisations, respectivement 6 et 2 personnes, est faible). L'occupation des deux fonctions selon les OS et les OP est assez équilibrée (figure 13).

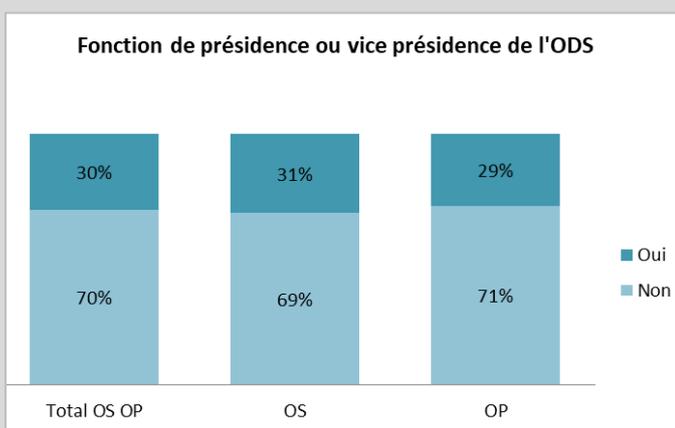


Figure 12*

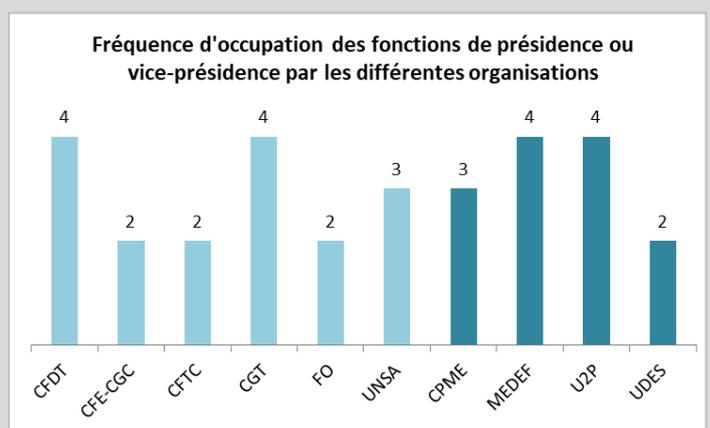


Figure 13*

* Source : DREETS ARA-SESE - Enquête auprès des personnes siégeant dans les ODS - 2021

I. L'appréciation sur les travaux conduits au regard des finalités des ODS prévues par l'Ordonnance et des attendus du comité de pilotage

Les questions posées cherchaient à évaluer dans quelles mesures les observatoires ont bien visé la cible de l'Ordonnance (à savoir les entreprises de moins de 50 salariés) et atteint leur objectif de développement du dialogue social dans ces dernières (1). Elles ont également cherché à identifier les modalités d'intervention mises en œuvre par les ODS, entre l'observation partagée et/ou la mise en place d'actions ou d'une offre de services aux entreprises (2) ainsi que les sujets principalement traités (3). Les personnes interrogées ont également été amenées à se prononcer sur la perception que les entreprises pouvaient avoir des ODS (4), le rôle que ceux-ci auraient pu jouer dans le contexte de la crise sanitaire (5) et les éventuels freins qu'ils auraient pu rencontrer (6).

Les réponses apportées peuvent se résumer de la manière suivante, en fonction de la classe de la typologie, fondée sur l'appartenance à une OS, une OP ou à l'État, même si des distinctions sont à opérer au sein même des OS et des OP, également entre départements, comme on le verra de façon plus détaillée plus bas (7) :

L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard des finalités des ODS prévues par l'ordonnance et des questions du comité de pilotage	TOTAL OS	TOTAL OP	Etat
1. Estimez-vous que l'ODS de votre département répond aux objectifs de développement du DS dans les TPE ?			
3. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'observation. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?			
4. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée ?			
5. La crise sanitaire a-t-elle renforcé / freiné cette observation collégiale ?			
6. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'action. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?			
7. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par des actions mises en œuvre ?			
8. La crise sanitaire a-t-elle renforcé/freiné la mise en œuvre d'actions ?			
9. L'ODS a-t-il produit une offre de service en direction des entreprises ?			
10. Quelle perception les entreprises ont-elles de l'ODS ?			
11 a. L'ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire en termes de connaissances et d'expertise partagées ?			
11 b. L'ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire en matière d'offre de service aux entreprises ?			

Source : DREETS ARA-SESE - Enquête 2021 auprès des personnes siégeant dans les ODS – n =100

Note de lecture :

Le choix de la couleur ne revêt aucun jugement de valeur mais a pour objectif de visualiser facilement la teneur des résultats :

- en vert : les réponses à connotation positive (ex : « oui », « d'accord », « facilement », « a renforcé »),
- en rouge : celles à connotation négative (ex : « non », « pas d'accord », « difficilement », « a freiné »),
- en bicolore : celles où les avis sont partagés à parts égales ou quasi égales.
- Les dégradés de couleurs (vert ou rouge) signifient que les positions des répondant-es sont nuancées.

1. Les ODS ont bien touché la cible des entreprises de moins de 50 salarié-es mais l'objectif général de développement du dialogue social ne fait pas l'unanimité, surtout du côté des OS

Pour mémoire, l'article 9 de l'Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective stipule qu'« un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social (...) favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département ».

De l'avis des personnes interrogées, **la cible visée par l'Ordonnance est bien celle sur laquelle ont travaillé les ODS de la région puisque 94% déclarent que leur ODS a travaillé sur les entreprises de moins de 50 salarié-es**. Pour autant, près de la moitié des personnes déclare que leur ODS a également travaillé sur les entreprises de 50 à 250 salarié-es, surtout en Savoie, Puy de Dôme, Haute-Loire et Haute-Savoie. Douze personnes, relevant aussi bien d'OS que d'OP et appartenant à sept ODS différents, déclarent que leur ODS a travaillé sur les entreprises de plus de 250 salarié-es. Ces réponses ne sont pas confirmées par les autres membres des ODS concernés.

En revanche, l'objectif général de développement du dialogue social dans les TPE ne semble pas faire l'unanimité du côté des OS puisque seule la moitié partage cet avis (52%), contre les trois quart du côté des OP (74%). La moitié des représentant-es de l'État est d'accord avec cette affirmation et l'autre moitié non.

2. Les ODS ont davantage développé leur mission d'observation que leur mission d'action et aucune offre de service aux entreprises n'a véritablement été produite

L'Ordonnance du 22 sept 2017 relative au renforcement de la négociation collective vise le développement du dialogue social via deux types de missions assignées aux ODS : d'une part, une mission relevant de l'observation via la production d'un bilan annuel du dialogue social dans le département, d'autre part, une mission relevant de l'action par la possibilité d'apporter une expertise aux entreprises dans le domaine du droit social, notamment en cas de saisine du fait de difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation⁹.

Outre ces deux types de missions, le comité de pilotage s'est également interrogé sur l'éventuelle mise en œuvre d'une offre de services des ODS à destination des entreprises.

Concernant la faculté à remplir la mission d'observation du DS dans les TPE, les personnes répondantes sont plutôt réservées, aussi bien du côté des OS que des OP. Si 48% des personnes parmi les OS et 77% parmi les OP jugent que les ODS remplissent cette mission sans difficulté, parfois même facilement (8% pour les OS et 17% pour les OP), 42% parmi les OS et 23% parmi les OP estiment que cette mission est remplie difficilement voire très difficilement. Les réponses de l'État sont, quant à elles, très hétérogènes. *In fine*, **54% parmi les OS estiment que leur ODS n'a pas contribué au développement du dialogue social dans les TPE par l'observation partagée, alors que 71% parmi les OP considèrent que c'est le cas**. Parmi les représentant-es de l'État, seules 2 sur 8 estiment que l'ODS y a contribué.

Concernant la faculté à remplir la mission d'action, une majorité parmi les OS (68%) juge que les ODS y répondent difficilement, voire très difficilement, contre 44% parmi les OP. Seuls 2% parmi les OS et 5% parmi les OP estiment que les ODS remplissent cette mission facilement. 7 des 8 représentant-es de l'État estiment que les ODS la remplissent avec difficulté. Les actions auraient pu prendre la forme d'une offre de services aux entreprises. Plusieurs questions ont porté sur ce point. Cependant, **une majorité parmi les OS et les OP (respectivement 82% et 76%) et parmi l'État (6 sur 8) estime que l'ODS n'a pas produit d'offre de services en direction des entreprises**. *In fine*, **la majorité parmi les OS (54%) considère que leur ODS n'a pas contribué au développement du dialogue social dans les TPE par des actions mises en œuvre, alors que la majorité parmi les OP (57%) juge que c'est le cas**. Parmi les 8 représentant-es de l'État, les avis sont aussi très partagés : la moitié estime que les ODS ont contribué au développement du DS par des actions mises en œuvre et l'autre moitié estime que ce n'est pas le cas.

Enfin, on peut noter que parmi les 61 personnes qui considèrent que leur ODS a participé au développement du dialogue social :

- 34 considèrent que l'ODS y a contribué par l'observation et par des actions,
- 18 déclarent qu'il y a contribué soit par l'observation soit par des actions,
- 9 estiment que l'ODS a contribué au développement du DS mais, paradoxalement, déclarent aussi que l'ODS n'a contribué au développement du DS ni par l'observation, ni par des actions.

En outre, parmi les 39 personnes qui considèrent que leur ODS n'a pas participé au développement du DS :

- 24 confirment que l'ODS n'a contribué au développement du DS ni par l'observation, ni par des actions,
- Paradoxalement, 15 considèrent que l'ODS n'a pas contribué au développement du DS tout en déclarant parallèlement que l'ODS a pu y contribuer par l'observation et/ou par des actions.

