

Baromètre Syndex-IFOP
4^e édition - Mars 2022



État du dialogue *social en 2022*

Le point de vue des salariés,
des représentants des salariés
et des directions



**Étude réalisée par l'IFOP pour Syndex
entre décembre 2021 et février 2022**

**1308 salariés
et 1127 représentants**

des salariés
interrogés par
questionnaire
auto-administré.

**20 entretiens
téléphoniques** dont 10
auprès de représentants
du personnel et 10
auprès de représentants
de la direction.

Sommaire

P.4

**Climat
général**

P.14

**Bilan
du cse**

P.40

**Les effets
de la crise
sanitaire**

P.46

**Perspectives
pour
l'avenir**

P.52

**Chiffres clés
à retenir**

P.54

**Les
enseignements**

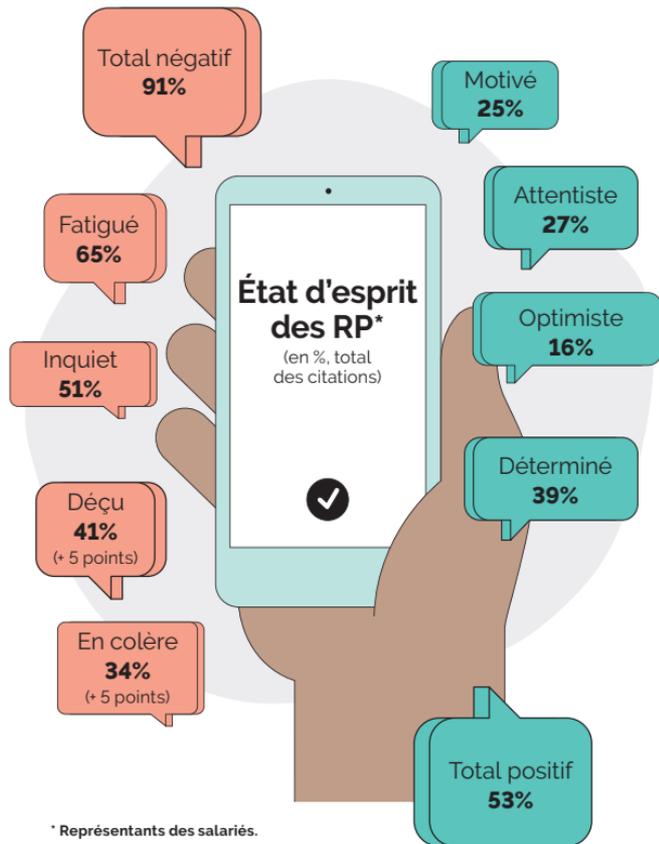


Climat *général*



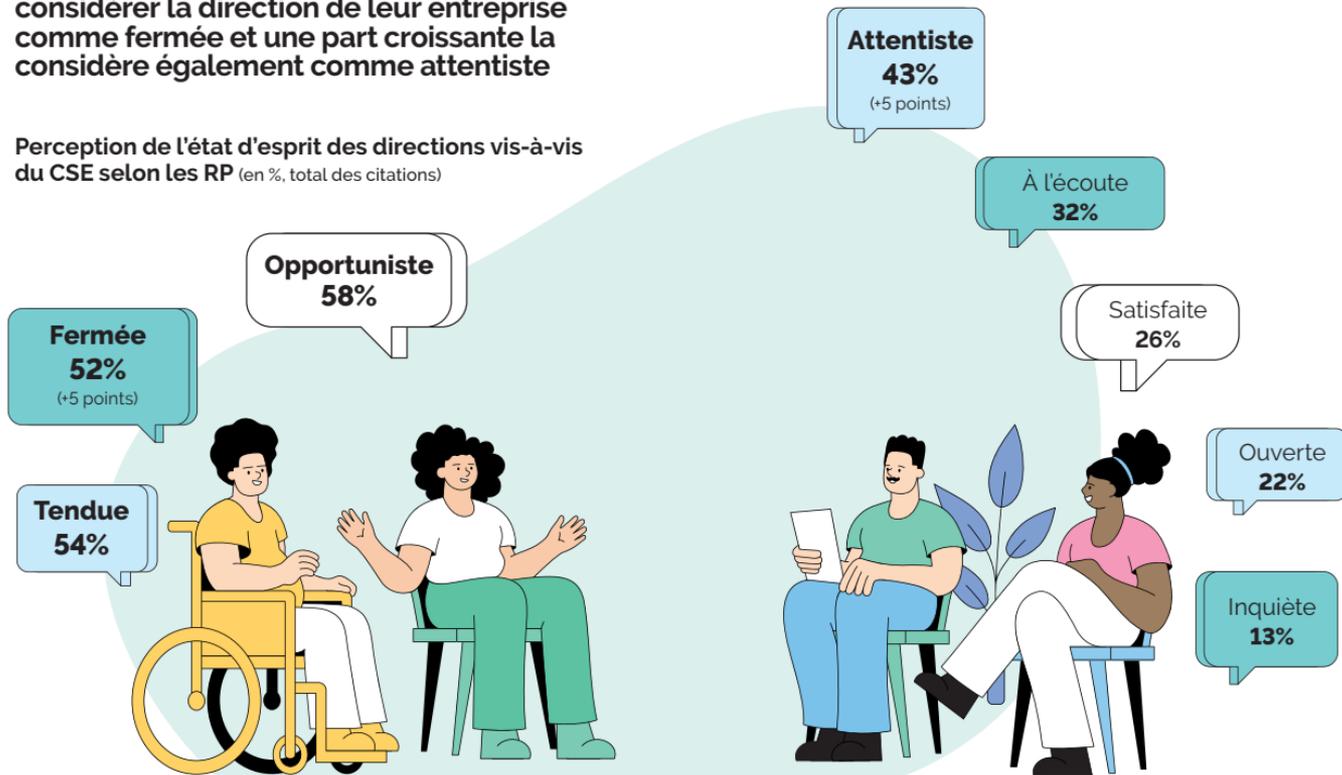
Une situation économique de leur entreprise jugée bonne pour 81% des salariés et 77% des représentants du personnel.

Un état d'esprit plutôt négatif pour les représentants du personnel, avec une hausse du sentiment de déception et de colère.



