



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

« Impact de la crise sanitaire sur le dialogue social et les relations sociales »

Rapport de résultats

Avril 2021

CONSULTATION



Contexte & objectifs

Afin d'être en mesure de tirer les enseignements de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19 et améliorer les façons de travailler de demain, le réseau Anact-Aract a mis en œuvre depuis avril 2020 plusieurs consultations sur le télétravail et le travail sur site permettant de recueillir des perceptions et des témoignages. Une 3ème consultation, portant sur les pratiques du dialogue social en temps de crise a été déployée début 2021.

Cette consultation organisée dans un contexte de crise sanitaire n'a pas été adressée à un échantillon représentatif mais proposée, en libre accès, à l'ensemble des acteurs du dialogue social. Cette démarche nous permet de récolter les perceptions du « plus grand nombre ». Elle nous permet de disposer d'informations utiles à la poursuite de nos actions et de nos travaux en vue d'améliorer les pratiques de dialogue social.

Mode de recueil

Un questionnaire en ligne a été mis à disposition des **acteurs du dialogue social (représentants du personnel et des employeurs)** sur le site de l'Anact. Ce questionnaire a notamment été promu par plusieurs campagnes d'emailing, les réseaux sociaux, les newsletters nationale et régionales.

Cible & Echantillon

1 mois et demi après le début de la diffusion (du 12 janvier au 26 février 2021), 1 415 acteurs du dialogue social ont complété le questionnaire.

Caractéristiques de la population ayant répondu (1/3)

3

Type de structure	Nombre	%
Entreprise du secteur privé	935	66%
Structure associative	210	15%
Structure publique ou apparentée	270	19%
<i>Total</i>	<i>1 415</i>	<i>100%</i>

Type de structure publique	Nombre	%
Fonction publique d'Etat	132	49%
Fonction publique hospitalière	57	21%
Fonction publique territoriale	81	30%
<i>Total</i>	<i>270</i>	<i>100%</i>

Secteur d'activité	Nombre	%
Agriculture, sylviculture et pêche	46	4%
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	191	17%
Construction	25	2%
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	96	8%
Information et communication	82	7%
Activités financières et d'assurance	147	13%
Activités immobilières	8	1%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	65	6%
Enseignement, santé humaine et action sociale	206	18%
Autres activités de services	279	24%
<i>Total</i>	<i>1 145</i>	<i>100%</i>

Caractéristiques de la population ayant répondu (2/3)

4

Taille de la structure	Nombre	%
De 11 à 49 salariés / agents	132	9%
De 50 à 249 salariés / agents	369	26%
De 250 à 499 salariés / agents	217	15%
De 500 à 999 salariés / agents	168	12%
1 000 salariés / agents ou plus	539	38%
<i>Total</i>	<i>1 415</i>	<i>100%</i>

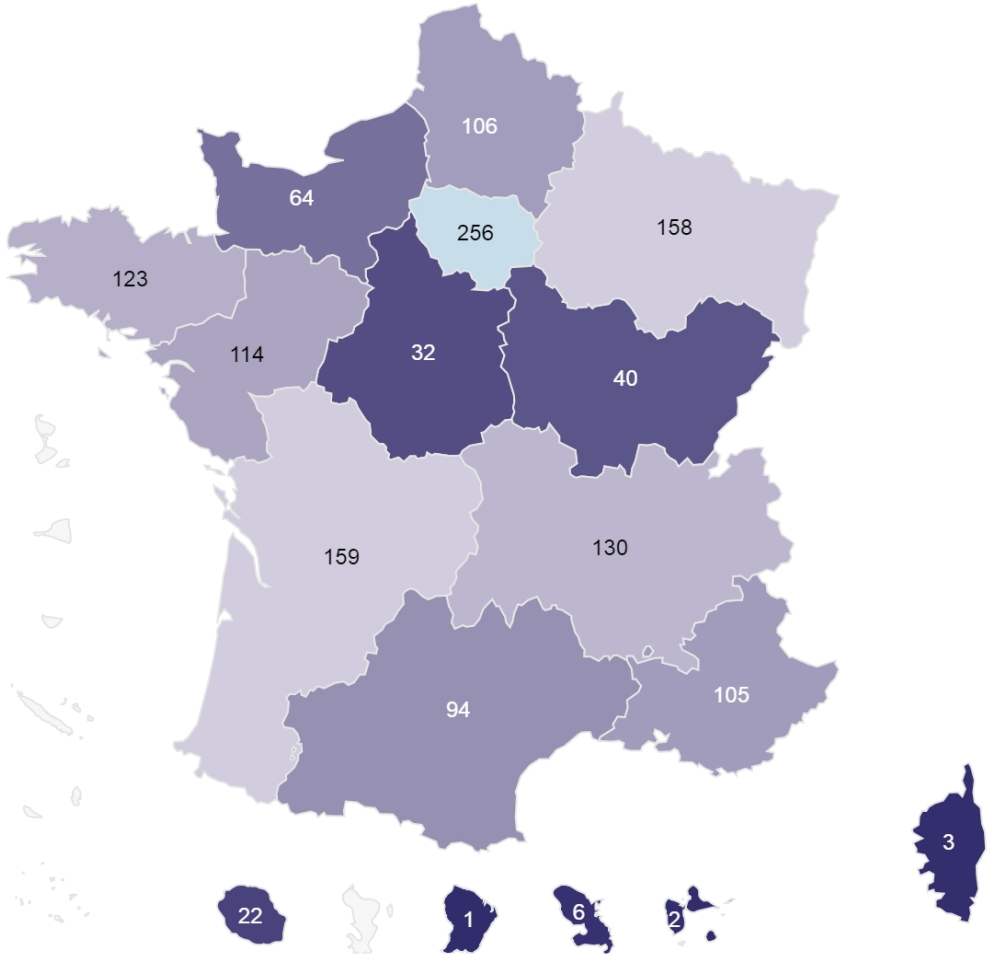
Instances représentatives du personnel présentes dans la structure (secteur public)	Nombre	%
Comité Technique (CT)	214	79%
CHSCT	252	93%
Délégué(s) syndical(aux)	154	57%
Carence d'instances	4	1%
<i>Total</i>	<i>270</i>	

Instances représentatives du personnel présentes dans la structure (secteur privé)	Nombre	%
CSE	1 100	96%
CSSCT	769	67%
Représentant(s) de Proximité du CSE	435	38%
Délégué(s) syndical(aux)	943	82%
Comité de groupe	257	22%
Comité d'Entreprise Européen	153	13%
Conseil d'Entreprise	28	2%
Carence d'instances	20	2%
<i>Total</i>	<i>1 145</i>	

Profil du répondant	Nombre	%
Représentant de l'employeur	214	15%
Représentant du personnel	1 150	81%
Autre	51	4%
<i>Total</i>	<i>1 415</i>	<i>100%</i>

Caractéristiques de la population ayant répondu (3/3)

Région d'implantation



Analyse et synthèse

1

Après 1 mois et demi de mise en ligne, la **consultation a permis d'obtenir les réponses de 1 415 répondants**.

81% sont des représentants du personnel, 15% des représentants d'employeurs. 66% travaillent dans une structure privée, 15% dans une structure associative et 19% exercent dans le service public.

Avant la crise sanitaire ...

- Un dialogue social qualifié par les acteurs du dialogue social de « Purement règlementaire », « Constructif » et « Tendu », et des écarts de perception substantiels entre représentants des salariés et des employeurs.
« Purement règlementaire », « constructif » et « tendu » sont les 3 qualificatifs les plus attribués pour qualifier le dialogue social avant la crise sanitaire (par respectivement 42%, 37% et 36% des répondants). Les écarts de perception sont sensibles entre représentants du personnel et des employeurs. Ainsi, le triptyque qui arrive en tête parmi les représentants d'employeurs est « Constructif » (60%), « De qualité » (42%) et « Efficace » (29%), soit des qualificatifs à caractère positif.
- 85% des acteurs du dialogue social interrogés dans le cadre de la consultation déclarent que des négociations ont été engagées au sein de leur structure au cours des 2 dernières années. Un taux qui atteint 90% parmi les entreprises privées et 91% parmi les structures de 250 salariés / agents ou plus. Les principaux objets des négociations engagées sont relatifs au télétravail (56%), aux rémunérations (56%), à l'égalité professionnelle (49%), à la qualité de vie au travail (48%).
- Dans les $\frac{3}{4}$ des cas, ces négociations ont abouti à la signature d'un accord, le taux atteignant 80% parmi les représentants d'entreprises du secteur privé, et 77% parmi ceux de structures de 250 salariés / agents ou plus.

Début de crise et premières conséquences sur l'activité

- Pour 53% des acteurs du dialogue social interrogés, l'activité de leur structure s'est maintenue à hauteur des prévisions malgré la crise sanitaire. Pour 30%, elle a diminué (un taux qui atteint 39% pour les représentants d'employeurs ; 33% pour les représentants d'entreprises privées) tandis que 16% estiment que l'activité de leur structure a augmenté (23% parmi les représentants de structures publiques).
- Quant aux modalités de travail mises en œuvre lors des phases de confinement (mars à mai puis octobre à décembre 2020), elles ont été le plus souvent mixtes : exclusivement sur site pour 15% des acteurs du dialogue social, exclusivement en télétravail pour 15% également, partiellement sur site pour 52% des répondants et partiellement en télétravail pour 44%.

L'activité des acteurs du dialogue social impactée par la crise

- Depuis le début de la crise sanitaire, 84% des acteurs du dialogue social interrogés déclarent avoir contribué au relai et à la résolution des difficultés des personnels de leur structure, 69% à la mise en œuvre des mesures liées à la crise (PCA, prévention des risques, télétravail, chômage partiel, etc.), 60% au partage et relai d'informations relatives à la situation économique de leur structure. Seuls 27% attestent être impliqués dans la mise en œuvre d'un travail d'analyse et 23% dans la mise en œuvre d'une veille juridique et documentaire. Sur chacune de ces missions, la contribution perçue des représentants du personnel est plus importante que celle des représentants d'employeurs.
- Dans la quasi totalité des cas (98%), les réunions entre représentants du personnel et de la direction se poursuivent depuis le début de la crise (et ce, indépendant de l'activité de l'entreprise), à un rythme plus soutenu qu'auparavant pour 44% des acteurs du dialogue social (un taux qui atteint 58% parmi les représentants des employeurs ; 49% parmi les représentants de structures de 250 salariés / agents ou plus et 46% parmi les représentants d'entreprises privées), au même rythme pour 36% et à un rythme moins élevé pour 18%.

- Les modalités de tenue des réunions d'instances ont également évolué dans ce cadre de crise : pour 66% des répondants, elles se tiennent notamment en visioconférence (un taux qui atteint 72% parmi les représentants de structures associatives et 70% parmi ceux de structures de 250 salariés / agents et plus), 29% déclarent également avoir recours à l'audioconférence. Pour 38%, les réunions peuvent, ou ont pu, se maintenir en présentiel dans le respect des mesures sanitaires (52% parmi les représentants de structures de moins de 250 salariés / agents).
- L'activité liée au dialogue social dans ce contexte de crise est donc, sans grande surprise, évaluée comme étant plus importante par 66% des répondants (un taux qui atteint 72% parmi les représentants d'employeurs et 70% parmi les représentants des plus grosses structures). 26% estiment qu'elle est équivalente et seulement 8% qu'elle est moins importante qu'avant le début de la crise de la Covid-19 (13% parmi les représentants de structures publiques et 10% parmi ceux de structures de moins de 250 personnes).
- Dans ce contexte, les temps d'échange et de coordination en lien avec les différents acteurs du dialogue social ont été impactés, à la hausse dans un quart à 40% des cas selon les interlocuteurs, à la baisse dans 16% à 29% des cas. Dans le détail :
 - 40% des répondants estiment que les temps d'échanges et de coordination entre élus ont augmenté (32% qu'ils sont restés stables et 16% qu'ils ont diminué).
 - 39% que les temps d'échanges entre élus et direction (indépendamment des réunions d'instance) ont progressé (un taux qui atteint 58% parmi les représentants d'employeurs vs. 37% parmi les représentants du personnel), 35% qu'ils sont restés stables et 21% qu'ils ont diminué.
 - 28% que les temps d'échanges et de coordination entre élus et personnel ont progressé, 32% qu'ils sont restés stables, 33% qu'ils ont diminué.
 - 26% que les temps d'échange et de coordination entre personnel et direction ont augmenté (un taux qui atteint 62% parmi les représentants d'employeurs), 33% qu'ils sont restés stables, 39% qu'ils ont diminué.

- Quant aux moyens alloués pour l'exercice des mandats dans cette période de crise, 58% des répondants estiment que les moyens techniques ont été adaptés (un taux qui atteint 75% parmi les représentants d'employeurs, 60% parmi les représentants de structures de plus de 250 personnes et 58% parmi ceux du secteur privé). Seuls 14% des acteurs du dialogue social interrogés estiment cependant que la prise des heures de délégation a été assouplie dans ce contexte, 13% que les élus ont bénéficié de ressources complémentaires pour maintenir le lien avec le personnel, et 6% de ressources ou appuis externes (presse, expert, etc.).
- Dans ce contexte de crise, les sujets traités dans le cadre du dialogue social sont nombreux : le plan de continuité d'activité (77% des répondants), les ajustements de l'organisation du travail liés à la crise (70%), les modalités du télétravail (67%), les situations des personnes vulnérables du point de vue de leur santé (62%), les rémunérations (58% - un taux qui atteint 68% parmi les représentants de structures dont l'activité a augmenté dans le contexte de crise), les alertes, l'expression des difficultés, risques ou craintes pour la santé (51%). La réévaluation des risques professionnels et l'ajustement du DUERP sont évoqués par 47% des répondants, l'activité en sortie de crise et le suivi des mesures mises en œuvre par 40% tout comme la mise en œuvre du chômage partiel (un taux qui atteint 61% parmi les représentants de structures dont l'activité a diminué durant la crise). Les préoccupations économiques et les questions sur l'emploi ont également constitué un sujet de dialogue social pour 30% des personnes interrogées (un taux qui atteint 48% parmi les représentants de structures dont l'activité a diminué durant la crise), le management pour 24% et l'exercice du droit de retrait pour 12%.
- Au final, 40% des acteurs du dialogue social déclarent qu'un accord a été signé au sein de leur structure depuis le début de la crise sanitaire, les thèmes étant très diversifiés, avec le télétravail en point d'orgue.

Activité des acteurs du dialogue social impactée par la crise... pour quels effets sur les relations sociales ?

- Dans ce contexte de crise, l'investissement des différents acteurs du dialogue social est remarqué, dans des proportions très variables néanmoins, selon les acteurs considérés et les profils de répondants. Ainsi :
 - 67% des répondants estiment que les représentants du personnel ont été davantage investis dans le dialogue social de leur structure depuis le début de la crise (un taux qui oscille de 53% pour les représentants des employeurs à 70% pour les représentants du personnel et 71% pour les représentants de structures de 250 personnes ou plus).
 - 49% estiment que la direction de leur structure a été davantage investie (43% parmi les représentants de structures publiques et 45% parmi les représentants du personnel pour atteindre 56% parmi les représentants de structures associatives et 73% parmi les représentants d'employeurs).
 - 37% estiment que les encadrants, les managers se sont davantage investis dans le dialogue social (33% parmi les représentants du personnel, 35% parmi les représentants d'entreprises privées pour atteindre 51% parmi les représentants de structures associatives et 62% parmi les représentants d'employeurs).
- Le contexte de tension liée à la crise sanitaire induisant une intensification du dialogue social n'est pas sans répercussion sur la perception de l'évolution des relations sociales au sein des structures. Si 56% des répondants estiment que les relations sociales sont globalement identiques à ce qu'elles étaient avant de début de la crise sanitaire, 35% jugent qu'elles se sont dégradées (un taux qui atteint 37% parmi les représentants de structures de 250 personnes ou plus, 39% parmi les représentants du personnel et 41% parmi les représentants de structures publiques) et 9% seulement qu'elles se sont améliorées (13% parmi les représentants de structures associatives et 19% parmi les représentants d'employeurs).