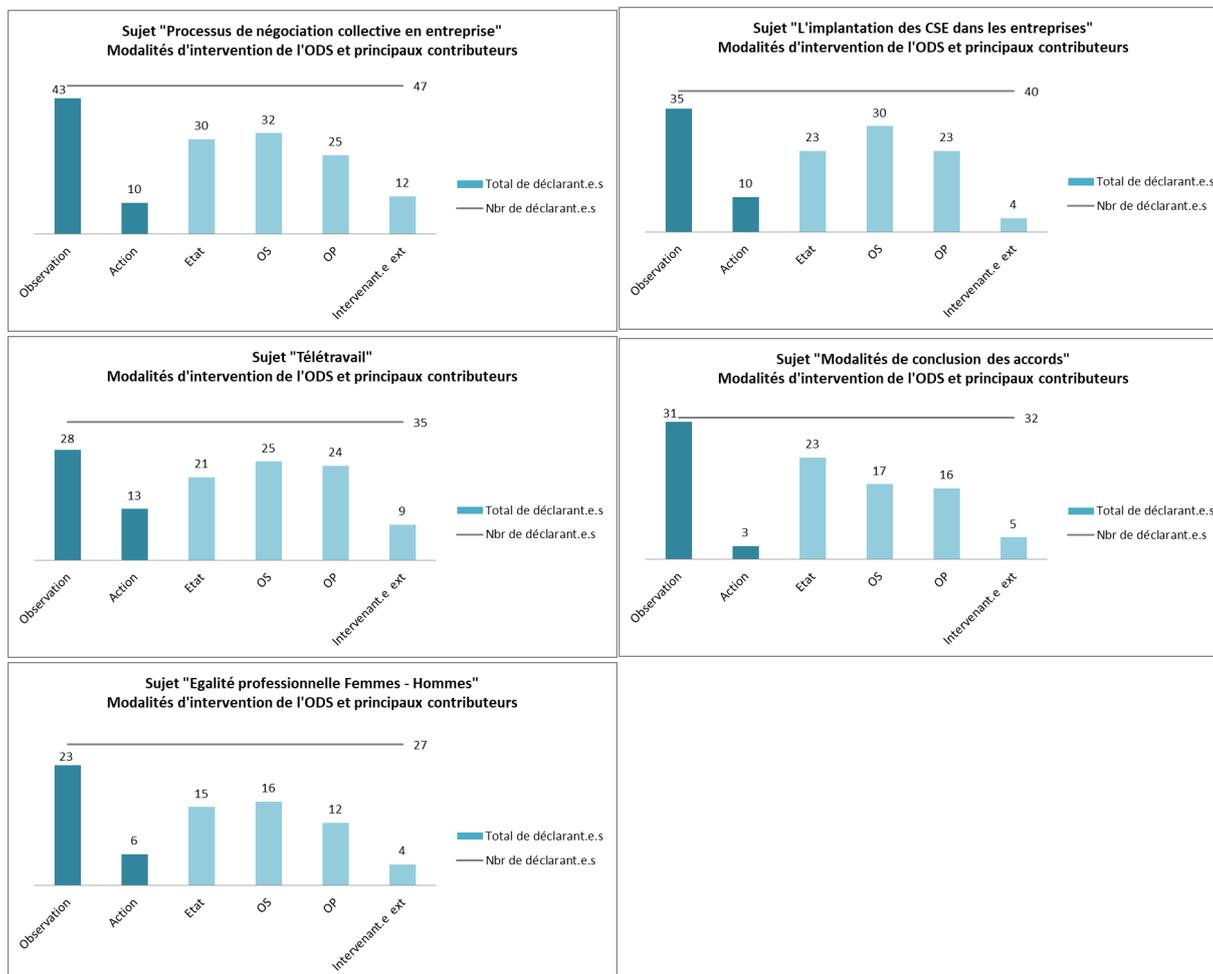
3. Les cinq sujets principalement traités par les ODS

Les 5 sujets que les personnes ont principalement cités comme objets de travail de leur ODS sont **le processus de négociation collective en entreprise (47 fois), l'implantation des Comités Social et Economique (CSE) dans les**

⁹ Art. L. 2234-6. – L'Observatoire exerce les missions suivantes : il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département; Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation; il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

entreprises (40 fois), le télétravail (35 fois), les modalités de conclusion des accords (32 fois) et l'égalité professionnelle femmes – hommes (27 fois).

Comme indiqué précédemment, ces sujets ont été abordés par l'observation plutôt que par l'action. Les OS sont le plus souvent citées comme contributrices, sauf sur le sujet des « modalités de conclusion des accords » où l'État est le premier contributeur mentionné. Des contributeurs extérieurs ont également été indiqués. Parmi eux, l'ARACT (10 fois), des universitaires, notamment l'Institut du Travail de l'Université Jean-Monnet de Saint Etienne (7 fois) et des opérateurs de l'État (ex : AFPA, Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale, 6 fois). Les apports portent par exemple sur de la formation ou de l'aide à l'animation.



Source : DREETS ARA-SESE - Enquête 2021 auprès des personnes siégeant dans les ODS – n=100

Note de lecture : par exemple, sur le sujet « processus de négociation collective en entreprise », 47 personnes ont déclaré que leur ODS avait travaillé sur ce sujet. Parmi elles :

- 43 personnes ont déclaré que l'intervention de l'ODS a relevé de l'observation et 10 personnes ont déclaré que l'intervention de l'ODS a relevé de l'action - certains membres ont pu estimer que l'intervention de leur ODS a relevé des 2 volets,
- 30 personnes ont cité l'État comme contributeur au sujet, 32 ont cité les OS, 25 les OP et 12 des interventions extérieures (plusieurs contributeurs principaux ont pu être sélectionnés).

4. Faible connaissance des ODS par les entreprises

Une large majorité parmi les OS et les OP (respectivement 92% et 93%) juge que les entreprises n'ont que peu, voire aucune connaissance de l'ODS de leur département. Ainsi, parmi les OS, 60% considèrent que les entreprises ont peu de perception de l'ODS et 32% qu'elles n'en ont aucune. Parmi les OP, 57% estiment que les entreprises ont peu de perception de l'ODS et 36% qu'elles n'en ont aucune. Parmi les 8 représentante.s de l'État, 5 considèrent que les entreprises ont peu de perception de l'ODS de leur département et 3 qu'elles n'en ont aucune.

5. La crise sanitaire a freiné les missions des ODS et ceux-ci n'ont pas joué de rôle particulier à ce sujet

La crise sanitaire a commencé un peu moins de 2 ans et demi après le lancement des ODS. **La majorité parmi les OS, les OP et les représentant-es de l'État jugent que la crise a freiné l'observation collégiale** (respectivement 74%, 81% et 5 personnes de l'État sur 8) **ainsi que la mise en œuvre d'actions** (respectivement 66%, 83% et 5 sur 8). En outre, **la majorité, quelle que soit l'organisation d'appartenance, considère que l'ODS n'a pas joué de rôle particulier pendant la crise sanitaire**, ni en termes de connaissances et d'expertises partagées (respectivement 74% et 62%, et 6 sur 8), ni en matière d'offre de services aux entreprises (respectivement 86%, 83% et 7 sur 8).

6. Le manque de moyens financiers et humains, l'indisponibilité de membres et la fréquence des réunions jugée insuffisantes sont les principaux freins identifiés

Les membres des ODS ont été questionnés sur les freins identifiés pour la production d'observations ou de projets communs. Seules 15% (volet observation) et 17% (volet actions) des personnes interrogées estiment que les ODS n'ont pas rencontré de freins. **Le premier frein identifié concerne le manque de moyens financiers** (38% pour le volet observation et 45% pour pouvoir financer la production de projets). **Le deuxième concerne le manque de moyens humains** (environ 35% sur les deux volets), en raison notamment de l'absence de droits syndicaux accordés dans le cadre des ODS. Les autres freins évoqués sont l'indisponibilité des membres (25% sur chacun des deux volets) et la fréquence des réunions, jugée insuffisante (24% sur chacun des deux volets). Viennent ensuite la discontinuité dans la représentation des organisations (respectivement 21% et 13% sur chacun des volets), les moyens matériels insuffisants (18% sur chaque volet) et le positionnement de l'organisation d'appartenance (14% sur chaque volet).

7. Les spécificités selon les organisations et les départements

Outre les éléments d'analyse généraux précédents, certaines spécificités peuvent être relevées concernant des positionnements propres à certaines organisations ou à certains départements. Les principales conclusions tirées de ces tableaux, pour l'une ou l'autre des organisations ou pour tel ou tel département (signalé par son numéro dans le tableau) sont présentées ci-après.

	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA	TOTAL OS
L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard des finalités des ODS prévues par l'ordonnance et des questions du comité de pilotage							
1. Estimez-vous que l'ODS de votre département répond aux objectifs de développement du DS dans les TPE ?							
3. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'observation. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?							
4. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée ?							
5. La crise sanitaire a-t-elle renforcé / freiné cette observation collégiale ?							
6. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'action. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?							
7. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par des actions mises en œuvre ?							
8. La crise sanitaire a-t-elle renforcé/freiné la mise en œuvre d'actions ?							
9. L'ODS a-t-il produit une offre de service en direction des entreprises ?							
10. Quelle perception les entreprises ont-elles de l'ODS ?							
11 a. L'ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire en termes de connaissances et d'expertise partagées ?							
11 b. L'ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire en matière d'offre de service aux entreprises ?							

	CPME	FDSEA	FESAC	MEDEF	UJZP	UDES	TOTAL OP
L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard des finalités des ODS prévues par l'ordonnance et des questions du comité de pilotage							
1. Estimez-vous que l'ODS de votre département répond aux objectifs de développement du DS dans les TPE ?							
3. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'observation. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?							
4. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée ?							
5. La crise sanitaire a-t-elle renforcé / freiné cette observation collégiale ?							
6. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'action. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?							
7. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par des actions mises en œuvre ?							
8. La crise sanitaire a-t-elle renforcé/freiné la mise en œuvre d'actions ?							
9. L'ODS a-t-il produit une offre de service en direction des entreprises ?							
10. Quelle perception les entreprises ont-elles de l'ODS ?							
11 a. L'ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire en termes de connaissances et d'expertise partagées ?							
11 b. L'ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire en matière d'offre de service aux entreprises ?							

	01	03	07	15	26	38	42	43	63	69	73	74	Total
L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard des finalités des ODS prévues par l'ordonnance													
1. Estimez-vous que l'ODS de votre département répond aux objectifs de développement du DS dans les TPE ?													
3. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'observation. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?													
4. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée ?													
5. La crise sanitaire a-t-elle renforcé / freiné cette observation collégiale ?													
6. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'action. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?													
7. Votre ODS a-t-il contribué au développement du DS dans les TPE par des actions mises en œuvre ?													
8. La crise sanitaire a-t-elle renforcé/freiné la mise en œuvre d'actions ?													
9. L'ODS a-t-il produit une offre de service en direction des entreprises ?													
10. Quelle perception les entreprises ont-elles de l'ODS ?													
11 a. Rôle particulier de l'ODS en matière de connaissances et expertise partagées ?													
11 b. Rôle particulier de l'ODS en matière d'offre de service aux entreprises ?													

