



Baromètre sur l'état des relations sociales en entreprises

Sondage Ifop pour Syndex

Vague 5 | Décembre 2022

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 30/1/23 – 10h30

SOMMAIRE



1. La méthodologie

2. Les résultats de l'étude

- A. Contexte et climat général
- B. Connaissance et image du CSE de manière générale
- C. Etat des lieux du dialogue social en 2022
- D. Effets de la crise sanitaire
- E. Perceptions sur le télétravail
- F. Négociations salariales
- G. Perspectives 2023



01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

Etude réalisée par l'Ifop pour Syndex



Représentants du personnel : échantillon de **917** élus du personnel français, suffisamment conséquent pour permettre une lecture des résultats par profil de répondants (selon différents critères). Ceux-ci ont été contactés sur la base d'un fichier fourni par Syndex.



Salariés : échantillon de **1308** salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé, représentatif de la population salariée travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de secteur d'activité et de région d'habitation.

NOUVEAU

Chefs d'entreprise : échantillon de **410** chefs d'entreprise et DRH d'entreprises de 50 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprise, de secteur et de région d'implantation.



Représentants du personnel : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 27 octobre au 25 novembre 2022.

Salariés : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 27 octobre au 10 novembre 2022.

Chefs d'entreprise : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 26 octobre au 15 novembre 2022.



Rappel de la méthodologie des précédentes vagues

Représentants du personnel

Décembre 2018 : Etude Ifop pour Syndex menée auprès d'un échantillon de 1 147 élus du personnel français, par questionnaire auto-administré en ligne du 16 novembre au 7 décembre 2018.

Novembre 2019 : Etude Ifop pour Syndex menée auprès d'un échantillon de 812 élus du personnel français, par questionnaire auto-administré en ligne du 24 octobre au 22 novembre 2019.

Janvier 2021 : Etude Ifop pour Syndex menée auprès d'un échantillon de 1 131 élus du personnel français, par questionnaire auto-administré en ligne du 19 janvier au 3 février 2021.

Janvier 2022 : Etude Ifop pour Syndex menée auprès d'un échantillon de 1 127 élus du personnel français, par questionnaire auto-administré en ligne du 17 décembre 2021 au 19 janvier 2022.

Salariés

Janvier 2021 : Etude Ifop pour Syndex, menée auprès de 1 306 salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé, échantillon représentatif de la population salariée travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés, par questionnaire auto-administré en ligne du 18 au 25 janvier 2021 selon la méthode des quotas.

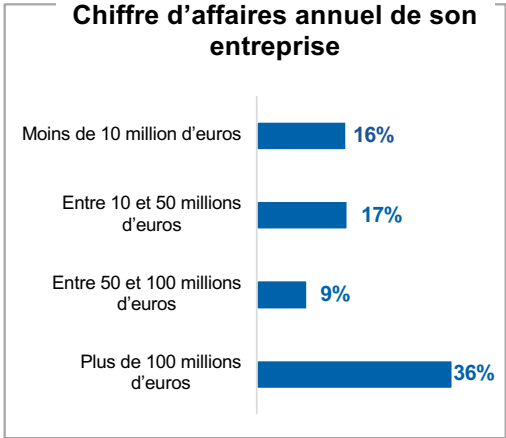
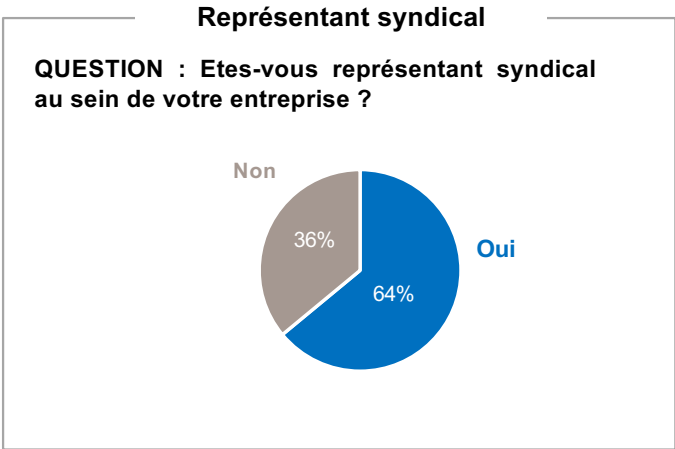
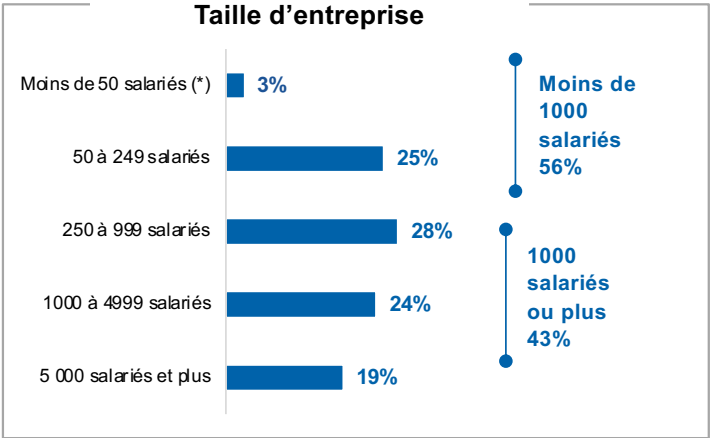
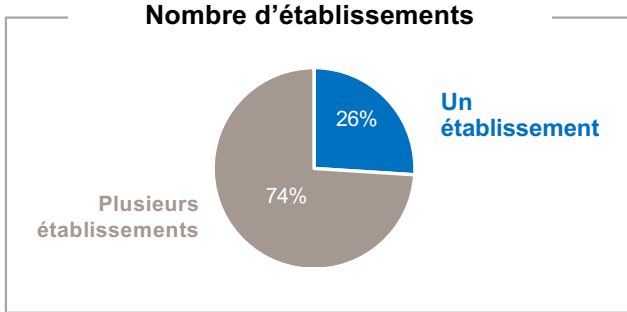
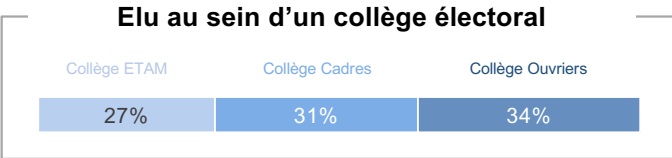
Décembre 2021 : Etude Ifop pour Syndex, menée auprès de 1 308 salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé, échantillon représentatif de la population salariée travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés, par questionnaire auto-administré en ligne du 16 au 22 décembre 2021 selon la méthode des quotas.

Les évolutions significatives seront indiquées ainsi :  

NB : pour faciliter la lecture des résultats, l'ordre de présentation des questions est légèrement différent de celui dans lequel les questionnaires ont été administrés aux interviewés.

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

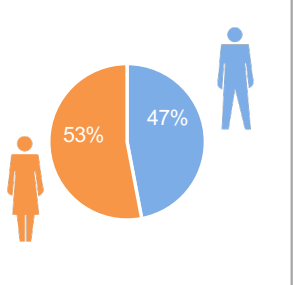
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



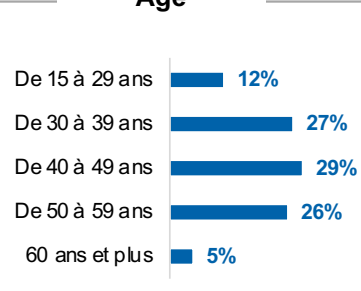
PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

SALARIÉS

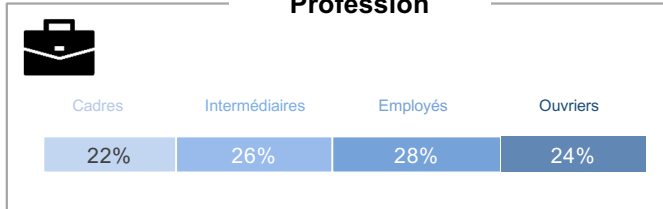
Sexe



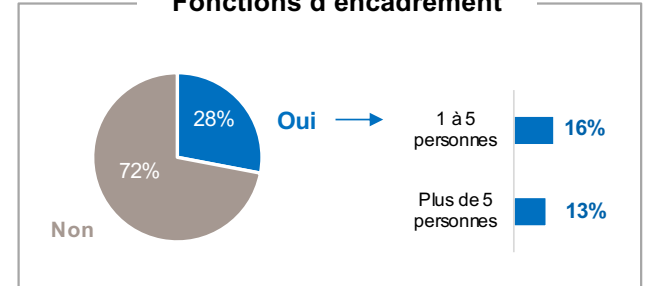
Age



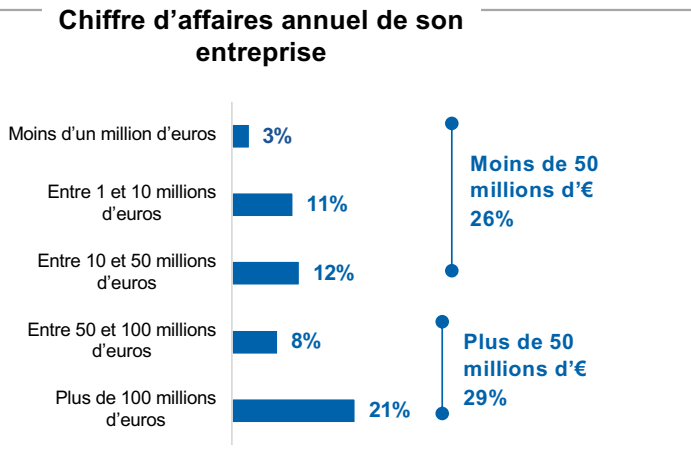
Profession



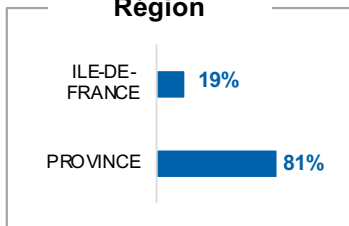
Fonctions d'encadrement



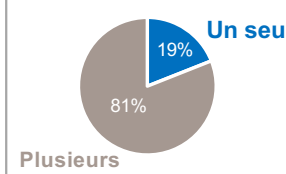
Chiffre d'affaires annuel de son entreprise



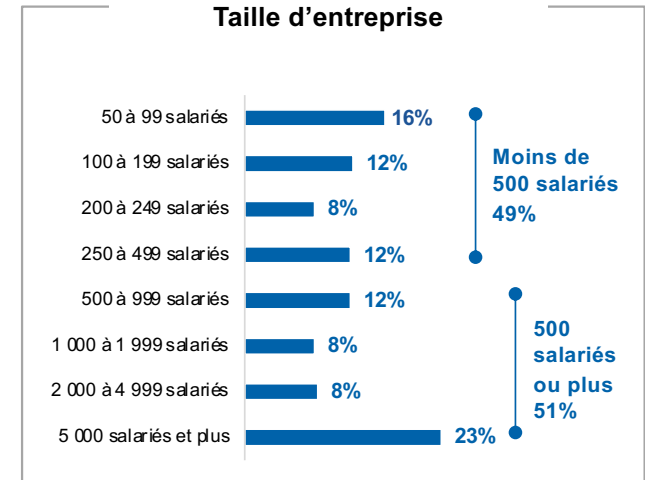
Région



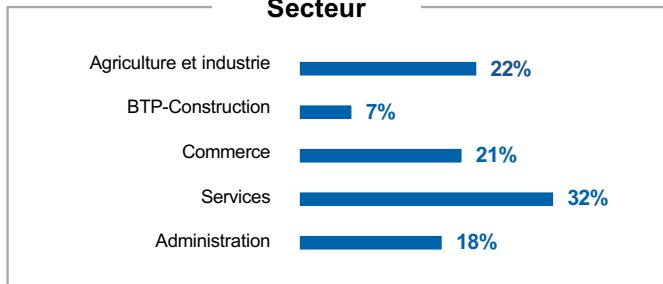
Nombre d'établissements



Taille d'entreprise



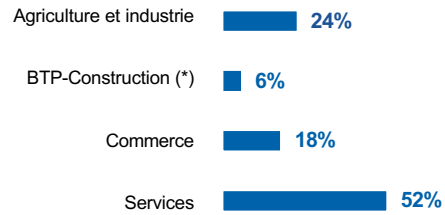
Secteur



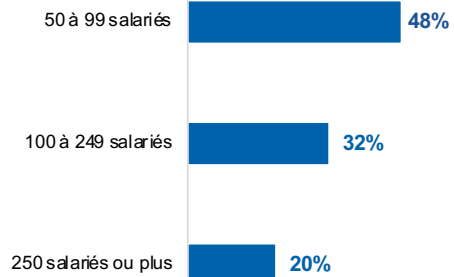
PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

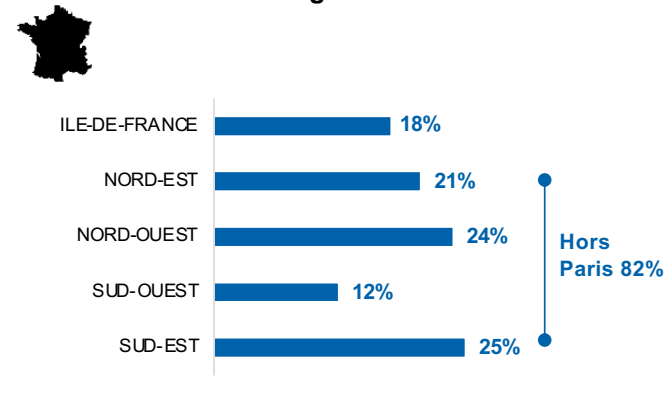
Secteur



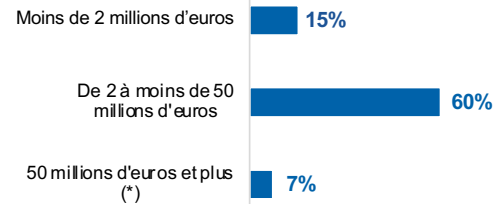
Taille d'entreprise



Région



Chiffre d'affaires annuel de son entreprise



MÉTHODOLOGIE

Phase qualitative



5 entretiens téléphoniques de 1 heure auprès de **5 représentants du personnel**



MÉTHODOLOGIE

Deux types de dialogue social rencontrés

Le dialogue social est **souvent conflictuel**, parfois paralysé **autour de recommandations « vitales »** (salaires, maintien de l'emploi, etc.)

« Quand votre patron vous dit à la première réunion 'si j'étais un patron qui voulait regarder que les chiffres, je licencierais 60 personnes et je continuerais avec 10', vous savez que les prochaines années ne vont pas être simples. » (Représentant du personnel, secteur industriel, 60 salariés)

Le dialogue social animé par des **revendications de bien-être au travail**

« On est en train de parler de la semaine à 4 jours et du temps de travail, l'usage du télétravail. » (Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)



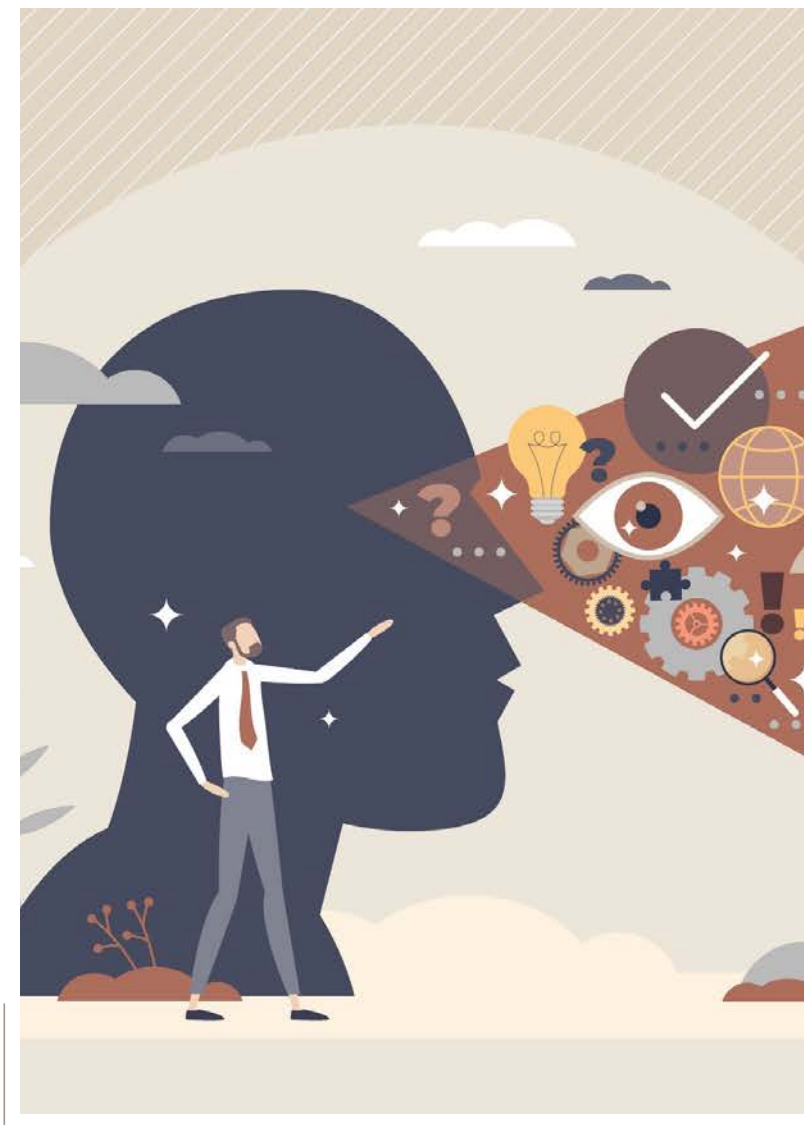


02

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

A

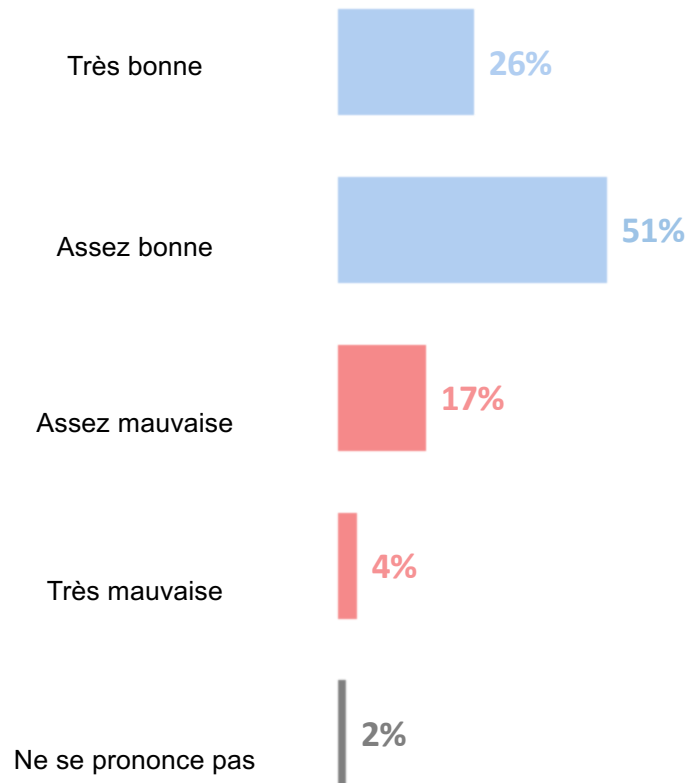
Contexte et climat général



Les trois quarts des RP estiment bonne la situation économique de leur entreprise, un score stable depuis quatre ans

