



**COMMUNIQUÉ
DE PRESSE**

PARIS, LE 10 MARS 2022

Pour la 4^e année, Syndex, cabinet d'expertise pionnier dans l'accompagnement des représentants des salarié·e·s, publie les résultats de son baromètre mené avec l'Ifop sur l'état du dialogue social dans les entreprises en 2022

L'Ifop a réalisé pour Syndex et pour la 4^e année consécutive une enquête sur **l'état du dialogue social dans les entreprises**. **1 308 salariés et 1 127 représentants des salariés** ont été interrogés par questionnaire auto-administré. Cette phase quantitative a été complétée par des entretiens qualitatifs avec des directions ainsi qu'avec des représentants du personnel (RP). Cette nouvelle édition du Baromètre Syndex-Ifop au moment où un nouveau cycle électoral s'ouvre dans les entreprises dresse un bilan de la nouvelle instance, revient sur les effets de la crise sanitaire sur le dialogue social et met en lumière les perspectives sur l'avenir des relations sociales.

> **Un état d'esprit plutôt négatif pour les RP, avec une hausse du sentiment de déception et de colère.** Si les salariés et les représentants du personnel partagent le constat d'une bonne situation économique de leur entreprise, meilleure qu'en 2021, ces derniers affichent un état d'esprit plutôt négatif. La majorité d'entre eux se disent actuellement fatigués (65%), inquiets (51%), en colère et déçus, tandis que leur détermination (39%), leur motivation (25%) et leur optimisme (16%) reculent.

> **Les salariés français sont confiants vis-à-vis de l'instance qui les représentent et en ont une bonne image.** Par rapport à 2021, les salariés s'attribuent une meilleure note quant à leur connaissance du CSE (5,7 sur 10) et ils sont 2 sur 3 à avoir une bonne image du CSE. Ils estiment bien connaître le rôle de leur instance, les représentants des salariés considérant pour leur part la connaissance du CSE par les salariés plus limitée. 61% des salariés ont confiance en leur CSE et 34% auraient envie de participer à son activité.

> **Une vision plutôt dégradée du dialogue social pour les représentants des salariés.**

L'écart se creuse entre une perception du dialogue social par les salariés relativement positive et celle plus critique et dégradée du côté des représentants des salariés. La note moyenne attribuée au dialogue social par les salariés est de 5,9/10 (vs 5,7 en 2021) et de 4,8/10 par les IRP (vs 5/10 en 2021 et 5,2 en 2019). Les RP sont désormais majoritaires à considérer la direction de leur entreprise comme fermée (52 %, + 5 points vs 2021) et une part croissante la considère également comme attentiste (43%, + 5 points vs 2021).

> **Évolutions structurelles : formations, heures de délégation, représentants de proximité.**

Un tiers des RP environ reste encore à former, la formation la plus plébiscitée étant celle sur la maîtrise du fonctionnement du CSE. Les RP sont moins satisfaits qu'avant le passage en CSE du nombre d'élus et du nombre d'heures de délégation même si, pour la première fois depuis 2018, cette satisfaction est en stagnation. 59% des entreprises n'ont pas mis en place de représentants de proximité et, quand il y en a, les RP ne sont pas toujours satisfaits de leur intégration dans le dialogue social de l'entreprise.

> **La direction est toujours identifiée comme l'acteur qui gagne le plus au passage en CSE pour 82% des RP.** Parallèlement, 54% des RP identifient toujours les salariés comme les plus grands perdants du passage en CSE.

> Les représentants des salariés sont 60% à considérer que le passage en CSE a détérioré le dialogue social face à des directions plutôt satisfaites par la nouvelle instance.

Près de 2 RP sur 3 considèrent que le passage en CSE a un impact sur leur situation. Ils sont aussi plus nombreux à estimer passer plus de temps à exercer leurs fonctions (59%), alors qu'ils disposent de moins d'heures de délégation (48%). Leur bilan est mitigé : perte de proximité, risque d'un traitement plus superficiel des sujets, affaiblissement du poids des RP, moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail et, au final, le risque d'un dialogue social déséquilibré entraînant une possible crise des vocations. Toutefois, des bénéfices pour les RP comme une vision d'ensemble des sujets. A contrario, pour les directions, le passage en CSE a agi comme un choc de simplification : des réunions moins nombreuses et plus efficaces parce qu'elles permettent d'articuler les sujets ; moins d'interlocuteurs, ce qui favorise la professionnalisation des élus et la disparition du CHSCT, qui aurait pris, selon les directions, trop d'importance dans les grandes entreprises.

> Près de la moitié des salariés et des représentants des salariés considère que la crise sanitaire ne modifie pas le dialogue social ; mais les RP, plus pessimistes, sont 45% à affirmer qu'elle le détériore. Les questions de conditions de travail restent prioritaires

Alors que le contexte de crise sanitaire perdure mais que l'effet front commun s'atténue, 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. 84% des RP déclarent d'ailleurs être mal informés quant à leur nouvelle prérogative sur les sujets environnementaux de leur entreprise, tandis que les directions semblent contester la légitimité du CSE sur ces questions. Les RP sont également sensibles aux enjeux économiques, financiers et stratégiques de leur entreprise.

> Pour le prochain quinquennat, la majorité des représentants des salariés juge prioritaires quasiment toutes les mesures relatives à l'évolution du dialogue social, et ils sont 75% à avoir l'intention de renégocier les moyens du CSE à l'occasion des prochaines élections professionnelles.

Les attentes des RP vont dans le sens d'un renforcement de leur rôle, avec en priorité des avis au poids renforcé (83%), un agenda social articulant consultations et négociations (63%) et un accès renforcé à l'information et à l'expertise (63%). Réservées quant à ces pistes d'évolution, les directions affichent un certain pessimisme : elles s'inquiètent d'une crise de la représentation.

> La majorité des RP se révèle pessimiste quant aux négociations salariales de 2022, un pessimisme alimenté par des inquiétudes de nature conjoncturelle - inflation, incertitude économique liée à la crise sanitaire et guerre en Ukraine.

« 40 ans après les lois Auroux et 5 ans après les ordonnances Macron, l'état d'esprit des représentants du personnel majoritairement négatif, avec une hausse des sentiments de déception et de colère par rapport à 2021 est un signe alarmant pour le dialogue social. Un rééquilibrage du rapport de force serait assurément nécessaire pour que la voix des RP soit mieux entendue et prise en compte », commente Nicolas Weinstein, membre du comité de direction de Syndex.

Pour Claire Morel, membre du comité de direction du cabinet, « améliorer les conditions d'exercice du mandat de RP est un enjeu essentiel du nouveau cycle d'élections des CSE, que ce soit en termes de moyens ou de prérogatives et de proximité. Cela implique que les directions acceptent de prendre leurs responsabilités. Les attentes des RP sont également fortes vis-à-vis du prochain quinquennat : le dialogue social est un rouage essentiel de notre démocratie et de votre vie économique, il est nécessaire de l'enrichir. »

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis 50 ans. Sa vocation est de conseiller, d'accompagner et former les CSE ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français y compris en outre-mer avec 17 sites, et en Europe à travers 7 implantations, Syndex compte aujourd'hui 350 experts engagés aux côtés des salarié-e-s. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent leurs responsables. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.