Source : DREETS ARA-SESE - Enquête 2021 auprès des personnes siégeant dans les ODS – n=100

Note de lecture :

Le choix de la couleur ne revêt aucun jugement de valeur mais a pour objectif de visualiser facilement la teneur des résultats :

- en vert : les réponses à connotation positive (ex : « oui », « d'accord », « facilement », « a renforcé »),
- en rouge : celles à connotation négative (ex : « non », « pas d'accord », « difficilement », « a freiné »),
- en bicolore : celles où les avis sont partagés à parts égales ou quasi égales,
- les dégradés de couleurs (vert ou rouge) signifient que les positions des répondant-es sont nuancées.

Concernant l'objectif général de développement du dialogue social dans les TPE : parmi les OS, la majorité des personnes de la CFE-CGC, la CFTC et l'UNSA estime que l'ODS de leur département répond à l'objectif, contrairement à la CFDT, la CGT et FO. Parmi les OP, seul le Medef présente un profil un peu différent puisque la majorité de ses membres estime que l'ODS ne répond pas à l'objectif de développement du DS dans les TPE ; les autres OP, particulièrement la FDSEA, sont dans une position inverse.

Concernant la faculté à remplir la mission d'observation du DS dans les TPE : parmi les OS, la CFDT et l'UNSA se distinguent car la majorité de leurs membres estime que les ODS répondent difficilement à la finalité d'observation. Au niveau départemental, la Savoie et la Haute-Savoie se démarquent car environ la moitié des personnes estime que l'ODS remplit la fonction d'observation avec facilité. A l'inverse, de l'Ain, l'Ardèche, la Drôme et l'Isère où la majorité des membres estime que leur observatoire a rempli sa finalité d'observation avec difficulté.

Concernant la contribution des ODS au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée : parmi les OS, la majorité des personnes de la CFE-CGC et de la CFTC estime que leur ODS a contribué au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée, à l'inverse de la majorité des membres de la CFDT, la CGT et FO. Les avis sont partagés à l'UNSA. Parmi les OP, le MEDEF est la seule organisation dont la majorité des membres estime que leur ODS a contribué au développement du DS dans les TPE par l'observation partagée. Au niveau départemental, c'est aussi le cas de la majorité des membres des ODS de l'Isère, la Loire, la Haute-Loire, le Puy-de-Dôme et le Rhône, contrairement à ceux de l'Ardèche et de la Drôme.

Concernant la faculté à remplir la mission d'action, parmi les OP, l'ensemble des membres du MEDEF considère que leur ODS n'a pas répondu à sa finalité d'action. Les positions sont plus nuancées pour les OS ou selon les départements, comme en témoigne les tableaux ci-avant.

Concernant la production d'une offre de services en direction des entreprises : seul le département du Rhône présente une spécificité par rapport aux autres départements : la quasi-totalité de ses membres estime que l'ODS a produit une offre de services.

Concernant la contribution des ODS au développement du dialogue social dans les TPE par des actions mises en œuvre : parmi les OS, seule la majorité des personnes de la CFE-CGC estime que leur ODS y a contribué, contrairement à la CGT-FO et la CGT. Les avis sont plus partagés à la CFDT, la CFTC et l'UNSA. Parmi les OP, la majorité au sein de l'U2P estime que leur ODS n'a pas contribué au développement du DS par des actions, au contraire de la CPME, la FDSEA et l'UDES. Les avis sont plus contrastés au sein du MEDEF. Au niveau départemental, tous les membres de la Haute-Loire et du Rhône et la majorité de ceux de l'Ain, l'Ardèche et du Puy-de-Dôme estiment que leur ODS a contribué au développement du DS par des actions mises en œuvre. Ce qui n'est pas le cas dans la Drôme, l'Isère, la Loire et la Savoie.

Concernant le rôle des ODS pendant la crise sanitaire, le Rhône se démarque à nouveau puisque la quasi-unanimité de ses membres considère que l'ODS a joué un rôle particulier pendant cette période à la fois par sa mission d'observation et sa mission d'actions.

II. L'appréciation sur le positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes, sur sa plus-value et sur son caractère tripartite

Au-delà de l'atteinte des objectifs fixés par l'Ordonnance, à la demande du comité de pilotage, les membres des ODS ont été interrogés sur la complémentarité et l'articulation des ODS avec les instances de dialogue social des entreprises et des établissements et avec les instances de dialogue social régionales (ex : Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail, Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle, commissions paritaires sectorielles ou de branche) (1). De plus, les personnes enquêtées ont été amenées à se prononcer sur le caractère tripartite de l'ODS (2) et plus particulièrement sur le rôle de l'État au sein de l'ODS (3).

En résumé, voici les réponses apportées, en fonction de la classe de la typologie, ceci ne préjugant pas des différenciations internes entre OS et entre OP et entre départements, détaillées plus loin (4) :

L'appréciation des répondant.e.s au regard du positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes	TOTAL OS	TOTAL OP	Etat
16. Vis-à-vis des instances de DS des entreprises/établissements, votre ODS est complémentaire/redondant?			
17. Vis-à-vis des instances de DS régionales votre ODS est complémentaire/redondant?			
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS des entreprises?			
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS régionales ?			
27. L'ODS a-t-il une légitimité en matière de DS interprofessionnel ?			
28. Finalement, les ODS ont-ils constitué une valeur-ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS ?			
L'appréciation des répondant.e.s sur le caractère tripartite des ODS	TOTAL OS	TOTAL OP	Etat
19. Votre ODS a-t-il rendu formel un espace tripartite qui existait précédemment de manière informelle ?			
20. Cet espace tripartite formalisé vous semble-t-il utile ?			
21. Le caractère tripartite encourage-t-il le DS ?			
22. Les temps de parole dans votre ODS sont-ils équilibrés entre chaque organisation ?			
23. Les prises de décisions prennent-elles en compte de manière équilibrée les positions de chaque organisation ?			
25. L'Etat contribue-t-il à faciliter les débats et échanges au sein de l'observatoire ?			
26. Estimez-vous que l'Etat a excédé sa mission traditionnelle d'encourager le DS et la négociation ?			

Source : DREETS ARA-SESE - Enquête 2021 auprès des personnes siégeant dans les ODS
N =96 sur 100 pour les questions n°16 à 18 et n=92 sur 100 pour les questions n°19 à 28

Note de lecture :

Le choix de la couleur ne revêt aucun jugement de valeur mais a pour objectif de visualiser facilement la teneur des résultats :

- en vert : les réponses à connotation positive (ex : « oui », « d'accord », « facilement », « a renforcé »),
- en rouge : celles à connotation négative (ex : « non », « pas d'accord », « difficilement », « a freiné »),
- en bicolore : celles où les avis sont partagés à parts égales ou quasi égales,
- les dégradés de couleurs (vert ou rouge) signifient que les positions des répondant-es sont nuancées.

1. L'appréciation de la complémentarité des ODS avec les autres instances de DS et de la plus-value des ODS dans le paysage du DS varie selon le profil d'appartenance des membres ; l'ODS est reconnu légitime dans sa dimension interprofessionnelle

Sur la complémentarité des ODS avec les autres instances de DS, les résultats varient en fonction de la classe de la typologie, contrairement à ceux sur l'articulation des ODS avec les autres instances. De plus, si la plupart des membres des ODS, et ce, quelle que soit la classe de la typologie, estime que les ODS ont une légitimité en termes de DS interprofessionnel, les constats sont plus nuancés s'agissant de l'appréciation de la valeur ajoutée des ODS.

Ainsi, concernant la complémentarité avec les instances de dialogue social existantes, **les membres des OS estiment en majorité que les ODS sont redondants avec les instances des entreprises et des établissements (63%) et avec les instances régionales (67%)**, tandis que parmi les OP et l'État, la majorité estime que les ODS sont complémentaires avec les instances de DS des entreprises (respectivement 60% et 6 personnes de l'État sur 8) et avec les instances régionales (respectivement 53% et 5 sur 8).

En revanche, concernant l'articulation des ODS avec ces deux types d'instances, les avis sont assez similaires quelle que soit l'appartenance à l'une ou l'autre des organisations. En effet, **la majorité parmi les OS et les OP juge que les ODS ne sont articulés ni avec les instances de DS existantes au niveau des entreprises ou des établissements**

(respectivement 90% et 83%), ni avec les instances de DS régionales (respectivement 75% et 78%). L'ensemble des représentant-es de l'État estime que les ODS ne sont articulés avec aucune de ces instances.

La majorité parmi les OS, les OP (respectivement 67% et 76%) et l'État (7 sur 8) partage l'avis que les ODS ont une légitimité en matière de dialogue social *interprofessionnel*.

En revanche, la moitié parmi les OS (52%) estime que les ODS n'ont pas constitué une valeur-ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS et 72% des membres d'OP ont un avis contraire. 5 des 8 représentant-es de l'État estiment, de leur côté, que les ODS ont constitué une valeur-ajoutée dans le paysage de la négociation et du dialogue social. Certaines des personnes qui considèrent que les ODS constituent une valeur ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS ont précisé leur avis : 7 considèrent qu'elle pourrait être rendue effective d'une part grâce à une meilleure communication vis-à-vis des entreprises permettant une meilleure identification, d'autre part grâce à une plus grande assiduité des membres ; 6 déclarent que les ODS constituent des lieux de débats et d'échanges qui permettent de travailler sur des sujets non abordés ailleurs. Enfin, 12 considèrent que les ODS ne constituent pas une valeur ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS et font état de difficultés de fonctionnement, comme le manque d'implication des membres du fait notamment qu'ils sont bénévoles, le manque de lien avec les entreprises, la faible visibilité de l'instance, la crise sanitaire, le manque de moyens financiers.

2. Le caractère tripartite des ODS est jugé plutôt positivement

Les personnes enquêtées ont été questionnées sur le caractère tripartite de l'ODS ; son utilité, sa capacité à faciliter le DS, l'équilibre des temps de paroles entre les organisations, les prises en compte équilibrées des points de vue lors des prises de décision, la place de l'État dans les observatoires.