QUESTION : Tout d'abord, diriez-vous que la situation économique actuelle de votre entreprise est..?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



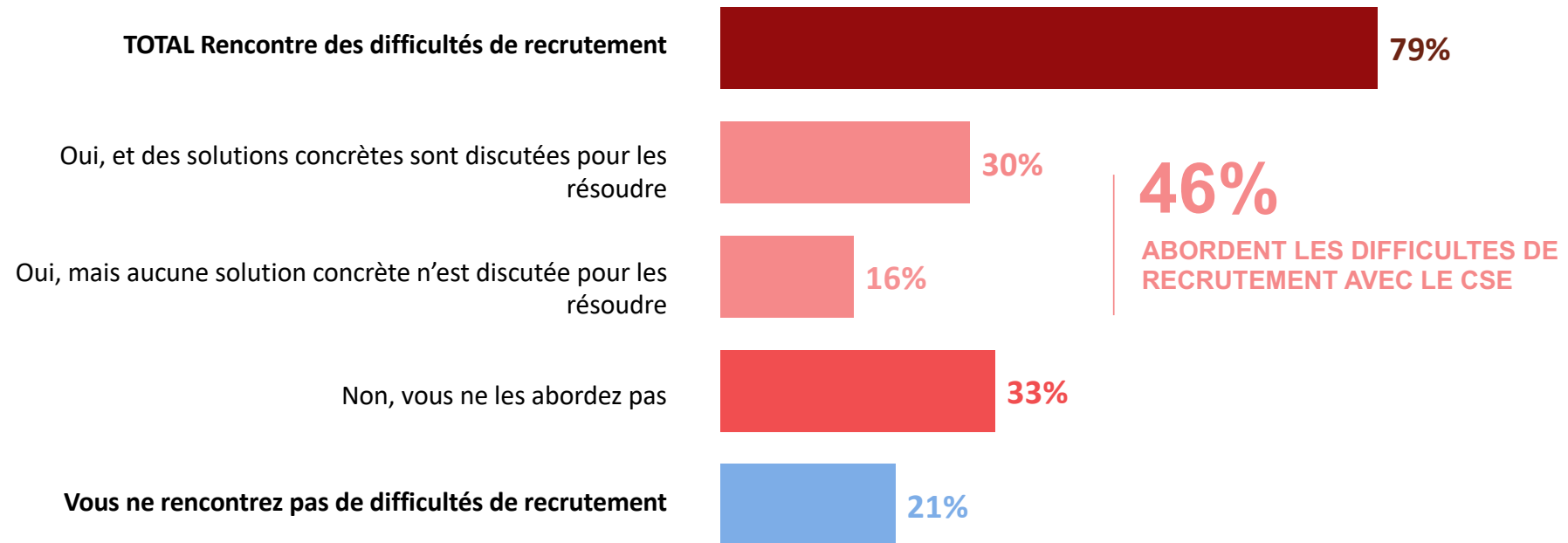
77 %
Bonne

Janvier 2022 : 77%
Janvier 2021 : 75%
Novembre 2019 : 75%
Décembre 2018 : 74%

La plupart des dirigeants rencontrent des difficultés de recrutement, et un peu moins d'un sur deux les évoquent avec le CSE

QUESTION : Si vous rencontrez actuellement des difficultés de recrutement, les abordez-vous avec le CSE ?

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE



Sans surprise, des difficultés de recrutement qui affectent d'abord les secteurs où les conditions de travail sont difficiles



Des difficultés de recrutement qui restent très souvent liées à des **conditions de travail difficiles**.

MAIS

Un niveau d'acceptabilité qui semble avoir changé avec **un rapport de force qui évolue** en raison des difficultés de recrutement.

*« Dans le tri colis, on voit la pauvreté : les gens qui travaillent sur nos machines, le tri colis, ils travaillent dans le froid, pas de chauffage en été il fait 40. Ils sont payés au lance-pierre. »
(Représentant du personnel, secteur industriel, 60 salariés)*

Des difficultés de recrutement qui s'expliquent aussi plus largement par l'émergence d'un nouveau paradigme professionnel 1/2



Des évolutions profondes chez les salariés en termes d'aspirations professionnelles :

- **Une moindre acceptabilité des contraintes horaires.**
- **Des projets de carrières moins linéaires, avec pour conséquence :**
 - **Une moindre compréhension pour les récompenses de long terme** (progression du salaire, primes d'ancienneté, etc.).

« Y a une vraie bascule depuis cet épisode de covid (...) Ils veulent de la souplesse et ne pas être coincés géographiquement et avec les horaires selon leurs projets familiaux etc. Les gens ne veulent plus faire de carrière dans la même structure. » (Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés)

« Ils ont du mal à s'occuper d'eux mêmes avec leur famille et ils ont d'autres choses à faire. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« Pour les primes il faut avoir de l'ancienneté. On peut avoir jusqu'à 200€ de primes mais bon faut attendre. Ils ne comprennent pas trop la construction salariale. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

L'impact de la problématique de recrutement sur le travail des salariés

Des contrats courts plus systématiques qui déstabilisent les salariés :

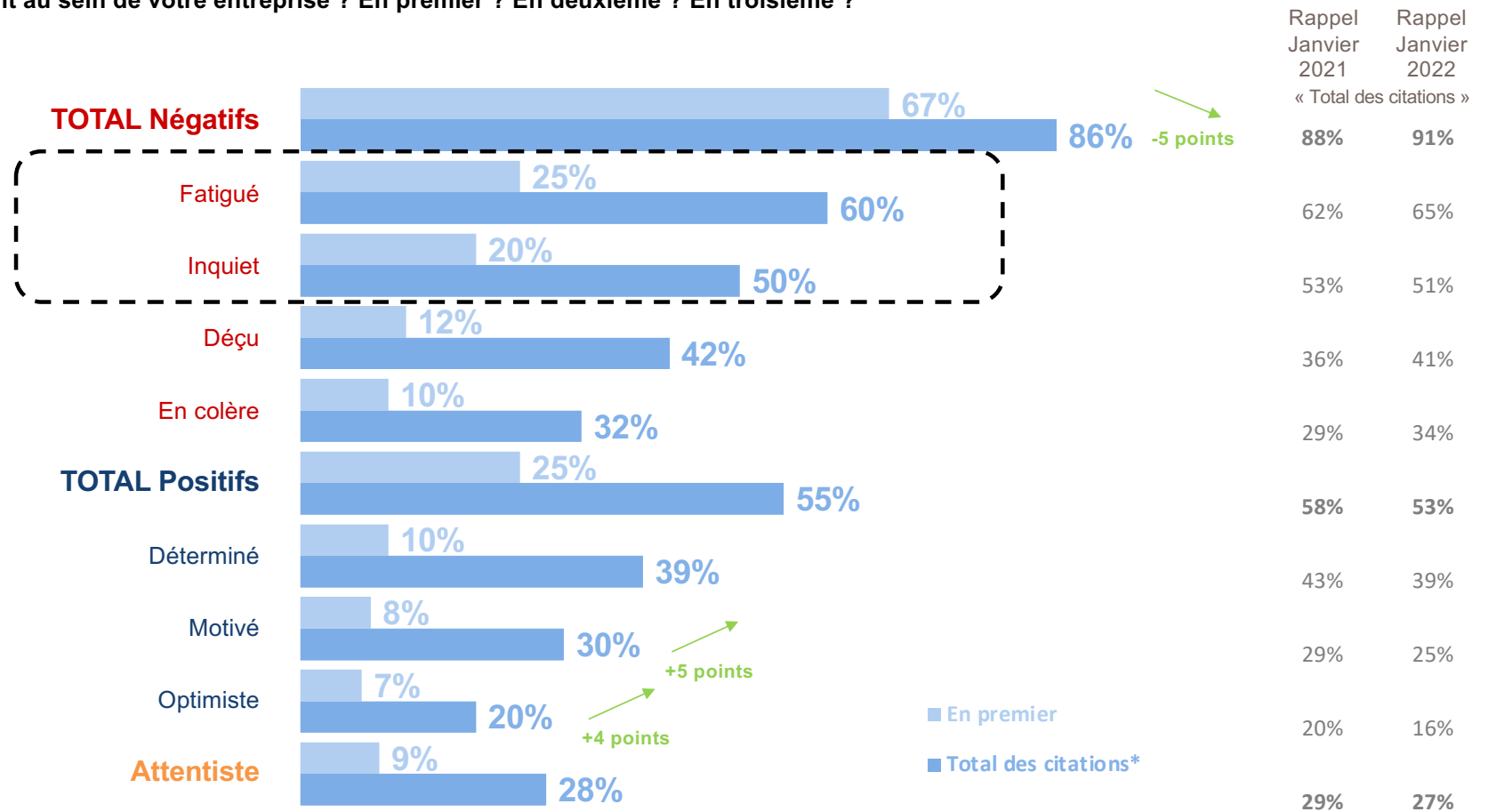
- **De nouvelles tâches** de vérification et de formation.
- **Une forme de découragement** avec l'idée que les process de production ne sont jamais « stabilisés ».
- **Un sentiment d'injustice** avec parfois des rémunérations plus avantageuses chez les intérimaires.

« Nous on travaille avec une boite d'intérim montée peu de temps avant le covid dont l'asso est co-financeur. Elle soulage les chefs de service sur les recrutements courts, mais ils sont mieux payés que les titulaires, ça coûte plus cher à la boite, même sans diplôme. Il n'y a pas de réinvestissement avec les intérimaires, ils s'appuient sur les titulaires, et il y a un épuisement des équipes à cause des turn-over, on était censé le quitter peu à peu mais c'est resté comme ça, les gens veulent plus signer de CDI. »
(Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés)

L'état d'esprit des RP est à nouveau majoritairement négatif même s'ils témoignent d'une percée de motivation et d'optimisme cette année

QUESTION : Pour vous personnellement, parmi les adjectifs suivants, quels sont ceux qui décrivent le mieux votre état d'esprit actuellement au sein de votre entreprise ? En premier ? En deuxième ? En troisième ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

B

Connaissance et image du CSE de manière générale

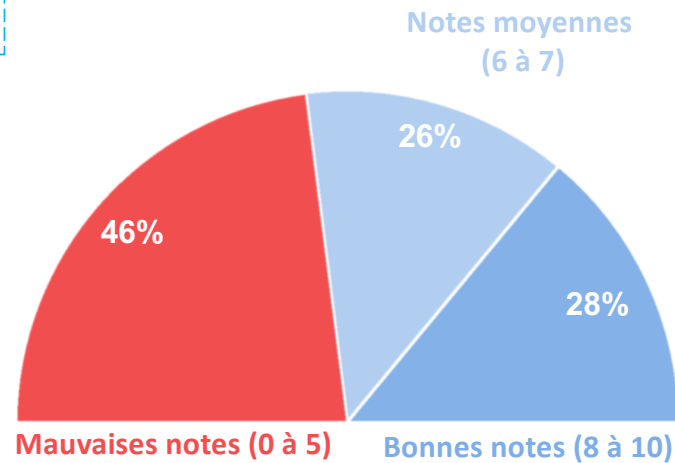


Les salariés auto-évaluent leur niveau de connaissance du CSE à 5,4/10, un score en léger recul et qui reste perfectible

QUESTION : Il existe en entreprise une instance nommée CSE, Comité Social et Economique.
Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifieriez-vous votre niveau de connaissance de cette instance ?



SALARIÉS



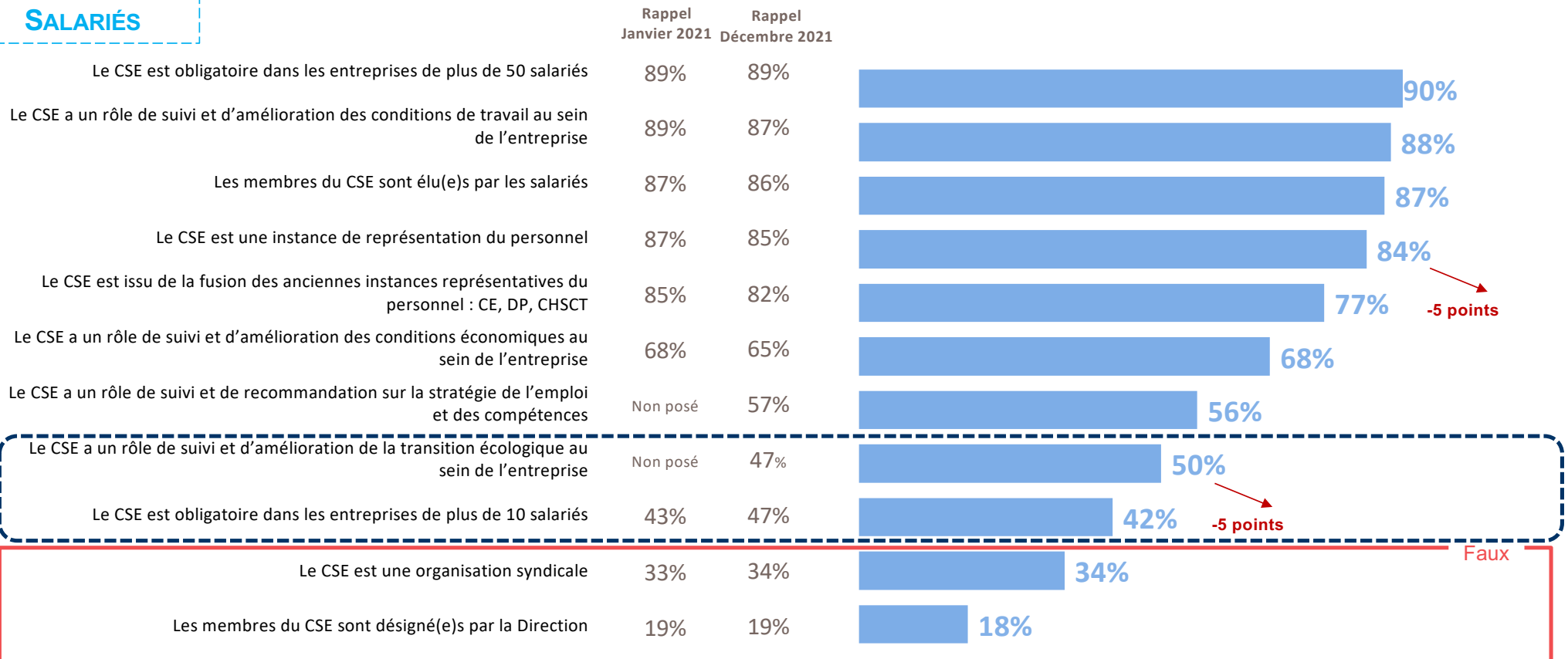
Moyenne : 5,4 /10

Rappel Décembre 2021 : 5,7
Rappel Janvier 2021 : 5,5

Ils cernent plutôt bien les modalités de fonctionnement et les périmètres d'action du CSE, mais restent peu au fait du seuil de salariés au-delà duquel cette instance est obligatoire

QUESTION : Voici à présent des affirmations concernant le CSE, Comité Social et Economique. Pouvez-vous indiquer si vous pensez qu'elles sont vraies ou fausses ?

SALARIÉS



■ Vrai

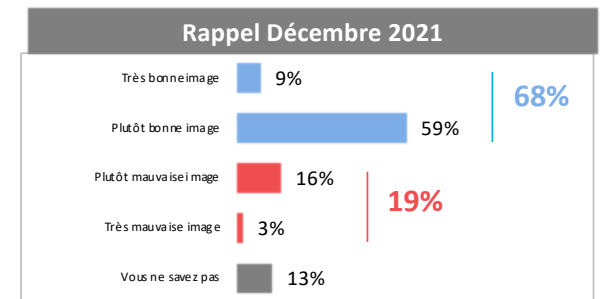
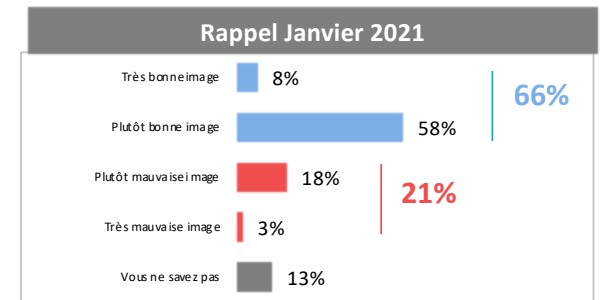
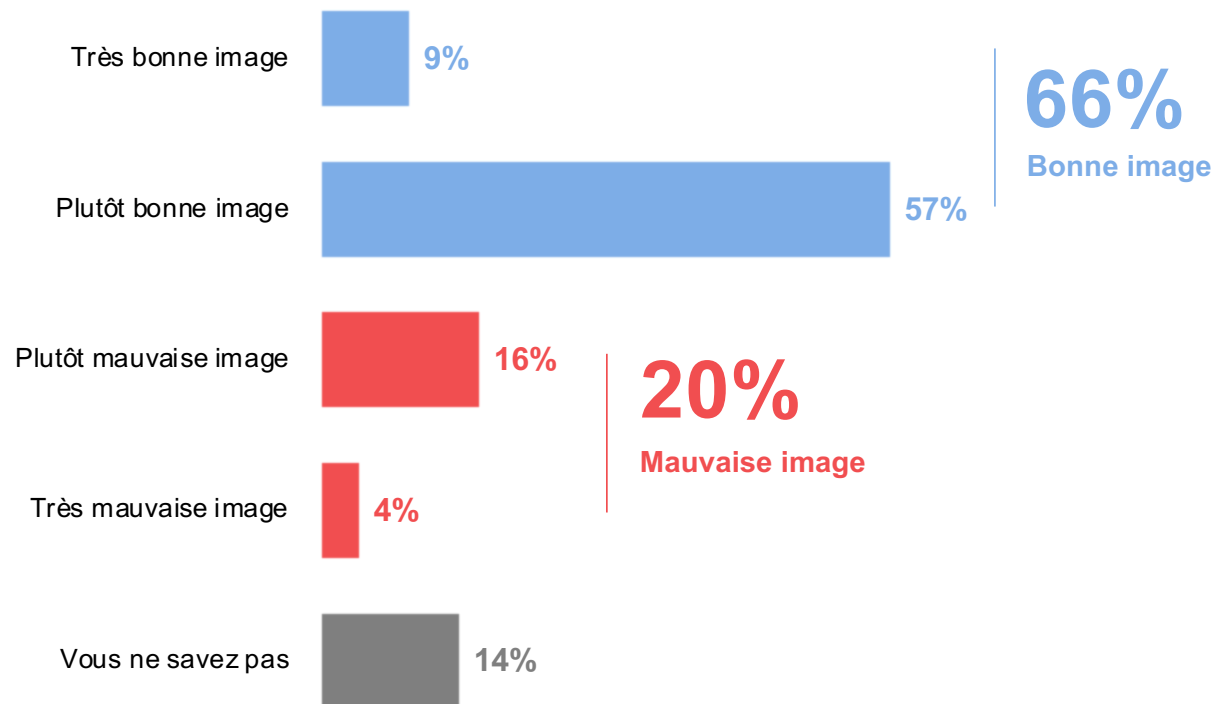
Faux

Deux tiers des salariés déclarent avoir une bonne image de leur CSE, score stable depuis deux ans



QUESTION : De manière générale, avez-vous une bonne ou une mauvaise image du CSE de votre entreprise ?