Au delà des caractéristiques des structures, la perception de l'évolution des relations sociales apparaît liée aux conditions de réalisation du dialogue social : ainsi la proportion de personnes estimant que les relations sociales se sont améliorées depuis le début de la crise est significativement plus importante parmi les acteurs de structures pour lesquelles ...

- le rythme des réunions entre RP et direction a augmenté (14%),
 - la prise des heures de délégation a été assouplie (16%),
 - les moyens techniques alloués pour l'exercice des mandats ont été adaptés (11%),
 - les élus ont bénéficié de ressources complémentaires pour maintenir les liens avec le personnel (15%),
 - le recours à des ressources ou appuis externes a été encouragé (18%),
 - les temps d'échanges entre les différents acteurs du dialogue social ont augmenté (de 11% à 18% selon les interlocuteurs),
 - Le niveau d'investissement perçu des différents acteurs du dialogue social a augmenté (de 11% à 16% selon l'interlocuteur considéré).
- En complément, ceux qui témoignent d'une amélioration des relations sociales l'expliquent essentiellement par une meilleure écoute liée à une augmentation des échanges en lien avec le contexte ou plus généralement par une volonté partagée d'aller à l'essentiel, et une mobilisation collective. A l'inverse, les acteurs du dialogue social qui relatent une dégradation des relations sociales au sein de leur structure l'analysent par l'éloignement, l'isolement, le renforcement des lignes hiérarchiques avec pour conséquences des prises de décisions unilatérales des directions, ainsi qu'un manque de dialogue, d'écoute et de communication.
 - Dans le détail, la perception de l'évolution des relations entre les différents acteurs de l'entreprise semblent confirmer ce premier constat. Si pour une majorité de répondants (de 53% à 63% selon les interlocuteurs considérés), les relations sociales sont restées comparables à ce qu'elles étaient avant le début de la crise, entre 14% et 35% observent une dégradation (selon les acteurs considérés et les profils de répondants). Dans le détail :
 - 14% estiment que les relations entre représentants du personnel et salariés ou agents se sont dégradées (un taux qui atteint 17% parmi les représentants des structures de 250 personnes ou plus) ;

- 27% que les relations entre salariés ou agents se sont détériorées (30% parmi les représentants des structures de 250 personnes ou plus et les représentants d'employeurs) ;
- 29% que les relations entre directions et représentants du personnel se sont dégradées (34% parmi les représentants du personnel et les représentants des structures de 250 personnes ou plus) ;
- 34% estiment que les relations entre managers, encadrants, d'une part et salariés ou agents, d'autre part, ont également été défavorablement affectées (37% parmi les représentants des structures de 250 personnes ou plus, 39% parmi les représentants de structures publiques et 39% parmi les représentants du personnel) ;
- 35% que les relations entre directions et salariés ou agents ont été négativement impactées (39% parmi les représentants des structures de 250 personnes ou plus et les représentants du personnel).

Et demain ... Quels sujets ? Quelles modalités de dialogue social ?

- Le dialogue social a dû s'adapter, notamment concernant ses modalités d'exercice et devra encore le faire à l'issue de la crise. Ainsi, 76% des répondants estiment que, dans le cadre de la crise, des nouveaux outils / besoins techniques ont été identifiés (un taux qui atteint 79% parmi les représentants de structures de 250 personnes ou plus, 82% parmi les représentants d'employeurs, 83% parmi les représentants de structures associatives), 69% que la crise a fait émerger de nouveaux sujets de dialogue social, de travail ou de négociation (78% parmi les représentants d'employeurs), 67% que la crise a révélé des besoins de « montée en compétences » des acteurs du dialogue social (70% parmi les représentants de structures de 250 personnes ou plus). Pour 54%, cette période a permis d'échanger sur la pratique du dialogue social en vue d'identifier des difficultés et pistes de progrès (56% parmi les représentants de structures de 250 personnes ou plus). Enfin, pour 44%, elle a permis de révéler des nouvelles compétences des acteurs du dialogue social (52% parmi les représentants de structures associatives).

- Paradoxalement, et malgré les adaptations actuelles et à venir, seuls 16% des répondants confirment qu'un temps d'échange (retour d'expériences) portant sur l'expérience du dialogue social en période de crise est prévu au sein des instances représentatives du personnel (taux qui atteint 22% parmi les représentants de structures associatives et 31% parmi les représentants d'employeurs), 68% confirment que ce n'est pas programmé, et 16% ne peuvent se prononcer sur ce sujet, à date.
- Au sortir de la crise, de nombreux thèmes seront à l'agenda des instances du dialogue social, l'organisation et les conditions de travail constituant le principal sujet identifié (par 66% des répondants), suivi du télétravail (53%), puis, dans une moindre mesure, par la reconnaissance des métiers et des compétences (38%).
- Pour traiter de ces thèmes, seuls 48% des répondants estiment qu'ils disposent aujourd'hui des outils et méthodes d'analyse, d'évaluation ou d'expertise et 48% également des outils pour négocier au sein de leur structure. Sur ces sujets d'outillage, les représentants du personnel ainsi que les représentants de structures publiques se sentent davantage démunis que les acteurs du dialogue social de structures privées ou encore les représentants d'employeurs.

Le dialogue social avant la crise sanitaire

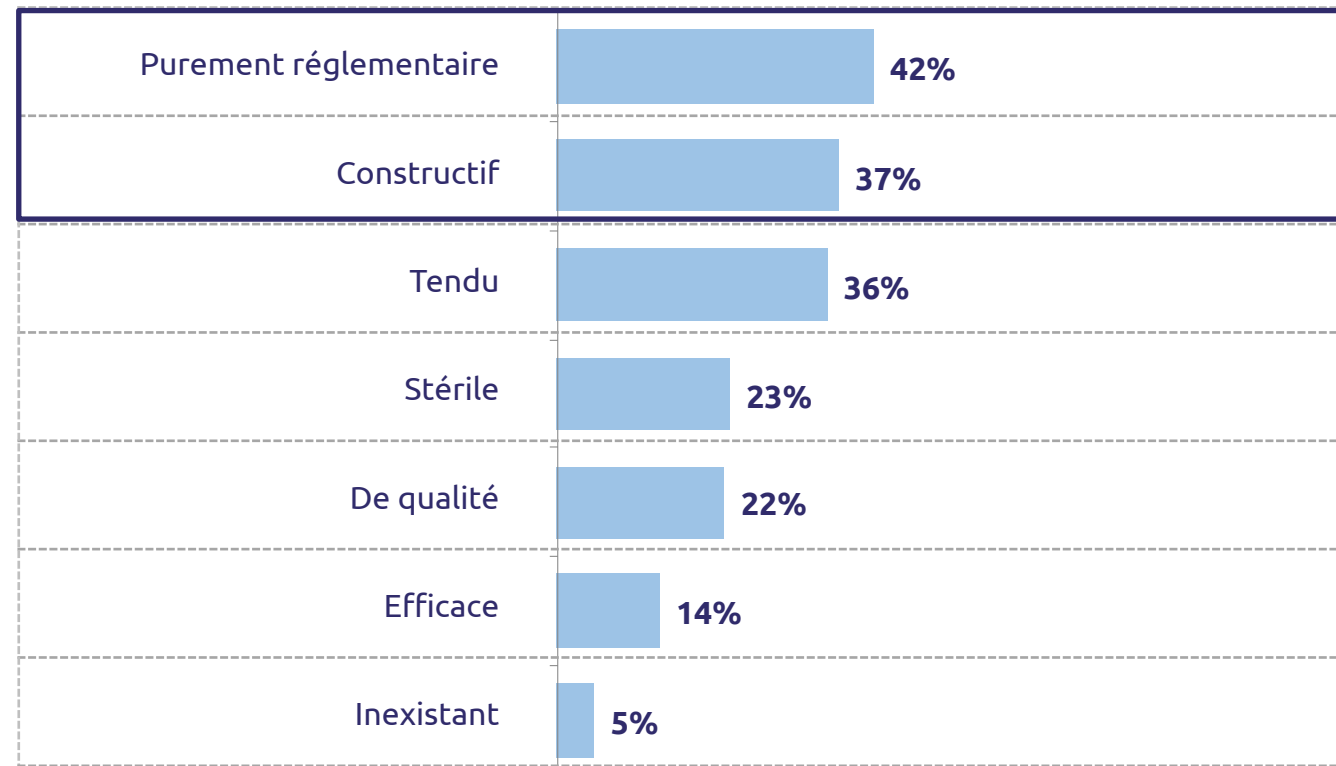
2

Qualification du dialogue social avant la crise sanitaire – Résultats d'ensemble

16

Q1. Comment qualifieriez-vous le dialogue social au sein de votre entreprise / structure AVANT LA CRISE SANITAIRE. Parmi les qualificatifs suivants, merci de sélectionner les 2 qualificatifs qui traduisent le mieux votre opinion ?

Base : 1 415 répondants



Qualification du dialogue social avant la crise sanitaire – Résultats détaillés par population

17

Les tableaux de résultats détaillés par population donnent à voir les catégories de populations qui sont sous-représentées ou surreprésentées par rapport à la moyenne des réponses

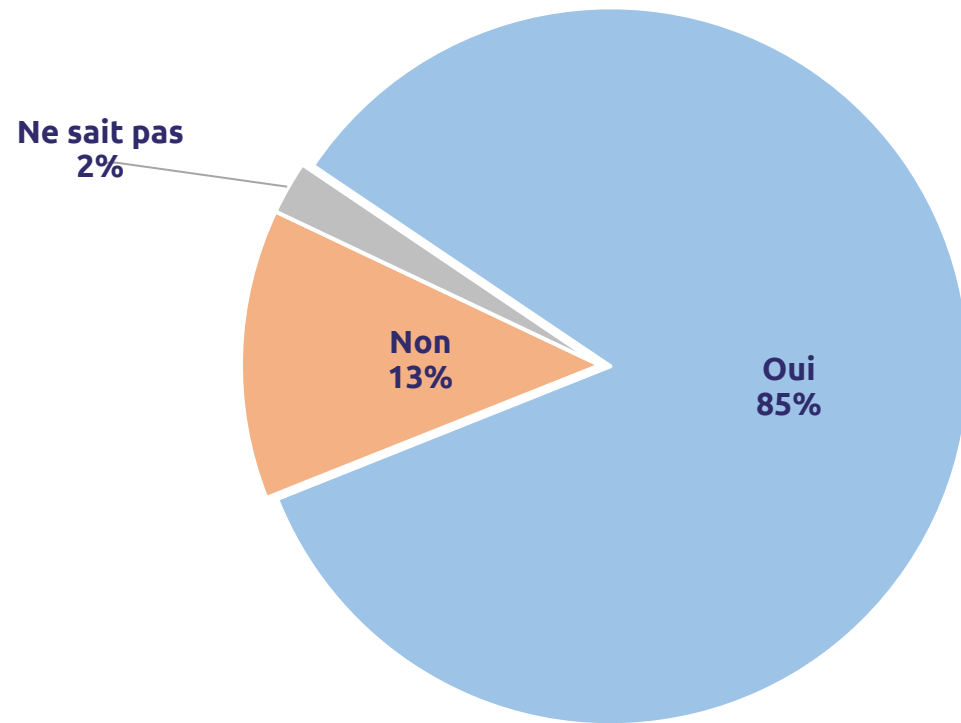
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Purement réglementaire	Représentants de l'employeur : 23% Structures dont l'activité a augmenté : 16% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 38%	Représentants du personnel : 46%	42%
Constructif	Représentants du personnel : 34% Structures n'ayant signé aucun accord au cours des 2 ans : 24%	Représentants de l'employeur : 60% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 44%	37%
Tendu	Moins de 250 salariés / agents : 27% Représentants de l'employeur : 18% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 34%	250 salariés / agents ou + : 41% Représentants du personnel : 39% Structures n'ayant signé aucun accord au cours des 2 ans : 49%	36%
Stérile	Secteur associatif : 16% Représentants de l'employeur : 7% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 18%	Service public : 30% Représentants du personnel : 26% Structures n'ayant signé aucun accord au cours des 2 ans : 33%	23%
De qualité	Service public : 14% Représentants du personnel : 19% Structures n'ayant signé aucun accord au cours des 2 ans : 11%	Secteur associatif : 30% Représentants de l'employeur : 42% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 28%	22%
Efficace	250 salariés / agents ou + : 12% Représentants du personnel : 11% Structures n'ayant signé aucun accord au cours des 2 ans : 9%	Moins de 250 salariés / agents : 16% Représentants de l'employeur : 29% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 15%	14%
Inexistant	Secteur privé : 4% 250 salariés / agents ou + : 4% Structures ayant signé un / des accord(s) au cours des 2 ans : 2%	Moins de 250 salariés / agents : 7% Structures dont l'activité a diminué : 7% Structures n'ayant signé aucun accord au cours des 2 ans : 8%	5%

Négociations engagées au cours des 2 dernières années - Résultats d'ensemble et détaillés par population

18

Q2. Au cours des 2 dernières années, des négociations ont-elles été engagées au sein de votre structure ?

Base : 1 415 répondants



Les encadrés en rouge et vert donnent à voir les catégories de populations qui sont sous-représentées ou surreprésentées par rapport à la moyenne des réponses

+
Secteur privé : 90%
250 salariés / agents ou plus : 91%
Représentants du personnel : 86%

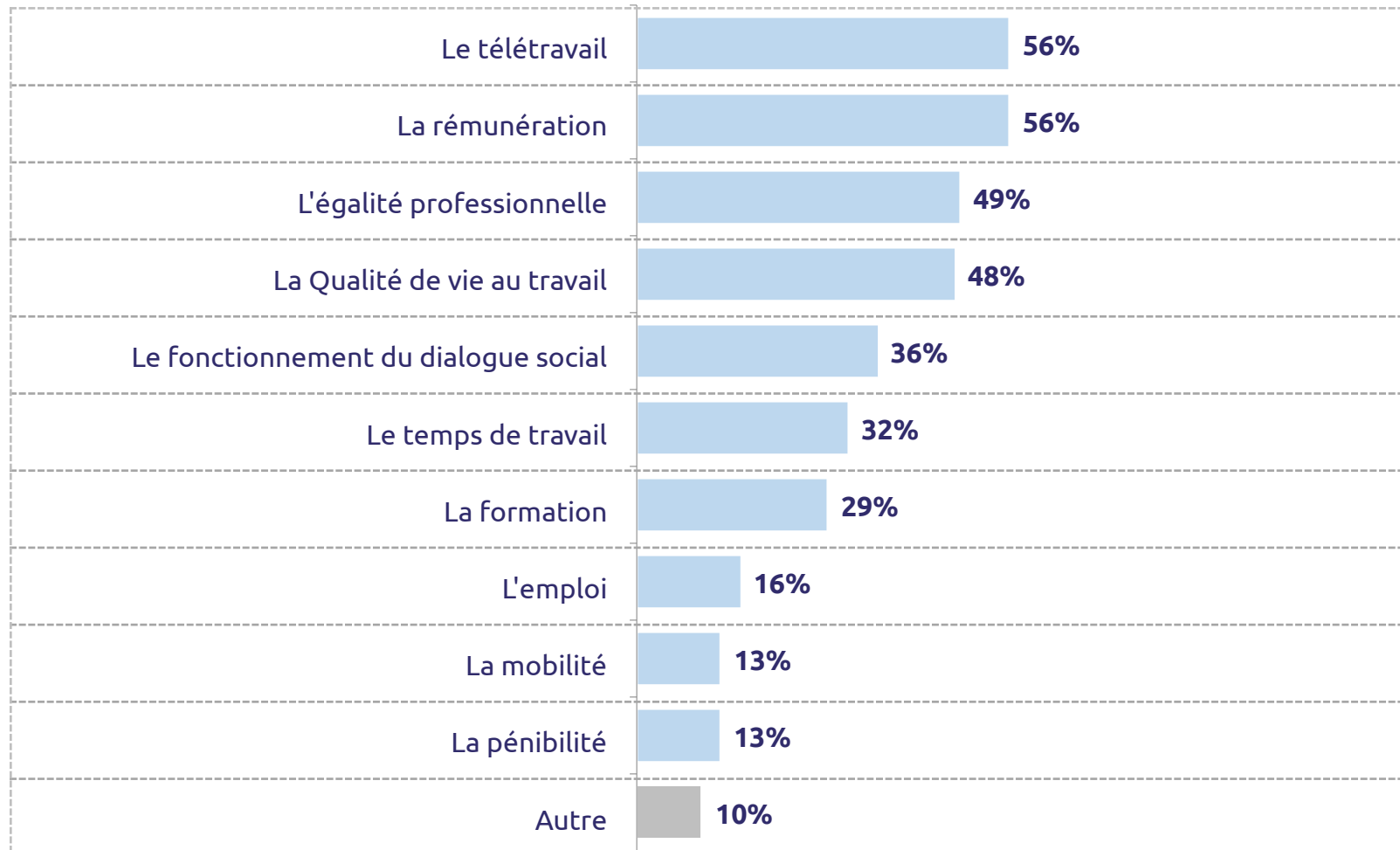
-
Service public : 69%
Secteur associatif : 79%
Moins de 250 salariés / agents : 73%

Thèmes des négociations – Résultats d'ensemble

19

Q3. Si oui, sur quel(s) thème(s) ?

