

L'ENQUETE SUR LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES ASSOCIATIONS DE LA BRANCHE ANIMATION

Méthodologie de l'enquête	1
La population visée par l'enquête.....	1
La représentativité de l'échantillon.....	2
Présentation des résultats	4
Qui a répondu à l'enquête ?	4
Etiez-vous informé de la disposition de la CCN sur l'abaissement des seuils ? ..	5
La présence de représentants du personnel dans l'entreprise	6
Les raisons de l'absence de représentants du personnel.....	9
La nécessité d'instituer un délégué régional ou départemental	11
La participation de salariés au C.A.	11
Points de vue sur le dialogue social et la négociation	13

METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

La population visée par l'enquête

Le fichier exploité (Uniformation) est constitué des associations relevant de la branche animation et dont l'effectif est compris entre 5 et 50 salariés, soit 3 254 associations qui se répartissent comme suit :

Effectif	Somme
5 sal.	341
6-10 sal	1274
D11-19 sal.	893
20-39 sal.	606
40-50	140
Total	3254

Source: Uniformation

L'envoi des 2 enquêtes (employeurs et salariés) a été effectué début juin.

Les retours comptabilisés au 31 juillet 2002 étaient les suivants :

558 questionnaires "employeurs", soit un taux de réponse de 17%
474 questionnaires "salariés", soit un taux de réponse de 15%

La différence de résultat entre les 2 enquêtes est compréhensible car, comme le montre l'enquête "employeurs", 60% des entreprises enquêtées n'ont pas de représentant élu du personnel. La consigne donnée à l'employeur était dans ce cas de donner le questionnaire à un salarié "à choisir dans le personnel, autre que membre de la direction".

Parmi les réponses obtenues, 377 réponses émanaient de la même entreprise (questionnaire employeur et questionnaire salariés).

L'écart entre les taux de réponses reste cependant limité et n'empêche pas l'analyse comparée des résultats entre les 2 enquêtes. Le croisement des réponses est alors possible.

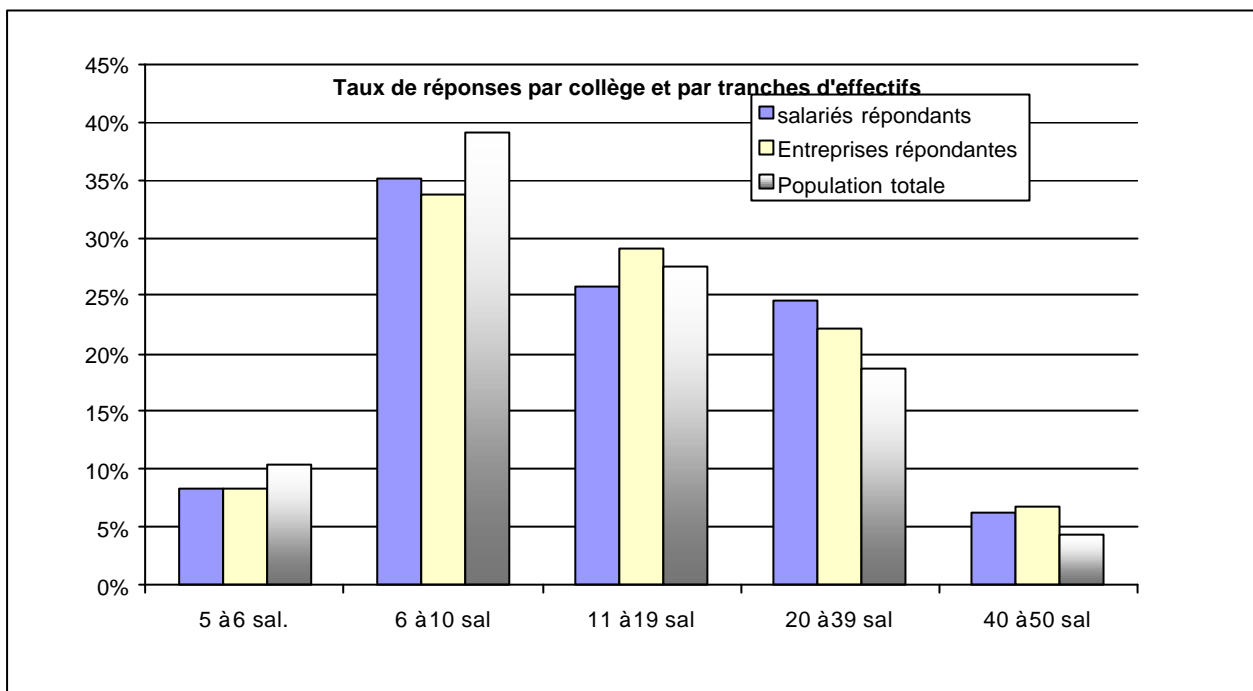
La représentativité de l'échantillon

Elle peut être appréciée au regard de 2 critères :

- la répartition par taille,
- la répartition par région.

La comparaison des caractéristiques de l'échantillon avec celles de la population totale (données du fichier Uniformation) montre une bonne représentativité.