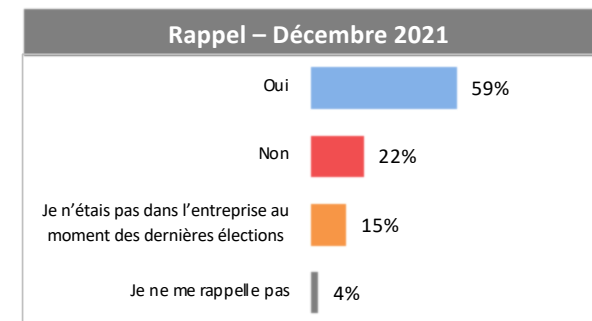
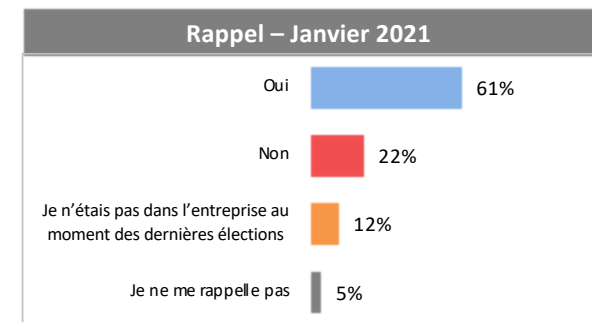
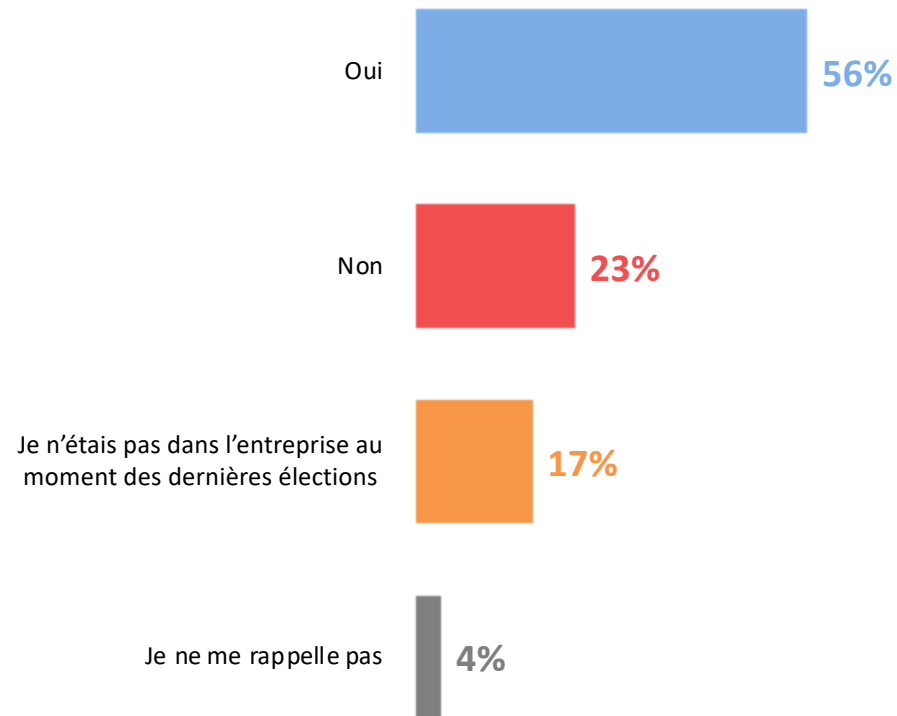
SALARIÉS



Un peu plus d'un salarié sur deux a voté lors des dernières élections des RP, 17% n'étant pas dans l'entreprise au moment des élections (1/2)

QUESTION : Avez-vous voté aux dernières élections des représentants du personnel de votre entreprise ?

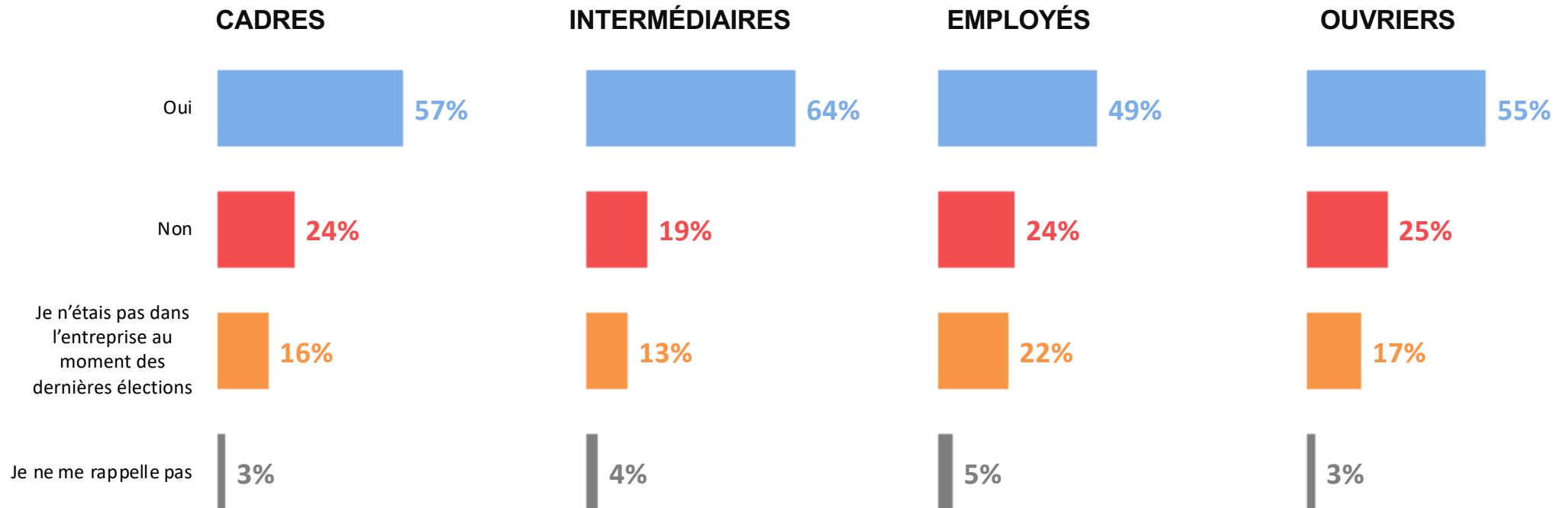
SALARIÉS



Les professions intermédiaires ont le plus voté lors des dernières élections, mais étaient aussi davantage présentes à ce moment (2/2)

QUESTION : Avez-vous voté aux dernières élections des représentants du personnel de votre entreprise ?

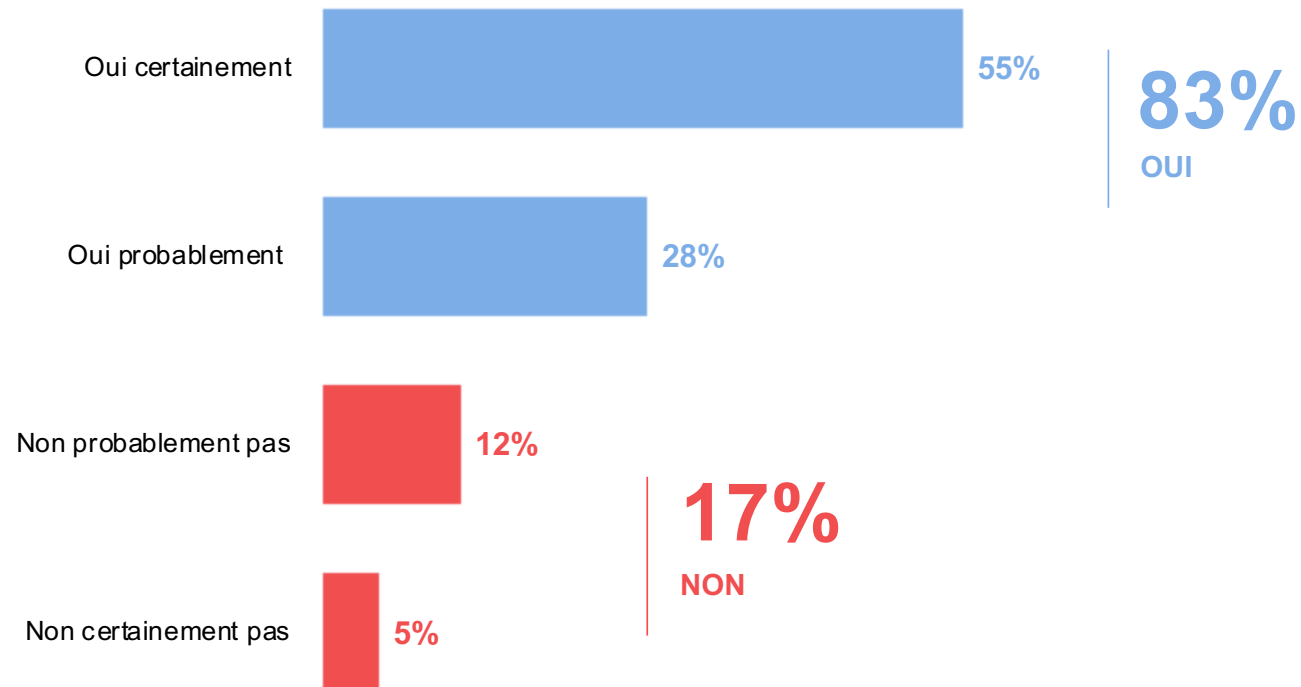
SALARIÉS



Et l'écrasante majorité d'entre eux ont l'intention de voter lors des prochaines élections, dont 55% « certainement »

QUESTION : Et avez-vous l'intention de voter aux prochaines élections des représentant(e)s du personnel de votre entreprise ?

SALARIÉS

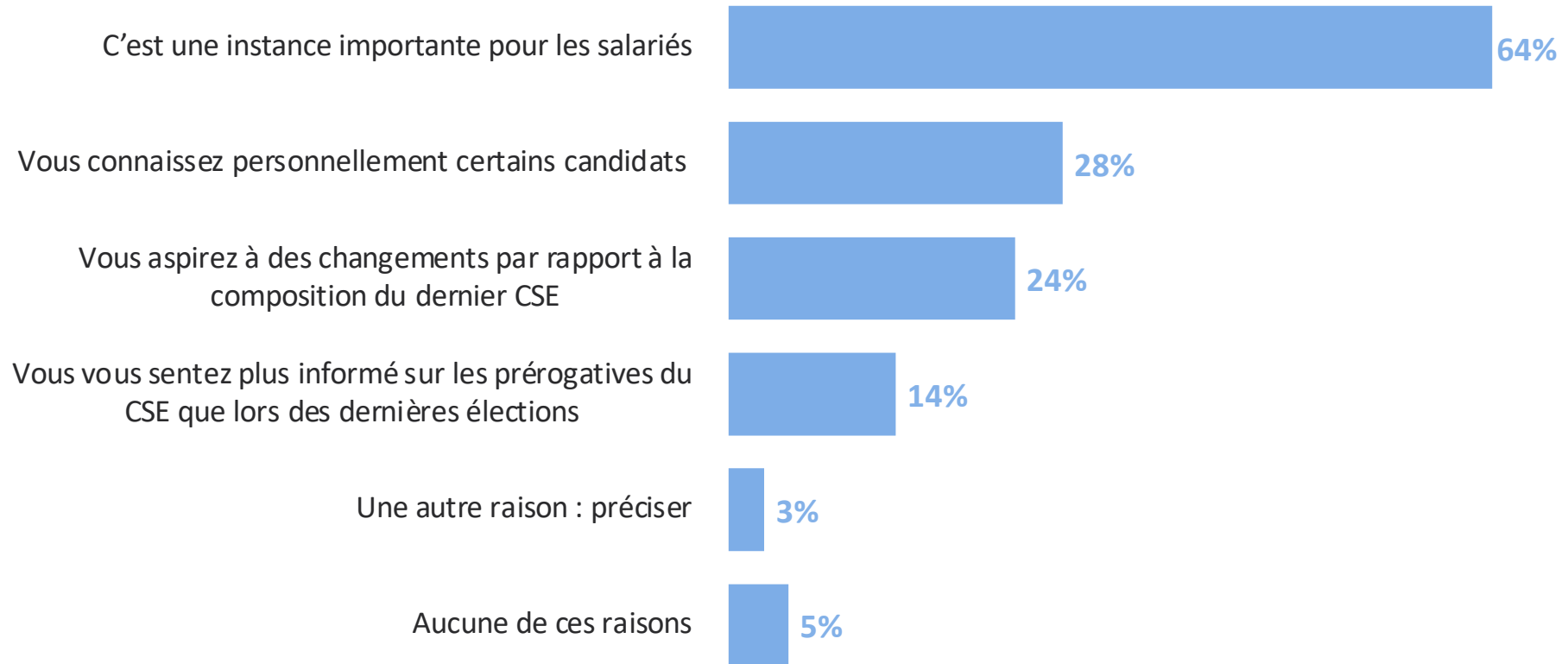


Les salariés envisageant de voter le justifient avant tout par le fait qu'il s'agit d'une instance importante pour les salariés

QUESTION : Pourquoi avez-vous l'intention de voter aux prochaines élections des représentant(e)s du personnel de votre entreprise ?

SALARIÉS

Base : A ceux qui ont l'intention de voter aux prochaines élections, soit 83% de l'échantillon



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

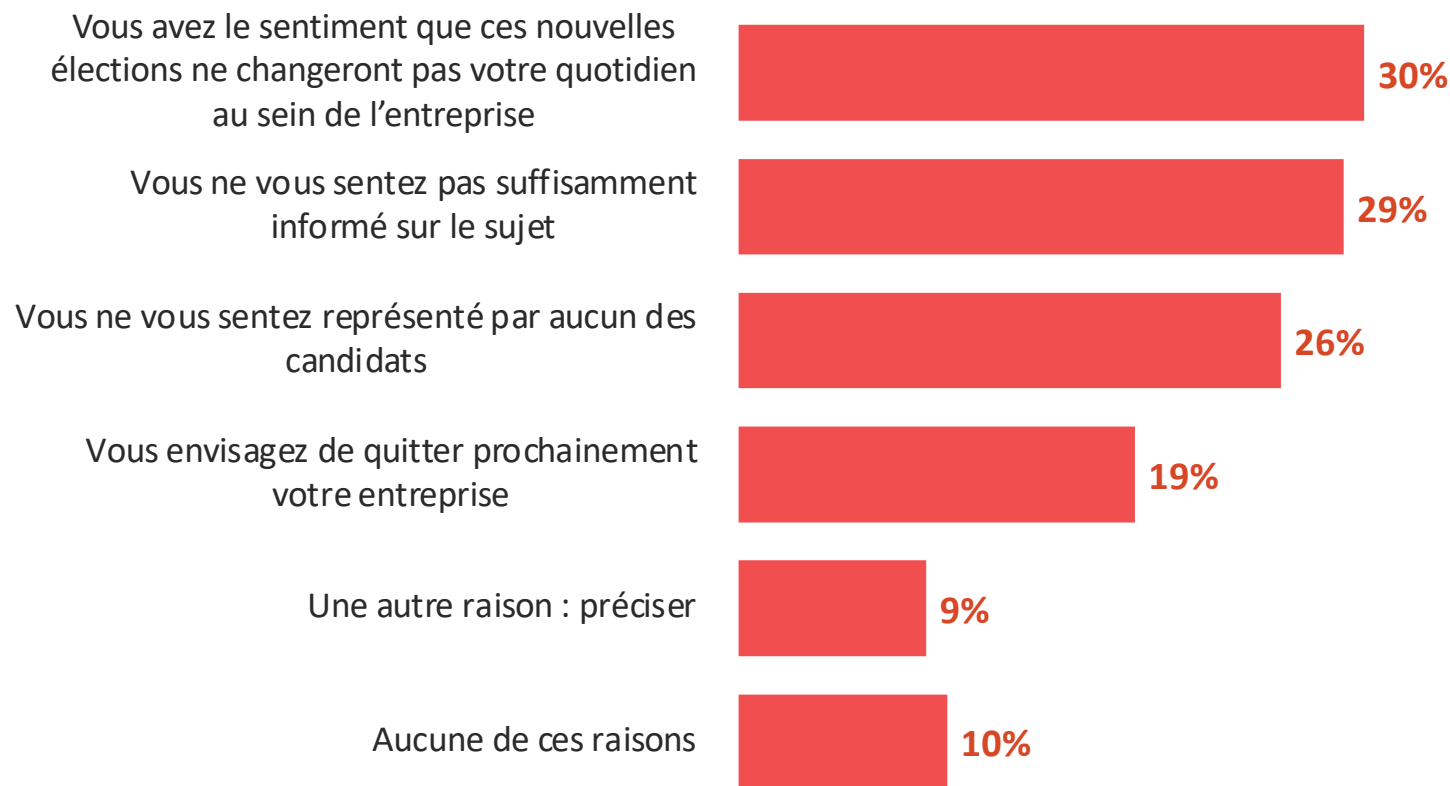
Les réfractaires au vote évoquent quant à eux un certain scepticisme sur l'impact de ces élections ainsi qu'un défaut d'information (1/2)



QUESTION : Pourquoi n'avez-vous pas l'intention de voter aux prochaines élections des représentant(e)s du personnel de votre entreprise ?