Base : 1 196 répondants, ayant répondu « Oui » en Q2



Thèmes des négociations – Résultats détaillés par population

20

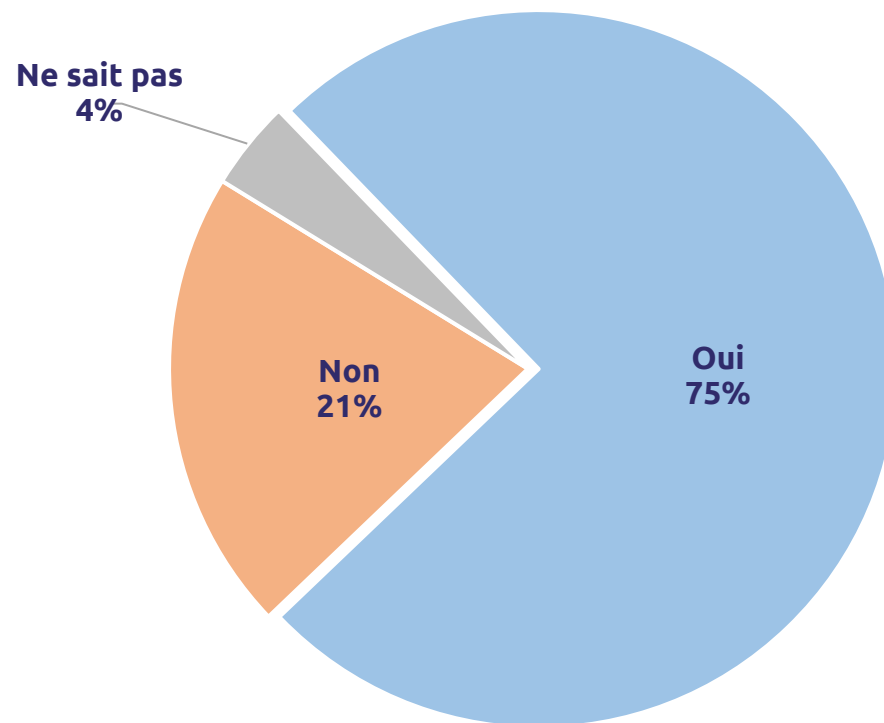
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Le télétravail	-	-	56%
La rémunération	Service public : 40% Secteur associatif : 37%	Secteur privé : 64%	56%
L'égalité professionnelle	Service public : 30% Moins de 250 salariés / agents : 34%	Secteur privé : 55% 250 salariés / agents ou + : 56%	49%
La Qualité de vie au travail	Secteur privé : 45%	Service public : 54% Secteur associatif : 55%	48%
Le fonctionnement du dialogue social	Moins de 250 salariés / agents : 22%	250 salariés / agents ou + : 43% Structures dont l'activité s'est maintenue : 40%	36%
Le temps de travail	Secteur privé : 30% 250 salariés / agents ou + : 31%	Secteur associatif : 38% Moins de 250 salariés / agents : 34% Structures dont l'activité a diminué : 38%	32%
La formation		Secteur associatif : 35%	29%
L'emploi	Moins de 250 salariés / agents : 9%	250 salariés / agents ou + : 19%	16%
La mobilité	Moins de 250 salariés / agents : 3%	250 salariés / agents ou + : 17%	13%
La pénibilité	Structures dont l'activité s'est maintenue : 10%	Structures dont l'activité a augmenté : 19%	13%

Signature d'un accord – Résultats d'ensemble et détaillés par population

21

Q4. Ces négociations ont-elles abouti à la signature d'un accord ?

Base : 1 196 répondants, ayant répondu « Oui » en Q2



Les encadrés en orange et vert donnent à voir les catégories de populations qui sont sous-représentées ou surreprésentées par rapport à la moyenne des réponses

+
Secteur privé : 80%
250 salariés / agents ou + : 77%
Représentants de l'employeur : 87%
Structures dont l'activité s'est maintenue : 78%

-
Service public : 58%
Moins de 250 salariés / agents : 70%
Représentants du personnel : 74%

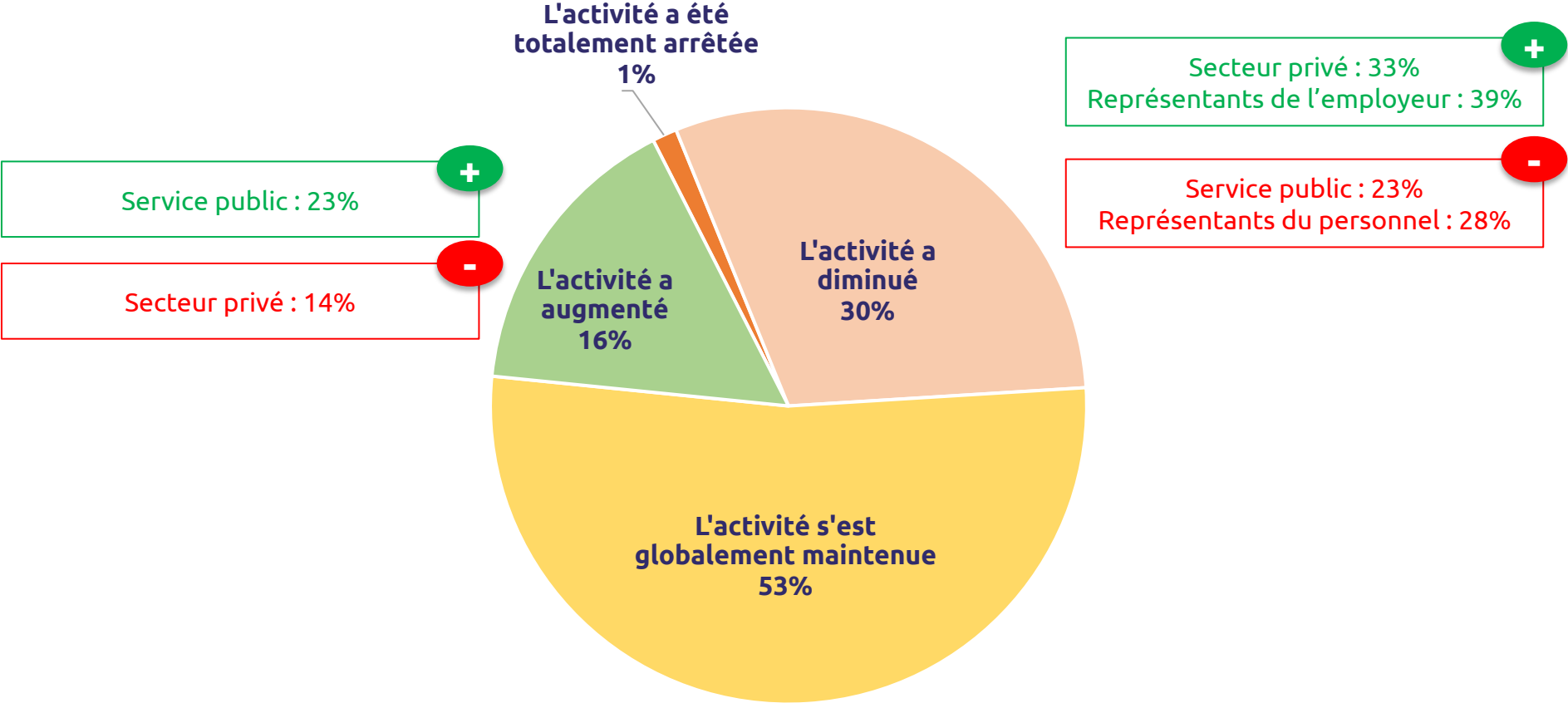
Activités de la structure depuis le début de la crise sanitaire

3

Impact de la crise sanitaire sur l'activité de la structure – Résultats d'ensemble et détaillés par population

Q5. Comment l'activité de votre entreprise / de votre structure a-t-elle été affectée par la crise sanitaire, par rapport aux prévisions ?

Base : 1 415 répondants

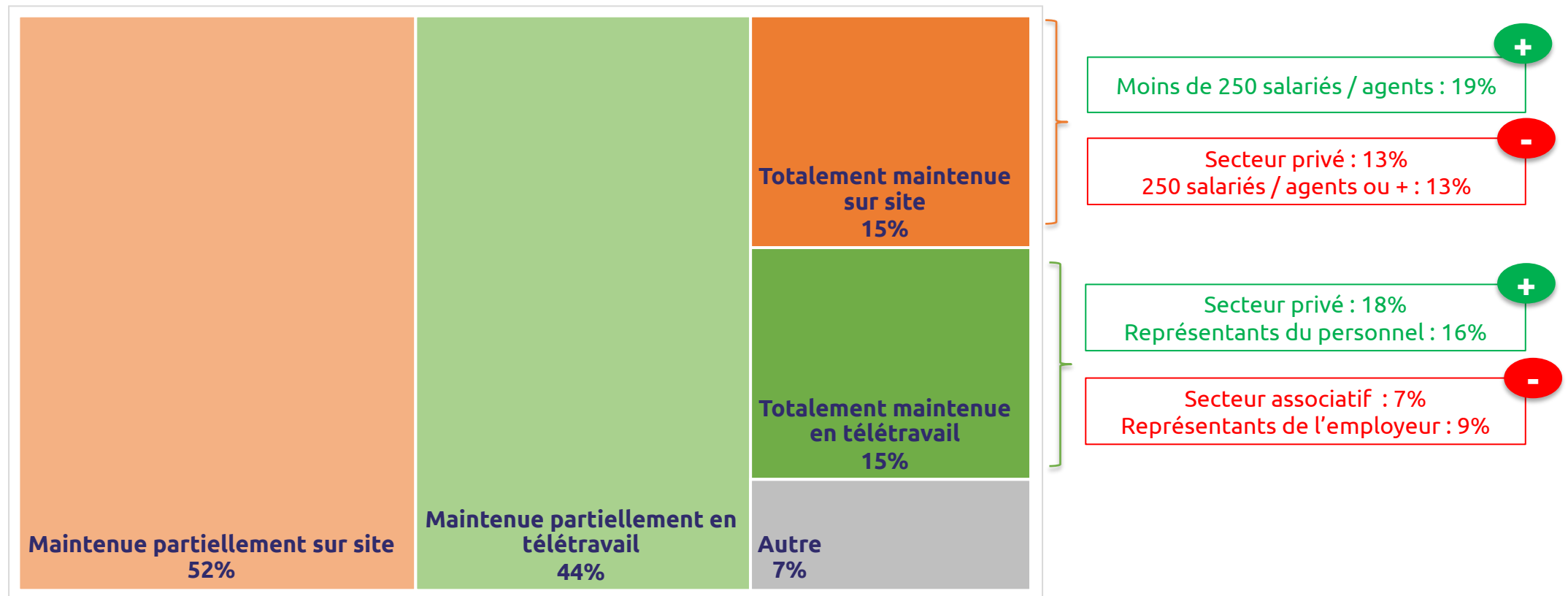


Modalités de travail durant les phases de confinement – Résultats d'ensemble et détaillés par population

24

Q6. Lors des 2 phases de confinement liées à la crise sanitaire (mars à mai puis octobre - décembre), l'activité de votre entreprise / votre structure a-t-elle été... ?

Base : 1 396 répondants, pour lesquels l'activité de travail ne s'est pas arrêtée



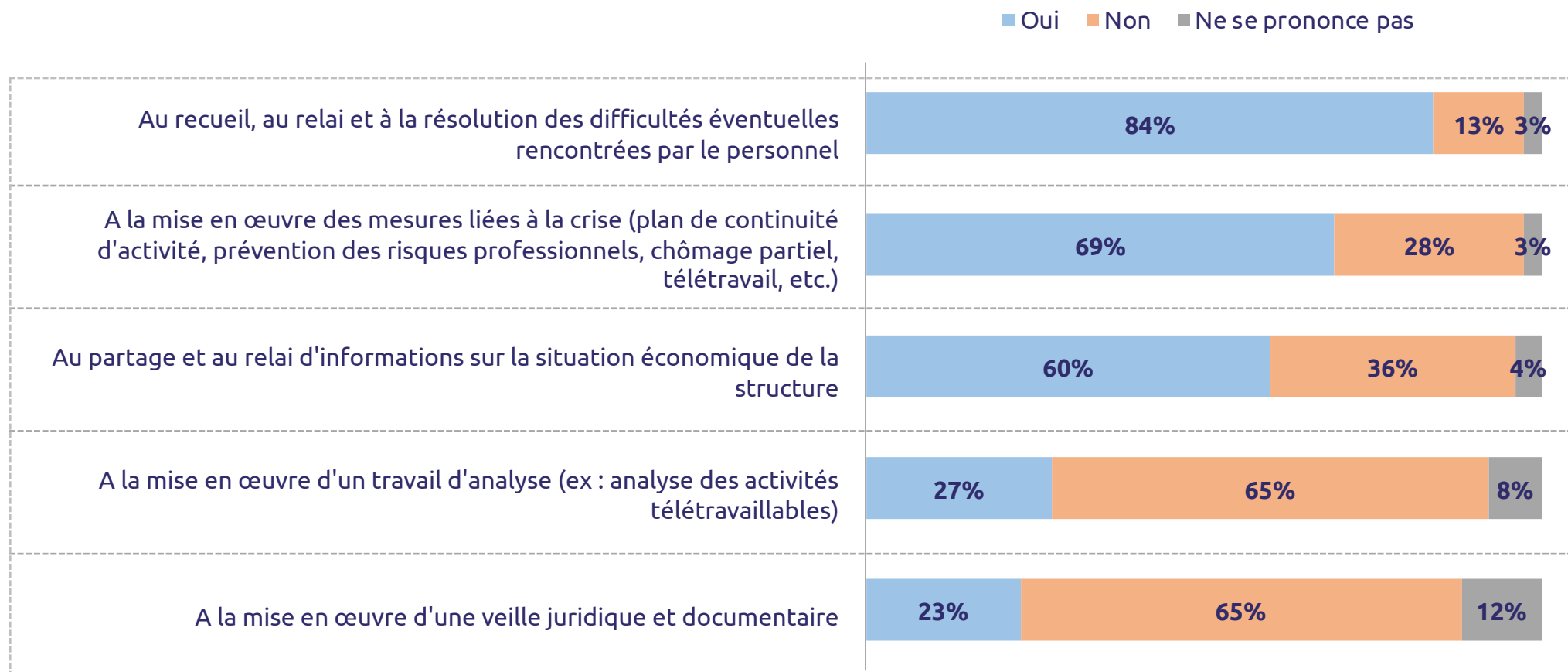
**Fonctionnement des instances depuis
le début de la crise sanitaire**

4

Contributions des représentants du personnel dans le cadre de la crise sanitaire – Résultats d'ensemble