- *La répartition par tranche d'effectifs*



Les écarts entre "population totale" et "population enquêtée" sont systématiquement inférieurs à 5% pour toutes les tranches et pour les deux enquêtes ("salariés" et "employeurs").

On notera une légère sous-représentation des 6-10 salariés dans nos 2 échantillons, et une légère sur-représentation des 20-39 salariés.

On remarquera en revanche que les taux de réponse des salariés et des employeurs sont équilibrés par taille d'entreprise malgré une légère sur-représentation des salariés dans les entreprises de 20-39 salariés).

Remarque : le fichier a été construit sur les tranches 5-50 salariés. Quelques entreprises répondantes se situent en réalité hors de ces limites comme le montre le détail ci-après.

- *Question 3 : quel est l'effectif de votre entreprise ?*

	Effectifs	%	Cumul
Non réponse	14	2,5	2,5
Moins de 2	8	1,4	3,9
de 2 à moins de 3	13	2,3	6,3
de 3 à moins de 4	23	4,1	10,4
de 4 à moins de 5	30	5,4	15,8
de 5 à moins de 6	58	10,4	26,2
de 6 à moins de 7	46	8,2	34,4
de 7 à moins de 8	41	7,3	41,8
de 8 à moins de 9	39	7	48,7
de 9 à moins de 10	44	7,9	56,6
de 10 à moins de 15	109	19,5	76,2
de 15 à moins de 20	51	9,1	85,3
de 20 à moins de 50	70	12,5	97,8
50 et plus	12	2,2	100
TOTAL	558	100	01

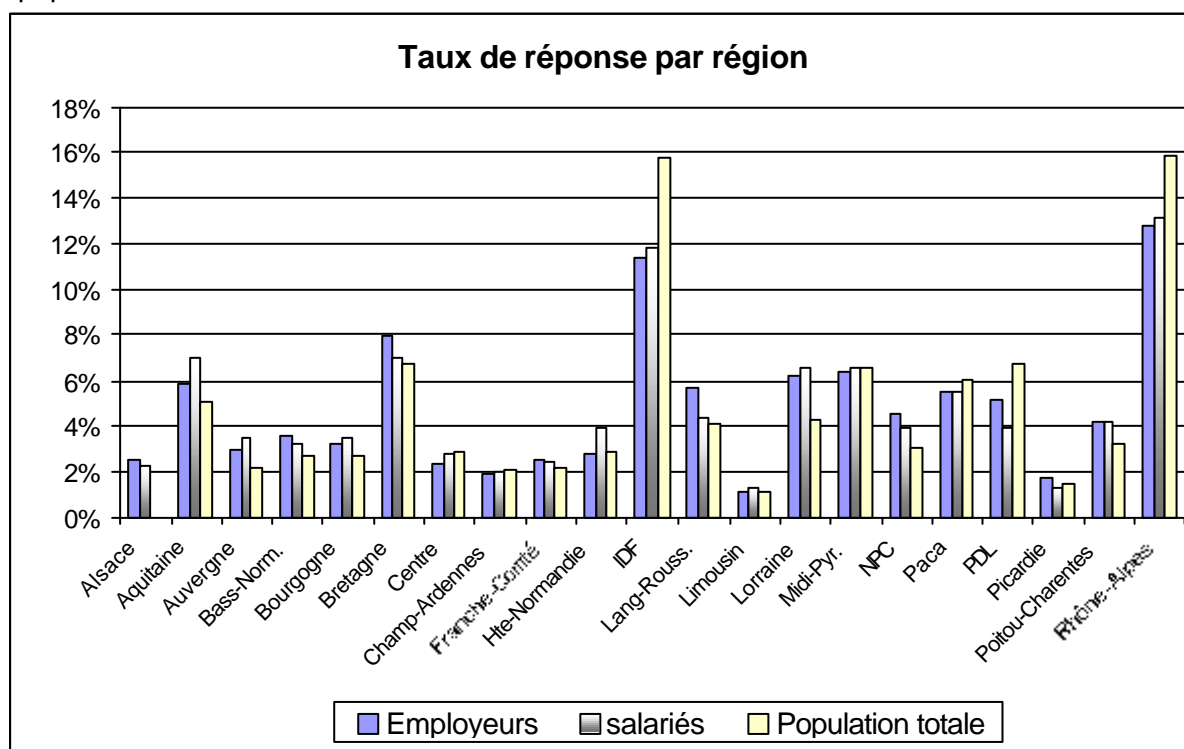
Source : enquête "employeurs"

- 74 entreprises ont moins de 5 salariés (13% de l'échantillon) : elles ont néanmoins été conservées dans la suite de l'analyse du fait de leur nombre et à titre de comparaison avec les entreprises situées dans la tranche immédiatement supérieures.
- 12 entreprises ont plus de 50 salariés. (2% de l'échantillon) : elles n'ont pas été conservées dans les tris croisés du fait de leur nombre faible et non représentatif de cette tranche dans la branche.

- *La répartition par région*

La comparaison entre la répartition de la répartition totale (Fichier Uniformation) et celle des répondants aux 2 enquêtes montre :

- un bon équilibre général : les écarts se situent à moins de 2% en moyenne entre les trois populations à l'exception des trois régions suivantes :
- Ile-de-France et Rhône-Alpes, qui sont sous-représentées dans les 2 enquêtes.
- Bretagne, légèrement sur-représentée dans les 2 enquêtes par rapport à son poids dans la population totale.