Base : A ceux qui n'ont pas l'intention de voter aux prochaines élections, soit 17% de l'échantillon

SALARIÉS



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

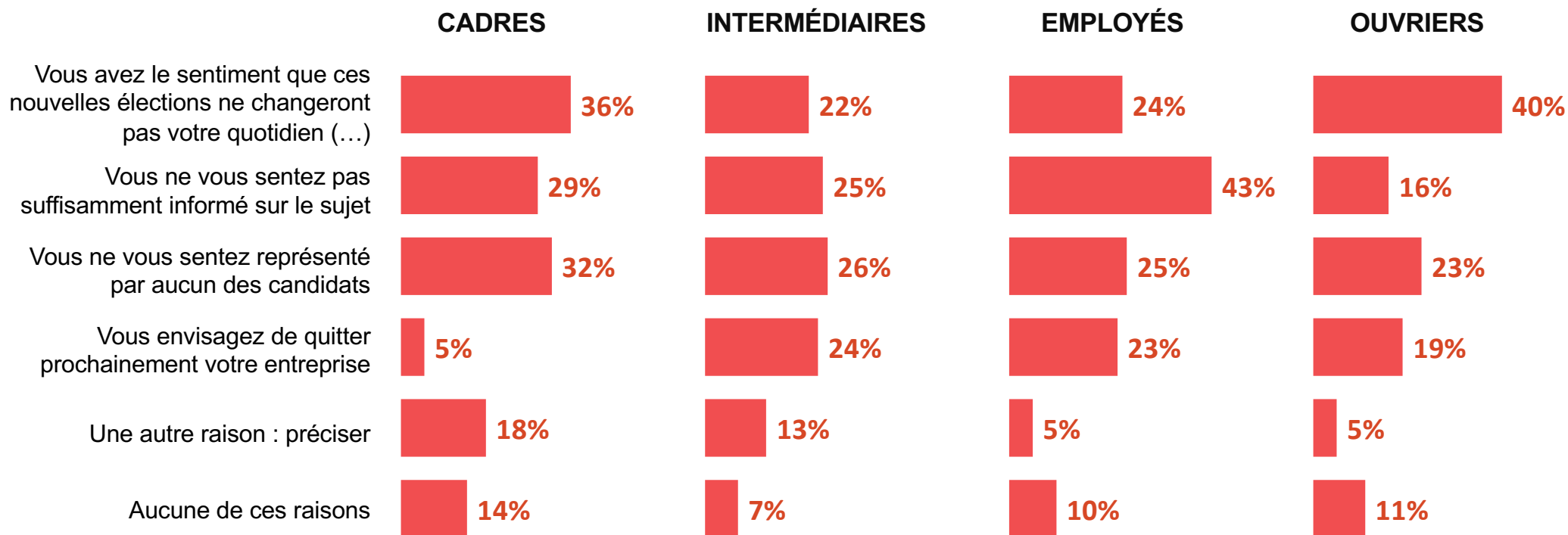
Les cadres et les ouvriers n'envisagent pas de voter par scepticisme et manque de représentativité, les employés par manque d'informations (2/2)



QUESTION : Pourquoi n'avez-vous pas l'intention de voter aux prochaines élections des représentant(e)s du personnel de votre entreprise ?

Base : A ceux qui n'ont pas l'intention de voter aux prochaines élections, soit 17% de l'échantillon

SALARIÉS



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

En parallèle, l'observation d'un **éloignement** entre les représentants du personnel et les salariés



« *Loin des yeux, loin du cœur* » :

- **La période du covid** qui a paralysé la prise de contact pendant plusieurs mois.
- **Moins de moyens**, et donc moins de temps à consacrer aux salariés.

→ **Plus fondamentalement, une crainte à l'égard des syndicats / RP sur leur capacité à obtenir gain de cause auprès des directions.**

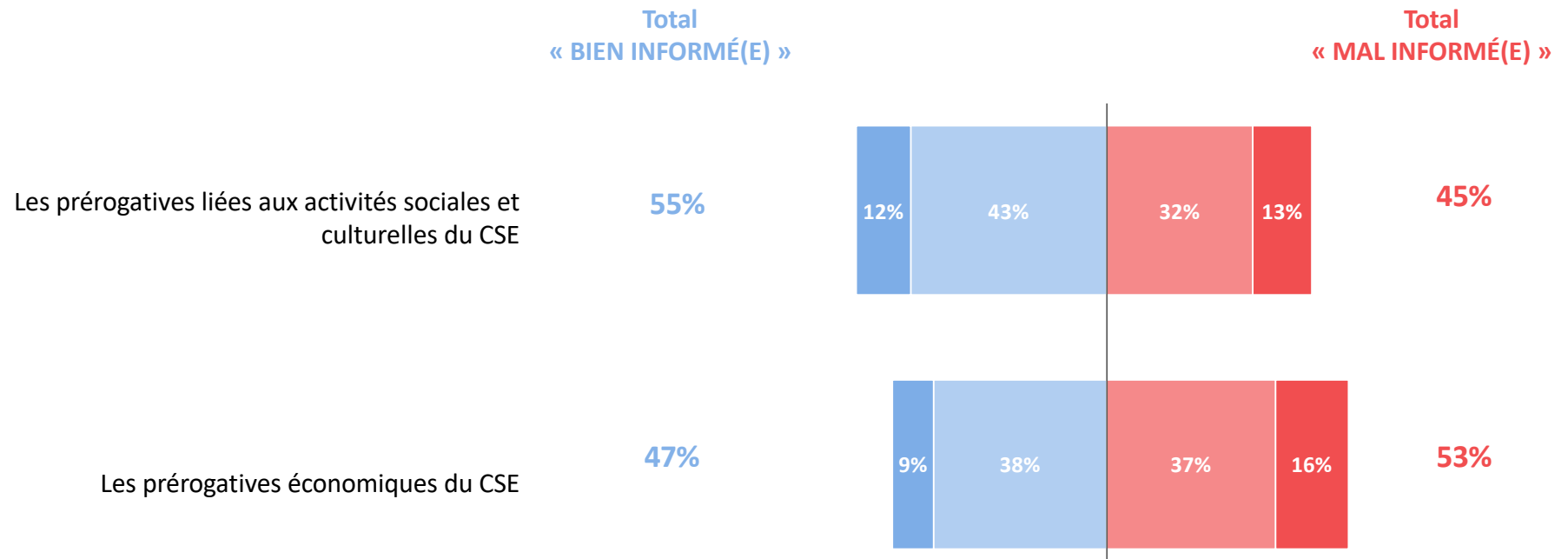
« Malheureusement l'image des gens syndiqués est fortement dégradée en France (...) Notre liste est passée au premier tour aux dernières élections mais quand je suis arrivé, il y avait un énorme sentiment de défiance envers les élus. » (Représentant du personnel, secteur industrie, 250 salariés)

« On nous dit 'vous êtes les Kadeos' et après on ne vous voit pas. Après y a la distance kilométrique avec les établissements... » (Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés)

Les salariés se sentent un peu plus informés sur les prérogatives sociales et culturelles de leur CSE que sur les aspects économiques

QUESTION : Avez-vous le sentiment d'être bien informé(e) ou mal informé(e) concernant... ?

SALARIÉS

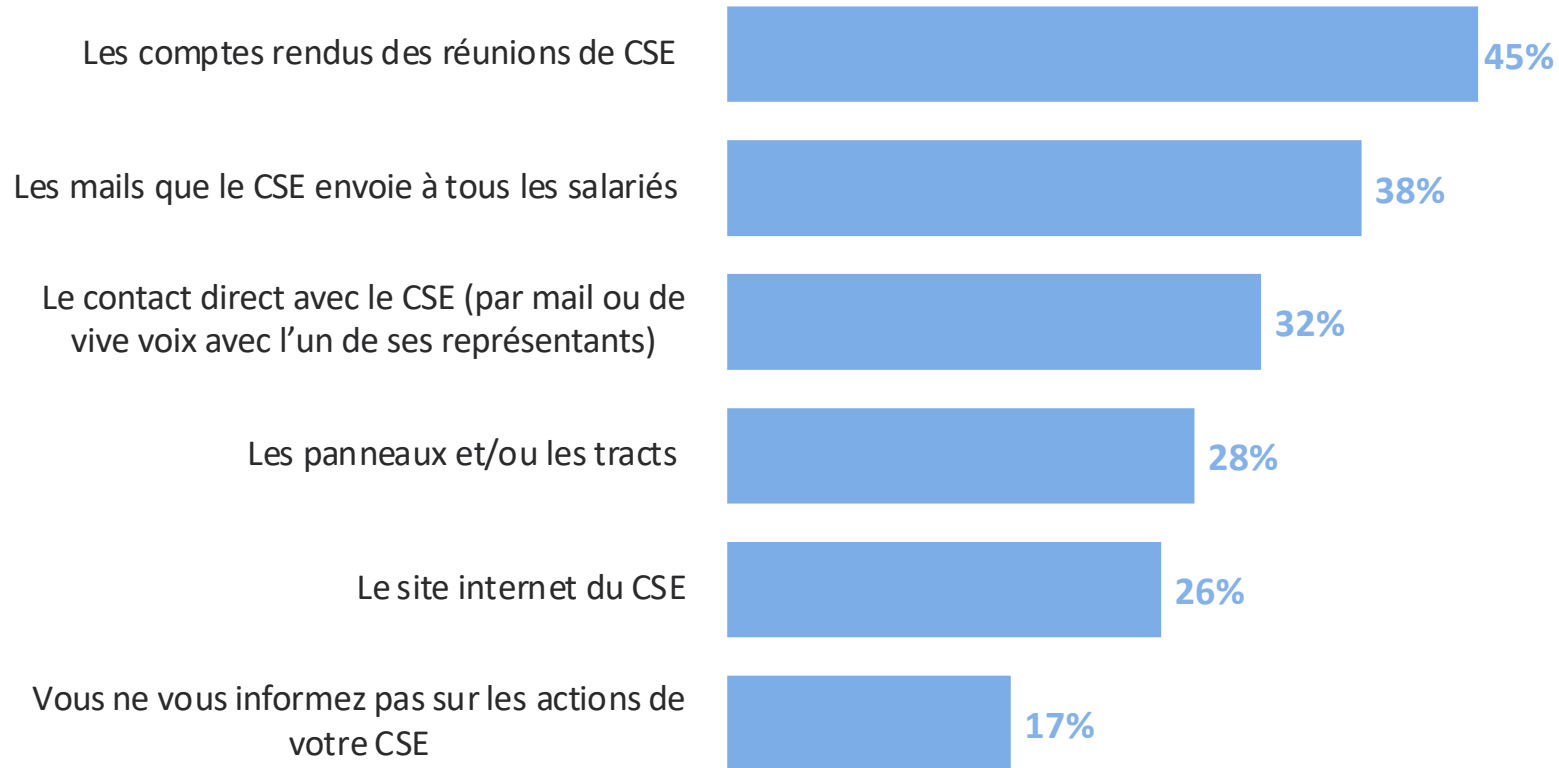


■ Très bien informé(e) ■ Assez bien informé(e) ■ Assez mal informé(e) ■ Très mal informé(e)

Parmi les sources d'informations pour se tenir au courant du CSE figurent en premier lieu les comptes rendus de réunions, puis les mails (1/2)

QUESTION : Parmi les sources d'informations suivantes, lesquelles utilisez-vous pour vous informer sur les actions de votre CSE... ?

SALARIÉS

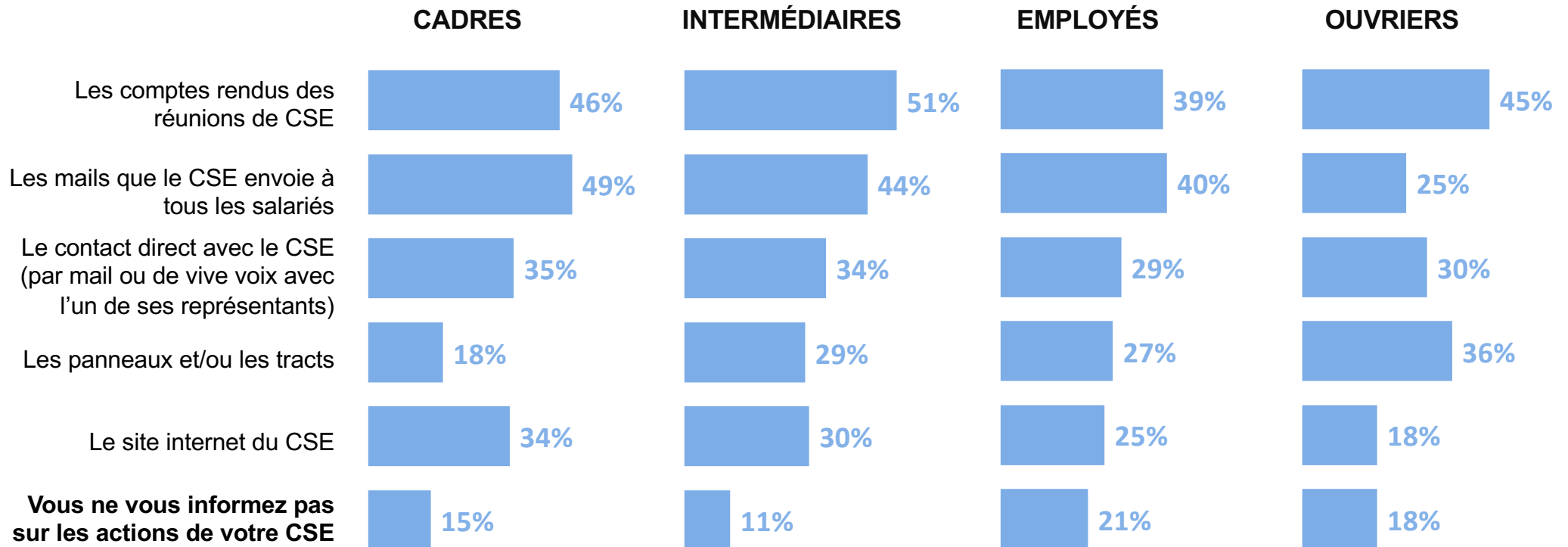


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les ouvriers utilisent moins les outils digitaux (mails et site internet) pour s'informer, là où les cadres recourent moins aux panneaux/tracts (2/2)

QUESTION : Parmi les sources d'informations suivantes, lesquelles utilisez-vous pour vous informer sur les actions de votre CSE... ?

SALARIÉS



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Le défi majeur de la communication pour les représentants du personnel

Une problématique de communication majeure pour les RP, avec :

- Manque de moyens, moindre présence sur le terrain.
- Moindre importance accordées aux « questions DP ».
- Des modes de communication « descendants » qui fonctionnent mal.



La détermination chez de nombreux RP de « réparer » la relation :

- Revenir sur le terrain, aller à la rencontre des salariés.
- Le recours aux réseaux sociaux d'entreprise depuis la crise sanitaire (Yammer)

« J'essaie de communiquer mais ça fait que descendre. On envoie des mails, on est sur Facebook, mais ils sont complètement déconnectés. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« On n'était pas du tout dans la communication, on essaie de s'améliorer. La semaine qui précède chaque CSE, on prend des délégations et on va sur le terrain. » (Représentant du personnel, secteur industrie, 250 salariés)

« Le nerf de la guerre en termes de communication c'est les moyens qu'on a, on savait plus comment leur expliquer ce qu'il se passait. On n'a pas le droit de faire du mailing en cci. On a créé un groupe sur le réseau social de l'entreprise avec tous les salariés dedans. » (Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

En mineur, l'émergence d'une préoccupation concernant des **canaux d'informations parallèles**

Côté salariés, la tentation du recours à des réseaux « alternatifs » :

- Des **réseaux d'albumis chez les jeunes diplômés pour partager** les « infos utiles » sur les entreprises en amont de la prise de poste, d'où un rôle moins important pour les RP dans l'accompagnement des nouveaux arrivants.
- **L'émergence de boucles Whatsapp** avec un principe de cooptation qui exclut les directions et les RP, avec une problématique de fake news, voire de « complotisme intra-entreprise ».