Les RP sont désormais majoritaires à considérer la direction de leur entreprise comme fermée et une part croissante la considère également comme attentiste

Perception de l'état d'esprit des directions vis-à-vis du CSE selon les RP (en %, total des citations)



Une vision du dialogue social qui se dégrade chez les RP tandis qu'elle s'améliore chez les salariés



Note donnée au dialogue social



Note RP
4,8/10

(5/10 en 2021 et 5,2/10 en 2019)

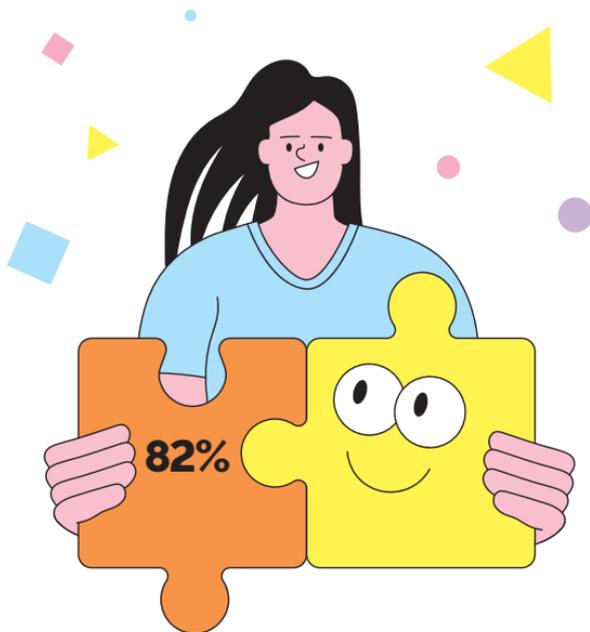


Note salariés
5,9/10

(5,7 en 2021)



Bilan *du CSE*



**Pour 82% des RP,
la direction est
gagnante dans le
passage en CSE.**

Les bénéfices selon la direction : un choc de simplification



Des réunions moins nombreuses et plus efficaces parce qu'elles permettent d'articuler les sujets.



La disparition du CHSCT, qui aurait, selon les directions, notamment pris trop d'importance dans les grandes entreprises.

Moins d'interlocuteurs, ce qui favoriserait la professionnalisation des élus et une ambiance de travail plus motivante.