57% parmi les OS, 53% parmi les OP et 4 des 8 représentant-es de l'État estiment que **les ODS n'ont pas rendu formel un espace tripartite qui existait précédemment de manière informelle**. En revanche, la majorité des personnes répondantes, quelle que soit leur organisation d'appartenance, **partage l'avis que l'espace tripartite formalisé par les ODS est utile** (67% parmi les OS, 68% parmi les OP, et 6 des 8 représentante-s de l'État).

L'utilité de cet espace peut peut-être s'expliquer par le fait que la majorité des membres des OS et des OP juge que **le caractère tripartite des ODS encourage le dialogue social (respectivement 72% et 68%), comme parmi les personnes de l'État (6 sur 8)**. Deux principales raisons sont évoquées à ce sujet. D'une part, **l'ODS constituerait un cadre d'échanges qualifié de « neutre » et enrichi par la pluralité des parties prenantes présentes** (citée 19 fois), ainsi l'ODS serait à distance des enjeux et tensions pouvant exister au sein des entreprises. La pluralité des acteurs constituerait également un atout permettant d'enrichir les analyses en croisant les positions. D'autre part, **l'État permettrait de faciliter les échanges par la médiation et par ses apports en termes de réglementation amenant de la matière aux échanges et de la légitimité** (citée 10 fois).

Concernant la répartition du temps de parole et les modalités de prises de décisions, une majorité de membres d'OS et d'OP estime que **le temps de parole est bien équilibré entre chaque organisation** (respectivement 89% et 87%) et que **les prises de décisions de l'ODS prennent en compte les positions de chaque organisation de manière équilibrée** (respectivement 78% et 79%). En revanche, **concernant l'État, si 6 des 8 personnes considèrent que le temps de parole est bien équilibré entre chaque organisation, les avis sont plus contrastés sur la prise en compte équilibrée des différentes positions** (4 jugent que les prises de décisions prennent en compte les positions de manière équilibrée, 4 ne se prononcent pas).

Enfin, **45% des personnes enquêtées déclarent que la prise de décision se fait généralement par vote à la majorité**, 26% indiquent ne pas être en mesure de répondre à la question, 15% que la décision se fait généralement à l'unanimité, 7% qu'elle relève généralement d'un consensus entre présidence et vice-présidence.

3. L'État est considéré comme facilitateur du dialogue social au sein des ODS

Les membres des ODS ont été interrogés sur l'éventuelle fonction de facilitateur des débats que pourrait jouer l'État et sur son positionnement au regard de sa mission traditionnelle d'encourager le dialogue social et la négociation.

Une majorité de membres des OS et des OP (respectivement 86% et 87%) et l'ensemble des représentant-es de l'État jugent que ce dernier contribue à faciliter les débats et les échanges au sein de l'observatoire. Plusieurs ont précisé leur avis : la facilitation des débats et des échanges s'expliquerait par le portage de l'instance par l'État en termes d'organisation matérielle des réunions (cité 9 fois), de rôle d'animation des réunions, de médiation lorsqu'il y a des tensions (cité 6 fois) et d'apport d'informations et de données utiles aux échanges (cité 4 fois).

Par ailleurs, un peu plus de la moitié des membres des OS et des OP (respectivement 57% et 58%) et 5 des 8 représentant-es de l'État estiment que ce dernier n'a pas excédé sa mission traditionnelle d'encourager le dialogue social et la négociation. Parmi, les personnes qui considèrent que l'État a pu excéder cette mission, seules 4 ont apporté une précision à leur avis : deux ont un avis plutôt négatif sur l'intervention de l'État, la considérant soit comme « dirigiste », soit comme « non neutre » ; deux autres ont un avis positif en mettant en avant l'appui apporté par l'État via les moyens humains mis à disposition et la facilitation du dialogue.

4. Les spécificités selon les organisations et les départements

Outre les éléments d'analyse généraux précédents, certaines spécificités peuvent être relevées concernant des positionnements propres à certaines organisations ou à certains départements, résumées dans les tableaux suivants et commentées ci-après.

	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA	TOTAL OS
L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard du positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes							
16. Vis-à-vis des instances de DS des entreprises/établissements, votre ODS est complémentaire/redondant?							
17. Vis-à-vis des instances de DS régionales votre ODS est complémentaire/redondant?							
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS des entreprises?							
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS régionales ?							
L'appréciation des répondant.e.s sur le caractère tripartite des ODS							
19. Votre ODS a-t-il rendu formel un espace tripartite qui existait précédemment de manière informelle ?							
20. Cet espace tripartite formalisé vous semble-t-il utile ?							
22. Les temps de parole dans votre ODS sont-ils équilibrés entre chaque organisation ?							
23. Les prises de décisions prennent-elles en compte de manière équilibrée les positions de chaque organisation ?							
25. L'Etat contribue-t-il à faciliter les débats et échanges au sein de l'observatoire ?							
26. Estimez-vous que l'Etat a excédé sa mission traditionnelle d'encourager le DS et la négociation ?							
27. L'ODS a-t-il une légitimité en matière de DS interprofessionnel ?							
28. Finalement, les ODS ont-ils constitué une valeur ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS ?							

	CPME	FDSEA	FESAC	MEDEF	U2P	UDES	TOTAL OP
L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard du positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes							
16. Vis-à-vis des instances de DS des entreprises/établissements, votre ODS est complémentaire/redondant?							
17. Vis-à-vis des instances de DS régionales votre ODS est complémentaire/redondant?							
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS des entreprises?							
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS régionales ?							
L'appréciation des répondant.e.s sur le caractère tripartite des ODS							
19. Votre ODS a-t-il rendu formel un espace tripartite qui existait précédemment de manière informelle ?							
19. Votre ODS a-t-il rendu formel un espace tripartite qui existait précédemment de manière informelle ?							
20. Cet espace tripartite formalisé vous semble-t-il utile ?							
21. Le caractère tripartite encourage-t-il le DS ?							
22. Les temps de parole dans votre ODS sont-ils équilibrés entre chaque organisation ?							
23. Les prises de décisions prennent-elles en compte de manière équilibrée les positions de chaque organisation ?							
25. L'Etat contribue-t-il à faciliter les débats et échanges au sein de l'observatoire ?							
26. Estimez-vous que l'Etat a excédé sa mission traditionnelle d'encourager le DS et la négociation ?							
27. L'ODS a-t-il une légitimité en matière de DS interprofessionnel ?							
28. Finalement, les ODS ont-ils constitué une valeur ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS ?							

	01	03	07	15	26	38	42	43	63	69	73	74	Total
L'appréciation des répondant.e.s des travaux conduits par leur ODS au regard du positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes.													
16. Vis-à-vis des instances de DS des entreprises/établissements, votre ODS est redondant/complémentaire?													
17. Vis-à-vis des instances de DS régionales votre ODS est redondant/complémentaire?													
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS des entreprises?													
18. Existe-t-il une articulation avec les instances de DS régionales ?													
L'appréciation des répondant.e.s sur le caractère tripartite des ODS													
19. Votre ODS a-t-il rendu formel un espace tripartite qui existait précédemment de manière informelle ?													
20. Cet espace tripartite formalisé vous semble-t-il utile ?													
22. Les temps de parole dans votre ODS sont-ils équilibrés entre chaque organisation ?													
23. Les prises de décisions prennent-elles en compte de manière équilibrée les positions de chaque organisation ?													
25. L'Etat contribue-t-il à faciliter les débats et échanges au sein de l'observatoire ?													
26. Estimez-vous que l'Etat a excédé sa mission traditionnelle d'encourager le DS et la négociation ?													
27. L'ODS a-t-il une légitimité en matière de DS interprofessionnel ?													
28. Finalement, les ODS ont-ils constitué une valeur ajoutée dans le paysage de la négociation et du DS ?													

Note de lecture :

Le choix de la couleur ne revêt aucun jugement de valeur mais a pour objectif de visualiser facilement la teneur des résultats :

- en vert : les réponses à connotation positive (ex : « oui », « d'accord », « facilement », « a renforcé »),
- en rouge : celles à connotation négative (ex : « non », « pas d'accord », « difficilement », « a freiné »),
- en bicolore : celles où les avis sont partagés à parts égales ou quasi égales,
- les dégradés de couleurs (vert ou rouge) signifient que les positions des répondant-es sont nuancées.

Parmi les OS, seule la CFE-CGC estime majoritairement **que l'OS est complémentaire avec les instances de dialogue social existantes au niveau des entreprises**. Les avis au sein de l'UNSA sont partagés. Parmi les OP, seule la FDSEA estime majoritairement que les ODS sont redondants. Au niveau départemental, le Rhône et la Savoie se démarquent, la majorité des membres considérant que les ODS sont complémentaires avec ces autres instances.

Seul l'ODS de l'Isère considère à la majorité de ses membres qu'il existe **une articulation de leur ODS avec ces autres instances**.

Concernant la légitimité des ODS en matière de dialogue social interprofessionnel, seul FO parmi les OS et le MEDEF parmi les OP estiment majoritairement que les ODS n'en ont pas. La CGT comme la FDSEA est plus partagée. Quel que soit le département, la majorité des répondant·es estime que l'ODS a une légitimité en la matière, sauf en Ardèche et en Haute Savoie où les avis sont plutôt partagés.

Parmi les OS, l'ensemble des membres de FO et la majorité de ceux de la CFDT et de la CGT considèrent que les ODS **ont formalisé un espace tripartite qui existait avant de manière informelle**, contrairement à la majorité des membres de l'UNSA. A la CFE-CGC et la CFTC, les avis sont plus partagés. Parmi les OP, seule la majorité des répondant·es l'U2P estime que les ODS ont formalisé un tel espace, contrairement à la majorité des représentant·es de la CPME et du MEDEF. A la FDSEA et l'UDES, les avis sont plus partagés. Enfin, au niveau départemental, la majorité des membres des ODS du Rhône, de la Savoie et la Haute Savoie considère que les ODS ont formalisé un tel espace tripartite contrairement à l'Ain, la Drôme et la Loire.

Parmi les OS, seule la majorité des membres de CGT estime que **l'espace tripartite formalisé par les ODS n'est pas utile**. Par ailleurs, parmi les OS et les OP, en majorité, la CGT et le MEDEF estiment que le caractère tripartite des ODS n'encourage pas le DS. Quant au rôle de l'État, les membres de FO et de la FDSEA ont un avis contrasté sur la contribution de l'État à la facilitation des débats. La majorité au sein de la CFTC et de l'UNSA et au sein de la FDSEA estime que l'État a excédé sa mission traditionnelle, contrairement à la CFDT et la CGT, la CPME, le MEDEF et l'U2P.