« Les jeunes qui arrivent se débrouillent entres eux pour avoir des infos, ils voient pas forcément l'intérêt des organisations professionnelles. On entend que les jeunes qui sortent des écoles et postulent, ils arrivent en sachant déjà leur statuts, les avantages sociaux, parce qu'ils ont des réseaux entre étudiants, ça va très vite. »
(Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

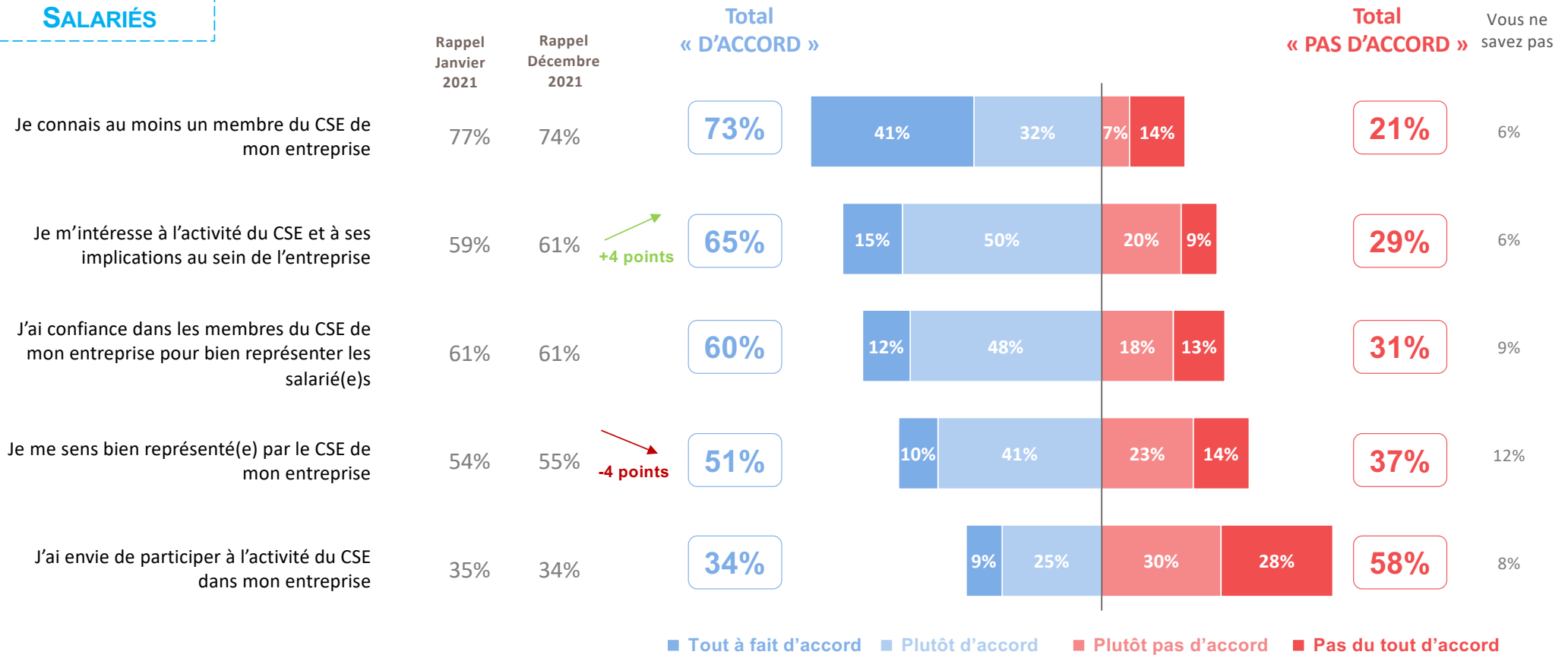
« Quand on échange avec des salariés, on se rend compte qu'ils se renseignent autrement, ils ont d'autres canaux Yammer, ça crée des tribunes parallèles et ça nous met en difficultés au yeux des salariés et des syndicats. A l'époque les syndicats détenaient le savoir des entreprises. Ça laisse place à des fake news »
(Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

Les salariés demeurent globalement positifs à l'égard du CSE. Ils s'y intéressent de plus en plus, mais se sentent en parallèle moins bien représentés (1/2)



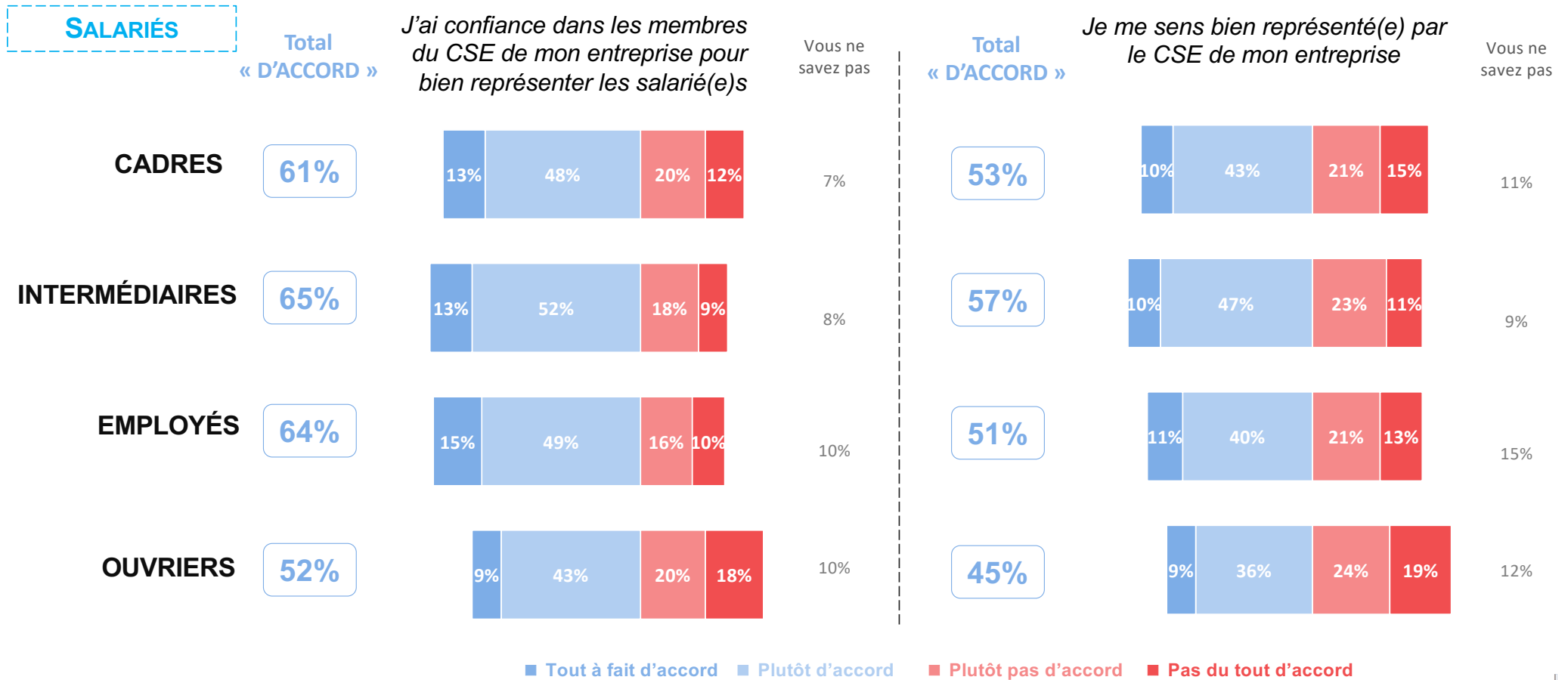
QUESTION : Voici une série d'affirmations concernant le CSE. Merci de nous indiquer si vous êtes d'accord ou non avec celles-ci :

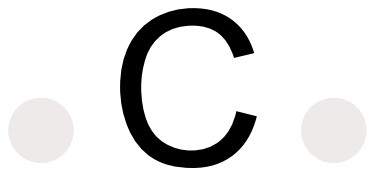
SALARIÉS



Les ouvriers ont le moins confiance et se sentent le moins bien représentés par le CSE de leur entreprise (2/2)

QUESTION : Voici une série d'affirmations concernant le CSE. Merci de nous indiquer si vous êtes d'accord ou non avec celles-ci :



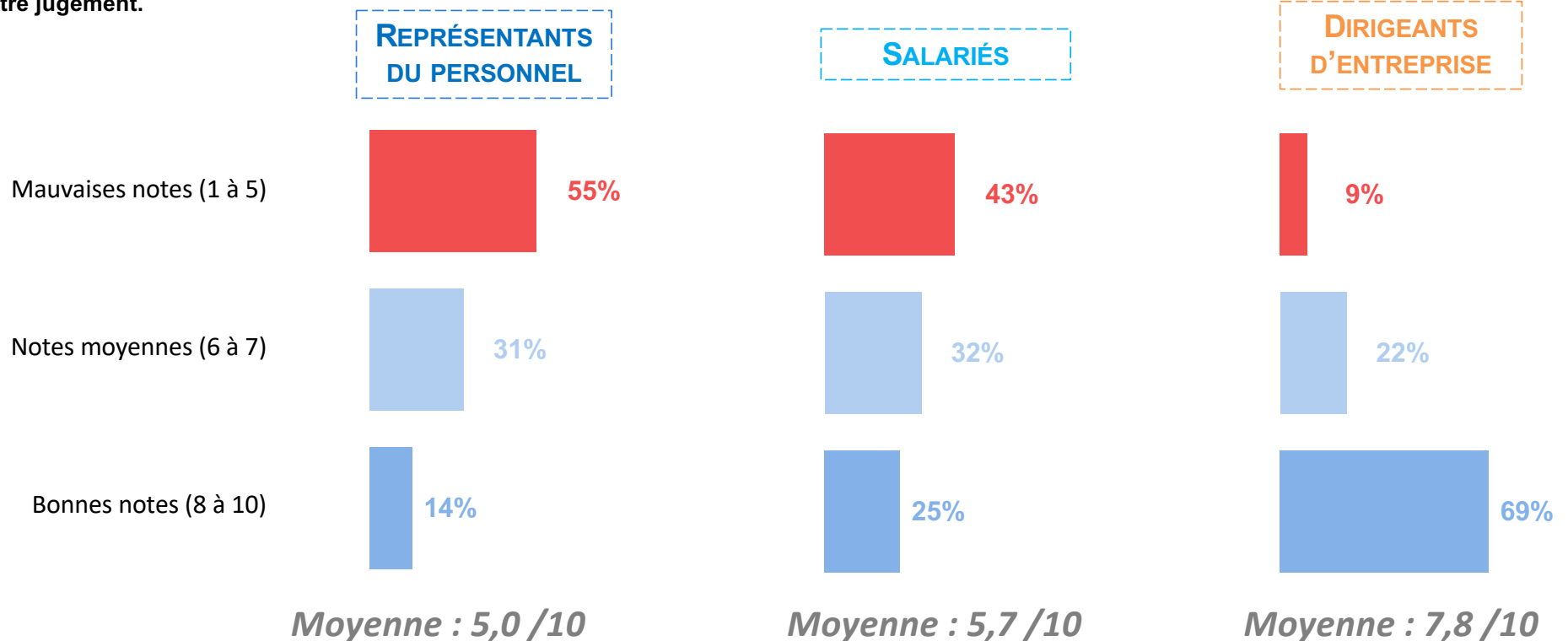


Etat des lieux du dialogue social en 2022



Les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise (note moyenne de 7,8/10), mais les salariés et les RP sont bien plus réservés (note respective de 5,7/10 et 5,0/10)

QUESTION : Sur une échelle de 1 à 10, de quelle manière évalueriez-vous la qualité du dialogue social au sein de votre entreprise ?
 1 signifie que le dialogue social est de très mauvaise qualité, 10 qu'il est de très bonne qualité, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.



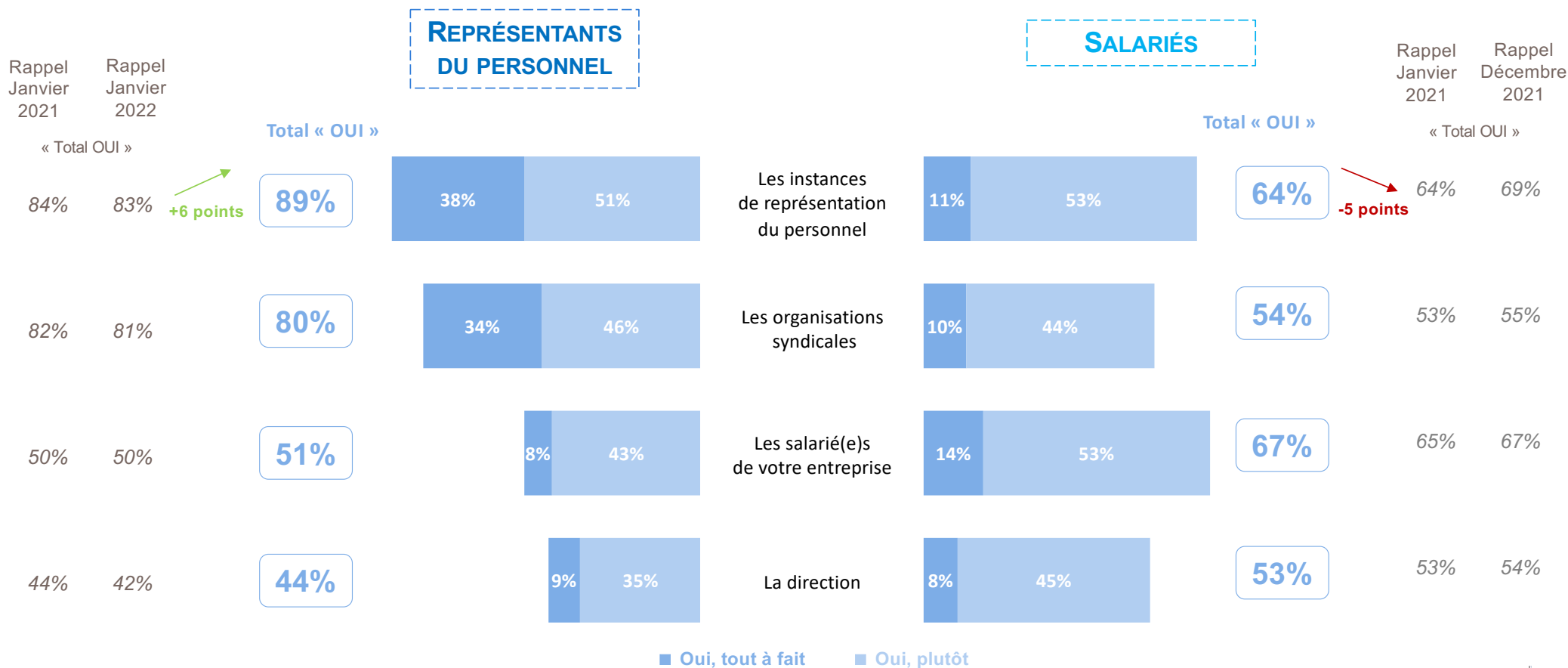
Rappel Janvier 2022 : 4,8
 Rappel Janvier 2021 : 5,0
 Rappel Novembre 2019 : 5,2
 Rappel Décembre 2018 : 5,1

Rappel Décembre 2021 : 5,9
 Rappel Janvier 2021 : 5,7

Les RP reconnaissent surtout leur rôle ainsi que celui des organisations syndicales dans la qualité du dialogue social, là où les salariés se considèrent aussi actifs que les RP dans ce domaine



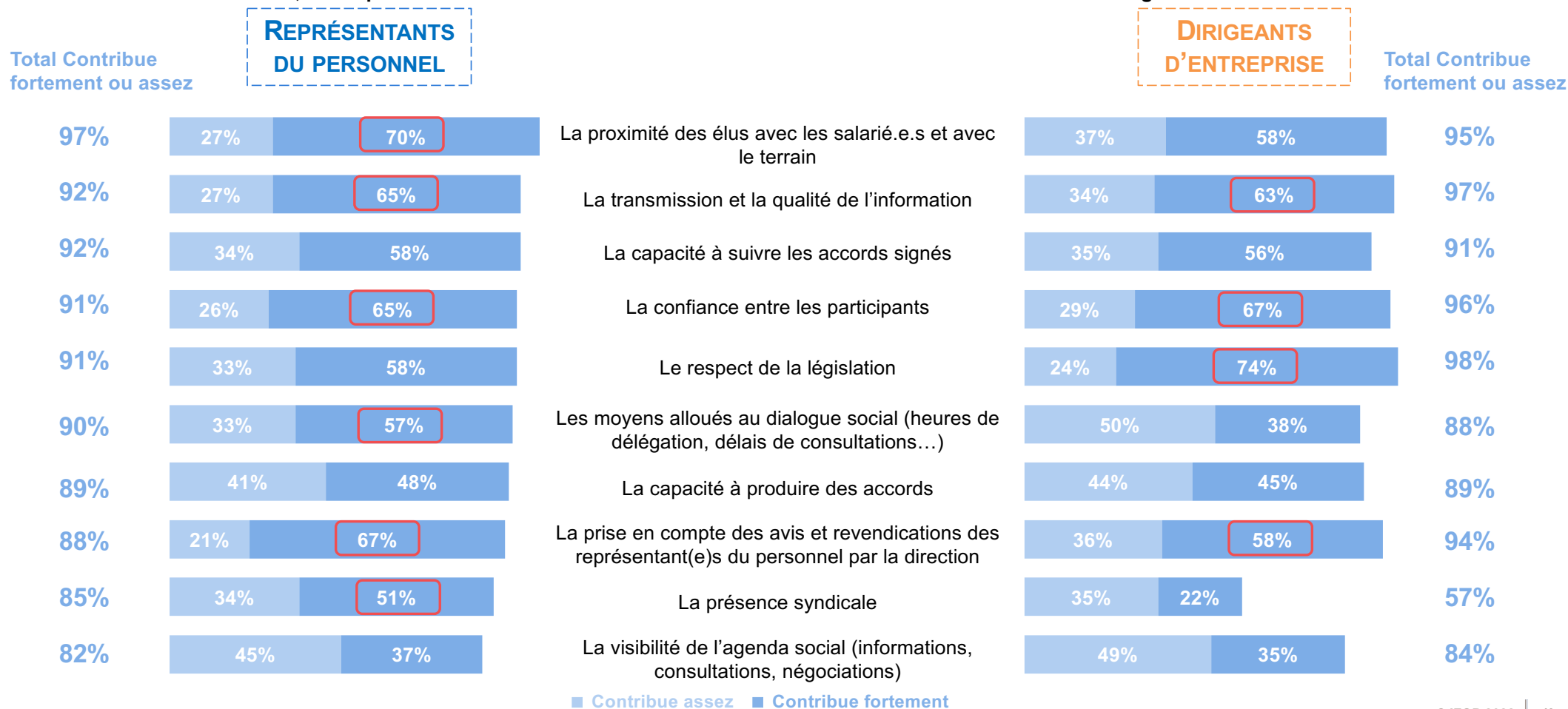
QUESTION : Pour chacun des acteurs suivants, estimez-vous qu'il contribue à la qualité du dialogue social au sein de votre entreprise ?



Les dirigeants accordent une place prépondérante au respect de la législation là où les RP valorisent davantage qu'eux la proximité avec le terrain, les moyens alloués et la présence syndicale



QUESTION : Pour vous, dans quelle mesure les éléments suivants contribuent-ils à la réalisation d'un bon dialogue social ?