26

Q7. Depuis le début de la crise sanitaire, les représentants du personnel de votre structure ont-ils contribué ... ? *Base : 1 415 répondants*



Détail des contributions des représentants du personnel dans le cadre de la crise sanitaire

– Résultats détaillés par population

27

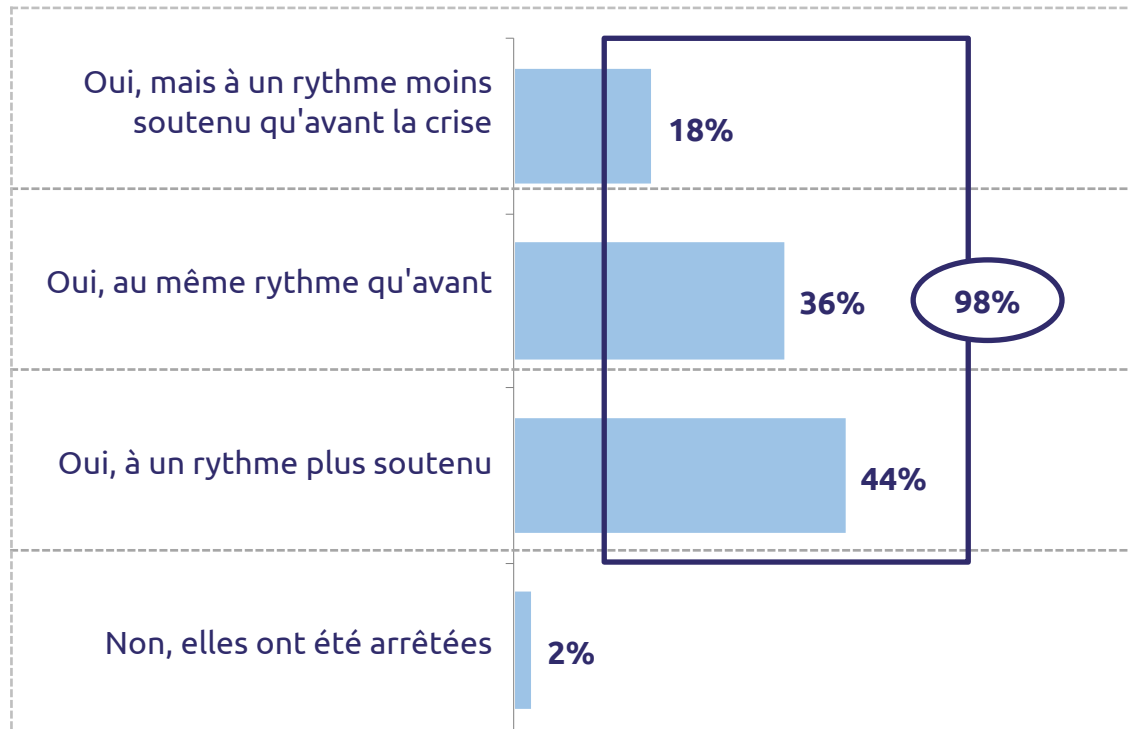
	Depuis le début de la crise, les représentants du personnel ont contribué ... (% « Oui »)		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Au recueil, au relai et à la résolution des difficultés éventuelles rencontrées par le personnel	Moins de 250 salariés / agents : 78% Représentants de l'employeur : 75%	Secteur privé : 86% 250 salariés / agents ou + : 88% Représentants du personnel : 87%	84%
A la mise en œuvre des mesures liées à la crise (plan de continuité d'activité, prévention des risques professionnels, chômage partiel, télétravail, etc.)		Secteur associatif : 75% Représentants du personnel : 71%	69%
Au partage et au relai d'informations sur la situation économique de la structure	Secteur associatif : 51% Service public : 39% Moins de 250 salariés / agents : 55% Représentants de l'employeur : 49% Structures dont l'activité s'est maintenue : 56%	Secteur privé : 68% 250 salariés / agents ou + : 63% Représentants du personnel : 63% Structures dont l'activité a diminué : 67%	60%
A la mise en œuvre d'un travail d'analyse (ex : analyse des activités télétravaillables)	Moins de 250 salariés / agents : 23% Représentants de l'employeur : 20%	250 salariés / agents ou + : 30% Représentants du personnel : 29%	27%
A la mise en œuvre d'une veille juridique et documentaire	Secteur privé : 21% Représentants de l'employeur : 11%	Représentants du personnel : 25%	23%

Modalités de tenue des réunions entre représentants du personnel et direction – Résultats d'ensemble

28

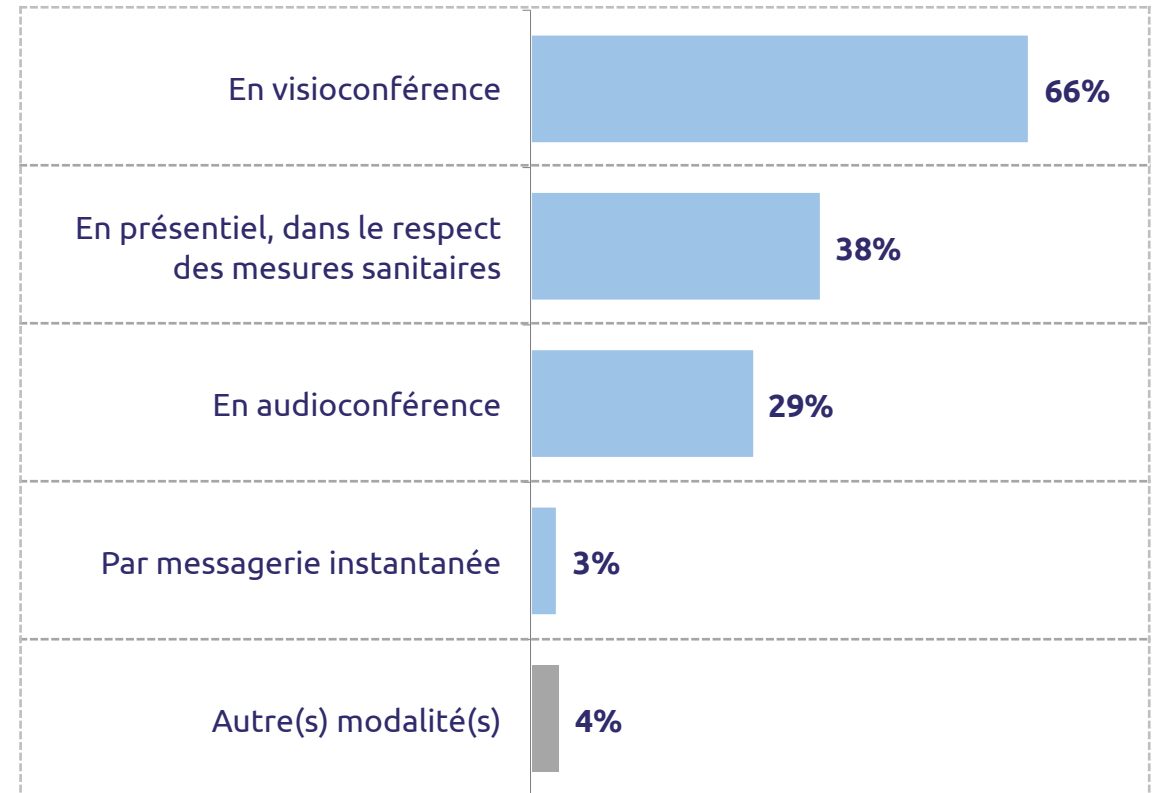
Q8. Depuis le début de la crise, les réunions entre les représentants du personnel et la direction de votre structure ont-elles été maintenues ?

Base : 1 415 répondants



Q9. Selon quelles modalités pratiques ces réunions sont-elles conduites ?

Base : 1 383 répondants, pour lesquels les réunions se sont poursuivies depuis le début de la crise



Evolution de la fréquence des réunions entre les représentants du personnel et la direction – Résultats détaillés par population

29

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Oui, mais à un rythme moins soutenu qu'avant la crise	Secteur privé : 14% 250 salariés / agents ou + : 15% Représentants de l'employeur : 12%	Service public : 30% Moins de 250 salariés / agents : 24%	18%
Oui, au même rythme qu'avant	Service public : 23% Représentants de l'employeur : 27%	Secteur privé : 40% Représentants du personnel : 37%	36%
Oui, à un rythme plus soutenu	Moins de 250 salariés / agents : 35% Représentants du personnel : 42%	Secteur privé : 46% 250 salariés / agents ou + : 49% Représentants de l'employeur : 58%	44%
Non, elles ont été arrêtées	Secteur privé : 1% 250 salariés / agents ou + : 1%	Secteur associatif : 4% Service public : 6% Moins de 250 salariés / agents : 4%	2%

Modalités pratiques de tenue des réunions – Résultats détaillés par population

30

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
En visioconférence	<p>Service public : 60%</p> <p>Moins de 250 salariés / agents : 58%</p>	<p>Secteur associatif : 72%</p> <p>250 salariés / agents ou + : 70%</p>	66%
En présentiel, dans le respect des mesures sanitaires	<p>Secteur privé : 36%</p> <p>250 salariés / agents ou + : 31%</p> <p>Structures dont l'activité s'est maintenue : 34%</p>	<p>Moins de 250 salariés / agents : 52%</p>	38%
En audioconférence	<p>Secteur associatif : 13%</p> <p>Moins de 250 salariés / agents : 18%</p>	<p>Secteur privé : 32%</p> <p>250 salariés / agents ou + : 35%</p> <p>Représentants du personnel : 31%</p> <p>Structures dont l'activité s'est maintenue : 32%</p>	29%
Par messagerie instantanée			3%
Autre(s) modalité(s)			4%

Perception de la charge de travail associée au dialogue social – Résultats d'ensemble et détaillés par population

31

Q10. Depuis le début de la crise, diriez-vous de la charge de travail liée au dialogue social au sein de votre structure qu'elle est ... qu'avant ?

Base : 1 415 répondants

Service public : 13%
Moins de 250 salariés / agents : 11%



Secteur privé : 6%
250 salariés / agents ou + : 6%
Représentants de l'employeur : 3%



Moins de 250 salariés / agents : 31%



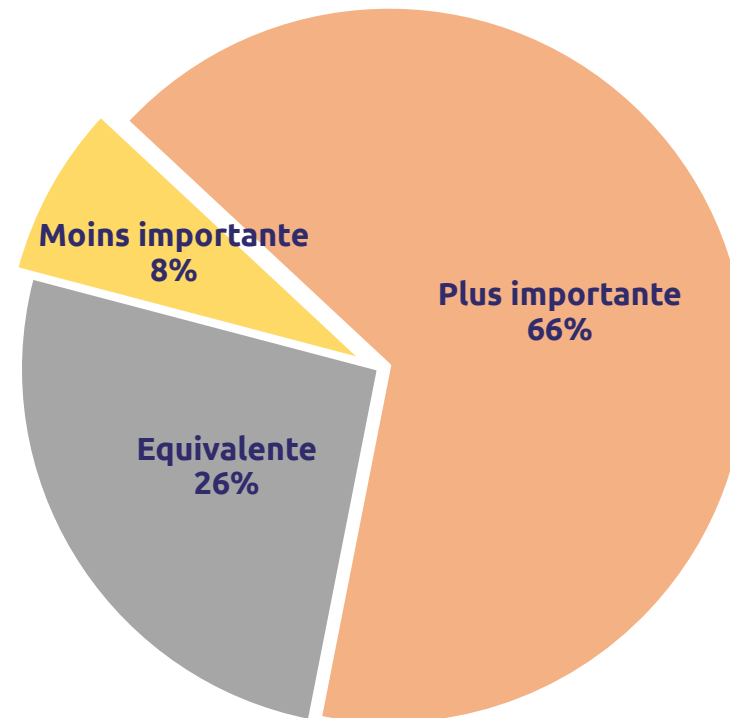
250 salariés / agents ou + : 23%



250 salariés / agents ou + : 70%
Représentants de l'employeur : 72%



Moins de 250 salariés / agents : 58%

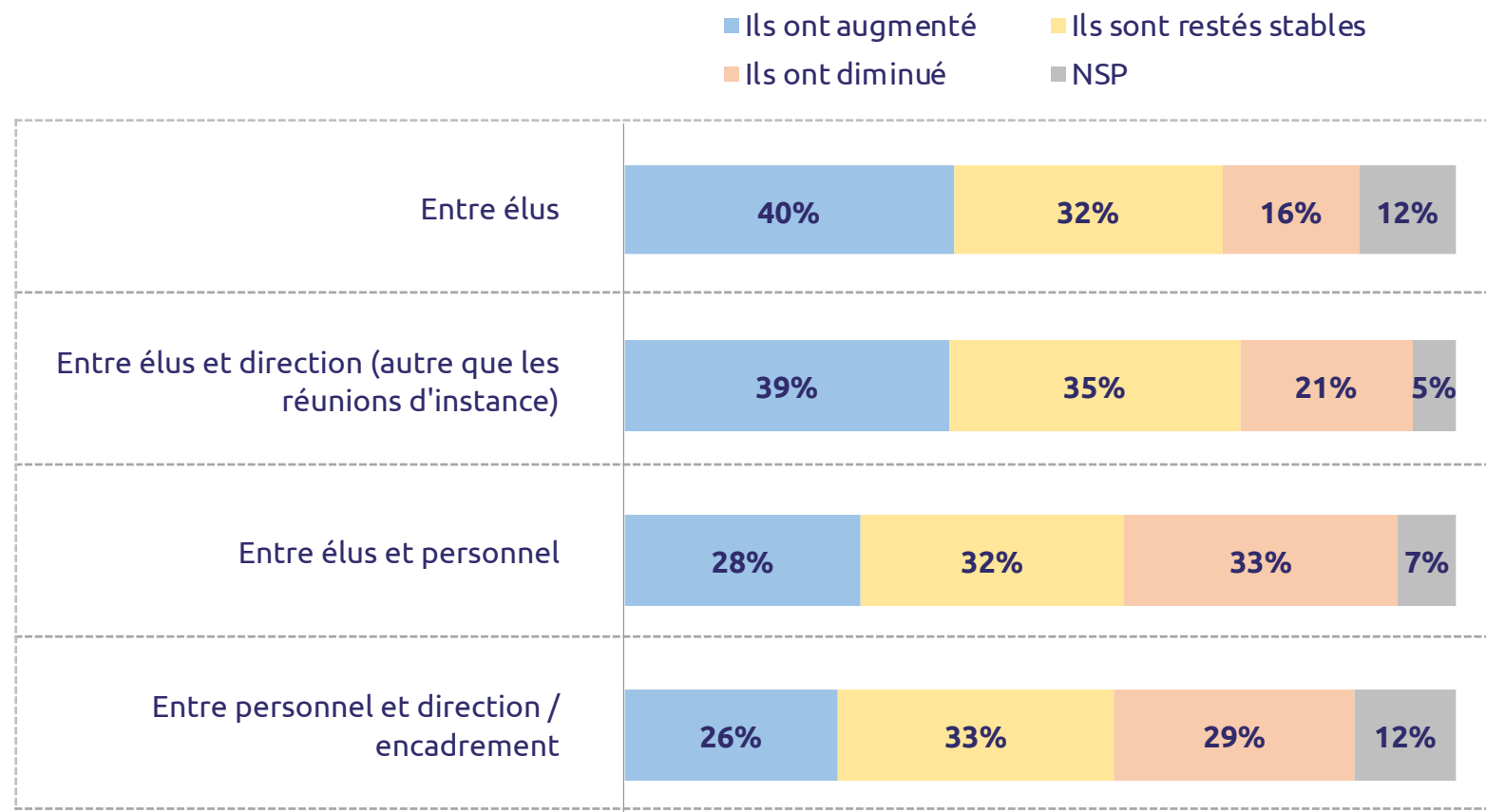


Perception de l'évolution des temps d'échanges et de coordination depuis le début de la crise sanitaire – Résultats d'ensemble

32

Q15. Depuis le début de la crise sanitaire, diriez-vous que les temps d'échanges et de coordination entre ... ont augmenté, sont restés stables / similaires ou ont diminué par rapport à ce qu'ils étaient avant la crise ?