DAF en charge des ressources humaines,
> 95 salariés
Cabinet de conseil
Île-de-France

« On a gagné à simplifier en une seule instance. Il y a maintenant trois négociations importantes dans l'année et on se polarise sur les questions les plus importantes. »



DRH,
> 135 salariés
Transport,
IDF et PACA

« Ça a eu un impact positif parce que ça a professionnalisé les relations sociales. On a eu moins d'élus, plus impliqués et du coup, nous aussi, on les prend plus au sérieux. Il y a moins de polémiques. Donc ça a créé une relation de partenariat plus forte. »

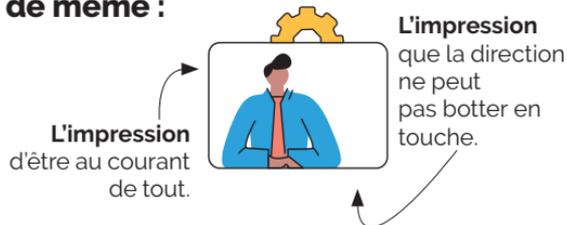
Un bilan mitigé pour les RP

Perte de proximité, notamment avec la disparition du CHSCT.



Risque d'un traitement plus superficiel des sujets.

Risque d'un dialogue social déséquilibré avec une possible crise des vocations, une moindre formation des élus et la limitation du nombre de mandats. Quelques bénéfices tout de même :



RP, secteur Média
> 300 salariés
Île-de-France.

« Comme on a moins d'élus, on sait moins ce qui se passe dans certains services (...) parfois, la direction va traiter d'un changement dans un service où on ne sait pas ce qui se passe. »



RP, secteur Technologie **> 180 salariés**, Auvergne-Rhône-Alpes.

« On a la tête dans le guidon, avec des réunions à rallonge, des discussions qui finissent en eau de boudin. On devient médiocres. »



RP, secteur Construction.
> 300 salariés
Auvergne-Rhône-Alpes.

« Il n'y a plus que les titulaires, donc les suppléants ne se forment plus, ils n'apprennent pas, ça ne leur permet pas de voir comment on traite les sujets. (...) Pour l'avenir, des élus pas formés, on est inquiet, on ne peut pas faire monter en compétence malgré les formations attribuées. »

Selon les RP, les salariés sont les principaux perdants du CSE, suivis par les organisations syndicales et les représentants du personnel

54 %

les salariés

45 %

les organisations syndicales
(+12 points)

45 %

les représentants du personnel



60% des RP
considèrent que
le passage en CSE
a détérioré
le dialogue social.

Les inconvénients du CSE selon les RP

(en %, total des citations)

Ordres du jour trop chargés, où les sujets ne sont pas traités à fond

42%

Affaiblissement du poids des représentants du personnel face à celui de la direction

33%

Accroissement de l'investissement temps nécessaire pour les élus

32%

Moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail

30%

Moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives

29%

Manque d'attractivité de la fonction d'élus du fait de la fusion des sujets

27%

Perte de proximité des élus par rapport aux salariés

24%

Déficit d'expertise des représentants du personnel

24%

Diminution des moyens alloués aux représentants du personnel

23%

Diminution du temps pour accompagner les salariés

21%

Près de 2 RP sur 3 considèrent que le passage en CSE a un impact sur leur situation en tant que RP. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à estimer passer plus de temps à exercer leurs fonctions (59%) alors qu'ils disposent de moins d'heures de délégation (48%).



59 %

des entreprises n'ont pas mis en place de représentant de proximité.



RP, secteur Construction
> 300 salariés
 Auvergne-Rhône-Alpes

« Ils nous ont donné des élus de proximité, sauf qu'ils les ont intégrés à rien, c'est une chambre vide, ils ne sont pas conviés aux réunions CSE ou Sécurité. On a du mal à les entraîner (...) Il y a un site qui n'a pas de représentants, donc pour les élus, c'est compliqué à gérer. »

Le thème des représentants de proximité se révèle problématique quelle que soit la situation dans l'entreprise :

- > **leur mise en place** peut apparaître mal définie ou mal articulée avec le CSE, et être perçue comme un moyen de sortir les questions individuelles du CSE ;
- > **leur absence** peut donner l'impression d'un CSE éloigné du terrain ou encore phagocyté par les questions individuelles.





Si la part des élus formés aux sujets SSCT et économiques est grandissante, ils sont encore 1/3 à ne pas avoir été formés. La formation la plus plébiscitée est celle sur la maîtrise du fonctionnement du CSE.

Les nouvelles prérogatives environnementales restent à installer



84 %

des RP se sentent mal informés
quant à la nouvelle prérogative
environnementale des CSE.