Enfin, concernant le temps de parole entre chaque organisation et les prises de décisions au regard des positions de chaque organisation, si la majorité des membres des ODS estime que ces deux volets sont réalisés de manière équilibrée, les avis sont plus nuancés sur ces deux points dans la Loire.

III. L'appréciation sur la relation entre l'ODS et l'organisation d'appartenance

Le comité de pilotage de l'évaluation s'est interrogé sur les relations que pouvaient entretenir les membres des ODS avec leur organisation d'appartenance : leur rôle d'interface entre leur organisation et leur ODS (1) et l'impact des travaux de leur ODS sur leur organisation et sur leurs propres pratiques en matière de DS (2).

Les réponses apportées à ces questionnements peuvent se représenter de la manière suivante, en fonction de la classe de la typologie, avec des nuances au sein des trois classes, détaillées par la suite (3) :

L'appréciation des répondant.e.s sur la relation entre l'ODS et leur organisation	TOTAL OS	TOTAL OP	Etat
29. Au titre de votre organisation, avez-vous apporté au sein de l'ODS des productions particulières ?			
30. Rendez-vous compte des échanges de l'ODS au sein de votre propre organisation ?			
31. Votre organisation s'est-elle approprié les travaux de l'ODS ?			
31a. Si oui, cela a-t-il permis d'alimenter les projets internes à votre organisation ?			
33. L'ODS vous a-t-il permis d'améliorer vos pratiques en matière de DS ?			

Source : DREETS ARA-SESE - Enquête 2021 auprès des personnes siégeant dans les ODS – n=92 sur 100

Note de lecture :

Le choix de la couleur ne revêt aucun jugement de valeur mais a pour objectif de visualiser facilement la teneur des résultats :

- en vert : les réponses à connotation positive (ex : « oui », « d'accord », « facilement », « a renforcé »),
- en rouge : celles à connotation négative (ex : « non », « pas d'accord », « difficilement », « a freiné »),
- en bicolore : celles où les avis sont partagés à parts égales ou quasi égales,
- la croix signifie que les résultats ne sont pas disponibles car le secret statistique s'applique ou car les représentants de la catégorie n'ont pas été interrogés sur la question car ils n'étaient pas concernés,
- les dégradés de couleurs (vert ou rouge) signifient que les positions des répondant-es sont nuancées.

1. La majorité des membres des OS et des OP estime ne pas avoir apporté à l'ODS de productions issues de leur organisation mais affirme rendre compte auprès de leur organisation

La majorité des membres des OS et des OP (respectivement 76% et 66%) déclare ne pas avoir apporté de productions particulières au sein de l'ODS, tandis que 7 des 8 représentant-es de l'État estiment l'inverse. 17 personnes donnent des précisions sur les sujets sur lesquels il y a eu des apports d'informations ou de documents par leurs soins : les CSE dans la branche bâtiment, le contrôle des aides de l'État pour l'activité partielle, une étude sur l'impact du télétravail, l'expérience des chef-fes d'entreprises avec un effectif de moins de vingt, une plaquette de promotion de la négociation collective, une enquête sur les accords dans le textile.

La majorité parmi les OS et les OP (respectivement 80% et 84%, soit 37 personnes pour les OS et 32 pour les OP) et l'ensemble des représentant-es de l'État déclarent rendre compte des échanges de l'ODS au sein de leur propre organisation. Parmi eux, 23 membres d'OS, 23 membres d'OP et 6 représentant-es de l'État estiment que cela a permis d'alimenter les discussions internes à leur organisation.

2. Les travaux des ODS ont été inégalement appropriés par les organisations et semblent avoir peu alimenté leurs projets internes, mais ils auraient permis d'améliorer les pratiques de DS des représentant-es d'OP

Un peu plus de la moitié des membres des OS et des OP (respectivement 54% et 53%) et la moitié du côté État déclarent que son organisation s'est appropriée les travaux de l'ODS. Parmi eux, environ la moitié considère que cela a permis d'alimenter les projets internes de leur organisation. Parmi les personnes des OS et des OP déclarant que leur organisation ne s'est pas appropriée les travaux de l'ODS, 16 expliquent cela par le manque de matière produite par l'ODS et 6 par le manque de temps et de moyens disponibles.

Seules 4 personnes parmi les OS estiment avoir rencontré des oppositions entre les décisions prises au sein de leur ODS et les lignes de leur propre organisation. Cette situation n'a pas été rencontrée du côté des OP.

Enfin, si 70% des représentant·es d'OS considèrent que l'ODS ne leur a pas permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, 58% estiment que c'est le cas du côté des OP.

Parmi les personnes estimant que l'ODS ne leur a pas permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, la principale raison invoquée est que leur pratique du DS est antérieure à la création des ODS et souvent ancienne (16 personnes). Vient ensuite le manque de mise en pratique des travaux des ODS, soit du fait que les travaux produits portent essentiellement sur de l'observation de données et n'ont pas eu d'applications concrètes en termes de DS, soit qu'il n'y a pas eu suffisamment de travaux conduits par l'ODS pour permettre d'améliorer les pratiques (9 personnes). Enfin, certain·es estiment que l'ODS ne constitue pas un lieu de DS, donc qu'il n'y a pas matière à améliorer des pratiques en la matière (8 personnes).

En revanche, parmi les personnes estimant que l'ODS a permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, la raison la plus fréquemment invoquée est que l'ODS, en tant que lieu d'échanges, permet de mieux connaître les interlocuteurs et de mieux comprendre leurs enjeux (18 personnes). Est aussi souligné le fait que l'ODS constitue un lieu d'échanges de bonnes pratiques (8 personnes) et qu'il permet d'améliorer la connaissance de dispositifs ou de recueillir des données chiffrées rendant ainsi les arguments employés lors du DS plus solides (8 personnes).

3. Les spécificités de certaines organisations

Outre les éléments d'analyse généraux précédents, certaines spécificités peuvent être relevées concernant des positionnements propres à certaines organisations. La spécificité des réponses de telle ou telle organisation est ainsi mise en évidence par les tableaux suivants, commentés ci-après.

	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA	TOTAL OS
L'appréciation des répondant.e.s sur la relation entre l'ODS et leur organisation							
29. Au titre de votre organisation, avez-vous apporté au sein de l'ODS des productions particulières ?							
30. Rendez-vous compte des échanges de l'ODS au sein de votre propre organisation ?							
31. Votre organisation s'est-elle approprié les travaux de l'ODS ?							
31a. Si oui, cela a-t-il permis d'alimenter les projets internes à votre organisation ?							
33. L'ODS vous a-t-il permis d'améliorer vos pratiques en matière de DS ?							

	CPME	FDSEA	FESAC	MEDEF	U2P	UDES	TOTAL OP
L'appréciation des répondant.e.s sur la relation entre l'ODS et leur organisation							
29. Au titre de votre organisation, avez-vous apporté au sein de l'ODS des productions particulières ?							
30. Rendez-vous compte des échanges de l'ODS au sein de votre propre organisation ?							
31. Votre organisation s'est-elle approprié les travaux de l'ODS ?							
31a. Si oui, cela a-t-il permis d'alimenter les projets internes à votre organisation ?							
33. L'ODS vous a-t-il permis d'améliorer vos pratiques en matière de DS ?							

Source : DREETS ARA-SESE - Enquête 2021 auprès des personnes siégeant dans les ODS – n=92 sur 100

Note de lecture :

Le choix de la couleur ne revêt aucun jugement de valeur mais a pour objectif de visualiser facilement la teneur des résultats :

- en vert : les réponses à connotation positive (ex : « oui », « d'accord », « facilement », « a renforcé »),
- en rouge : celles à connotation négative (ex : « non », « pas d'accord », « difficilement », « a freiné »),
- en bicolore : celles où les avis sont partagés à parts égales ou quasi égales,
- la croix signifie que les résultats ne sont pas disponibles car le secret statistique s'applique ou car les représentants de la catégorie n'ont pas été interrogés sur la question car ils n'étaient pas concernés,
- les dégradés de couleurs (vert ou rouge) signifient que les positions des répondant·es sont nuancées.

Concernant l'appréciation portée par les membres des ODS sur la relation entre leur ODS et leur organisation d'appartenance :

- environ la moitié des membres de la CFTC, FO et l'U2P déclare ne pas rendre compte des échanges de l'ODS au sein de leur propre organisation.
- la majorité au sein de la CFDT, de l'UNSA, de l'U2P et de l'UDES déclarent que son organisation s'est appropriée les travaux de l'ODS, contrairement à la CFE-CGC, à la CPME et au MEDEF où la majorité déclare que ce n'est pas le cas. Les membres de la CFTC, la CGT et FO ont des avis plus partagés, comme la FDSEA.
- parmi les OP, la majorité des membres de l'U2P et de l'UDES estime que l'ODS leur a permis d'améliorer leurs pratiques en matière de DS, contrairement à la CPME. Les membres de la FDSEA et du MEDEF ont des avis plus différenciés.

IV. **Les propositions d'amélioration des ODS formulées par les personnes répondantes**

Enfin, les membres des ODS ont été interrogés pour savoir s'ils avaient des pistes d'amélioration à proposer. Les préconisations formulées peuvent être rassemblées en 4 points : le renfort des moyens humains dédiés aux ODS, l'amélioration des moyens financiers et/ou matériels, l'amélioration de la promotion des ODS et l'accompagnement méthodologique des membres des ODS.

1. Conforter les moyens humains des OS et des OP mais également de l'État

Cette idée a été relevée une quinzaine de fois.

Il est ainsi souligné qu'il conviendrait d'instituer des heures de délégation pour les travailleurs en activité professionnelle pour faciliter leur mobilisation et financer le temps militant dédié au mandat au sein de l'ODS. Plusieurs personnes relevant d'OS et d'OP indiquent également qu'il serait souhaitable que plus de moyens humains soient affectés aux DDETS pour que les représentant·es de l'État puissent mener à bien leur mission dans l'ODS.

2. Donner des moyens financiers et/ou matériels

Cette idée a également été relevée une quinzaine de fois.

Ces moyens financiers et/ou matériels permettraient notamment de développer des actions concrètes auprès des entreprises mais également tout simplement d'indemniser les déplacements des membres, d'avoir accès à du matériel (ex : reprographie).