PRESENTATION DES RESULTATS

Les 2 enquêtes ont une structure identique, à deux questions près :

- la nature du répondant :
 - . directeur ou élu pour l'enquête "employeur" ;
 - . DP, DS ou salarié sans mandat pour l'enquête "salarié"
- les questions purement factuelles, relatives à l'existence ou non d'un représentant du personnel (DP ou DS) dans l'entreprise, qui n'ont été posées qu'à l'employeur.

Les résultats et commentaires sont globalement très comparables d'une enquête à l'autre. Ils sont donc présentés conjointement pour les deux enquêtes, par question ou par thème (regroupement de plusieurs questions sur un même sujet).

Qui a répondu à l'enquête ?

Enquête employeur	Effectifs	%
Le Président ou un élu	162	29
Le directeur ou faisant fonction	387	69
Non réponse	9	2
TOTAL	558	100 %

Enquête salariés	Effectifs	%
Délégué du personnel (DP)	181	38,2
Délégué syndical (DS)	19	4
Ni l'un ni l'autre (salarié de l'entreprise mais sans mandat de représentation du personnel)	281	59,3
Non réponse	5	0
TOTAL/ interrogés	474	100%

Commentaire : Les répondants à l'enquête "employeur" sont très majoritairement des directeurs ou "faisant fonction". L'effet "taille" est très net : la proportion d'élus ayant répondu est d'autant plus élevée que l'association est petite (cf. tableau ci-dessous)

- *Question 1 : tri croisé par taille d'entreprise*

	Moins de 6	de 6 à 10	de 11 à 50	TOTAL
Le Président ou un élu	45 %	32 %	19 %	30 %
Le directeur ou faisant fonction	55 %	68 %	81 %	70 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

L'enquête "salariés" : 60 % des questionnaires sont remplis par un salarié qui n'est ni DP ni DS. Ce résultat est cohérent avec celui de la question 4 qui indique qu'en moyenne 60% des associations n'ont ni DP ni DS. Comme pour l'enquête "employeur", l'effet "taille" est très prononcé.

- *Question 1 : tri croisé par taille d'entreprise*

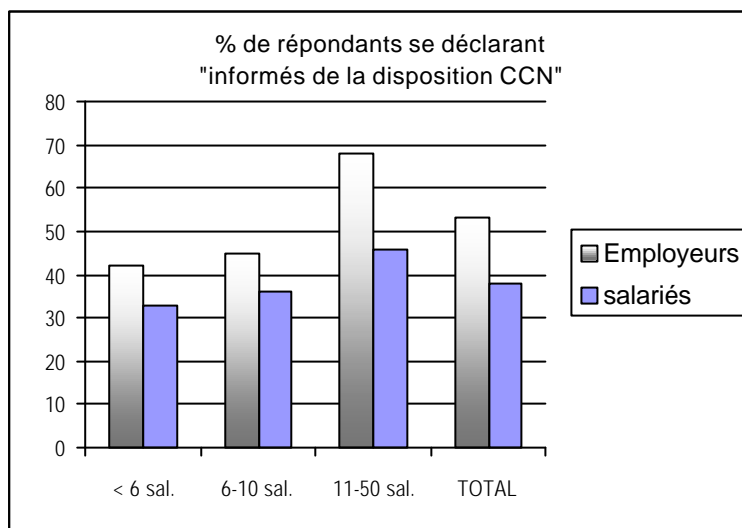
	Moins de 6	De 6 à 10	De 11 à 50	TOTAL
Délégué du personnel (DP)	7 %	32 %	65 %	38 %
Délégué syndical (DS)	1 %	2 %	8 %	4 %
Ni l'un ni l'autre	92 %	66 %	27 %	58 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Mais on remarquera également le faible nombre de DS ayant répondu à l'enquête : 19 au total (soit 4% du nombre d'enquêtes "salariés") alors que l'enquête "employeur" indique que 13% des entreprises répondantes ont un DS (et 23% pour les 11-50 salariés).

Etiez-vous informé de la disposition de la CCN sur l'abaissement des seuils ?

	Enq employeurs	%	Enq salariés	%
Oui	292	52	182	38
Non	253	45	278	59
Non réponse	13	2	14	3
TOTAL	558	100	474	100

Les employeurs apparaissent mieux informés de la disposition que les salariés (mais rappelons que près de 60 % de ces derniers ne sont ni DP ni DS).



Source : enquête "employeurs" et "salariés"

On notera que le pourcentage de salariés informés est assez homogène et varie faiblement selon la taille. L'effet "taille" est plus fort pour les employeurs (fort écart entre les petites et grandes associations).