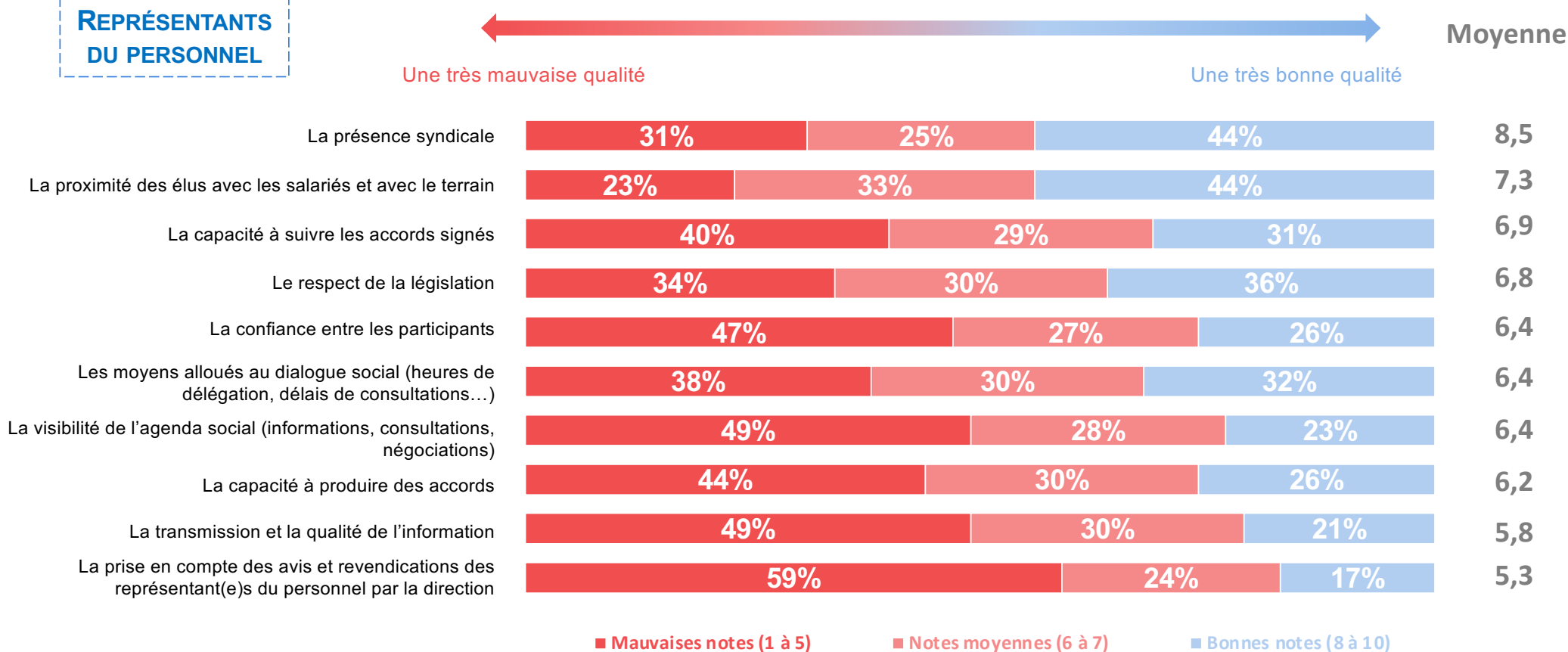


■ Contribue assez ■ Contribue fortement

Présence syndicale et proximité avec le terrain sont les dimensions les mieux évaluées par les RP dans leur entreprise...

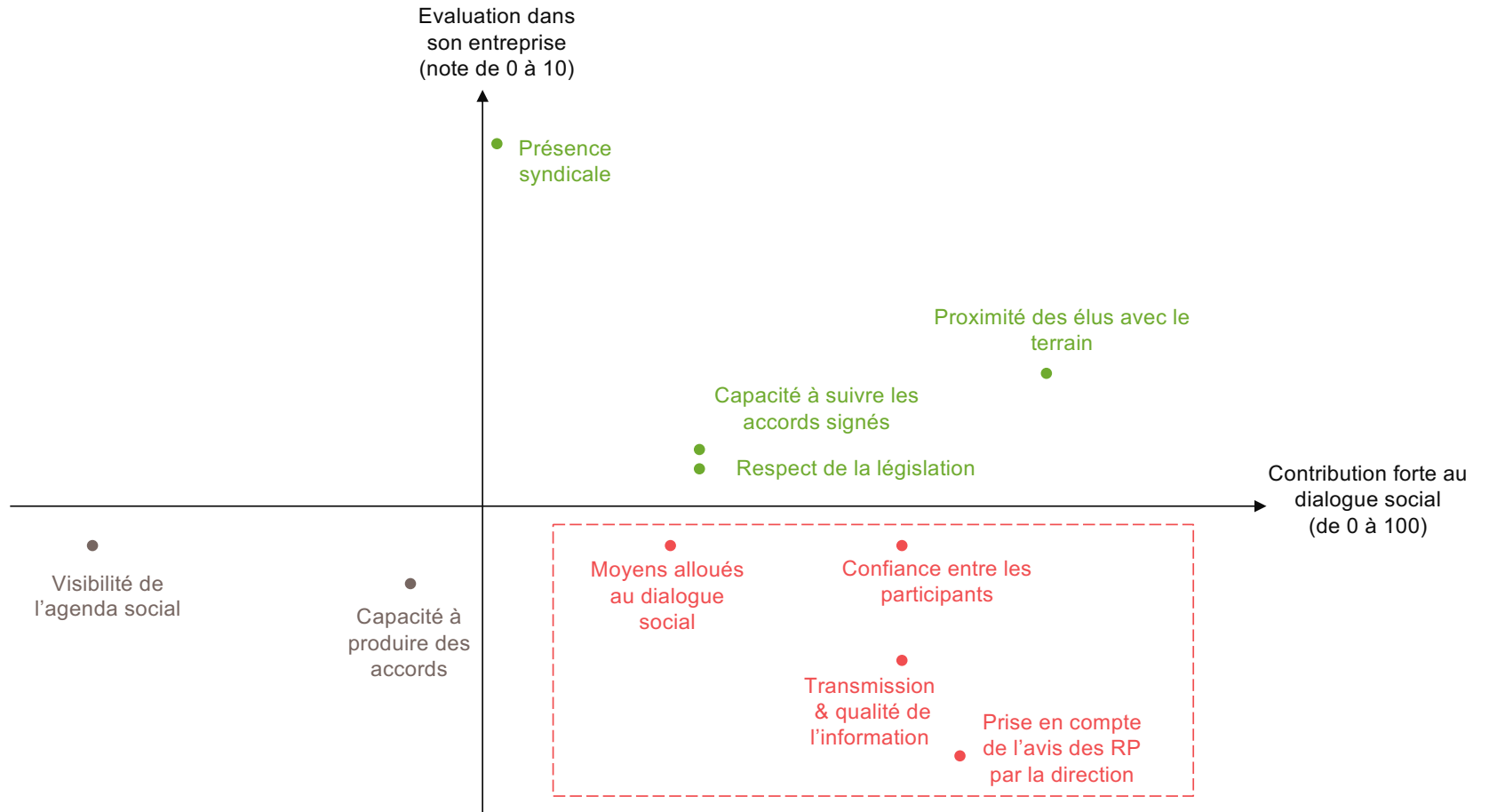
QUESTION : Et plus précisément, de quelle manière évalueriez-vous les éléments suivants du dialogue social de votre entreprise ?
 1 signifie que le dialogue social est de très mauvaise qualité, 10 qu'il est de très bonne qualité, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



... mais les moyens alloués, la confiance entre participants, la transmission de l'information et la prise en compte de leurs avis par la direction sont à la traîne, alors même qu'ils sont jugés essentiels

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**



C.1

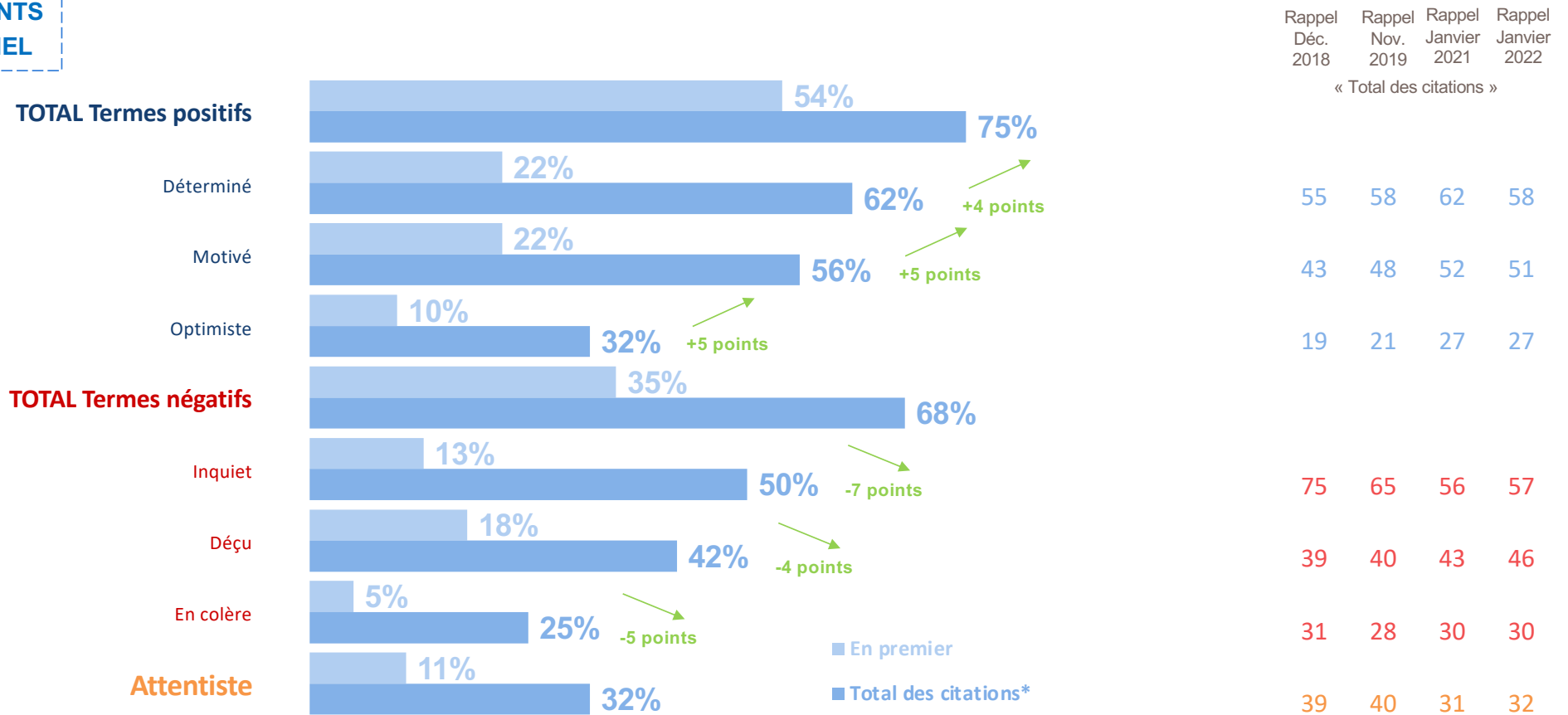
Etat d'esprit vis-à-vis du CSE



L'état d'esprit des représentants du personnel vis-à-vis du CSE s'améliore par rapport à la précédente édition

QUESTION : Pour vous personnellement, parmi les adjectifs suivants, quels sont ceux qui décrivent le mieux votre état d'esprit vis-à-vis du CSE dans votre entreprise ? En premier ? En second ? Et en troisième ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



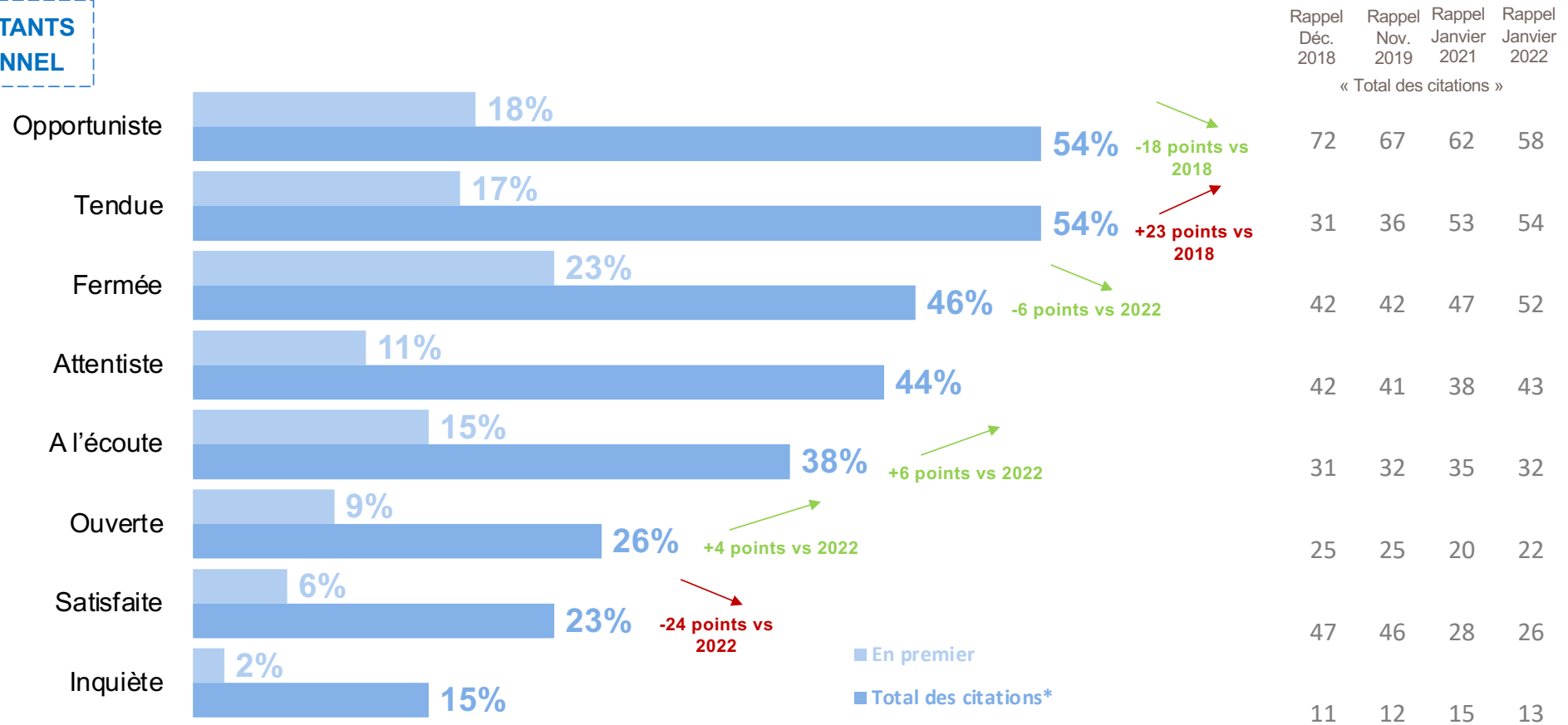
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

En miroir, les RP ont également le sentiment d'une amélioration de l'état d'esprit de la direction vis-à-vis du CSE



QUESTION : Et d'après ce que vous en percevez ou anticipez, quel est l'état d'esprit de la direction de votre entreprise vis-à-vis du CSE ? En premier ? En second ? Et en troisième ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

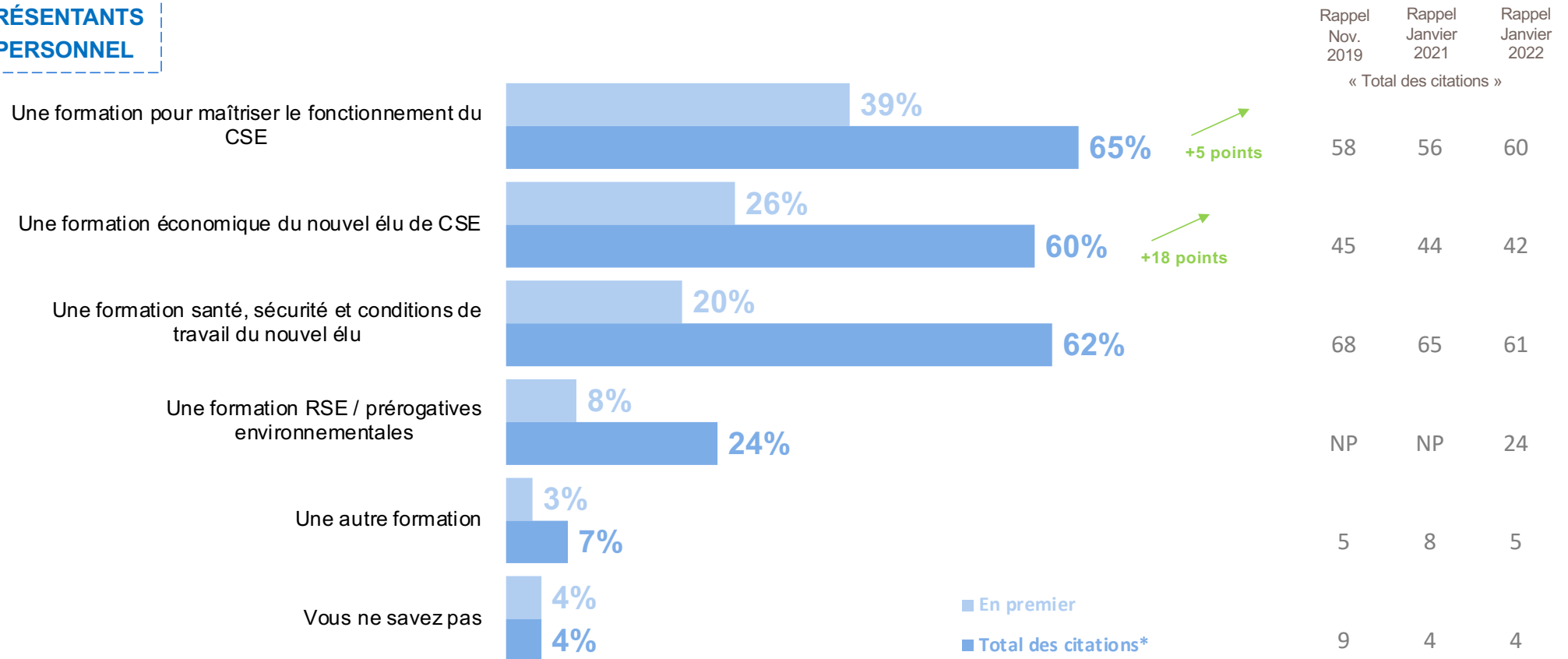


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

Les RP montrent également un intérêt accru pour les formations concernant le fonctionnement du CSE et les formations économiques

QUESTION : Parmi les formations suivantes, lesquelles vous paraissent les plus intéressantes pour appréhender votre rôle de représentant du personnel ? En premier ? Et ensuite ?(1)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

(1) Avant janvier 2021, l'intitulé de la question était : « Parmi les formations suivantes, lesquelles vous paraissent les plus intéressantes pour appréhender votre nouveau/futur rôle de représentant du personnel ? En premier ? Et ensuite ? »

Concernant les inconvénients du CSE, on observe un recul sur les ordres du jour trop chargés et sur la mauvaise prise en compte des enjeux de santé au travail



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

QUESTION : Quels sont pour vous les principaux inconvénients du CSE ? En premier ? Et ensuite ?