Base : 1 415 répondants



Focus sur l'augmentation perçue des temps d'échanges et de coordination depuis le début de la crise sanitaire – Résultats détaillés par population

33

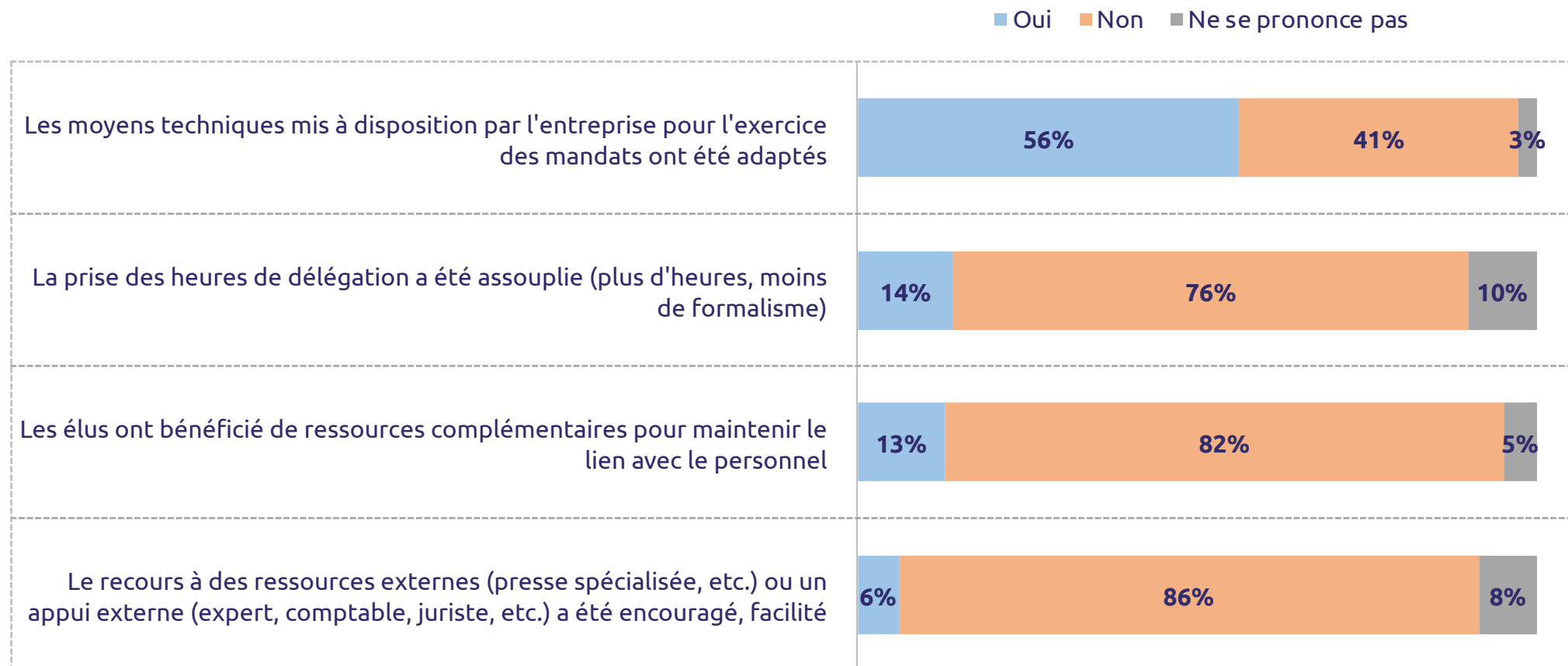
	% « Les temps d'échange et de coordination ont augmenté »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Entre élus	Moins de 250 salariés / agents : 36% Représentants de l'employeur : 23%	Secteur privé : 42% 250 salariés / agents ou + : 42% Représentants du personnel : 43%	40%
Entre élus et direction (autre que les réunions d'instance)	Service public : 33% Moins de 250 salariés / agents : 34% Représentants du personnel : 37%	Secteur privé : 41% 250 salariés / agents ou + : 42% Représentants de l'employeur : 58%	39%
Entre élus et personnel			28%
Entre personnel et direction / encadrement	Représentants du personnel : 19%	Secteur associatif : 31% Représentants de l'employeur : 62%	26%

Moyens alloués dans le cadre de la crise sanitaire – Résultats d'ensemble

34

Q11. Depuis le début de la crise sanitaire, diriez-vous que ... ?

Base : 1 415 répondants



Focus sur les moyens complémentaires alloués dans le cadre de la crise sanitaire – Résultats détaillés par population

35

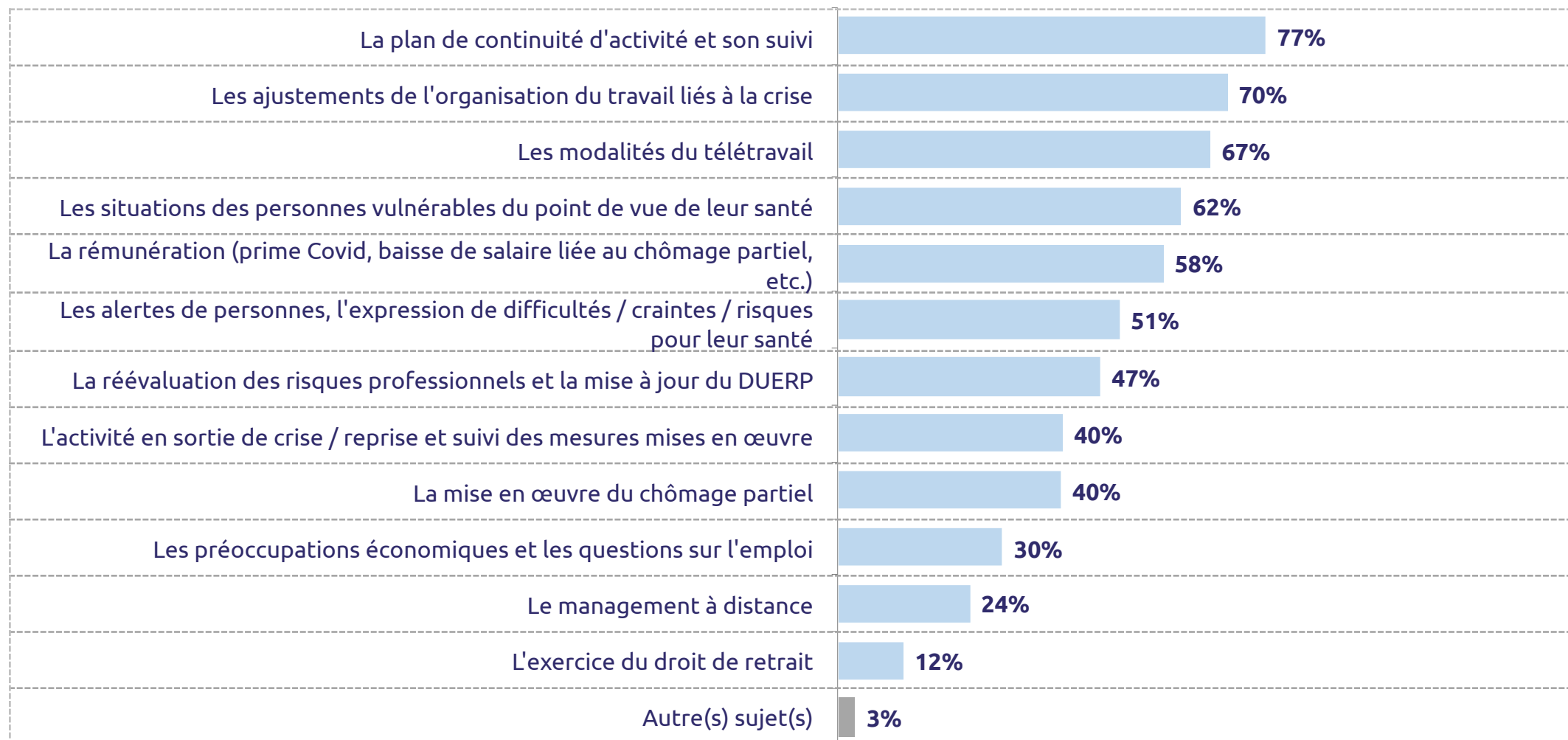
	% « Oui »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Les moyens techniques mis à disposition par l'entreprise pour l'exercice des mandats ont été adaptés	Service public : 50% Moins de 250 salariés / agents : 50% Représentants du personnel : 53%	Secteur privé : 58% 250 salariés / agents ou + : 60% Représentants de l'employeur : 75%	56%
La prise des heures de délégation a été assouplie (plus d'heures, moins de formalisme)	-	-	14%
Les élus ont bénéficié de ressources complémentaires pour maintenir le lien avec le personnel	Service public : 9% Représentants du personnel : 11%	Secteur associatif : 22% Représentants de l'employeur : 25%	13%
Le recours à des ressources externes (presse spécialisée, tec.) ou un appui externe (expert, comptable, juriste, etc.) a été encouragé, facilité	Service public : 1% 250 salariés / agents ou + : 5% Représentants du personnel : 5%	Secteur associatif : 10% Moins de 250 salariés / agents : 8% Représentants de l'employeur : 14%	6%

Sujets traités dans le cadre du dialogue social – Résultats d'ensemble

36

Q12. Depuis le début de la crise sanitaire, quels sujets ont été traités dans le cadre du dialogue social ?

Base : 1 415 répondants



Sujets traités dans le cadre du dialogue social – Résultats détaillés par population

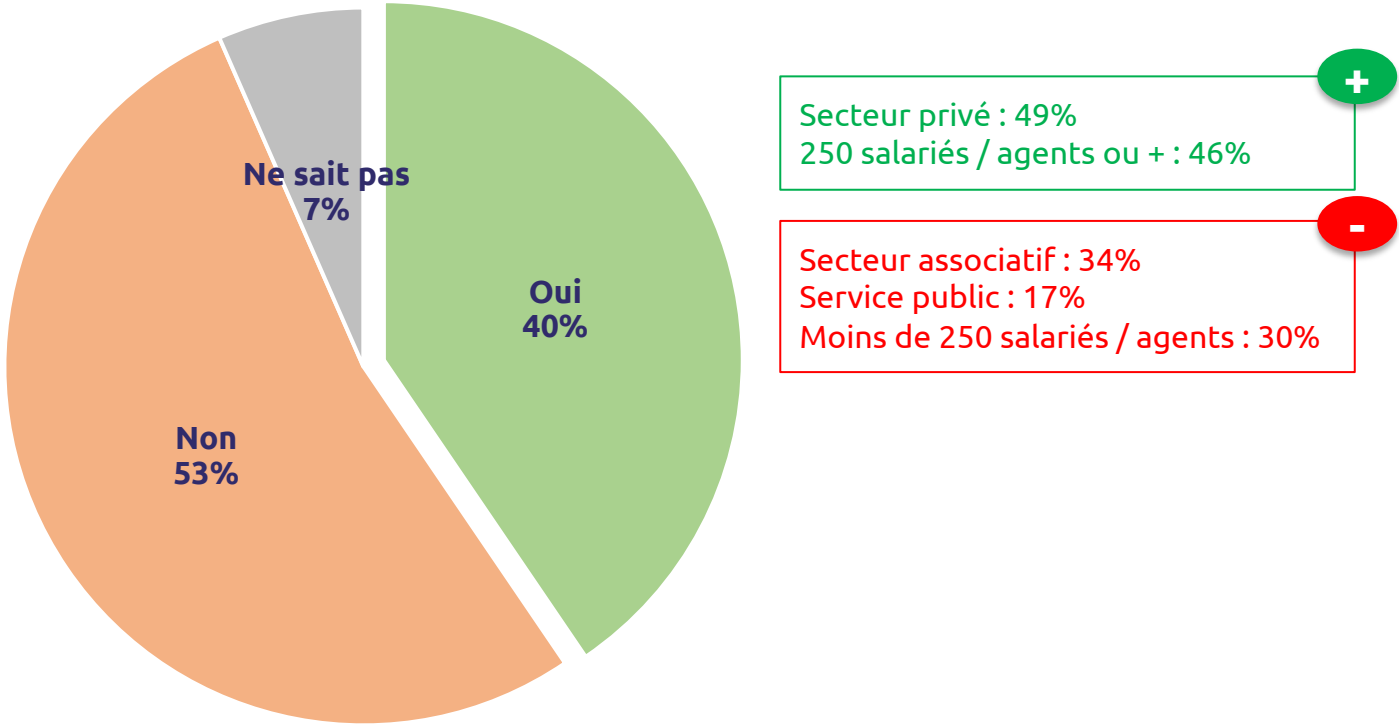
37

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
La plan de continuité d'activité et son suivi	-	-	77%
Les ajustements de l'organisation du travail liés à la crise	-	-	70%
Les modalités du télétravail	-	-	67%
Les situations des personnes vulnérables du point de vue de leur santé	Secteur privé : 60% Structures dont l'activité a diminué : 57%	Service public : 71%	62%
La rémunération	-	Structures dont l'activité a augmenté : 68%	58%
Les alertes de personnes, l'expression de difficultés, risques pour leur santé	Secteur privé : 49%	Service public : 56%	51%
La réévaluation des risques prof. et la mise à jour du DUERP	Service public : 36%	Structures dont l'activité s'est maintenue : 50%	47%
L'activité en sortie de crise / reprise et suivi des mesures mises en œuvre	Représentants du personnel : 37%	Représentants de l'employeur : 61%	40%
La mise en œuvre du chômage partiel	Service public : 7% 250 salariés / agents ou + : 38% Structures dont l'activité s'est maintenue : 32% Structures dont l'activité a augmenté : 24%	Secteur privé : 49% Moins de 250 salariés / agents : 44% Représentants de l'employeur : 58% Structures dont l'activité a diminué : 61%	40%
Les préoccupations économiques et les questions sur l'emploi	Service public : 13% Secteur associatif : 22% Structures dont l'activité s'est maintenue : 22% Structures dont l'activité a augmenté : 17%	Secteur privé : 36% Structures dont l'activité a diminué : 48%	30%
Le management à distance	Secteur associatif : 17% Moins de 250 salariés / agents : 15% Structures dont l'activité a diminué : 20%	250 salariés / agents ou + : 28% Structures dont l'activité s'est maintenue : 26%	24%
L'exercice du droit de retrait	Moins de 250 salariés / agents : 8%	250 salariés / agents ou + : 14%	12%

Signature d'un accord depuis le début de la crise sanitaire – Résultats d'ensemble et détaillés par population

Q13. Durant cette période, un accord a-t-il été signé dans votre structure ?

Base : 1 415 répondants



Principaux accords signés – Résultats d'ensemble

39

Q14. Merci de préciser quels(s) type(s) d'accord a ou ont été signé ?