En revanche, le niveau d'information du salarié répondant est en relation avec son statut :

- Question 2 : tri croisé sur "statut du répondant"

	DS	DP	Ni l'un ni l'autre	TOTAL
Oui	63 %	52 %	30 %	40 %
Non	37 %	48 %	70 %	60 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: enquête "salariés"

Les réponses croisées issues d'une même entreprise montre qu'il existe une forte corrélation entre le niveau d'information des employeurs et celui des salariés. Le croisement des 2 enquêtes montre également que les répondants "informés" sont en général situés dans les mêmes associations (et inversement) :

Employeurs \ Salariés	Oui	Non	TOTAL
Oui	62%	27%	46%
Non	38%	73%	54%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : enquêtes "employeurs" et "salariés"

- Dans les entreprises où l'employeur se déclare informé, 62% des salariés se déclarent également informés (contre 46% en moyenne pour l'ensemble des salariés).
- Dans les entreprises où l'employeur se déclare "non informé", 73% des salariés le sont également. (contre 54% en moyenne).

La sous-population constituée par les entreprises "non informées" (employeurs + salariés) représente un tiers de l'échantillon¹. Elle comprend une forte proportion de petites entreprises (5-6 salariés) qui ne sont donc pas concernées par l'abaissement des seuils (38% au lieu de 26 % dans la population totale).

La présence de représentants du personnel dans l'entreprise

Ces questions n'étaient posées qu'aux employeurs².

- *Question 4 : Y-a-t-il un ou plusieurs DP dans l'entreprise ?*

Tri croisé sur taille d'entreprise

	< 6 sal.	de 6 à 10 sal.	de 11 à 50 sal.	Non réponse	TOTAL
Oui	6	31	66	57	39
Non	93	69	32	29	60
Non réponse	1		1	14	1
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "employeurs"

On notera un taux fortement proportionnel à la taille des entreprises. Mais le chiffre de 31% de DP dans les entreprises de 6 à 10 salariés, c'est à dire celles visées précisément par l'abaissement du seuil, ne paraît pas négligeable. Une analyse plus détaillée par taille d'entreprises montre une progressivité très nette, avec un premier seuil à 6 salariés, puis un second entre 9 et 10 (le taux passe en effet de 26% à 36%).

Présence d'un DP selon la taille de l'entreprise

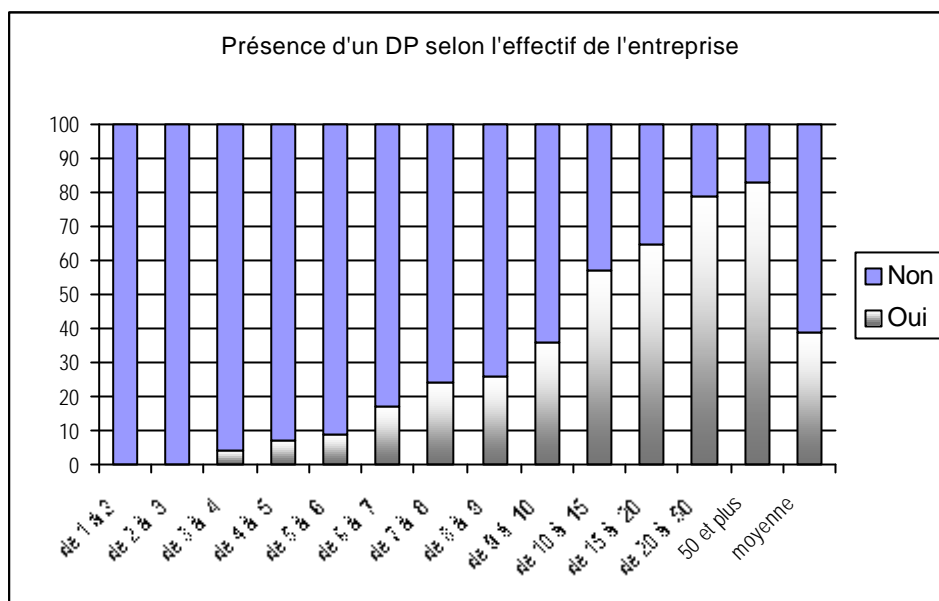
	Oui	Non	TOTAL	Nb d'entreprises répondantes ³
de 1 à 2		100	100%	8
de 2 à 3		100	100%	13
de 3 à 4	4	96	100%	23
de 4 à 5	7	93	100%	29
de 5 à 6	9	91	100%	58
de 6 à 7	17	83	100%	46
de 7 à 8	24	76	100%	41
de 8 à 9	26	74	100%	39
de 9 à 10	36	64	100%	44
de 10 à 15	57	43	100%	107
de 15 à 20	65	35	100%	51
de 20 à 50	79	21	100%	70
50 et plus	83	17	100%	12
moyenne	39	61	100%	541

Source: enquête "employeurs"

¹ - soit 122 entreprises sur 377 (ensemble des entreprises pour lesquelles l'employeur et le salarié ont répondu à l'enquête

² - question factuelle ne justifiant pas un double questionnement)

³ - Ne figurent que les entreprises pour lesquelles nous disposons de l'effectif.



- Question 5 : si oui, combien de titulaires ?

