

Politique sociale, conditions de travail et emploi

Relier les données sociales aux réalités des métiers, des établissements et de l'organisation.

Votre situation

Relier les données sociales aux réalités des métiers, des établissements et de l'organisation.

Le point de départ est votre question : quelles décisions doivent être éclairées, quelles informations sont disponibles et quels enjeux concernent les salariés ?

Ce qu'il faut examiner

- Étudier les effectifs, les recrutements, les départs et le recours aux emplois précaires en distinguant personnes physiques et équivalents temps plein.
- Analyser les rémunérations au-delà de la moyenne : catégories, métiers, ancienneté, sexe, établissements et effets de structure.
- Évaluer l'accès à la formation, les parcours, la mobilité et les moyens consacrés aux transformations.
- Croiser absentéisme, turnover, heures supplémentaires et prévention avec les évolutions d'activité.

Documents à réunir

- Données sociales et rémunérations dans un format exploitable
- Effectifs et mouvements par métier et établissement
- Bilans de formation et d'égalité professionnelle
- Données de temps de travail, absentéisme et prévention

Les questions à poser

- L'évolution des effectifs correspond-elle à celle de l'activité ?
- Quels salariés bénéficient des augmentations et des formations ?
- Quels écarts les moyennes de l'entreprise masquent-elles ?

L'apport de l'expertise

Un diagnostic expliqué, une mise en discussion des hypothèses et une restitution adaptée aux élus. L'objectif est de rendre les constats utilisables pour formuler des questions, un avis et des propositions argumentées.

Mandat et financement

Cette consultation ouvre un recours à l'expert-comptable financé par l'employeur. L'analyse des conditions de travail s'inscrit dans cette mission ; elle ne doit pas être confondue avec un autre fondement d'expertise SSCT.

Les modalités et délais sont à vérifier avant le vote, en fonction de la consultation, des accords et du niveau de l'instance. Pour les consultations récurrentes, un accord peut aménager la périodicité dans les limites légales.

Consulter l'article L2315-91 / Les repères de financement

Les suites possibles

Hiérarchiser les constats, préciser les engagements attendus, fixer des échéances et suivre les réponses de la direction. La restitution prépare un travail collectif ; elle ne se substitue pas aux décisions des élus ni à la négociation des organisations syndicales.

Contact : info@azimut-irp.fr

Cette fiche doit être adaptée au contexte, aux accords et au cadre de consultation. Références : Code du travail numérique, articles cités dans la fiche et L. 2315-80.