Base : 573 répondants, pour lesquels un accord a été signé durant la période

Télétravail	33%
Négociation annuelle obligatoire (NAO)	18%
Rémunération, intéressement, frais	18%
Congés, RTT, CET	10%
Prime Covid	9%
Activité partielle de longue durée (APLD)	9%
Egalité professionnelle	8%
Temps de travail (annualisation, aménagement, heures sup.)	6%
Prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat)	5%
Plan de reprise (PRA), plan de continuité (PCA) de l'activité	5%
Complémentaire, prévoyance, mutuelle, percol	4%
Qualité de vie au travail (QVT)	4%

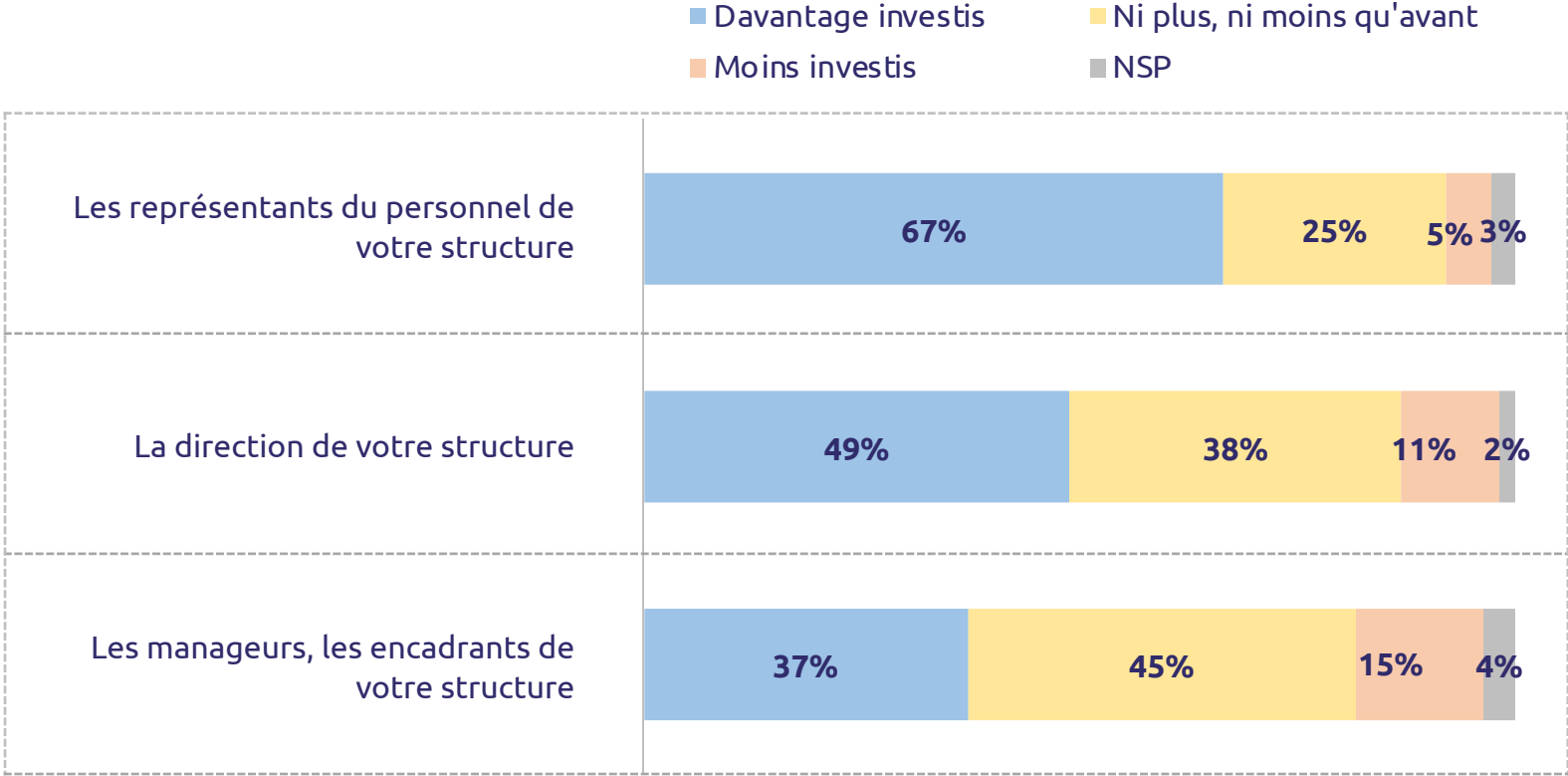
Bilan & perspectives

5

Perception de l'évolution du niveau d'investissement des différents acteurs du dialogue social depuis le début de la crise sanitaire – Résultats d'ensemble

Q16. Pour chacun des interlocuteurs suivants, diriez-vous qu'ils ont été davantage investis, tout autant investis ou moins investis dans le dialogue social au sein de votre structure qu'avant le début de la crise sanitaire.

Base : 1 415 répondants



Focus sur le niveau d'investissement perçu à la hausse des différents acteurs du dialogue social depuis le début de la crise sanitaire – Résultats détaillés par population

42

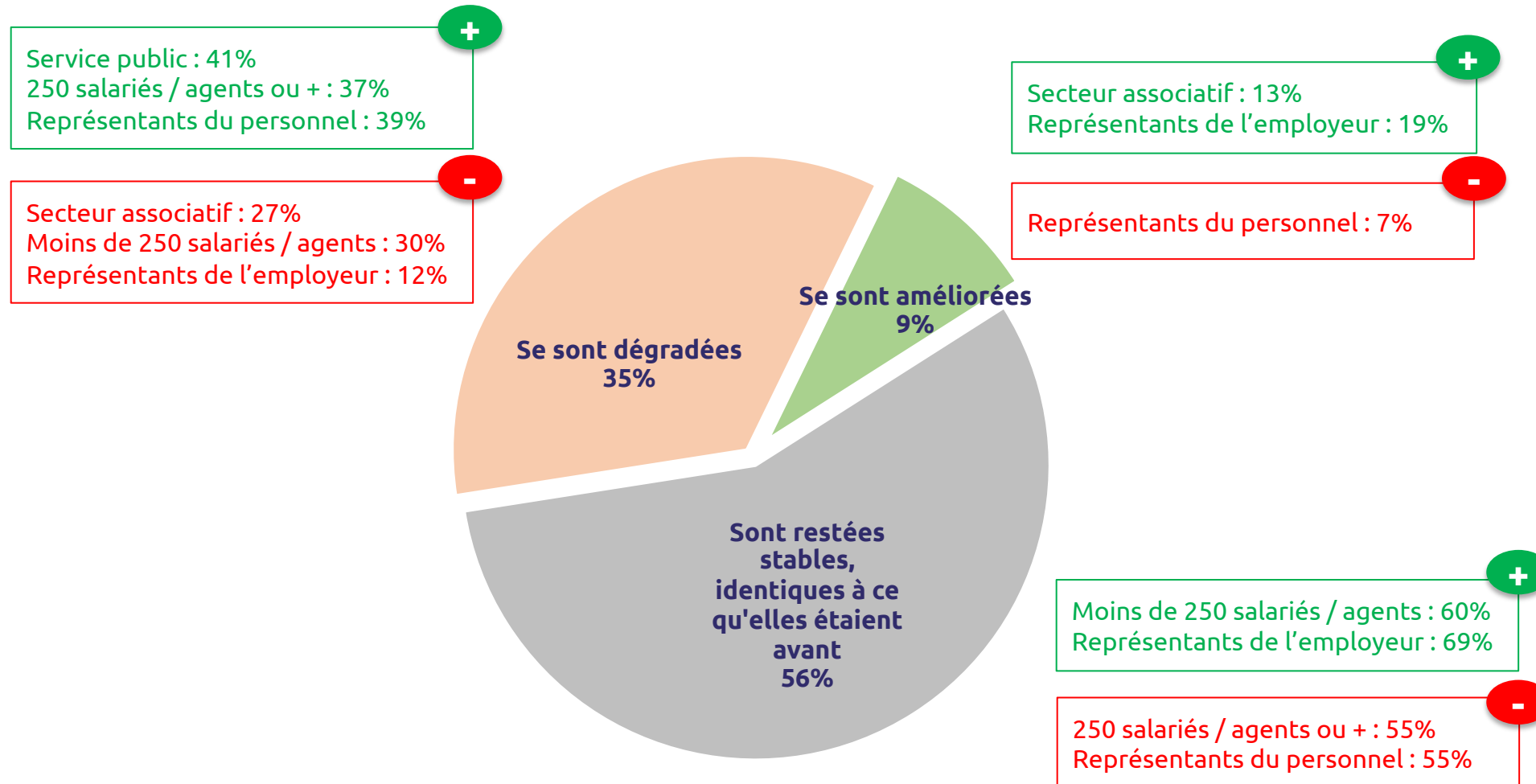
	% « Ont été davantage investis »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Les représentants du personnel de votre structure	Moins de 250 salariés / agents : 59% Représentants de l'employeur : 53%	250 salariés / agents ou + : 71% Représentants du personnel : 70%	67%
La direction de votre structure	Service public : 43% Représentants du personnel : 45%	Secteur associatif : 56% Représentants de la direction : 73%	49%
Les managers, les encadrants de votre structure	Secteur privé : 35% Représentants du personnel : 33%	Secteur associatif : 51% Représentants de la direction : 62%	37%

Perception globale de l'évolution des relations sociales depuis le début de la crise – Résultats d'ensemble et détaillés par population

43

Q17. D'une manière générale, depuis le début de la crise sanitaire, diriez-vous que les relations sociales au sein de votre structure ... ?

Base : 1 415 répondants



Liens entre conditions de réalisation du dialogue social pendant la crise et **amélioration** des relations sociales

44

Rappel : **9%** estiment que les **relations sociales** au sein de leur structure **se sont améliorées** depuis le début de la crise, **35%** qu'elles se sont **dégradées** et **56%** qu'elles sont **restées stables**, identiques à ce qu'elles étaient avant.

L'amélioration des relations sociales est significativement plus importante quand ...	Le taux atteint
Le rythme des réunions entre représentants du personnel et direction a augmenté	14%
La prise des heures de délégation a été assouplie	16%
Les moyens techniques mis à disposition par l'entreprise pour l'exercice des mandats ont été adaptés	11%
Les élus ont bénéficié de ressources complémentaires pour maintenir le lien avec le personnel	15%
Le recours à des ressources externes ou un appui externe a été encouragé, facilité	18%
Un accord a été signé pendant la période de crise	11%
Les temps d'échange entre ELUS et PERSONNEL ont augmenté	13%
Les temps d'échange entre ELUS et DIRECTION ont augmenté	17%
Les temps d'échange entre ELUS ont augmenté	11%
Les temps d'échange entre PERSONNEL ET DIRECTION ont augmenté	18%
Le niveau d'investissement de LA DIRECTION dans le dialogue social a été plus important	16%
Le niveau d'investissement des MANAGEURS dans le dialogue social a été plus important	16%
Le niveau d'investissement des REPRESENTANTS DU PERSONNEL dans le dialogue social a été plus important	11%

Liens entre conditions de réalisation du dialogue social pendant la crise et **dégradation** des relations sociales

45

Rappel : **9%** estiment que les **relations sociales** au sein de leur structure **se sont améliorées** depuis le début de la crise, **35%** qu'elles se sont **dégradées** et **56%** qu'elles sont **restées stables**, identiques à ce qu'elles étaient avant.

La dégradation des relations sociales est significativement plus importante quand ...	Le taux atteint
Le rythme des réunions entre représentants du personnel et direction a baissé	48%
La prise des heures de délégation n'a pas été assouplie	37%
Les moyens techniques mis à disposition par l'entreprise pour l'exercice des mandats n'ont pas été adaptés	43%
Les élus n'ont pas bénéficié de ressources complémentaires pour maintenir le lien avec le personnel	39%
Le recours à des ressources externes ou un appui externe n'a pas été encouragé, facilité	37%
Aucun accord n'a été signé pendant la période de crise	38%
Les temps d'échange entre ELUS et PERSONNEL ont diminué	47%
Les temps d'échange entre ELUS et DIRECTION ont diminué	62%
Les temps d'échange entre ELUS ont diminué	46%
Les temps d'échange entre PERSONNEL ET DIRECTION ont diminué	56%
Le niveau d'investissement de LA DIRECTION dans le dialogue social a été moins important	83%
Le niveau d'investissement des MANAGEURS dans le dialogue social a été moins important	66%
Le niveau d'investissement des REPRESENTANTS DU PERSONNEL dans le dialogue social a été moins important	53%

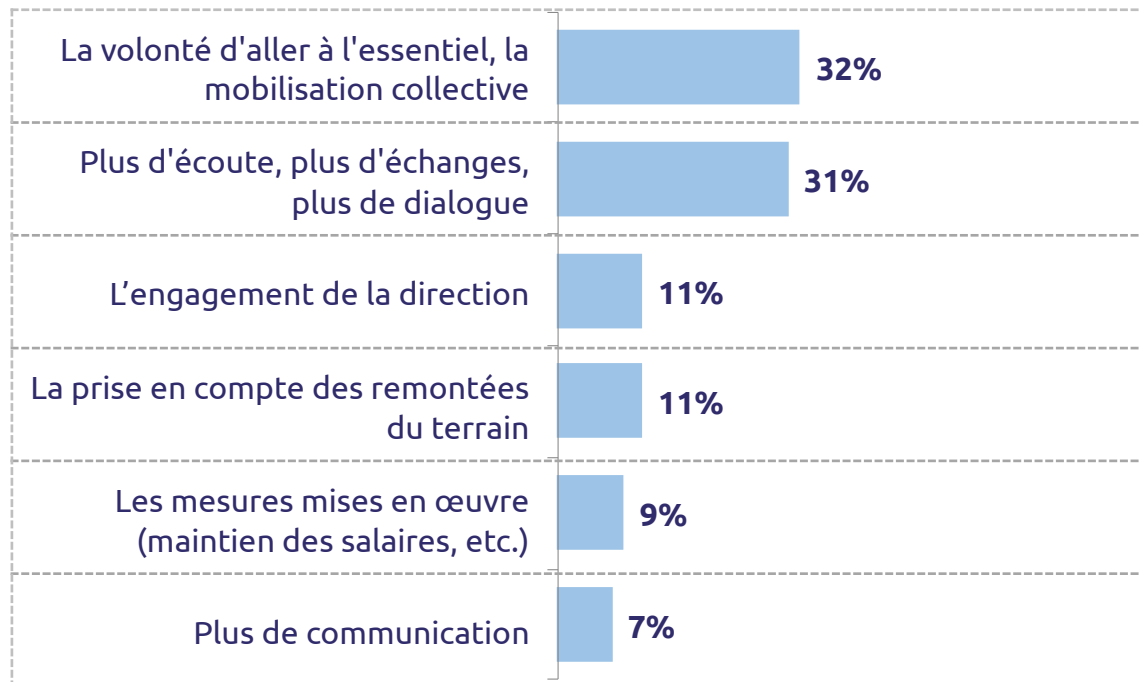
Motifs d'amélioration ou de dégradation des relations sociales – Résultats d'ensemble

46

Q18. Et selon vous, qu'est-ce qui explique cette amélioration / dégradation (selon réponse en Q17) ?