Tri croisé sur taille d'entreprises

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	> 51 sal.	TOTAL
1	88	94	85	33	86
2		6	13	33	11
plus de 3	13		2	33	3
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "employeurs"

Détail du nombre de DP par tranches d'effectifs

	1 DP	2 DP	plus de 3 DP	TOTAL	Nb d'entrep. répondantes
1 à 2 s.					
2 à 3 s.					
3 à 4 s.	100			100%	1
4 à 5 s.	50		50	100%	2
5 à 6 s.	100			100%	5
6 à 7 s.	100			100%	8
7 à 8 s.	90	10		100%	10
8 à 9 s.	100			100%	10
9 à 10 s.	94	6		100%	16
10 à 15	94	6		100%	62
15 à 20	97	3		100%	33
20 à 50	71	25	4	100%	56
50 et plus	40	30	30	100%	10
Moyenne	86	11	3	100%	213

- Question 6 : Y-a-t-il un ou plusieurs délégués syndicaux

Tri croisé sur taille d'entreprises

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	> 51 sal.	TOTAL
Oui	2	7	23	64	13
Non	95	90	77	36	85
Non réponse	2	3	1		2
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "employeurs"

13% des entreprises en moyenne ont un DS. On note un fort effet taille progressif (de 3% pour les plus petites à 64% pour les plus grandes). Le détail par tranche d'effectif montre qu'un seuil significatif se situe à partir de 10 salariés.

Présence d'un DS selon la taille de l'entreprise

	Oui	Non	TOTAL	Nb d'entreprises ⁴
1 à 2		100	100 %	8
2 à 3		100	100 %	13
3 à 4		100	100 %	23
4 à 5		100	100 %	29
5 à 6	5	95	100 %	58
6 à 7	9	91	100 %	46
7 à 8	7	93	100 %	41
8 à 9	8	92	100 %	39
9 à 10	2	98	100 %	44
10 à 15	13	87	100 %	107
15 à 20	22	78	100 %	51
20 à 50	31	69	100 %	70
50 et plus	58	42	100 %	12
Moyenne	13	87	100%	541

- *Question 7 : Si oui, de quelle organisation ?*

% en colonne	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
CFDT		31	41	39
CGT		44	32	33
FO	25	6	5	7
CFTC	25	6	2	3
CFE-CGC			2	2
Autre	50		11	9
Sans appartenance		13	7	7
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "employeurs"

Remarque : la question n'a obtenu que 88 réponses, soit 15% du nombre de répondants à l'enquête. Les pourcentages du tableau ci-dessus portent donc sur des faibles effectifs. Les 2/3 de ces effectifs se situent dans la tranche 11 à 50 salariés. La CFDT arrive en tête à l'exception de la tranche 6-10 salariés où la CGT arrive en tête.

% en ligne	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	> 51 sal.	TOTAL
CFDT		15	68	18	100 %
CGT		24	62	14	100 %
FO	17	17	50	17	100 %
CFTC	33	33	33		100 %
CFE-CGC			50	50	100 %
Sans appartenance		33	67		100 %
TOTAL	5	18	64	14	100 %

Source : enquête "employeurs"

⁴ - Ne figurent que les entreprises pour lesquelles nous disposons de l'effectif.

Détail du "Autres"

	Effectifs
SEP	1
UNSA.	1
SNEP.	1
UNODESC.	1
SNATE FEN.	2
SNATE-UNSA	1
FEN, SNATE-UNSA	1
1 salarié syndiqué.	1
TOTAL	9

Les raisons de l'absence de représentants du personnel

La question était posée aux employeurs et aux salariés dans les mêmes termes. Le questionnaire proposait 3 modalités principales :

- Enquête employeurs

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Seuil dépassé depuis peu	1	32	9	17
Pas de candidat	22	31	53	34
Il y en a eu mais il n'y en a plus ...	1	5	17	7
Autre	76	33	21	42
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "employeurs"

Enquête salariés

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Seuil dépassé depuis peu	2	25	4	12
Pas de candidat	15	30	42	27
Il y en a eu mais il n'y en a plus ...	5	7	24	9
Autre	78	38	29	52
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "salariés"

Les réponses sont très comparables dans les 2 enquêtes.

- La modalité "pas de candidat" est strictement croissante avec la taille des entreprises.
- La modalité " seuil dépassé depuis peu" ne concerne logiquement que les entreprises de 6 à 10 salariés.
- La modalité "il y en a eu mais il n'y en a plus" appelle les précisions suivantes :

Effectif répondant ⁵	Enq. Empl.	Enq. Salariés
Baisse de l'effectif	3	7
Plus de candidat	15	15
TOTAL	18	22

Le détail de "autres" (modalité arrivant en tête des raisons invoquées pour expliquer l'absence de représentants du personnel) a été recodé par nos soins selon des modalités communes aux 2 enquêtes.

⁵ - Effectif insuffisant pour raisonner en pourcentage

- *Quelles sont les autres raisons invoquées pour expliquer l'absence de représentation du personnel ?*

<i>Recodage sur 9 modalités</i>	Effectifs	%
Effectif < au seuil conventionnel	89	60,5
Manque d'information	17	11,6
La question ne se pose pas. Pas d'utilité...	11	7,5
Trop faible présence des salariés dans l'entreprise (turn over, temps partiels, etc)	8	5,4
Elections en cours ou prévues	5	3,4
Manque de candidat	5	3,4
Nous avons d'autres formes de représentation	4	2,7
Démission	4	2,7
Autres raisons	4	2,7
TOTAL	147	100

Source : enquête "employeurs"

Sur 147 réponses obtenues, 4 modalités reviennent fréquemment :

- *effectif < au seuil conventionnel* : (60% de réponses). Une partie des associations touchées par l'enquête se situaient dans la tranche 5 à 6 salariés. Le rapprochement avec l'effectif réel montre en effet que 80% des associations qui ont apporté cette réponse se situent effectivement à moins de 6 salariés.