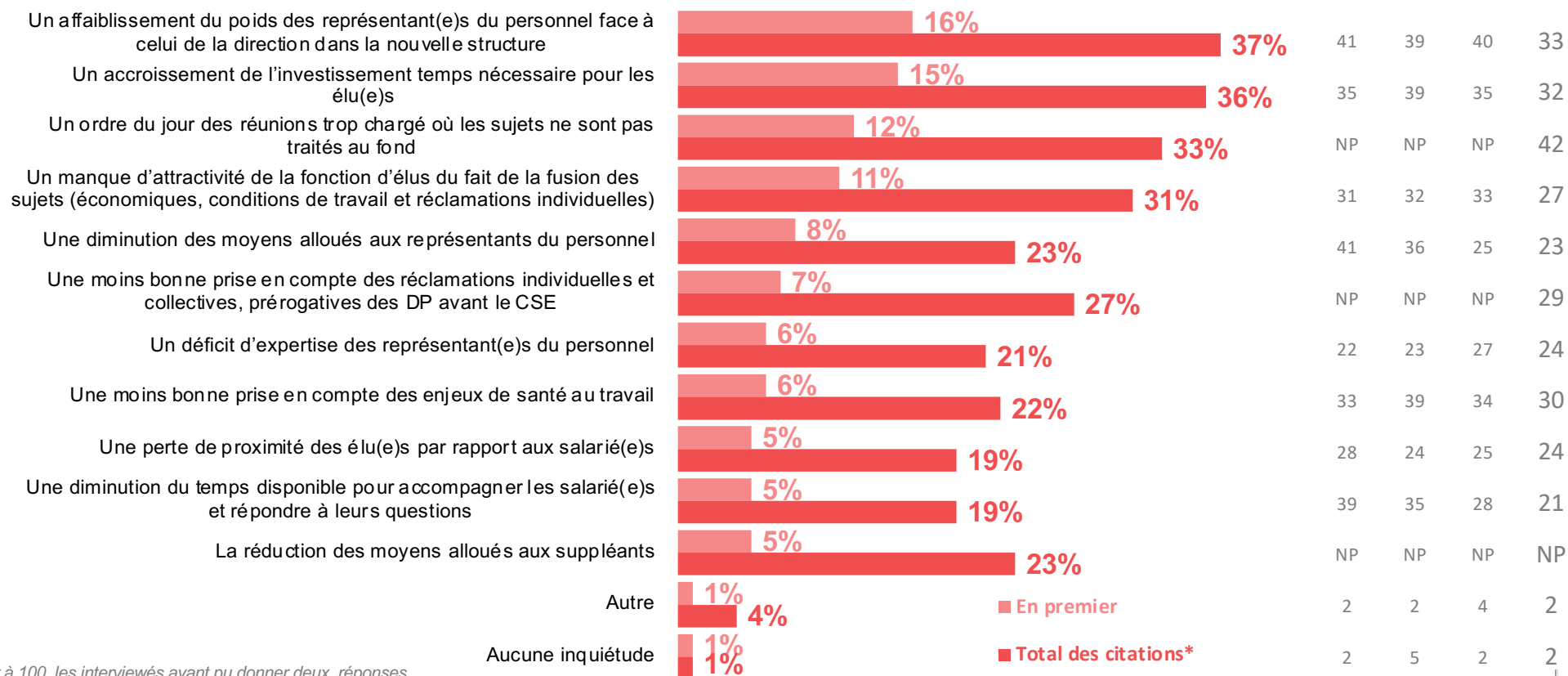
Rappel
Déc. 2018

Rappel
Nov. 2019

Rappel
Janvier 2021

Rappel
Janvier 2022

« Total des citations »



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

L'impression pour les représentants du personnel de « **faire plus avec moins** »

Sur l'organisation en CSE, toujours le même constat « l'impression de faire plus avoir moins » :

- **Une charge de travail plus lourde** avec la fusion des trois instances, impression qu'il faut être « expert de tout ».
- **Mais des moyens moins importants que par le passé** (heures de délégation, etc.).

« Ils nous ont enlevé des moyens, 30h pour 36 sites c'est compliqué. Si on regarde le changement de mutuelle, il faut se mettre dans le dossier à fond, on n'a pas d'heures de prévu en plus. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« Il y a le protocole d'accord électoral qui fixe les règles, on ne simplifie rien, on rajoute, c'est bien l'égalité mais ça demande beaucoup de travail. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« Ça a perdu à mon avis, déjà on mélange le CE avec le DP, là l'employeur a repris la main. Les 2/3 de CSE font pas les PV c'est la direction qui les fait, ils ont repris du pouvoir. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

Malgré les différentes critiques, certains RP peuvent trouver des avantages au passage en CSE

Quelques progrès ont été permis avec le passage en CSE :

- Une **meilleure maîtrise des sujets** et une **vision plus globale** des différents enjeux de l'entreprise avec des discussions et des informations circonscrites à une unique instance.
- La **mutualisation et l'annualisation des heures** qui permettent désormais aux élus de s'organiser collectivement et d'impliquer les suppléants qui n'étaient pas toujours intégrés aux discussions (avec un poste parfois trop secondaire pour créer des vocations)

(NB : sauf quand la mutualisation est soumise à un délai de prévenance de 8 jours !)

*« Très honnêtement, c'est quand même mieux en CSE. Ayant fait partie des différentes entités, j'ai vécu la non-communication entre les entités, on était bien plus fort quand on mettait en commun nos informations »
(Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés)*

*« Maintenant c'est cool on peut partager nos heures, ça permet de mettre le pied à l'étrier des suppléants, de leur laisser des heures (...) C'était une demande de notre syndicat, on ne pensait pas que ça fasse autant de positif. »
(Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)*

« Ils ont soumis la mutualisation à un délai de prévenance de 8 jours mais ça bloque parce que si j'ai un problème pour aller à la réu, ce n'est pas souple. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

C.2

Evolutions structurelles des instances représentatives



En parallèle, une progression marquée du nombre de RP ayant effectué les formations santé/sécurité et économique

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

QUESTION : Avez-vous déjà effectué les formations suivantes ?

75%

+7 points

Rappel Janvier 2022 : 68%
Rappel Janvier 2021 : 60%

ont déjà effectué
la formation santé, sécurité
et conditions de travail

74%

+11 points

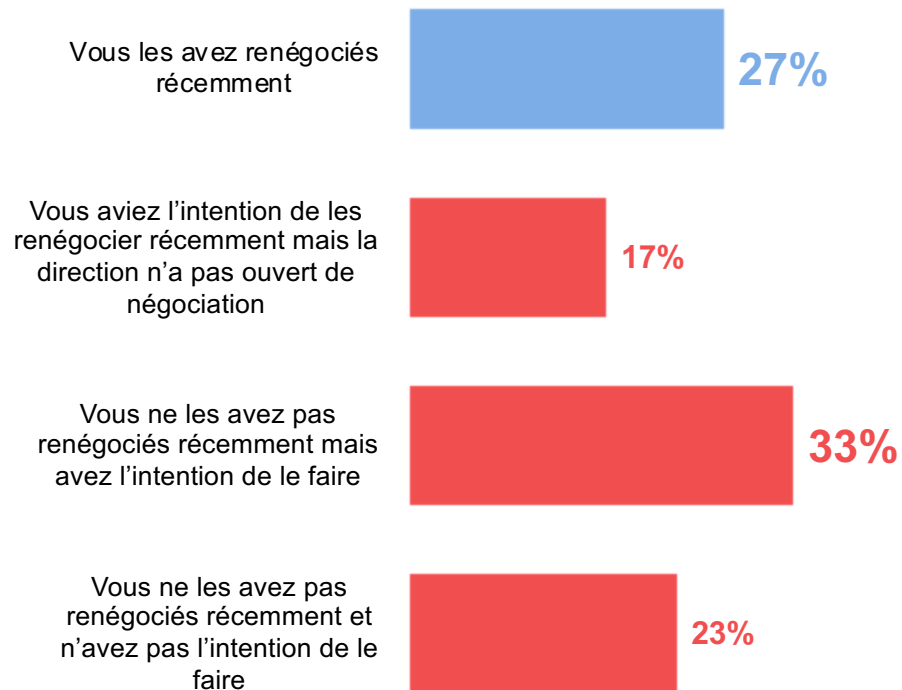
Rappel Janvier 2022 : 63%
Rappel Janvier 2021 : 57%

ont déjà effectué
la formation
économique

Un RP sur quatre a récemment renégocié les moyens alloués au CSE

QUESTION : Concernant les moyens alloués au CSE, parmi les situations suivantes, laquelle correspond le mieux à votre entreprise ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

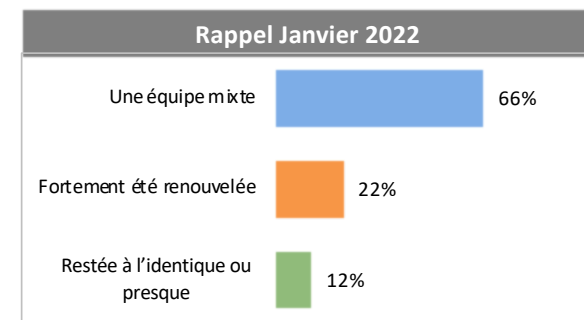
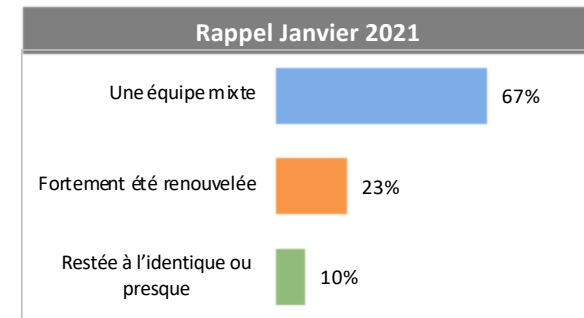
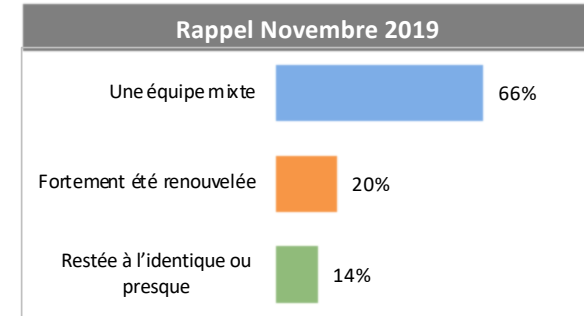
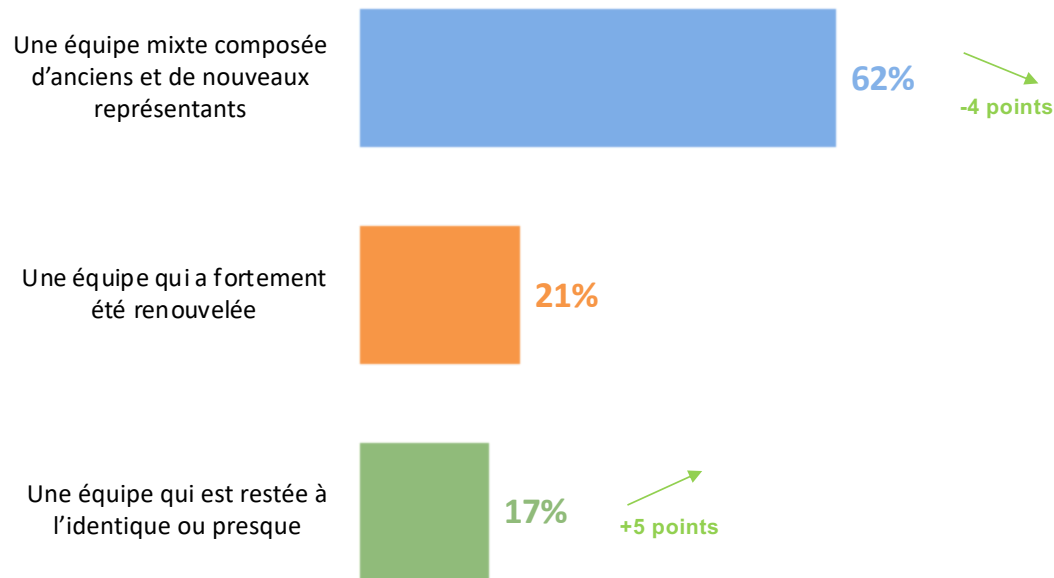


73%
N'ont pas renégocié les
moyens récemment

Les équipes sont un peu moins mixtes que précédemment

QUESTION : Au sein du CSE, l'équipe de représentants du personnel est-elle plutôt ?(1)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



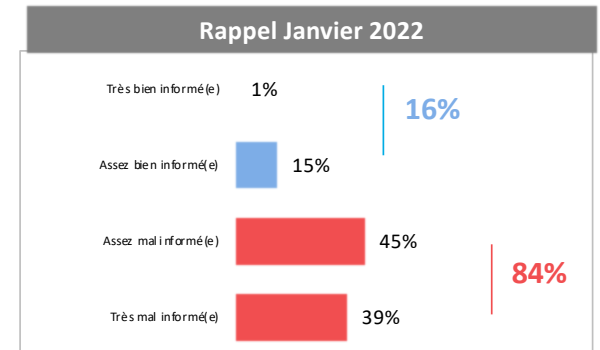
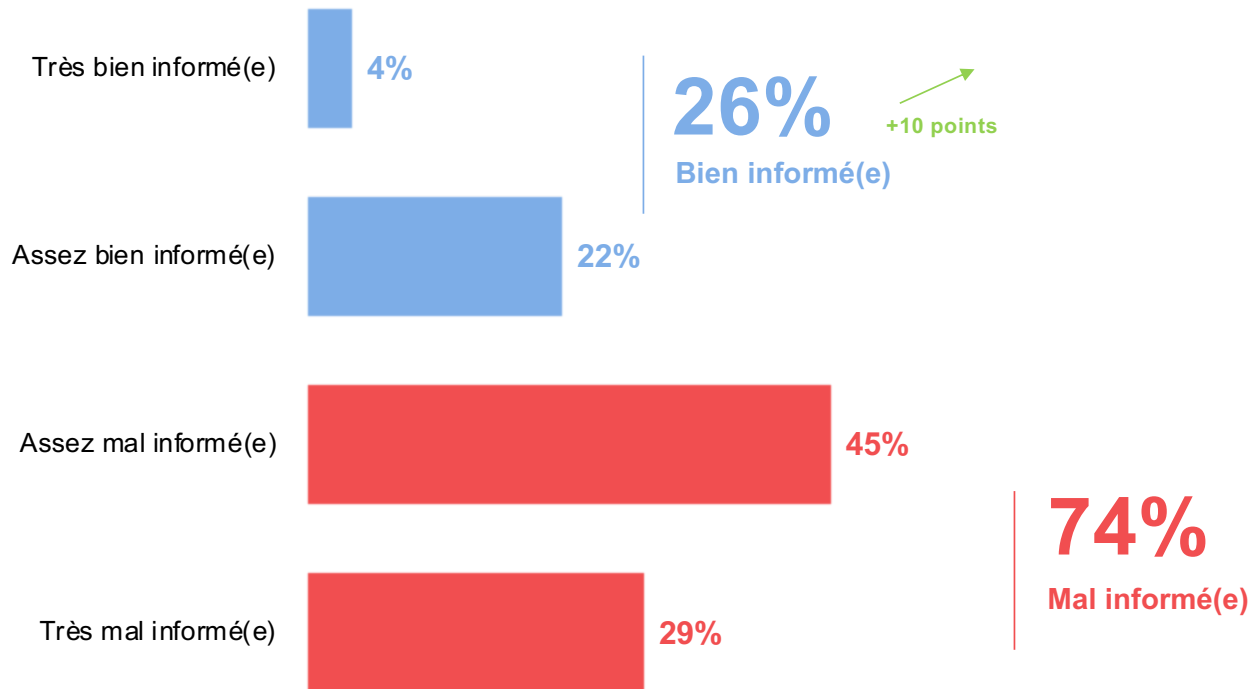
(1) En novembre 2019, l'intitulé de la question était : « Au sein de la nouvelle instance unique, l'équipe de représentants du personnel est-elle plutôt ? »

Un sentiment d'information sur la prérogative environnementale toujours minoritaire (1 RP sur 4 seulement se sent bien informé), mais en progression de 10 points



**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

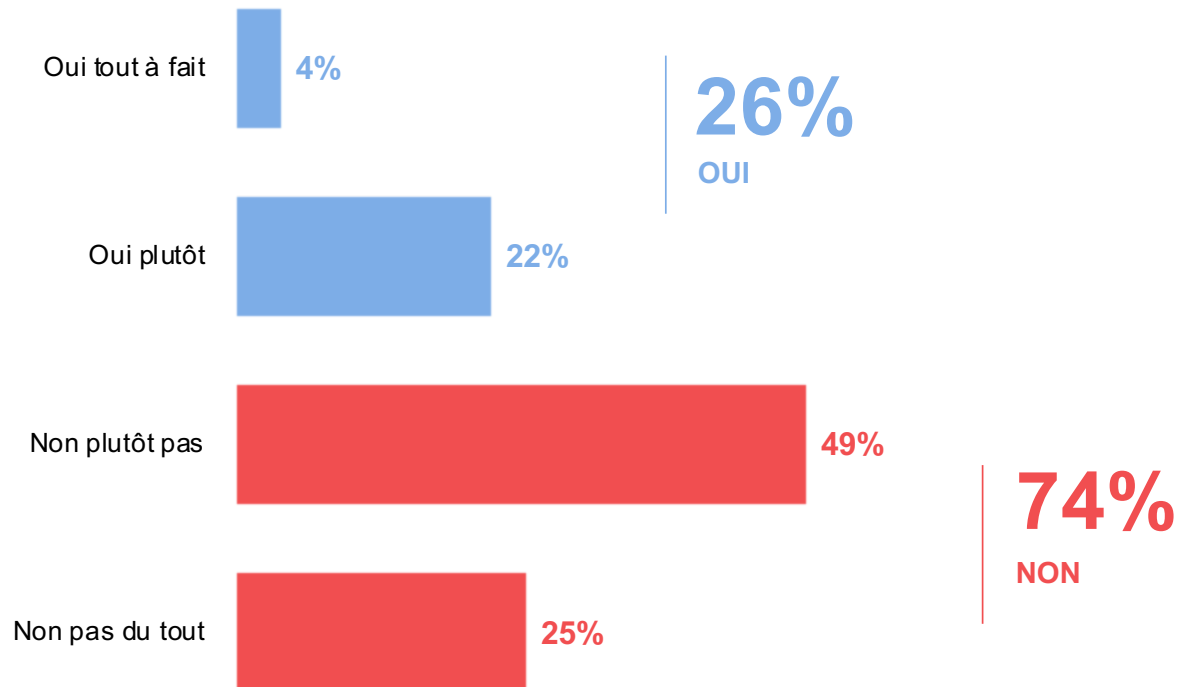
QUESTION : Depuis juillet 2021, les CSE ont une prérogative nouvelle, celle de prendre position sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Vous sentez-vous bien ou mal informé(e) concernant cette nouvelle prérogative ?