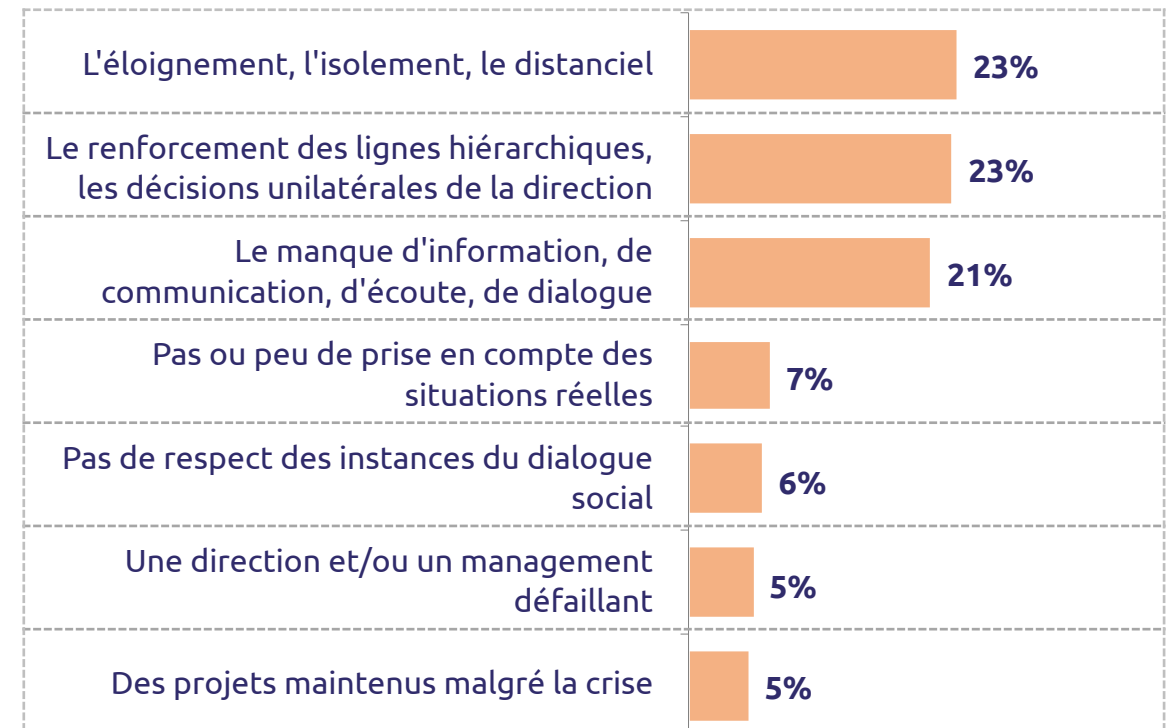
Principaux motifs d'amélioration (taux de réponse > 5%)

Base : 124 répondants ayant répondu « Les relations sociales se sont améliorées en Q17 »



Principaux motifs de dégradation (taux de réponse > 5%)

Base : 491 répondants ayant répondu « Les relations sociales se sont dégradées en Q17 »

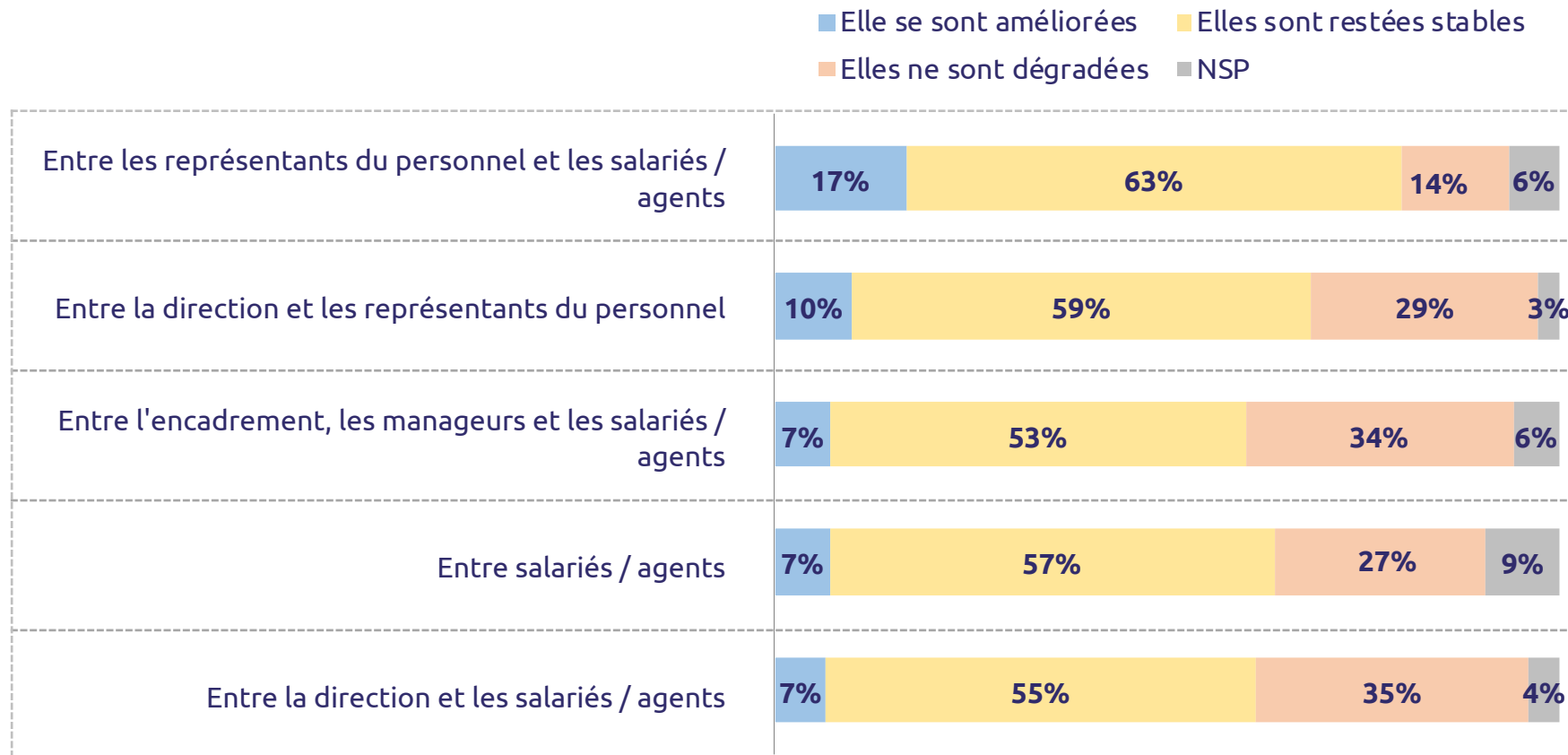


Perception détaillée de l'évolution des relations sociales depuis le début de la crise – Résultats d'ensemble

47

Q19. Dans le détail, diriez-vous que les relations entre chacun des interlocuteurs suivants de votre structure se sont améliorées, sont restées similaires ou se sont dégradées depuis le début de la crise sanitaire.

Base : 1 415 répondants



Focus sur la *dégradation* perçue des relations sociales depuis le début de la crise – Résultats détaillés par population

48

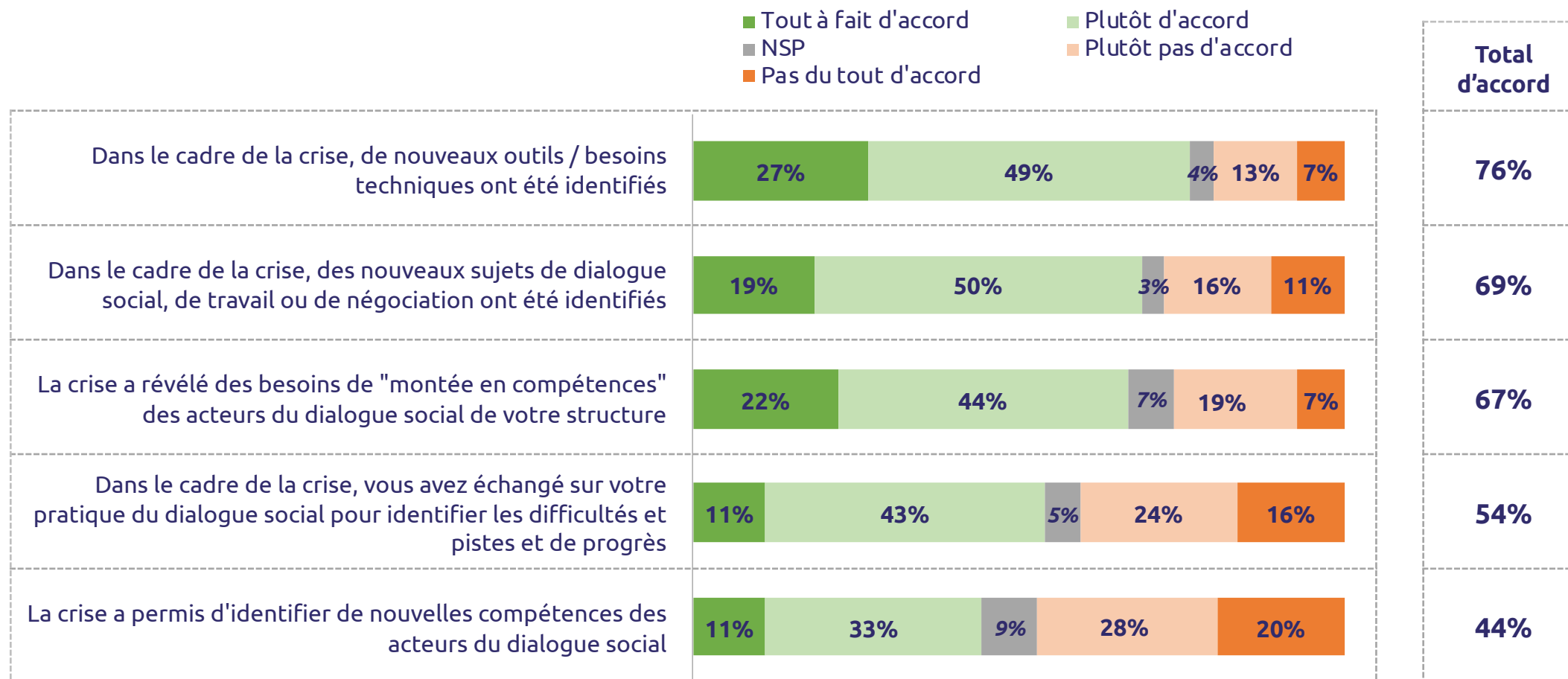
	% « Les relations se sont dégradées »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Entre les représentants du personnel et les salariés / agents	Moins de 250 salariés / agents : 8% Service public : 9% Représentants de l'employeur : 5%	250 salariés / agents ou + : 17% Secteur privé : 15% Représentants du personnel : 15%	14%
Entre la direction et les représentants du personnel	Moins de 250 salariés / agents : 21% Secteur associatif : 21% Représentants de l'employeur : 7%	250 salariés / agents ou + : 34% Représentants du personnel : 34%	29%
Entre l'encadrement, les managers et les salariés / agents	Moins de 250 salariés / agents : 28% Secteur associatif : 22% Représentants de l'employeur : 13%	250 salariés / agents ou + : 37% Service public : 39% Représentants du personnel : 39%	34%
Entre salariés / agents	Moins de 250 salariés / agents : 22% Secteur associatif : 20% Représentants de l'employeur : 14%	250 salariés / agents ou + : 30% Représentants du personnel : 30%	27%
Entre la direction et les salariés / agents	Moins de 250 salariés / agents : 28% Secteur associatif : 26% Représentants de l'employeur : 12%	250 salariés / agents ou + : 39% Représentants du personnel : 39%	35%

Impact de la crise sur le dialogue social – Résultats d'ensemble

49

Q20. Pour chacune des affirmations suivantes, merci d'indiquer si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout.

Base : 1 415 répondants



Impact de la crise sur le dialogue social – Résultats détaillés par population

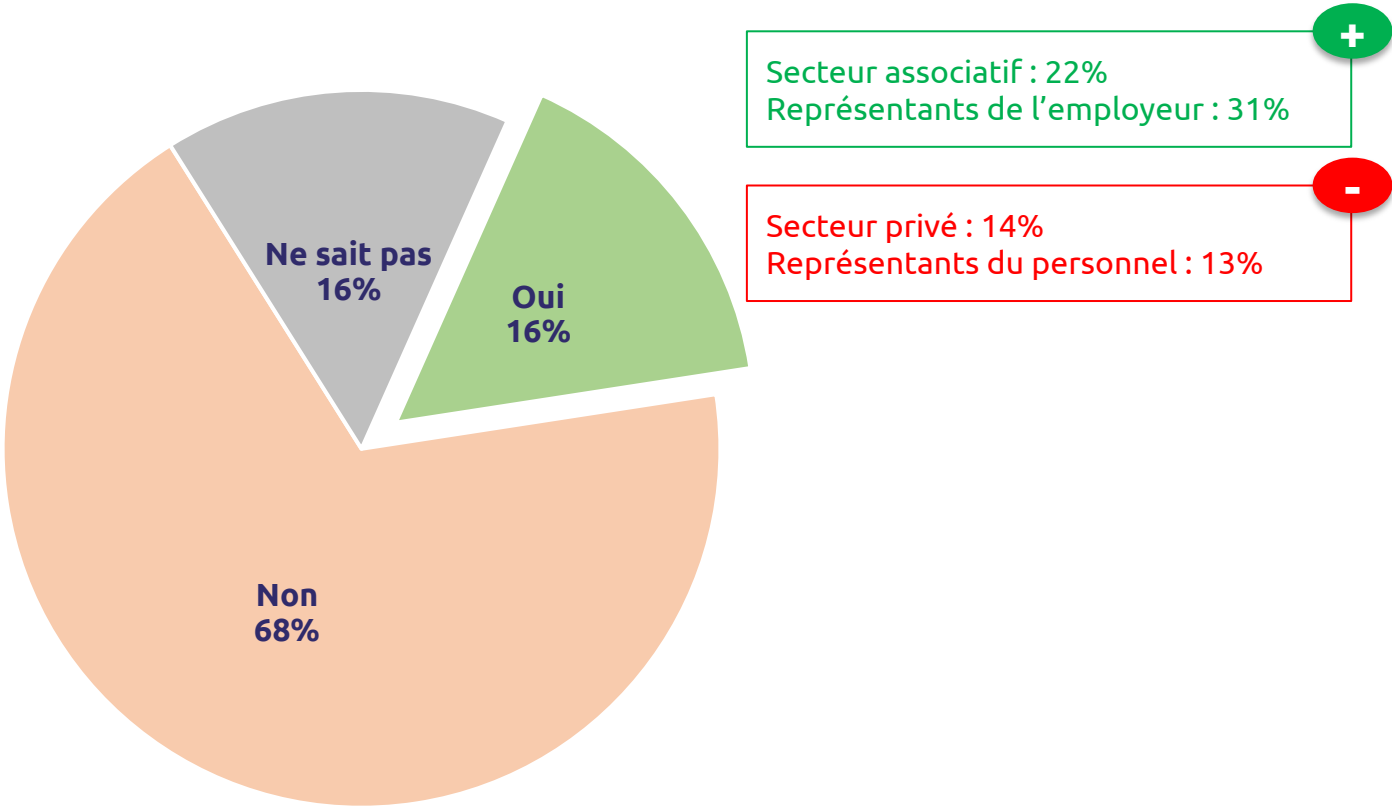
50

	% « Total d'accord »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Dans le cadre de la crise, de nouveaux outils / besoins techniques ont été identifiés	Moins de 250 salariés / agents : 71% Représentants du personnel : 76%	Secteur associatif : 83% 250 salariés / agents ou + : 79% Représentants de l'employeur : 82%	76%
Dans le cadre de la crise, des nouveaux sujets de dialogue social, de travail ou de négociation ont été identifiés	Représentants du personnel : 68%	Représentants de l'employeur : 78%	69%
La crise a révélé des besoins de "montée en compétences" des acteurs du dialogue social de votre structure	Moins de 250 salariés / agents : 62% Représentants de l'employeur : 60%	250 salariés / agents ou + : 70% Représentants du personnel : 68%	67%
Dans le cadre de la crise, vous avez échangé sur votre pratique du dialogue social pour identifier les difficultés et pistes et de progrès	Moins de 250 salariés / agents : 50%	250 salariés / agents ou + : 56%	54%
La crise a permis d'identifier de nouvelles compétences des acteurs du dialogue social	-	Secteur associatif : 52%	44%

Temps d'échange pour retour d'expérience – Résultats d'ensemble et détaillés par population

Q21. Est-il prévu un temps d'échange (retour d'expériences) au sein des instances représentatives du personnel, portant sur votre expérience du dialogue social durant la période de crise ?