- *Le manque d'information* arrive en seconde position (mais 12% des réponses seulement). A rapprocher de la question N°2 qui montre que 45% des employeurs ne sont pas informés de la disposition de la CCN sur l'abaissement des seuils.

- *"La question ne s'est jamais posée"* (7,5%) regroupe quelques réponses qui concernent le manque de sensibilisation au problème de la représentation du personnel, voire son utilité dans le cadre de l'association concernée. Cette modalité est souvent assimilable à la précédente (le manque d'information).

- *La trop faible présence des salariés dans l'entreprise*, liée à l'importance des temps partiels, ou le turne over trop fort... sont également invoquées (5% des réponses).

La même question posée aux salariés donnent des résultats très comparables.

- *Quelles sont les autres raisons invoquées pour expliquer l'absence de représentation du personnel ?*

<i>Recodage sur 9 modalités</i>	Effectifs	%
Effectif < au seuil conventionnel	90	60
La question ne se pose pas. Pas d'utilité	19	12,7
Manque d'information	18	12
Trop faible présence des salariés dans l'entreprise (turn over, temps partiels, etc)	5	3,3
Nous avons d'autres formes de représentation	3	2
Elections en cours ou prévues	2	1,3
Démission	2	1,3
Manque de candidat	1	0,7
Autres raisons	12	7,3
TOTAL/ répondants	150	100,7

Source : enquête "salariés"

La fréquence des modalités diffère légèrement sur un point : les salariés sont un peu plus nombreux que les employeurs à déclarer que "la question ne se pose pas" (ou ne s'est posée jusqu'à présent car pas d'utilité).

- En analysant par taille d'entreprises, on note quelques différences intéressantes :
- *L'effectif inférieur au seuil conventionnel* arrive logiquement en tête dans la tranche < 6 salariés,
 - par contre *"le manque d'information"* est presque uniquement mentionné par les salariés de la tranche 6-10 salariés,

La nécessité d'instituer un délégué régional ou départemental

La question était posée sous la forme suivante :

- *Pensez-vous nécessaire d'instituer, au plan régional ou départemental, un délégué régional dont la fonction serait de conseiller les salariés, de faciliter la concertation, de faire connaître la convention collective ?*

Enquête employeurs

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Oui	58	56	53	56
Non	15	11	18	14
Je ne sais pas	27	33	30	30
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "employeurs"

Enquête salariés

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Oui	75	81	80	79
Non	8	5	5	6
Je ne sais pas	18	14	15	15
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "salariés"

On note un intérêt plus fort marqué par les salariés interrogés (80% de oui en moyenne) que par les employeurs (56%). Par contre les réponses ne se différencient que peu selon la taille de l'entreprise.

Analysé selon le statut du répondant, on notera :

- Chez les salariés, les délégués syndicaux expriment un intérêt plus fort (84%) que les salariés sans mandat (78%).
- Chez les employeurs, les élus sont un peu plus nombreux à exprimer favorablement que les directeurs (59% contre 53%).

La participation de salariés au C.A.

Trois questions (identiques dans les 2 enquêtes) permettent de cerner le sujet.

- *Question 10 : Un ou plusieurs salarié(s) participent-ils au Conseil d'Administration ?*

	Enquête employeurs	%	Enquête salariés	%
Oui	403	72,2	342	72,2
Non	144	25,8	126	26,6
Non réponse	11	2	6	1,3
TOTAL	558	100	474	100

Les réponses sont strictement identiques dans les 2 enquêtes. La participation des salariés est forte dans toutes les tailles d'association, mais elle est plus prononcée dans les plus petites (moins de 10 salariés) que dans les plus grandes.

- *Question 10 : Tri croisé par taille d'entreprise (enquête employeur)*

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Oui	75	77	68	73
Non	25	23	32	27
TOTAL	100	100	100	100

Source : enquête "employeurs"

- *Question 11 : Si oui, à quel titre ?*

Employeurs	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Représentant des salariés au C.A.	33	44	42	40
Administrateur de l'association	19	15	13	15
Autre	48	41	45	44
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %
Salariés	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Représentant des salariés au C.A.	30	37	52	40
Administrateur de l'association	17	16	6	13
Autre	53	47	42	48
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Les réponses sont identiques dans les 2 enquêtes.

La participation en tant que "représentant des salariés au CA" est plus marquée dans les moyennes et grandes associations que dans les plus petites. Mais le recodage réalisé sur la modalité "autre" montre que c'est bien en tant qu'administrateur ou gestionnaire de l'association que les salariés participent le plus souvent au C.A.