3. Améliorer la promotion des ODS

Cette idée a également été relevée une quinzaine de fois.

Cela permettrait une meilleure connaissance de la part des entreprises mais également de donner plus de pouvoir aux ODS. La promotion de l'ODS passerait notamment par la diffusion d'informations relatives à l'existence et au fonctionnement des ODS dans les entreprises locales. Plusieurs personnes soulignent la nécessité de sortir du cadre restreint de l'observation pour toucher plus directement les entreprises. Ceci passerait par des actions plus volontaristes en allant à la rencontre des entreprises pour mieux les comprendre et les appuyer dans la résolution de leurs difficultés, voire en devenant un lieu possible de négociation et d'accord. Une personne propose par exemple de mettre en place des heures de délégation pour les travailleurs en activité professionnelle afin de leur permettre de rencontrer les employeurs TPE/PME en carence d'IRP (ex : 4h00 par mois). Chaque membre d'ODS aurait une carte d'identité nominative pour pouvoir être identifié par le public.

4. Accompagner les membres des ODS d'un point de vue méthodologique

Cette idée a été relevée une dizaine de fois.

Elle est accompagnée de propositions concrètes telles que l'apport d'outils, de formations, la systématisation de la transmission de données avant les réunions (ex : nombre d'accords, nombre de licenciements, activité partielle de longue durée), la coordination des actions au niveau départemental, régional et national.

V. Annexes

- Annexe 1 : Références réglementaires
- Annexe 2 : Bilan annuel régional des accords d'entreprises 2020
- Annexe 3 : Questions évaluatives formulées
- Annexe 4 : Questionnaire administré
- Annexe 5 : Liste des acronymes des organisations syndicales et patronales
- Annexe statistiques détaillées dans un document *ad-hoc*

Références juridiques

- 22 sept 2017 : Ordonnance n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective (article 9, p. 14)
- 28 nov 2017 : Décret n°2017-1612 relatif à la mise en place des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
- Code du travail : articles L2234-4 et L2234-5

Ordonnance du 22 sept 2017 n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective

Article 9 : OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION

Art. L. 2234-4. – Un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite est institué au niveau départemental par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département.

Art. L. 2234-5. – L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est composé:

- De membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Chaque organisation répondant à ces critères dispose d'un siège au sein de l'Observatoire;
- De représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.

Il est présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle.

Le secrétariat est assuré par l'autorité administrative compétente dans le département.

Art. L. 2234-6. – L'Observatoire exerce les missions suivantes:

- Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département;
- Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation;
- Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

Art. L. 2234-7. – Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application de la présente partie et notamment les conditions de désignation des membres.

Bilan annuel 2020 des accords d'entreprises

Contribution de la Drees Auvergne-Rhône-Alpes au bilan annuel de l'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

(Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 et décret 2017-1612 du 28 novembre 2017)

Avertissement :

Ce bilan est établi par la Drees sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation de dépôt légal des accords.

Il n'épuise pas la totalité du champ de la négociation collective d'entreprise qui, par exemple, peut ne déboucher sur aucun texte, les parties ayant négocié mais non conclu.

A fortiori il ne rend pas compte de la plénitude du dialogue social.

Il appartient à des études complémentaires et à l'ensemble des acteurs des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de contextualiser et de compléter les éléments ci-contre.

I - Données générales sur les accords d'entreprises

Les données pour 2020 étant des données provisoires, il est important de les utiliser avec précaution, notamment dans la comparaison avec les données 2019.

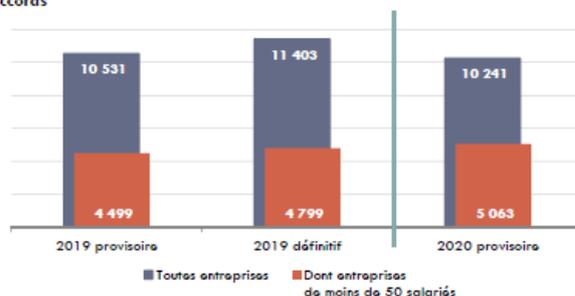
Tableau I : Nombre de textes déposés selon le type de texte

	Toutes entreprises			Dont entreprises de moins de 50 salariés		
	2019 provisoire	2019 définitif	2020 provisoire	2019 provisoire	2019 définitif	2020 provisoire
Accords	10 531	11 403	10 241	4 499	4 799	5 063
Accords	8 334	9 044	8 242	3 576	3 850	4 278
Avanants	2 197	2 359	1 999	923	949	785
Autres textes	2 819	3 065	2 433	1 769	1 921	1 412
dont :						
Plans d'action et décisions unilatérales de l'employeur	2 019	2 218	1 664	1 486	1 636	1 116
Dénonciations d'un accord	160	176	145	89	94	82
Désaccords (procès verbal)	334	375	345	33	34	40
Adhésions	92	94	105	67	71	88
Total des textes déposés	13 350	14 468	12 674	6 268	6 720	6 475

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 Drees - Sese

Evolution du nombre d'accords



La part des accords parmi l'ensemble des textes déposés par les entreprises (2020) représente 81% du total des textes déposés ; c'est 78% pour les entreprises de moins de 50 salariés. 49% des accords ont été signés en 2020 dans des entreprises de moins de 50 salariés.

II - Les accords par principales thématiques

La suite du bilan porte uniquement sur les accords (accords initiaux et avenants).

Tableau II-1 : Les principales thématiques traitées par les accords

Thématiques	Toutes entreprises				Dont entreprises de moins de 50 salariés			
	2019 définitif	Répartition	2020 provisoire	Répartition	2019 définitif	Répartition	2020 provisoire	Répartition
Épargne salariale	4 993	35%	4 934	36%	3 196	60%	3 400	55%
Salaires / rémunérations	2 314	16%	1 721	12%	501	9%	274	4%
Durée du travail / repos	2 398	17%	2 503	18%	1 005	19%	1 072	17%
Égalité professionnelle femmes-hommes	727	5%	527	4%	55	1%	39	1%
Droit syndical et représentation du personnel	1 248	9%	226	2%	120	2%	31	1%
Emploi / GPEC	386	3%	652	5%	37	1%	236	4%
Conditions de travail	413	3%	445	3%	68	1%	105	2%
Prévoyance / protection sociale complémentaire	407	3%	259	2%	42	1%	37	1%
Autres	1 363	10%	2 615	19%	260	5%	955	16%

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 Drets - Sese

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2020, base définitive 2019

Répartition des thématiques abordées dans les accords signés en 2020

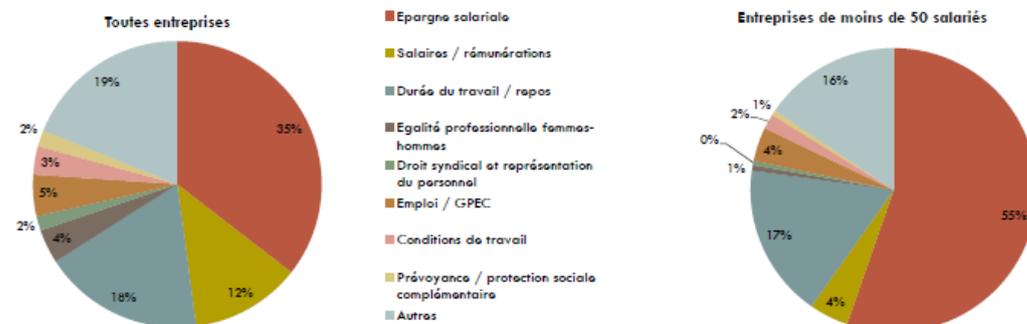


Tableau II-2 : Nombre d'accords traitant exclusivement d'épargne salariale

	Toutes entreprises				Dont entreprises de moins de 50 salariés			
	2019 définitif	Répartition	2020 provisoire	Répartition	2019 définitif	Répartition	2020 provisoire	Répartition
Accords traitant exclusivement d'épargne salariale	4 833	42%	4 813	47%	3 174	66%	3 378	67%
Autres accords	6 570	58%	5 428	53%	1 625	34%	1 685	33%
Total	11 403	100%	10 241	100%	4 799	100%	5 063	100%

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

Champ : Accords et avenants, base provisoire 2020, base définitive 2019

En 2020, 1 685 accords (hors accords traitant exclusivement d'épargne salariale) ont été signés dans les entreprises de moins de 50 salariés, dont 636 dans celles de moins de 11 salariés, 327 dans celles de 11 à 20 salariés, et 722 dans celles de 21 à 49 salariés. Ces 1 685 accords ont été déposés par 1 438 établissements distincts.

III - Mode de conclusion des accords

Dans la suite, les accords traitant exclusivement d'épargne salariale sont exclus de l'analyse. Les modes de conclusion des accords sont ceux en vigueur en 2019. Les données pour 2020 étant des données provisoires, il est important de les utiliser avec précaution, notamment dans la comparaison avec les données 2019.

Tableau III : Les accords selon leur mode de conclusion

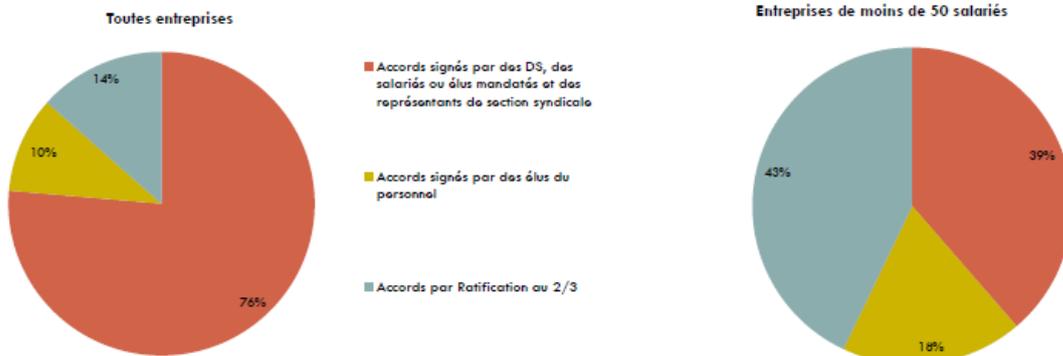
	Toutes entreprises				Dont entreprises de moins de 50 salariés			
	2019 définitif	Répartition	2020 provisoire	Répartition	2019 définitif	Répartition	2020 provisoire	Répartition
Accords signés par des DS, des salariés ou élus mandatés et des représentants de section syndicale	5 168	79%	4 128	76%	569	35%	648	38%
Accords signés par des élus du personnel	707	11%	552	10%	374	23%	308	18%
Accords par Ratification au 2/3	691	11%	725	13%	680	42%	719	43%
Total	6 570	100%	5 427	100%	1 625	100%	1 685	100%

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Drees - Sese
 Champ : Accords et avenants, hors ceux ne traitant que d'épargne salariale, base provisoire 2020, base définitive 2019

Dans l'ensemble des entreprises, 685 accords ont été signés en 2020 par des salariés ou élus mandatés, ou des représentants de section syndicale.