« On n'a pas encore pris le sujet en main. (...) Une grande partie des ordres du jour des réunions est exclusivement sanitaire ou stratégie (...) »

RP, secteur Logement social > 800 salariés, Hauts-de-France

... tandis que les directions semblent dubitatives quant à la légitimité du CSE sur le sujet, privilégiant une approche descendante de la RSE.

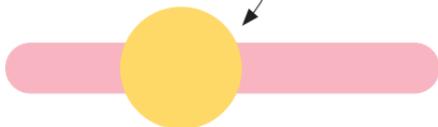


« On a un très bon département RSE, ils font un très bon boulot, je ne vois pas bien comment ça pourrait être intégré au CSE. »

DRS > 30 000 salariés, Banque, France

Seulement un peu plus de la moitié des salariés estiment connaître la nouvelle instance des CSE

Ils évaluent leurs **connaissances** à **5,7/10**.

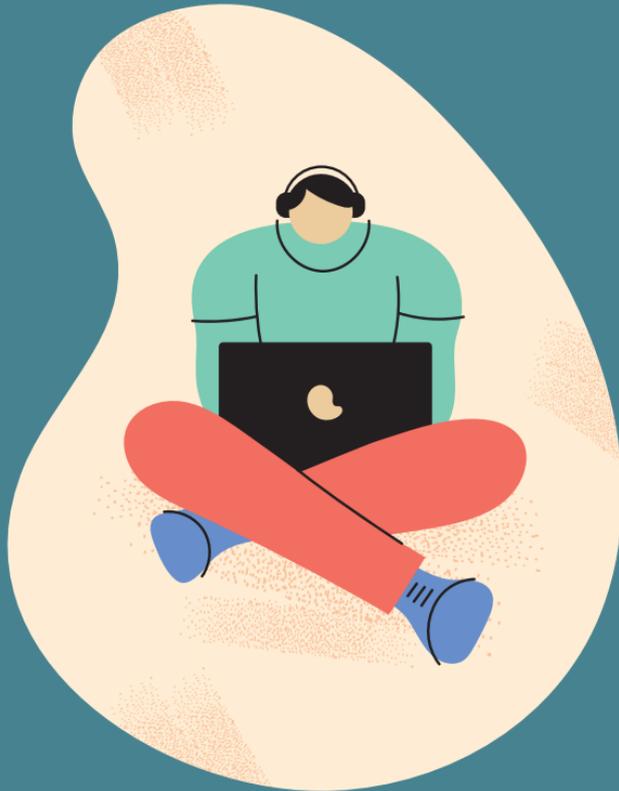


68% des salariés ont une bonne image du CSE.

Ils sont 59% à avoir pris part au vote lors des dernières élections et 58% à se sentir bien informés concernant l'activité et le fonctionnement du CSE.



61% des salariés sont confiants vis-à-vis du CSE et s'intéressent à l'activité de l'instance et à ses implications au sein de l'entreprise. Un tiers pourrait envisager de participer à l'activité du CSE.



Les effets *de la crise sanitaire*

Depuis le début de la crise du Covid :

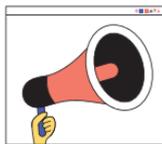
61 %

des salariés sont satisfaits de l'accompagnement par le CSE.



63 %

des RP jugent bon le positionnement de la direction vis-à-vis du CSE.



MAIS 45 %

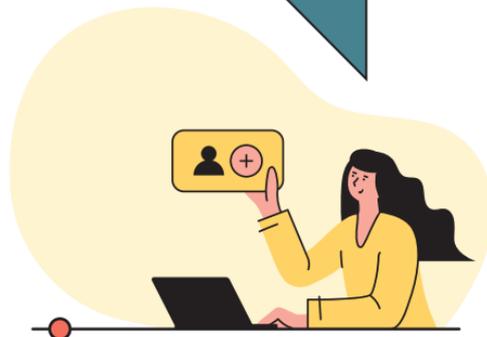
des RP considèrent que la crise actuelle détériore le dialogue social.



Un « changement de ton » pendant la crise sanitaire, avec un renforcement des logiques de collaboration, et davantage de consensus pour gérer l'urgence de la crise.

Néanmoins, dans un certain nombre de cas, la relation ressort plutôt descendante entre les directions et les représentants des salariés. En cause :

- > **la loi d'urgence sanitaire**, qui a permis aux entreprises de prendre des initiatives avant de consulter au préalable le CSE ;
- > **le contexte d'urgence**, avec l'impossibilité perçue de devoir attendre la réunion suivante.