- *Recodage sur la modalité "autre" de la question 11 (employeurs) et 9 (salariés).*

	Enq. Employeurs		Enq. Salariés	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Administrateur et/ou gestionnaire	82	41	59	35
Responsable de service	18	9	16	9
D° + autres salariés	9	4	1	1
Tous les salariés	3	1	1	1
Sur invitation du CA ou bureau	19	9	13	8
Variable selon les sujets	11	5	10	6
Secrétariat et animation de la réunion	6	3	12	7
Consultation-information-concertation	28	14	33	19
Autre	25	12	25	15
TOTAL	200	100 %	170	100 %

Les réponses sont en réalité assez hétérogènes : certaines précisent le statut des salariés participant au C.A. (chefs de service, animateurs, secrétaire-comptable...) ; d'autres précisent plutôt les modalités de participation (en fonction des sujets, à titre consultatif seulement. etc).

- Question 12 (employeurs) et 9 (salariés) : Y participe-t-il de façon...

Enquête "employeurs"	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Permanente	69	64	78	70
Ponctuelle en fonction des dossiers traités	25	32	19	25
Autre	6	4	3	4
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %
Enquête "salariés"	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Permanente	72	73	69	71
Ponctuelle en fonction des dossiers traités	26	23	23	24
Autre	2	3	8	5
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Les réponses sont très comparables dans les 2 enquêtes. On ne note pas d'effet "taille" sur cette question⁶.

Points de vue sur le dialogue social et la négociation

Cette dernière question était ouverte et formulée sous la forme suivante :

- *D'une façon générale, quelles sont vos attentes concernant le dialogue social et la négociation dans votre association ?*

Elle a donné lieu à :

- 265 réponses dans l'enquête "employeurs"
- 249 réponses dans l'enquête "salariés".

Il s'agit d'un matériau riche en lui-même que nous reproduisons intégralement en annexe. Les expressions débordent souvent de la question posée et renvoient soit à la CCN en général, soit au contraire aux problèmes internes de l'association (problème de financement ou d'organisation du travail) avec un lien indirect avec le dialogue social.

Le recodage permet de regrouper les expressions par grands thèmes abordés. Les modalités retenues ne sont qu'en partie identiques entre les 2 enquêtes.

- ***Dans l'enquête "salariés"***

- *Question 10. Quelles sont vos attentes concernant le dialogue social et la négociation ?*

Recodage sur 9 modalités (249 réponses)	Effectifs	%
Développer et faciliter le dial. soc. (infos des salariés, participation au C.A., etc)	55	22
Plus d'informations et/ou de formation sur la CCN	53	21
Le dialogue existe et cela se passe bien	38	15
Aide et conseils sur l'application CCN et RTT	21	8
Amélioration salaires et/ou conditions de travail	14	6
Plus grande implication et /ou formation des élus associatifs.	10	4
Meilleure application de la CCN	11	4
Autres expressions	48	19
TOTAL/ répondants	249	100

Source: enquête "salariés"

⁶ - Exception faite des plus de 50 salariés, mais leur nombre n'est pas significatif dans notre échantillon

On notera au préalable que sur les 249 réponses obtenues à cette question, la répartition par type de répondant est particulière :

- 43% des réponses émanent des DP,
- 4% des DS
- 53% des salariés qui ne sont ni DP ni DS.

Pour les salariés sans mandat, le taux est conforme au poids de cette catégorie dans l'échantillon (60%) ; il témoigne d'un intérêt et d'une sensibilité pour ces questions assez forte de la part des salariés qui, par ailleurs, ne sont pas mandatés.

Le tris croisé des réponses par statut du répondant figure à la suite des commentaires.

Le recodage fait apparaître trois idées-force :

- **la nécessité de développer, renforcer ou d'améliorer le dialogue social** (22% des réponses ⁷) dans l'entreprise. Soit que ce dernier est jugé insuffisant (voire inexistant), soit pour faciliter la mise en œuvre des accords (RTT par exemple), soit enfin pour améliorer la situation sociale des salariés (harmonisation des statuts, salaires, etc). Nous avons également inclus dans ce regroupement toutes les expressions appelant à une meilleure écoute et prise en compte du point de vue des salariés, notamment par le biais d'une participation au C.A. de l'association. Les DP sont proportionnellement plus nombreux que les salariés sans mandat à choisir cette modalité (29% contre 17%).
- **Le besoin d'information et/ou de formation sur la CCN** (et parfois plus généralement sur le droit du travail), qui regroupe 21% des réponses en moyenne (mais 25% pour les salariés sans mandat). Il peut s'agir d'un besoin exprimé directement pour le salarié lui-même (qui désire être mieux informé ou formé, qu'il soit mandaté ou non) ; mais il peut s'exprimer plus généralement pour l'entreprise en général.
- **Le besoin d'appui et conseil sur l'interprétation et l'application de la CCN** (8% des réponses). Modalité moins citée mais proche de la précédente. Les expressions font plus nettement référence à une fonction de conseil et de soutien que d'information (parfois en revenant sur l'idée du délégué régional suggéré question 6).
- **Le dialogue social se passe bien...** 15% des réponses. Cet item regroupent toutes les expressions positives sur le climat social dans l'entreprise et la façon dont il se déroule. Les salariés des petites entreprises sont plus nombreux dans cette catégorie comme le montre la répartition des réponses par taille d'entreprises :