719 accords ont été ratifiés aux 2/3 dans les entreprises de moins de 50 salariés, dont 556 dans celles de moins de 11 salariés.

Répartition des accords signés en 2020 selon leur mode de conclusion



Zoom sur les organisations syndicales signataires

- La CFDT a signé 1946 accords en 2020, dont 125 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 92%, et de 83% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CGT a signé 1529 accords en 2020, dont 103 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 84%, et de 82% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFE-CGC a signé 961 accords en 2020, dont 56 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 90%, et de 72% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- FO a signé 1026 accords en 2020, dont 67 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 88%, et de 74% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- La CFTC a signé 474 accords en 2020, dont 25 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 89%, et de 57% dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- L'UNSA a signé 270 accords en 2020, dont 19 dans les entreprises de moins de 50 salariés. Sa propension à signer des accords dans les entreprises où elle est présente est de 86%, et de 79% dans les entreprises de moins de 50 salariés.

IV - Les accords par secteurs d'activité

Tableau IV : Répartition des accords entre les principaux secteurs d'activité, et répartition des effectifs salariés du département

Nomenclature NAF 21 postes	Toutes entreprises			Dont entreprises de moins de 50 salariés			Effectifs salariés 2017
	2019 définitif	2020 provisoire	Répartition	2019 définitif	2020 provisoire	Répartition	
Industrie manufacturière	2 037	1 679	31%	280	319	19%	11%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	639	659	12%	184	260	16%	14%
Santé humaine et action sociale	721	496	9%	122	95	6%	14%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	480	443	8%	194	208	12%	6%
Transports et entreposage	580	397	7%	126	94	6%	6%
Construction	397	336	6%	168	147	9%	6%
Activités de services administratifs et de soutien	308	299	6%	118	139	8%	6%
Activités financières et d'assurance	337	254	5%	84	82	5%	4%
Information et communication	176	156	3%	84	76	5%	3%
Activités immobilières	147	142	3%	17	21	1%	1%
Autres activités de services	140	132	2%	66	72	4%	2%
Hébergement et restauration	126	117	2%	52	72	4%	4%
Prod. et distr. eau, assainissement, gestion déchets, dépollution	85	72	1%	21	19	1%	1%
Enseignement	108	60	1%	36	19	1%	7%
Arts, spectacles et activités récréatives	62	51	1%	22	18	1%	1%
Administration publique	140	41	1%	20	6	0%	12%
Agriculture, sylviculture et pêche	26	22	0%	6	10	1%	1%
Prod. et distr. d'électricité, gaz, vapeur et air conditionné	18	12	0%	6	4	0%	1%
Industries extractives	21	8	0%	10	6	0%	0%
Activités extra-territoriales	-	-	0%	-	-	0%	0%
Total	6 548	5 376	100%	1 616	1 667	100%	100%

Source : Dares, Base statistique des accords, traitement Drees - Sese, Insee, Flores 2017 pour les effectifs salariés

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

Note de lecture : 31% des accords signés en 2020 l'ont été dans le secteur de l'industrie manufacturière. Ce taux est de 19% dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le secteur regroupe 11% des salariés du département.

5 secteurs concentrent 68 % des accords signés en 2020 dans le département, et 59 % de ceux signés dans les entreprises de moins de 50 salariés : Industrie manufacturière, Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles, Santé humaine et action sociale, Activités spécialisées, scientifiques et techniques, et Transports et entreposage. Ces secteurs concernent 50 % des salariés du département.

Du point de vue des finalités des ODS :

Par rapport à la loi et à l'objet des ODS

- Les ODS répondent-ils aux objectifs de développement du DS dans les TPE définis par le législateur ? Ont-ils contribué de manière visible au développement du DS dans les TPE par l'observation et par la production d'une offre de service / une expertise en matière de DS dans les TPE ? Y-a-t-il eu production conjointe de connaissances partagée, d'une offre de service aux entreprises ; de service aux entreprises ; de repères, d'éléments de consensus communs ; de pilotage de processus de connaissance tripartite ? En quoi l'ODS l'a-t-il favorisé ?
- Les ODS ont-ils constitué un lieu d'échange et de connaissances sur le travail et la qualité de vie au travail faute d'instance existante antérieurement par la loi ? D'autres sujets novateurs ?
- L'ODS a-t-il ciblé ses travaux aux seules TPE ? A-t-il été au-delà ?
- Les ODS ont-ils joué un rôle particulier en raison de la crise sanitaire ? Ont-ils créé à cette occasion une offre d'accompagnement des entreprises en version tripartite ?
- Les ODS ont-ils été en tension entre la finalité d'observation et la finalité d'actions / projets inscrite dans la loi ?
- Quels ont été les freins à la production de projets communs ? (moyens, temps, continuité des représentations des OS et des OP, etc.)

Au-delà de la loi, positionnement par rapport aux instances existantes

- **La « maille » géographique :** l'ODS est-il une instance pertinente, complémentaire aux autres instances de DS existantes au niveau *départemental*, *régional* et même *national* ? Couvre-t-il un espace de DS qui n'existait pas ? Ou bien, est-ce redondant avec d'autres espaces existants ? Quelle articulation entre les différentes instances ?
- **Le caractère tripartite :** l'ODS a-t-il créé un nouvel espace *tripartite* ? Cela encourage-t-il le débat entre PS et entre les 3 partenaires ? Ces échanges sont-ils verticaux ou dans les 2 sens ?
- **Le caractère interprofessionnel :** quelle légitimité est reconnue aux membres de l'ODS en matière de DS, au sein de l'ODS, donc hors de la branche ou de l'entreprise, c'est-à-dire dans une dimension interprofessionnelle en dehors du national ?
- **Les ODS ont-ils finalement constitué une innovation dans le paysage de la négociation et du DS ? Existait-il de tels lieux non institutionnalisés ; l'ODS a-t-il donné un cadre organisé ? OU il n'y en n'avait pas et l'ODS a permis de créer une instance de DS *territorial, tripartite, interprofessionnel* ?**

Du point de vue de la légitimité des membres et de l'appropriation du travail, au sein de leur propre organisation et de la gestion d'éventuels conflits de postures entre celle de l'ODS et celles de leur organisation d'appartenance :

- Les membres des ODS ont-ils pu reverser la teneur des échanges et les projets au sein de leur propre organisation / alimenter de leur contribution les projets/discussions internes aux organisations ?
- Comment ont-ils pu gérer les éventuelles oppositions entre les décisions prises au sein de l'ODS et les lignes de leur organisation ? Comment a été reconnue l'identité et la posture de l'observatoire quand une stratégie commune OS/OP a pu se dessiner mais en désaccords entre les membres et leur propre organisation ?
- L'ODS permet-il une montée en compétence des membres ? De quelle nature ?

Quel a été l'apport de l'État ?

- A-t-il été un vecteur d'information / un relais, un moyen ou un lieu de diffusion et d'écho d'information indépendamment de sa mission traditionnelle d'encourager le DS / la négociation ? Notamment en période de crise sanitaire ?
- Les productions d'observations et d'éléments d'informations sur les CSE / les bilans et travaux sur la négociation délivrées par l'État ont-elles contribué à l'atteinte des finalités visées par l'ODS ? D'autres productions ou contributions sont-elles apportées par des membres ou des partenaires externes ? De quelle façon les ODS s'en saisissent et pour en faire quoi ?



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Le pôle travail de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Auvergne-Rhône-Alpes souhaite évaluer les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODS) mis en place dans la région suite à l'Ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Ce travail est confié au Service Etude Statistique et Evaluation de la DREETS. Il vise à évaluer dans quelle mesure les ODS de la région répondent aux objectifs qui leur ont été fixés par la loi, comment ils se positionnent vis-à-vis d'autres instances existantes par ailleurs et à proposer des pistes d'amélioration.

En tant que membre d'un observatoire départemental, vous êtes sollicité.e pour répondre à un questionnaire en ligne. Votre participation est importante afin d'établir une évaluation la plus fidèle à la réalité du fonctionnement des ODS et d'en tirer des préconisations.

La durée de réponse au questionnaire est estimée au maximum à une trentaine de minutes. Si besoin était, vous pourrez répondre en plusieurs temps. L'évaluation finale vous sera envoyée si vous le souhaitez.

Dans le respect du cadre fixé par le RGPD, nous sollicitons votre consentement à répondre à l'enquête. Sachez que vos réponses seront traitées de manière anonyme et confidentielle. En aucune manière, les résultats - agrégés - ne permettront d'identifier les propos tenus individuellement. En particulier, l'exploitation, exclusivement régionale, ne sera pas déclinée par département. Par ailleurs, vos données seront collectées par les seuls agent.es du service étude, statistique, évaluation de la DREETS habilité.e.s à les exploiter (Christine Jakse, cheffe du SESE, Cyrille Van Puymbroeck, adjoint et statisticien régional, Fanny Soutoul, chargée d'études). Ces derniers ont signé un engagement de confidentialité. Les questionnaires renseignés constitueront une base de données anonymisée, en vue de leur exploitation. Enfin, ils seront détruits au terme de l'évaluation.

Conformément à la loi applicable, vous disposez de différents droits pour maîtriser vos données personnelles (droit d'accès, de rectification,...) que vous pouvez exercer en vous adressant par courriel à fanny.soutoul@dreets.gouv.fr. A la suite de ce contact, si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés, vous avez le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Consentez-vous au traitement de vos réponses, recueillies pour cette enquête ?

Oui Non

A combien de réunions avez-vous participé ?