DRS
> 40 000 salariés
 Transports
France et International

« Le premier confinement a été un truc incroyable sur pleins d'aspects, mais y compris au niveau du dialogue social. À la fois on avait vraiment ce besoin de communiquer entre nous et d'échanger sur ce qui se passait, de garder le lien et en même temps on n'était plus du tout là autour de la table. On avait des représentants du personnel qui ont vraiment bien joué leur rôle et étaient vraiment à la recherche et en attente d'informations. »



DAF en charge
 des ressources
 humaines
> 95 salariés
 Cabinet de conseil,
Île-de-France

« On a soumis toute cette procédure un peu a posteriori. Comme on avait des réunions plus espacées et qu'il a fallu assez rapidement déclarer sur le site du ministère du travail, il a bien fallu enclencher avant qu'on ait eu la discussion, mais ils ont assez rapidement compris. »



RP, secteur logement
 social
> 800 salariés,
 Hauts-de-France

« On a eu une direction très réactive, on a eu des téléphones portables pour tous dès le confinement. Des arrêts pour les personnes vulnérables ou pour les gardes d'enfants, et pas de perte de salaire. »



RP, secteur Technologie
> 180 salariés,
 Auvergne-Rhône-
 Alpes

« La direction a balayé le dialogue social pendant la crise. Pendant deux ans, ça a été un monologue de la direction, très directive, sans débat. Cela redevient correct aujourd'hui. »

Les effets du covid sur les fonctionnements du CSE selon les RP

De nouveaux objets ont été traités par le CSE

57%

La crise sanitaire a permis de réinventer certaines modalités d'échanges avec les salariés

55%

La crise sanitaire a permis de réinventer certaines modalités de fonctionnement du CSE

55%

Il y a eu des tensions avec la direction, mais le dialogue a pu aboutir

52%

La direction travaille en bonne entente avec le CSE

52%

Il y a eu des tensions avec la direction, qui ont empêché le dialogue d'aboutir

51%

La crise sanitaire n'a pas modifié les modalités de fonctionnement du CSE

40%

J'ai confiance dans la direction de l'entreprise pour informer au mieux le CSE

38%

(en %, total des citations)



51% des RP font état de tensions avec la direction qui ont freiné le dialogue social.

Dans ce contexte, les thèmes liés aux conditions de travail et la question des rémunérations et du pouvoir d'achat ressortent comme prioritaires pour les RP et pour les salariés, contrairement à la transition écologique

Les sujets prioritaires à traiter par le CSE

	RP	Salariés
Les conditions de travail	92%	85%
La santé et les risques psychosociaux	91%	69%
La sécurité au travail	84%	77%
Le pouvoir d'achat et les rémunérations	75%	74%
Les choix stratégiques de l'entreprise	65%	36%
Les enjeux économiques et financiers	60%	45%
La gestion des compétences et de l'emploi	60%	41%
Les réclamations individuelles des salariés	54%	46%
La transition écologique	21%	25%



58% des RP s'attendent à ce que les négociations salariales 2022 soient moins favorables aux salariés qu'en 2021.

LE TÉLÉTRAVAIL

La grande majorité des télétravailleurs sont satisfaits de ce mode de travail et souhaitent qu'il soit pérennisé à l'issue de la crise du Covid-19.



Pour 39% le télétravail a un impact positif sur leur productivité. Les RP sont 53% à estimer qu'il améliore la performance des salariés.

47% des salariés reconnaissent un impact négatif du télétravail sur le lien social et le travail collectif. 75% des RP.



Du côté des directions, un changement de regard

Le recours au télétravail se banalise auprès des managers.



Le télétravail devient un élément d'attractivité pour le recrutement.

Le télétravail ouvre la possibilité d'envisager de nouveaux schémas d'organisations (flex-office, etc.).



Perspectives *pour l'avenir*

Un certain pessimisme du côté des directions qui s'inquiètent d'une crise de la représentation alimentée par :



DRS
> 45 000
salariés
Assurances
France

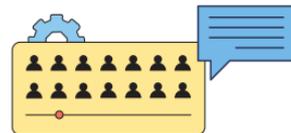
« J'observe que la participation aux élections est en déclin depuis plusieurs années, mais j'ai le sentiment que la crise ne va faire qu'accélérer les choses (...). Mes collègues DRH ont tendance à considérer que c'est le problème des syndicats, mais moi je pense que de représentants moins bien élus ont aussi moins de légitimité et ce n'est pas bon pour le dialogue social. »

Pour y remédier, les directions évoquent des réflexions sur :

Le moyen d'établir une relation directe avec les salariés.