- *Question 10 : D'une façon générale, qu'attendez-vous du dialogue social ?*

Regroupement sur 5 modalités principales

	< 6 sal.	6 à 10 s.	11 à 50 s.	TOTAL
Aide, conseil, infos, + formation	38	29	26	30
Développer et faciliter le dialogue social (infos salariés, participation au C.A.)	13	19	29	22
Amélioration salaires et/ou conditions de travail. + meilleure application de la CCN	6	9	14	10
Le dialogue existe et cela se passe bien...	29	16	7	15
Autres expressions	13	27	24	23
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête "salariés"

⁷ - Pourcentage calculé sur le nombre de réponses obtenues à la question, soit 252 au total.

- Deux autres modalités peuvent être regroupées : elles concernent les expressions qui portent sur **une meilleure application de la CCN** ou sur la nécessité **d'améliorer les salaires et/ou les conditions de travail dans l'entreprise (ou dans la branche)** . Elles regroupent respectivement 4% et 6% des réponses. Les problèmes d'application de la CCN sont surtout mentionnés par les salariés des entreprises de 11-50 salariés.

- La nécessité de **sensibiliser voire de mieux former les élus associatifs au problème de gestion du personnel**, est citée par 4% des répondants salariés.

- Enfin, la modalité "**autre**" (19% des réponses) regroupe différentes expressions qui portent le plus souvent sur des problèmes internes à l'association (mais sans rapport direct avec le dialogue social), soit qui plaident pour une évolution de la CCN (salaires, niveaux de formation ...) ou une relance de la négociation (ancienneté).

- **Dans l'enquête "employeurs"**

Le recodage a nécessité des modalités différentes de celle de l'enquête "salariés", comme le montre le tri à plat ci-dessous (en gras figurent les modalités communes aux 2 enquêtes) :

<i>Recodage sur 10 modalités (258 réponses)</i>	Effectifs	%
Il est nécessaire de développer et faciliter le dialogue social	64	25 %
Le dialogue existe cela se passe bien	44	17 %
Plus d'informations et/ou de formation sur la CCN	33	13 %
Plus grande implication et/ou formation des salariés	17	7 %
Aide et conseils sur l'application CCN et RTT	16	6 %
Contraintes financières sont fortes et constituent un frein au développement du dialogue social	15	6 %
Critiques formulées sur la CCN et la nécessité d'une adaptation conventionnelle	15	6 %
La CCN est un outil que permet de clarifier la gestion de l'entreprise	11	4 %
Autres expressions	43	17 %
TOTAL/ répondants	258	100 %

Source : enquête "employeurs"

- **La nécessité de développer le dialogue dans l'entreprise** arrive en tête et avec un contenu un peu différent de celui donné par les salariés. Cette modalité regroupe en effet deux types d'expression :

- . Le dialogue social est nécessaire : pour maintenir un bon climat dans l'entreprise, pour une meilleure compréhension mutuelle et pour déboucher sur un équilibre des intérêts des 2 parties...
- . Nous sommes désireux de développer le dialogue social (parfois avec des mesures concrètes énoncées),

- **le dialogue existe, et cela se passe bien...** (17% des réponses, soit un taux de réponses comparable à celui des salariés (15%). Plusieurs réponses décrivent les formes concrètes du dialogue (périodicité, instances, objets). On notera que les répondants "élus" sont plus nombreux que les "directeurs ou faisant fonction" à exprimer ce point de vue positif sur le dialogue social (22% pour les élus contre 15% pour les directeurs).

Comme dans l'enquête "salariés", l'effet "taille" est sensible : les petites et moyennes associations (< 10 salariés) sont plus nombreuses que les grandes (10-50 s.) à exprimer ce point de vue (22% contre 11%).

- **le besoin exprimé d'informations sur la CCN** recueille 13% des réponses (contre 21% pour l'enquête "salariés") . Elle est équitablement répartie sur toutes les tailles d'entreprises. Selon les réponses, ce besoin d'information touche l'employeur lui-même, les salariés, voire les financeurs eux-mêmes, qui *devraient être plus sensibilisés aux problèmes sociaux dans les associations*. On peut rattacher à cette modalité, **le besoin d'aide, appui et conseil sur la CCN** (6% des réponses, contre 8% pour les salariés).

- 7% des réponses invoquent **la nécessité d'une plus grande mobilisation et /ou formation des salariés** pour faciliter le dialogue social. Les difficultés soulignées sont parfois d'ordre financier (coût des réunions pour les salariés à temps partiel).

- **Les contraintes économiques** sont en tant que telles mentionnées par 6% des réponses. Elles limitent les marges de manœuvre et freinent les possibilités de dialogue social.

- A rapprocher également de ce point de vue, les **critiques émises à l'encontre de la CCN** (6% des réponses), que certains jugent complexe ou difficile à appliquer financièrement. Nous avons regroupé également sous cette modalité les souhaits émis sur une relance de la négociation au plan national (ancienneté, valeur du point,).