

**Indicateurs de l'évolution  
du climat social  
au sein de l'entreprise**

- L'absentéisme (nature, durée).
- Les départs volontaires notamment des nouveaux entrants.
- Les demandes de mutations
- Le turn-over ou rotation du personnel.
- L'efficacité du travail.
- La non qualité du travail.
- Le gaspillage.
- Les accidents du travail (taux de fréquence, taux de gravité).
- Les accidents de trajet.
- Les micro-conflits individuels (par exemple entre salariés, avec tiers à l'entreprise...).
- Les incidents avec l'encadrement.
- Les micro-conflits collectifs (revendications, délégations de personnel demandant à être reçues).
- Les procédures non respectées ou respectées « à la lettre » (zèle)
- Les écarts en matière de temps de travail, délais d'intervention, ...
- Les réclamations « paie » ou sur l'administration du personnel.
- Le volume et le ton de la « communication syndicale » (tracts, affiches, réunions, ...).
- Le volume et la nature des questions posées par les délégués.
- Les demandes d'acomptes ou de secours.
- Le niveau de disponibilité de l'encadrement de proximité.
- Le nombre de sanctions et réactions à leur mise en œuvre.
- Les réactions aux notes de la direction.
- La participation et réactions aux réunions d'information de l'encadrement.
- Le taux d'utilisation des crédits d'heures de délégations des élus du personnel.
- L'isolement ou refus de relations avec tel(s) ou tel(s).
- L'évolution du degré de réactivité ou de flexibilité.
- Les contentieux prud'homaux.

- Les résultats des élections professionnelles (taux de participation, répartition des voix entre syndicats ou non syndiqués).