La modification des règles de la représentativité.



D'autant que les directions ne partagent pas les attentes des RP en matière d'évolution du dialogue social :

Avis conforme :
risque de blocage.



Accès renforcé à l'information :
contraignant et données complexes à analyser.



Agenda social articulant consultations et négociations :
lourdeur administrative et risque de ralentir les prises de décision.

Une attente forte des RP pour le prochain quinquennat : renforcer le rôle du CSE (en %, total des citations)

83 %

Des avis au poids renforcé (par exemple l'avis conforme)

63 %

Des réunions de CSE recentrées

63 %

Un agenda social articulant consultations et négociations

63 %

Un accès renforcé à l'information et à l'expertise

63 %

Du temps et des moyens supplémentaires

57 %

Un dialogue social au plus près du terrain

55 %

Une cogestion à la française

32 %

Le développement du dialogue social sur l'environnement



75% des RP ont l'intention de renégocier les moyens du CSE à l'occasion des prochaines élections professionnelles.

LES 6 CHIFFRES À RETENIR

4,8/10

la note donnée au dialogue social par les RP

58%

la part des RP qui s'attendent à ce que les négociations salariales 2022 soient moins favorables aux salariés qu'en 2021

82%

la part des RP à considérer que la direction est gagnante dans le passage en CSE

68%

la part des salariés à avoir une bonne image du CSE

+5 points

la progression du sentiment de déception et de colère chez les RP quand on leur demande dans quel état d'esprit ils sont

75%

des RP ont l'intention de renégocier les moyens du CSE à l'occasion des prochaines élections professionnelles



Des points de vigilance pour les RP et les directions

- > **Un état d'esprit des représentants du personnel majoritairement négatif** avec une hausse perceptible des sentiments de déception et de colère par rapport à l'année dernière : un signe alarmant pour le dialogue social.
- > **Une perte du lien de proximité** (manque de temps, moins d'élus, moins de moyens), encore accentuée par la généralisation du télétravail.
- > **Une légitimité incontestable du CSE sur les enjeux environnementaux** qui doit s'accompagner de la formation des élus, d'une information de qualité et d'une prise en compte des avis des RP de la part des directions.
- > **Des négociations compliquées par le contexte** : inflation, incertitude économique liée à la crise sanitaire et guerre en Ukraine.

Deux grands enjeux

- > **Une nécessité à rendre le CSE de nouveau attractif**, au regard notamment de ses insuffisances et de la fatigue des élus, pour éviter une crise des vocations dont les premiers signes semblent se manifester. Dans un monde qui paraît désormais connaître une instabilité permanente, faire vivre le dialogue social est un enjeu d'importance.
- > À l'approche d'échéances électorales importantes, **rééquilibrer le dialogue social** paraît plus que nécessaire pour faire vivre la démocratie sociale. Le nouveau cycle électoral du CSE ouvre des opportunités pour améliorer le dialogue social, pour les RP comme pour les directions



Syndex AQUITAINE

Bordeaux
Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon
Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes
Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper
Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE VAL DE LOIRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy
Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg
Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE
Lille - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex Île-de-France
Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE
Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE
Montpellier
Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES
Toulouse
Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé
Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes
Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR
Aix-en-Provence
Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES
Villeurbanne
Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT
Tél. : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE
Tél. : +33 6 70 88 64 30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION
Tél. : +33 6 64 22 92 32
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES
Tél. : +33 6 70 88 43 45
+33 6 63 07 05 97

ALLEMAGNE
info@wilke-maack.de

BELGIQUE
contact@syndex.eu

ESPAGNE
contact@syndex.es

IRLANDE
syndex@syndex.ie

POLOGNE
info@syndex.pl

ROUMANIE
contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI
contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE,
EXPERT CSE ET SSCT, HABILITÉ
EN ORGANISATION DU TRAVAIL,
ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL ET
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.

22, rue Pajol - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE,
AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE,
LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA,
MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE,
RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.

Syndex, Service Communication-Information

Illustrations : Miakievy / Istock - Conception graphique : Studio Nathalie Bastide - Mars 2022