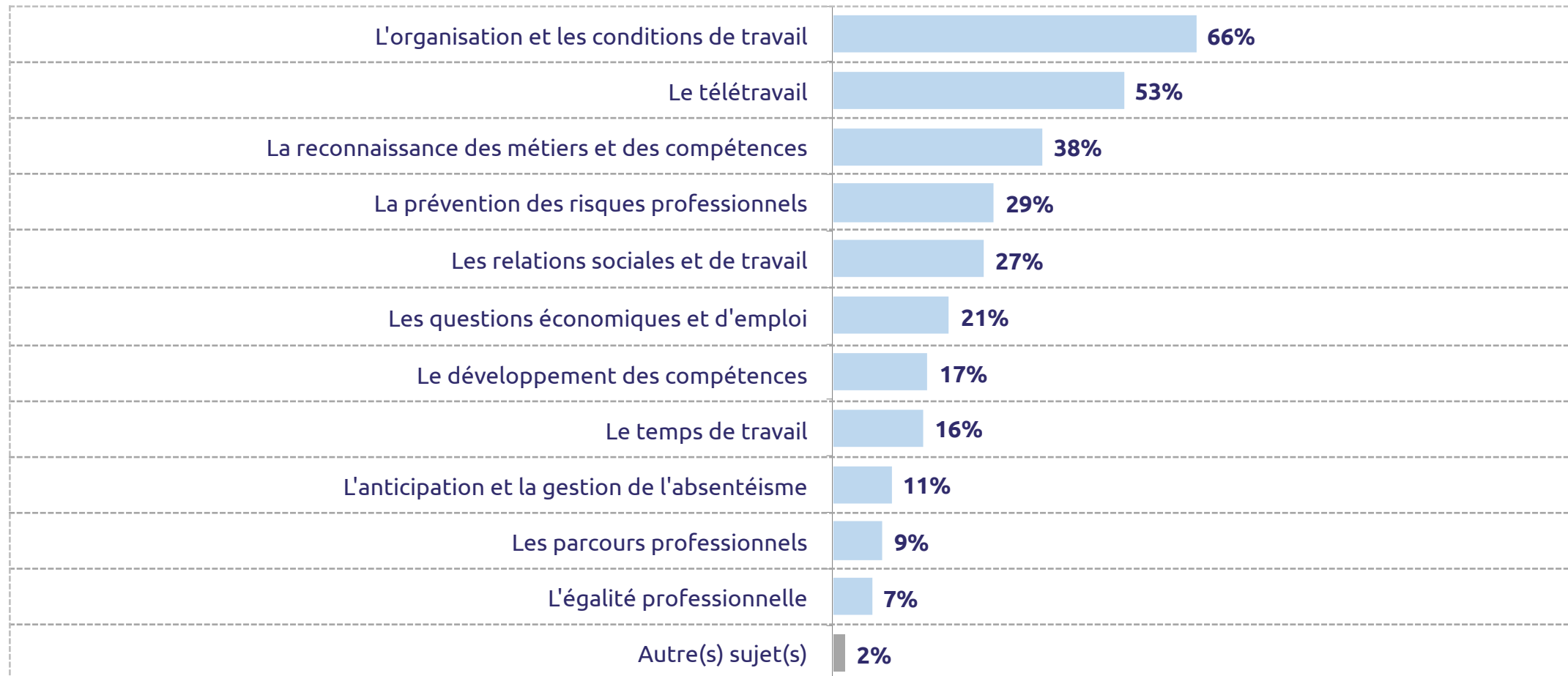
Base : 1 415 répondants



Sujets à traiter dans le cadre du dialogue social à l'issue de la crise sanitaire – Résultats d'ensemble

52

Q22. Au sortir de la crise, quels sont selon vous, les 3 principaux sujets qui devront être traités prioritairement dans le cadre du dialogue social ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ?
Base : 1 415 répondants



Sujets à traiter dans le cadre du dialogue social à l'issue de la crise sanitaire – Résultats détaillés par population

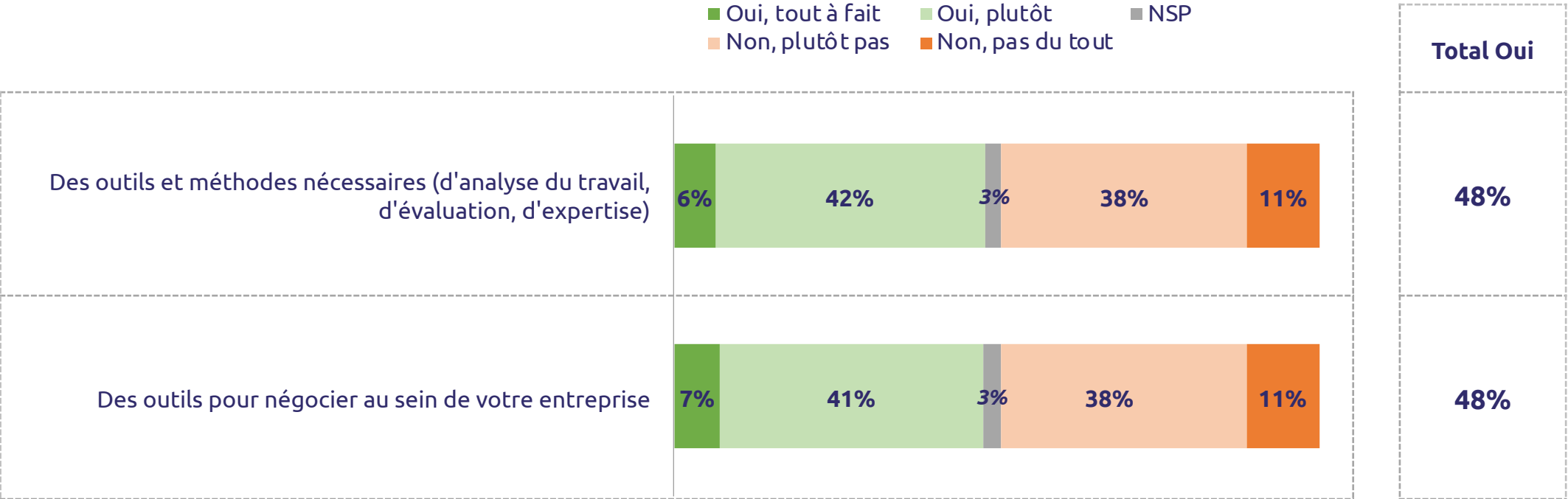
53

	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
L'organisation et les conditions de travail	Secteur privé : 63%	-	66%
Le télétravail	Secteur associatif : 44%	Structures dont l'activité s'est maintenue : 57%	53%
La reconnaissance des métiers et des compétences	Représentants de l'employeur : 22%	Représentants du personnel : 41%	38%
La prévention des risques professionnels	Secteur privé : 25%	Service public : 35% Secteur associatif : 40%	29%
Les relations sociales et de travail	Secteur associatif : 20% Représentants de l'employeur : 15%	Représentants du personnel : 30%	27%
Les questions économiques et d'emploi	Service public : 7% Secteur associatif : 13% Structures dont l'activité s'est maintenue : 17% Structures dont l'activité a augmenté : 9%	Secteur privé : 27% Structures dont l'activité a diminué : 33%	21%
Le développement des compétences	Service public : 9% Représentants du personnel : 16%	Secteur privé : 19% Représentants de l'employeur : 25%	17%
Le temps de travail	Représentants du personnel : 15%	Représentants de l'employeur : 24%	16%
L'anticipation et la gestion de l'absentéisme	Secteur privé : 9% Représentants du personnel : 10%	Secteur associatif : 17% Représentants de l'employeur : 15% Structures dont l'activité a augmenté : 16%	11%
Les parcours professionnels	-	-	9%
L'égalité professionnelle	-	-	7%

Adéquation des outils pour traiter les sujets envisagés à l'issue de la crise – Résultats d'ensemble

Base : 1 415 répondants

Q23. Et diriez-vous que pour traiter de ces sujets / ces thèmes, vous disposez...



Adéquation des outils pour traiter les sujets envisagés à l'issue de la crise – Résultats détaillés par population

55

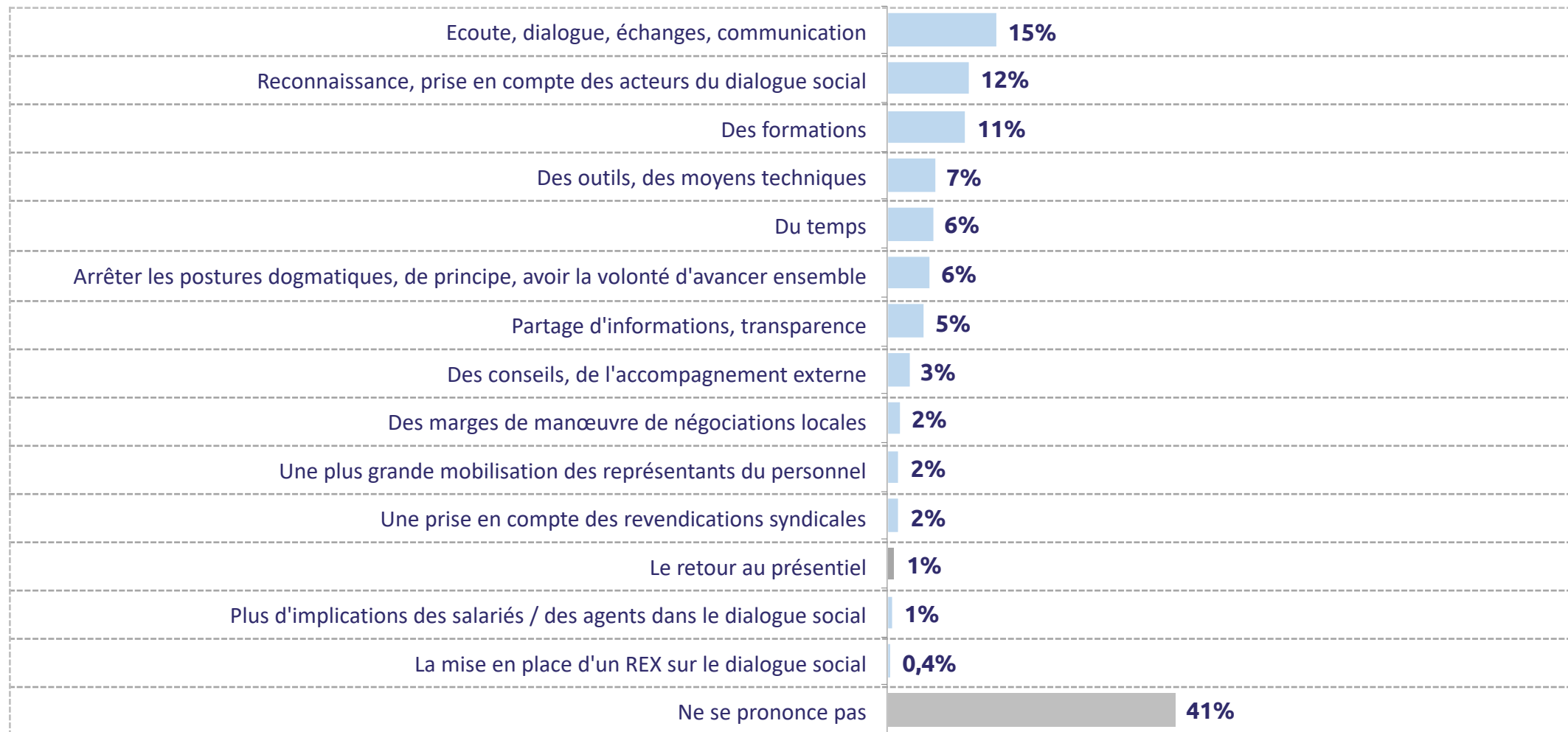
	% « Oui »		
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Des outils et méthodes nécessaires (d'analyse du travail, d'évaluation, d'expertise)	Secteur public : 41% Représentants du personnel : 45%	Secteur privé : 50% Représentants de l'employeur : 67%	48%
Des outils pour négocier au sein de votre entreprise	Secteur public : 37% Représentants du personnel : 43%	Secteur privé : 51% Représentants de l'employeur : 75%	48%

Axes d'amélioration du dialogue social – Résultats d'ensemble

56

Q24. Quels sont, selon vous, vos besoins pour améliorer le dialogue social au sein de votre structure ?

Base : 1 415 répondants



Axes d'amélioration – Résultats détaillés par population

57

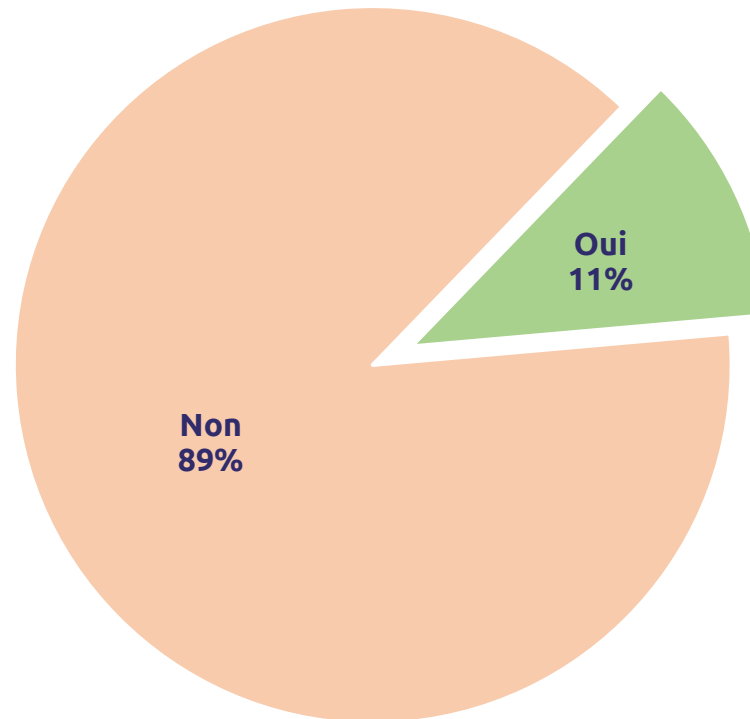
	Le taux est significativement inférieur parmi...	Le taux est significativement supérieur parmi...	Rappel résultats d'ensemble
Ecoute, dialogue, échanges, communication	Représentants employeurs : 6%	Représentants personnel : 18%	15%
Reconnaissance, prise en compte des acteurs du dialogue social	Secteur associatif : 6% Représentants employeurs : 1%	Service public : 16% Représentants personnel : 14%	12%
Des formations	-	-	11%
Des outils, des moyens techniques	-	-	7%
Du temps	Secteur privé : 5% Moins de 250 salariés / agents : 9%	Service public : 10% 250 salariés / agents ou + : 5%	6%
Arrêter les postures dogmatiques, de principe, etc.	Moins de 250 salariés / agents : 4%	250 salariés / agents ou + : 7%	6%
Partage d'informations, transparence	-	-	5%
Des conseils, de l'accompagnement externe	-	-	3%
Des marges de manœuvre de négociations locales	Secteur privé : 1%	Service public : 3%	2%
Une plus grande mobilisation des représentants du personnel	-	-	2%
Une prise en compte des revendications syndicales	-	-	2%
Le retour au présentiel	-	-	1%
Plus d'implications des salariés / des agents dans le dialogue social	-	-	1%
La mise en place d'un REX sur le dialogue social	-	-	0,4%

Notoriété du dispositif Objectif reprise – Résultats d'ensemble et détaillés par population

58

Q25. Pour terminer, connaissez-vous Objectif reprise, le dispositif gratuit du ministère du Travail, destiné aux TPE-PME, et qui leur permet de bénéficier d'un appui pour adapter leur organisation et impulser un dialogue social de qualité dans le cadre de la crise sanitaire ?

Base : 1 415 répondants



+
Représentants de l'employeur : 23%
Structures dont l'activité a diminué : 15%
Moins de 250 salariés / agents : 16%

-
Représentants du personnel : 8%
250 salariés / agents ou + : 9%

Annexes

6

Type(s) d'accord(s) signé(s) – Détail

60

Q14. Merci de préciser quels(s) type(s) d'accord a ou ont été signé ?

Base : 573 répondants, pour lesquels un accord a été signé durant la période

Télétravail	33%
Négociation annuelle obligatoire (NAO)	18%
rémunération, intéressement, frais	18%
Congés, RTT, CET	10%
Prime Covid	9%
Activité partielle de longue durée (APLD)	9%
Egalité professionnelle	8%
Temps de travail (annualisation, aménagement, heures sup.)	6%
Prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat)	5%
Plan de reprise (PRA), plan de continuité (PCA) de l'activité	5%
Complémentaire, prévoyance, mutuelle, Percol	4%

Qualité de vie au travail (QVT)	4%
Dialogue social	3%
GPEC	3%
Handicap	3%
Chômage partiel	2%
Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	2%
Organisation du travail	2%
Formation	2%
Rupture conventionnelle collective (RCC)	2%
Ne se prononce pas	1%