Aucune 1 à 2 3 à 5 5 à 10 Plus de 10

Présentation du répondant

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Courriel :

Département de l'observatoire :

Année de la prise du mandat dans l'observatoire :

Organisme représenté :

Organisation syndicale, précisez : Organisation patronale, précisez : État

Etes-vous représentant.e : titulaire suppléant.e

Statut : en activité retraité

Autre(s) mandat(s) par ailleurs : Oui, si oui, le(s)quel(s) ? Non

Comment avez-vous été désigné.e pour participer :

vous vous êtes porté.e volontaire on vous a demandé et vous avez accepté

vous avez été désigné.e

Occupez-vous ou avez-vous déjà occupé la fonction de : Président.e de l'ODS Vice-président.e de l'ODS

Au regard des finalités des ODS prévues par l'Ordonnance

Pour mémoire :

L'Ordonnance du 22 sept 2017 n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective a créé les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODS).

Ainsi, « *un ODS tripartite est institué au niveau départemental par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département* » (Art. L. 2234-4.).

« L'Observatoire exerce les missions suivantes:

- Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département;
- Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation;
- Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social » (Art. L. 2234-6).

1. Estimez-vous que l'ODS de votre département répond aux objectifs de développement du dialogue social dans les TPE définis par le législateur ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

2. Votre ODS a-t-il travaillé sur les entreprises de : (plusieurs réponses possibles)

moins de 50 salariés 50 à 250 salariés plus de 250 salariés

3. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'observation. Comment votre ODS remplit-il cette mission ?

Très facilement Facilement Sans facilité, ni difficulté Difficilement Très difficilement

4. Votre ODS a-t-il contribué au développement du dialogue social dans les TPE par une observation construite de manière collégiale ? Oui Non

5. La crise sanitaire a-t-elle :

renforcé cette observation collégiale freiné cette observation collégiale

n'a pas eu d'effets particuliers

6. Selon la loi, un ODS a pour finalité l'action. Comment votre ODS remplit-il cette mission auprès des entreprises?

Très facilement Facilement Sans facilité, ni difficulté Difficilement Très difficilement

7. Votre ODS a-t-il contribué au développement du dialogue social dans les TPE par des actions mises en œuvre (ex : initiatives de l'ODS : colloque, étude, plaquette, webinaire, communication, site internet,...) ? Oui Non

8. La crise sanitaire a-t-elle :

renforcé la mise en œuvre d'actions freiné la mise en œuvre d'actions n'a pas eu d'effets particuliers

9. L'ODS a-t-il produit une offre de service en direction des entreprises (ex : propositions de repères pour conduire une négociation, facilitateur dans un processus de négociation, d'écriture d'un accord,...) ? Oui Non

a. Si oui, laquelle ? :

b. Si oui, dans quelle mesure cette offre a été mobilisée ?

Beaucoup Un peu Pas du tout Ne sait pas

10. Selon vous, quelle perception les entreprises ont-elles de l'ODS ?

Bonne perception Assez bonne perception Peu de perception Aucune perception

11. Votre ODS a-t-il joué un rôle particulier pendant la crise sanitaire ?

a. En matière de connaissances et expertise partagées ? Oui Non

b. En matière d'offre de service aux entreprises ? Oui Non Précisez si vous le souhaitez :

12. Sur quels sujets votre ODS a-t-il principalement travaillé ? (5 réponses maximum)

Implantation des CSE dans les entreprises Processus de négociation collective en entreprise

Modalités de conclusion des accords Epargne salariale

Egalité professionnelle femmes – hommes Durée du travail

Télétravail Repos dominical

Conditions de travail et d'emploi des saisonniers Initiatives de dialogue social territorial

Conditions de travail Qualité de vie au travail

Emploi des jeunes Emploi des travailleurs handicapés

Difficultés de recrutement Négociation collective sectorielle ou territoriale

Fonctionnement et activité des services de santé au travail

- GPEC territoriale et plateformes de transition collective
- Maintien dans l'emploi Autre(s) sujet(s), précisez :

Pour chacun des sujets précédemment coché :

Le travail de l'ODS relevait-il de l'observation et/ou de l'action ? (plusieurs réponses possibles)

- Observation Action

Quels ont été les principaux contributeurs sur le sujet ? (plusieurs réponses possibles)

- État Org.syndicale(s) Org. Patronale(s) Intervenant.e extérieur.e

13. Vous avez indiqué que des intervenants extérieurs ont contribué aux travaux de l'ODS. Pouvez-vous préciser :

a. L'(es) intervenant(s) :

b. Le type d'apport :

- Etudes Retours d'expériences Fiches pratiques Autres, précisez :

14. Y-a-t-il eu des freins à la production d'observations communes ? (plusieurs réponses possibles) :

- Aucun frein
- Moyens humains insuffisants Moyens financiers insuffisants
- Moyens matériels insuffisants Indisponibilité des membres
- Fréquence des réunions insuffisante pour produire des observations communes
- Discontinuité dans la représentation d'organisations syndicales ou patronales
- Freins liés à des positionnements de l'organisation d'appartenance de certains membres
- Autres, précisez :

15. Y-a-t-il eu des freins à la production de projets communs ? (plusieurs réponses possibles) :

- Aucun frein
- Moyens humains insuffisants Moyens financiers insuffisants
- Moyens matériels insuffisants Indisponibilité des membres
- Fréquence des réunions insuffisante pour produire des observations communes
- Discontinuité dans la représentation d'organisations syndicales ou patronales
- Freins liés à des positionnements de l'organisation d'appartenance de certains membres
- Autres, précisez :

Le positionnement de l'ODS par rapport aux instances existantes

La « maille » géographique :

16. Vis-à-vis des instances de dialogue social des entreprises/établissements, votre ODS est :

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

Si vous le souhaitez, précisez en quoi :

27. Selon vous, l'ODS a-t-il une légitimité en matière de dialogue social interprofessionnel ? Oui Non

28. Finalement, selon vous, les ODS ont-ils constitué une valeur-ajoutée dans le paysage de la négociation et du dialogue social ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

Si vous le souhaitez, précisez :

Relation entre l'ODS et votre organisation

29. Au titre de votre organisation, avez-vous apporté au sein de l'ODS des productions particulières ? Oui, si oui lesquelles ? : Non

30. Rendez-vous compte des échanges de l'ODS au sein de votre propre organisation ?

Oui Non

Si oui, cela a-t-il permis d'alimenter les discussions internes à votre organisation ? Oui Non

31. Votre organisation s'est-elle appropriée les travaux de l'ODS ?

Oui Non

Si oui, cela a-t-il permis d'alimenter les projets internes à votre organisation ? Oui Non Si non, pourquoi ? :

32. Avez-vous été confronté.e à des oppositions entre les décisions prises au sein de votre ODS et les lignes de votre organisation ?

Oui Non Si oui lesquelles ? : et comment les avez-vous gérées ? :

33. L'ODS vous a-t-il permis d'améliorer vos pratiques en matière de dialogue social ?

Oui Non Si oui lesquelles ? / Si non, pourquoi ? :

Avant de clore le questionnaire

34. Avez-vous des propositions pour améliorer l'efficacité des ODS ? Oui Non Si oui lesquelles ? :

35. Souhaitez-vous recevoir l'évaluation une fois que celle-ci sera finalisée ? Oui Non

Pour terminer et transmettre votre réponse, merci de cliquer sur le bouton de validation : 

Nous vous remercions pour votre participation

Annexe 5 : Liste des acronymes des organisations syndicales et patronales

Les organisations syndicales :

- CFDT : Confédération française démocratique du travail
- CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
- CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGT : Confédération générale du travail
- FO : Force ouvrière
- UNSA : Union nationale des syndicats autonomes.

Les organisations patronales :

- CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises
- FDSEA : Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles U2P : Union des entreprises de proximité
- FESAC : Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma
- MEDEF : Mouvement des entreprises de France
- UDES : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Les dernières publications du Service Etude, Statistique, Evaluation sont disponibles sur le site internet de la DREETS : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr> rubrique Etudes et statistiques

Dernières études :

- L’anticipation du risque d’inaptitude dans les entreprises de 50 salariés et plus d’Auvergne-Rhône-Alpes, de la détection à la prévention, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Didier Graff avec l’appui statistique d’Olivier Jacod, décembre 2021
- La négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés du Rhône 2017-2019, Pascale MEYER, septembre 2021
- La mixité dans la plasturgie en Auvergne-Rhône-Alpes, Fanny SOUTOUL, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, juillet 2021
- La demande d’emploi en Auvergne-Rhône-Alpes sur 10 ans, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Christine JAKSE, juillet 2021
- La négociation sur l’intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés de Haute-Savoie, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Pascale MEYER, juin 2021
- Economie du numérique, une activité fortement concentrée et spécialisée dans l’Isère et le Rhône, Patricia ANTOINE, Sandra BOUVET (Insee), Olivier JACOD, Christine JAKSE (DREETS, SESE), Insee Analyse Auvergne-Rhône-Alpes n°117, avril 2021
- La formation professionnelle des personnes en recherche d’emploi résidant en Auvergne-Rhône-Alpes en 2018, Seon Martial, DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Juillet 2020
- Les services à la personne en Auvergne-Rhône-Alpes, Durand Justine, DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Jakse Christine, Youmbi Béatrice, février 2020
- L’inactivité et le chômage des jeunes sont un peu moins fréquents en Auvergne-Rhône-Alpes, Bianco Emma, Martin Medhy (Insee ARA) avec la contribution de Van Puymbroeck Cyrille (DIRECCTE ARA, SESE), février 2020
- Analyse socio-économique du département de la Savoie et de ses arrondissements, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Soutoul Fanny, janvier 2020

Chiffres clés :

- Panorama statistique jeunesse, sports, cohésion sociale 2020, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, septembre 2021
- Notes sur les taux de chômage et sur l’emploi salarié du 3^{ème} trimestre 2021, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Michèle TAVERNET
- Notes conjoncturelles régionale et départementales du 3^{ème} trimestre 2021, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Olivier JACOD, Michèle TAVERNET,
- Les métiers en tension en 2019, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Cyrille VAN PUYMBROECK, juin 2021
- Données socio-économiques sur la politique de la ville, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Service Étude, Statistique, Évaluation, Nathalie GOURGOUILLON, avril 2021.

Directrice de la publication : Isabelle NOTTER
Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)
Évaluation réalisée par Fanny Soutoul, avec l'appui de Myriam Chanet

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04 72 68 29 00 – Télécopie : 04 72 68 29 29

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités