



Conseil national
de l'information statistique

COMITÉ DU LABEL
DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE

Montrouge, le 26 août 2022
N°2022_21104_DG75-L002

AVIS D'EXAMEN FAVORABLE

Enquête « relations professionnelles et négociations d'entreprise » - Reponse 2023

Service producteur : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

Opportunité : avis favorable émis le 12 mai 2022 la Commission « Emploi, qualification et revenus du travail »

Conformité : Réunion du Comité du label du 06 juillet (double commission « Ménages-Entreprises »)

Commission	Entreprises et Ménages
Type d'avis	Examen favorable
Label d'intérêt général et de qualité statistique	NON
Caractère obligatoire	OUI
Période de validité	2023
Publication JO	OUI
Périodicité	Ponctuelle

Descriptif de l'opération

Le domaine du dialogue social a connu de nombreuses évolutions législatives dans les années 2010. La dernière en date la plus marquante a été introduite dans les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail dont les effets sont suivis dans un comité d'évaluation. À cette occasion, une nouvelle instance, le comité social et économique (CSE) a pris les attributions des délégués du personnel (DP), comités d'entreprises (CE) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les ordonnances ont aussi introduit des nouvelles possibilités de négociation pour les entreprises.

Les enquêtes Reponse sont au centre du dispositif statistique public sur les relations professionnelles. Elles proposent une vue détaillée des relations professionnelles et du fonctionnement des entreprises. Elles sont l'outil-étalon pour la description des institutions représentatives du personnel, de leurs pratiques, des personnes exerçant des fonctions de représentation, des modalités de négociations formelles et discussions informelles. Reponse 2023 constituera la sixième édition de l'enquête, répétée tous les six ans depuis 1993.

L'enquête donne un point de vue croisé des différents acteurs (représentants de la direction, représentants du personnel, salariés) sur le dialogue social dans leur entreprise grâce aux trois volets qui s'adressent à chacun de ces acteurs des établissements de l'échantillon. Au-delà de la négociation de niveau entreprise, elle permet ainsi d'appréhender les échanges entre ces acteurs potentiels du dialogue social au travers d'une communication directe ou d'une concertation informelle.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête sont :

- l'environnement économique de l'entreprise et sa situation sur ses marchés ;
- les institutions représentatives du personnel et leur fonctionnement ;
- l'adhésion de l'entreprise à une ou plusieurs organisations patronales ;
- l'information, la consultation et la participation des salariés à la vie de l'entreprise ;
- l'organisation du travail, les innovations techniques et organisationnelles et l'implication des salariés ;
- les politiques de gestion du travail ;
- la négociation collective et la production de normes, les dimensions informelles du dialogue social, le climat social, les problèmes individuels et les conflits collectifs.

L'enquête a obtenu le caractère obligatoire pour la précédente édition, ce qui a permis d'augmenter le taux de réponse pour les volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ». Le mode de collecte du volet salariés a été enrichi d'une possibilité de répondre par Internet, contribuant également à une augmentation spectaculaire du taux de réponse pour ce volet.

La diffusion de l'enquête qui reposait exclusivement sur le CASD s'est enrichie. Une version allégée et anonymisée des fichiers de diffusion a été mise à disposition des chercheurs au travers de "Quetelet PROGEDO Diffusion" sur le site de l'Adisp.

La Dares réunit deux comités pour la consultation sur le dispositif d'enquête : un comité scientifique chargé de la révision des questionnaires, réunissant la Dares, France Stratégie, et dix universitaires spécialistes du domaine ; un comité de concertation réunissant la Dares et les partenaires sociaux.

Comme en 2017, la Dares va demander le caractère obligatoire de réponse pour l'enquête. Le temps de réponse est estimé à 1h15 pour le volet « représentant de la direction », 1h pour le volet « représentant du personnel » et 15 minutes pour le questionnaire « salarié ».

L'unité élémentaire enquêtée est l'établissement : l'enquête vise en premier lieu la compréhension de l'environnement immédiat des salariés sur les thèmes qu'elle aborde. Les établissements seront échantillonnés dans le répertoire Sirius de l'Insee. Le tirage sera stratifié selon le secteur et la taille de l'unité. Pour pouvoir comparer la situation avant et après la mise en place des ordonnances de septembre 2017, une partie de l'échantillon de 2017 sera conservée. La taille prévue de l'échantillon de répondants est de 4 300 établissements, 2 800 représentants du personnel et 30 000 salariés.

Pour l'enquête 2023, il est prévu à l'instar de l'édition 2017, une valorisation via un éventail d'études de la Dares et des travaux de recherche comprenant des post-enquêtes. Les premiers résultats seront publiés début 2024. Cette nouvelle édition permettra également d'établir un diagnostic sur les nouvelles dispositions introduites dans les ordonnances de septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail.

Justification de l'obligation

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère en charge du travail et de l'emploi demande pour l'enquête "relations professionnelles et négociations d'entreprise" (Reponse) 2023 le label d'intérêt général et de qualité statistique, avec le caractère obligatoire.

L'enquête permet de décrire, au sein des établissements, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et les pratiques de négociation collective, les relations sociales informelles, les différentes formes de conflictualité, le fait syndical, la démocratie sociale et plus généralement tout ce qui participe du dialogue social. Au cœur des analyses et des recherches sur les thématiques des relations sociales, l'enquête aussi est très attendue par le comité d'évaluations des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail pour savoir comment les acteurs du dialogue social se sont appropriés les nouveaux outils qui ont été mis en place en 2017 et tenter d'en saisir les effets.

Pour répondre à ces enjeux, la Dares souhaite garantir la meilleure qualité possible pour l'opération. Elle sollicite donc comme en 2017 que les différents volets de l'enquête disposent du caractère obligatoire. Il a permis une augmentation du taux de réponse de 10 points pour le volet « représentants de la direction » et a contribué à une augmentation spectaculaire (+ 60 %) du nombre de salariés répondants de l'enquête. Le prestataire en charge de la collecte en 2023 nous a confirmé que cet argument était utilisé efficacement pour convaincre une partie des personnes à interroger.

Le Comité du label de la statistique publique assortit son avis des recommandations ou observations suivantes :

Remarques générales

- Tout en comprenant les contraintes auxquelles est confronté le service, le Comité regrette vivement de n'avoir eu à sa disposition, ni un bilan du test du questionnaire au moment de la séance, ni un compte rendu du comité de concertation lors de l'examen par le collège d'expertise. Il recommande fortement au service de mettre en place, pour les prochains dossiers qu'il présentera, un calendrier compatible avec le protocole d'instruction par le Comité du label.
- À cet égard, le Comité rappelle qu'en vertu de la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, l'enquête *Reponse* sera insérée au programme des enquêtes statistiques en octobre 2022.
- Le Comité considère que l'organisation d'un test seulement quelques mois avant la collecte, alors même que le prestataire est nouveau, est un facteur de risque important pour l'enquête. Le Comité demande à être destinataire d'un bilan du test – notamment en termes de durée – et des principales conclusions qui auront été tirées par le service, dans la mesure du possible dans un délai compatible avec l'inscription de l'enquête au Journal officiel.
- Le Comité constate que le champ de l'administration n'est pas couvert par l'enquête alors que les questions de relations professionnelles et de négociations y sont également prégnantes. Le Comité invite le service à se rapprocher de la DGAFP pour étudier la pertinence et les opportunités d'une couverture complète du champ lors d'une prochaine enquête. Il invite par ailleurs le service à étudier s'il serait opportun d'étendre le champ au secteur agricole d'une part et aux plus petites unités d'autre part, afin de décrire la nature des relations sociales là où il n'existe pas ou peu d'institutions en place.
- Le Comité du label demande au service, en sus des remarques spécifiques évoquées dans le présent avis, de prendre également en compte celles soulevées dans le rapport de prélabel.

Méthodologie

- Le Comité attire l'attention du service sur le risque de biais de sélection dans la désignation du représentant du personnel par le représentant de la direction.
- Le Comité prend acte de la réponse du service selon lequel les objectifs de l'enquête portent principalement sur les volets représentants de la direction et représentants du personnel. Il constate que les tailles d'échantillons correspondantes sont modestes. Il demande à ce que le niveau de diffusion des données et la finesse des analyses soient adaptés en conséquence.
- Le Comité considère que l'organisation d'une enquête en face à face sans regroupement préalable par un système d'unités primaires peut conduire à des taux de non-réponse différenciés selon le degré d'isolement des établissements échantillonnés ainsi qu'à des coûts de collecte ou de formation importants. Il demande au service de suivre la qualité de la collecte selon un critère géographique adapté et d'inclure cette dimension dans les études de la non-réponse totale qui seront menées *a posteriori*. Il recommande également au service de veiller à ce que le recours à l'option d'enquête par visio n'ait bien lieu que dans les cas initialement prévus et non lorsque la distance et les coûts de déplacement sont élevés. Le Comité souhaite être destinataire d'un bilan de ces travaux, qui pourrait également utilement enrichir les métadonnées associées à l'enquête.
- Le Comité indique, qu'au vu des éléments présents dans le dossier, il n'est pas en mesure de se prononcer sur l'intérêt d'une panélisation de l'enquête, comme demandé par le service.

- Le Comité prend acte que le service se rapprochera de la division sondages de l'Insee pour évaluer s'il est nécessaire de conduire une étude des valeurs influentes, du fait de l'interrogation d'un nombre fixe de salariés dans des établissements sélectionnés à probabilités constantes par strate de tirage.
- Le Comité observe que l'hypothèse retenue pour le taux de réponse du volet salariés place ce dernier dans la fourchette haute des taux généralement observés, la spécificité du champ des « salariés » pouvant en partie expliquer le taux retenu. Le Comité demande cependant au service d'assurer un suivi resserré de la collecte afin de pouvoir prendre toutes les mesures adaptées dans l'éventualité d'un taux effectif plus faible.

Questionnaire

- Le Comité a identifié des marges de progrès permettant de se conformer aux bonnes pratiques en matière de simplification des questionnaires. Au vu du retour du test, il demande au service de considérer ces pratiques dans ses arbitrages sous contrainte de comparabilité temporelle des items.
- Le Comité invite le service à mettre à l'ordre du jour de la concertation d'une future enquête les thèmes de la politique salariale et de la conciliation entre responsabilité familiale et vie professionnelle.
- Le Comité formule les remarques suivantes :
 - L'interprétation des réponses aux questions 34 et 35 du volet salarié pourrait se révéler difficile quand il n'y a pas de représentant du personnel dans l'établissement (donnez votre opinion en général).
 - Question 36 b relative au recours au prud'homme du questionnaire salarié : prévoir une modalité « non, mais j'avais des raisons de le faire ».
 - La pertinence de la question 42 sur le fait d'avoir voté peut être questionnée.
 - Il conviendrait de préciser plus clairement dans les questions le fait que plusieurs réponses sont possibles.

Cnil et diffusion

- Les remarques écrites de la Cnil ont été transmises au service, à charge pour lui d'examiner avec son unité juridique et son délégué à la protection des données comment les prendre en compte.
- Le Comité prend note des bonnes pratiques du service en matière de mise à disposition des données au CASD et dans le cadre de « Quetelet Progodo ».

Le Comité du label émet un avis d'examen favorable à l'**Enquête « relations professionnelles et négociations d'entreprise » - Reponse 2023**, et propose son inscription au programme des enquêtes de la statistique publique, avec caractère obligatoire. Cet avis est valide pour l'année de collecte 2023.

La Présidente du Comité du label de la
statistique publique

Signé : Dominique BONNANS