Dans 1 cas sur 4, les RP considèrent que le CSE s'est emparé de cette nouvelle prérogative environnementale

QUESTION : Et diriez-vous que le CSE de votre entreprise s'est saisi de cette nouvelle prérogative ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

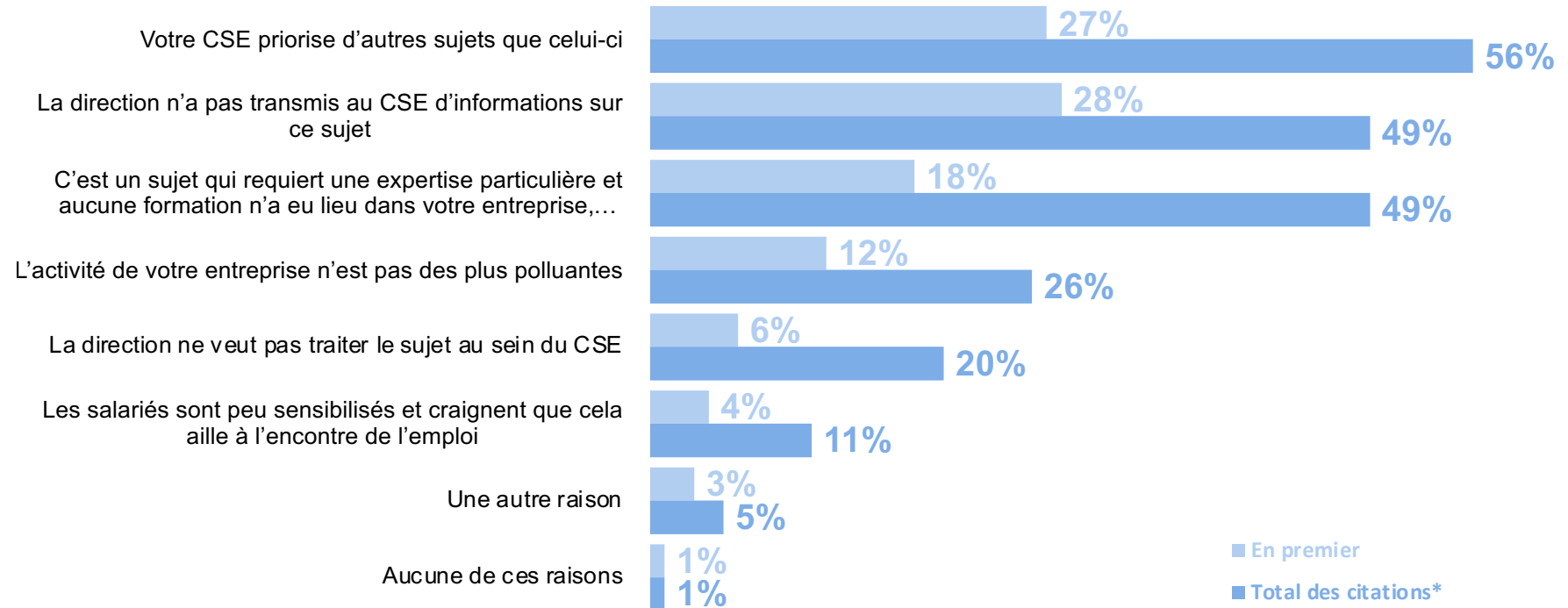


Les freins perçus à investir cette nouvelle thématique : d'autres priorités, un manque d'information et d'expertise

QUESTION : Parmi les raisons suivantes, lesquelles justifient le plus selon vous le fait que le CSE de votre entreprise ne se soit pas saisi de cette nouvelle prérogative ? En premier ? Et ensuite ?

Base : A ceux qui considèrent que leur CSE ne s'est pas saisi de cette nouvelle prérogative, soit 74% de l'échantillon

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

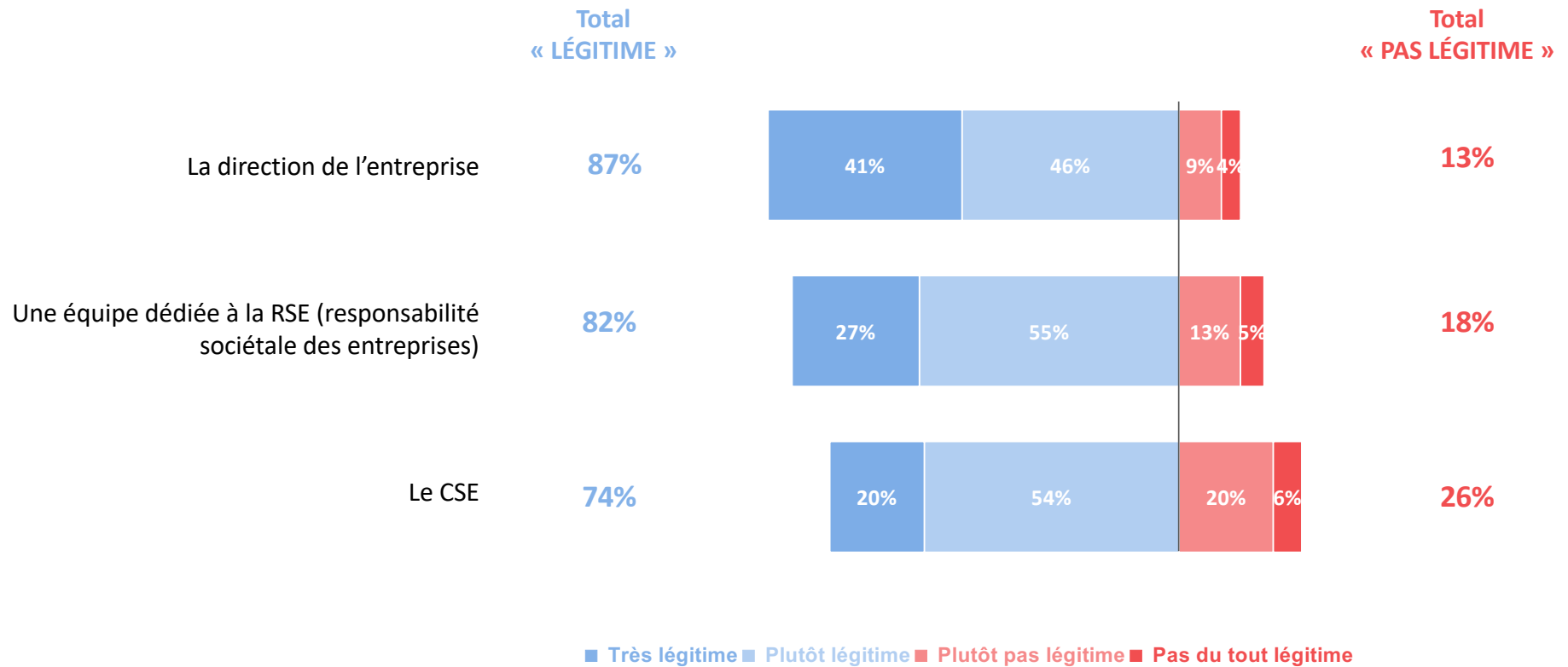


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Pour les salariés, CSE, équipe RSE ou direction sont tous légitimes à gérer les enjeux environnementaux. La direction reste perçue comme l'instance la plus légitime

SALARIÉS

QUESTION : Selon vous, les instances suivantes sont-elles légitimes ou pas légitimes à gérer la question des enjeux environnementaux et du climat au sein des entreprises ?



Une nouvelle prérogative environnementale redoutée par les CSE



Des prérogatives qui représentent une opportunité pour le dialogue social :

- Pour **challenger la direction** sur des nouveaux sujets et de rééquilibrer les rapports de force du dialogue social.
- Un enjeu actuel qui pourrait **inciter des nouveaux profils plus sensibles à ces questions à rejoindre le CSE** : notamment les plus jeunes.

« L'environnement, ça peut amener des vocations syndicales différentes, attirer des nouveaux venus, des jeunes sur ces questions, ça aidera à casser l'image du syndicalisme. »
(Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

« Les boîtes ont des notations RSE, il faut qu'on utilise ces leviers là, dans l'aspect environnement mais aussi notre boîte, il faut qu'on se forme sur ces questions. »
(Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

Mais également des inquiétudes concernant :

- **La charge de travail** que vont représenter les discussions sur les plans RSE au vu de moyens invariables.
- La **nouvelle expertise à acquérir** avec peu de formation sur le sujet

« Ils sont en train de mettre en place la RSE, c'est devenu obligatoire, ils se mettent à jour sur les normes environnementales et le bilan carbone. mais on va nous remettre sur le dos une charte RSE assez grosse à gérer alors qu'on a déjà du mal à faire notre travail d'élu avec les moyens dont on dispose. » (Représentant du personnel, secteur industrie, 250 salariés)

C.3

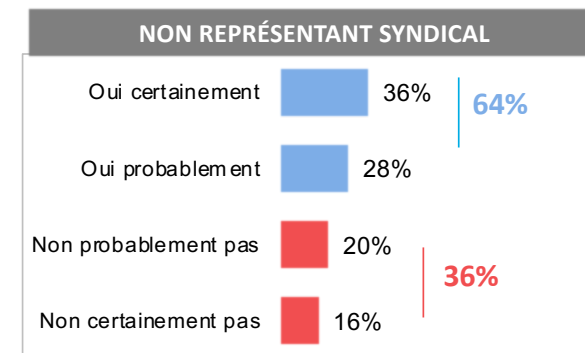
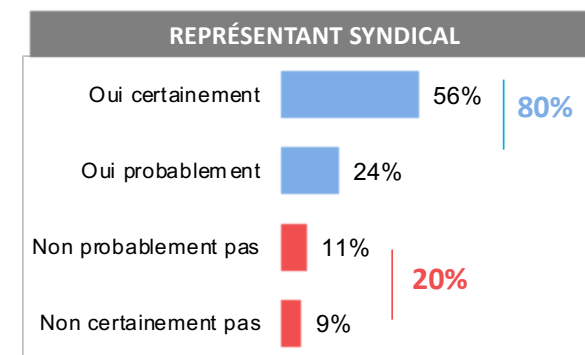
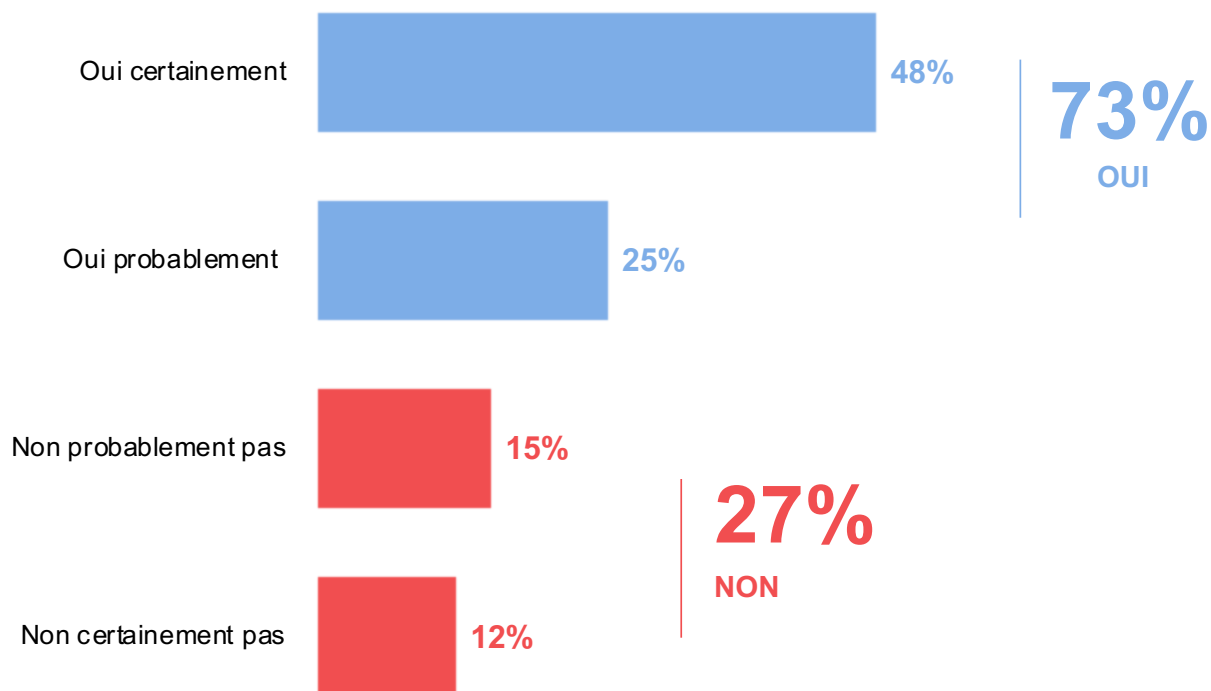
Projection dans l'avenir de sa fonction de RP



3 RP sur 4 ont l'intention de se représenter aux prochaines élections des représentants du personnel dans leur entreprise

QUESTION : Avez-vous l'intention de vous présenter à nouveau aux prochaines élections des représentant(e)s du personnel dans votre entreprise ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

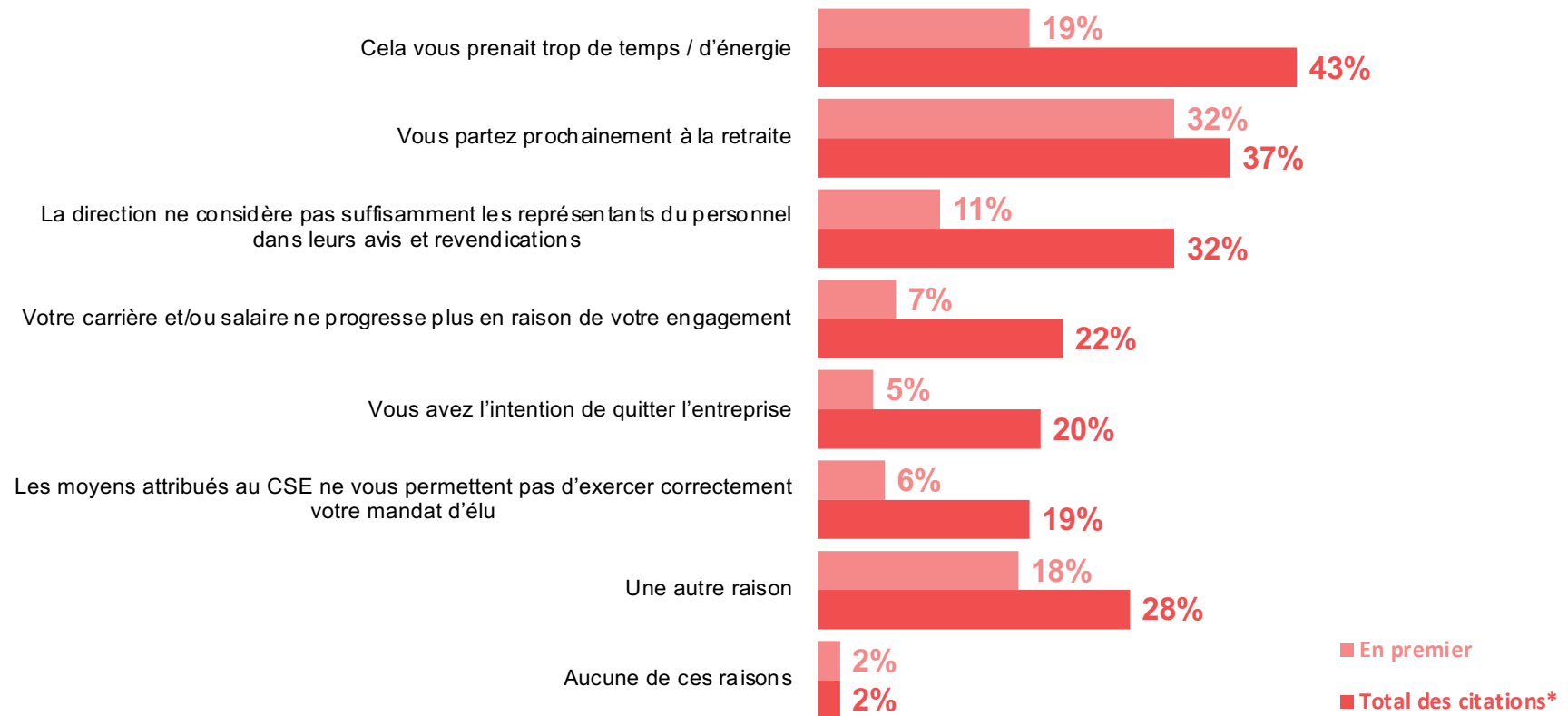


Ceux qui ne le souhaitent pas évoquent un investissement trop chronophage, le manque de considération de la direction ou encore un départ à la retraite

QUESTION : Vous ne pensez pas vous représenter aux prochaines élections, pour quelles raisons ? En premier ? Et ensuite ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Base : A ceux qui n'ont pas l'intention de se représenter, soit 27% de l'échantillon

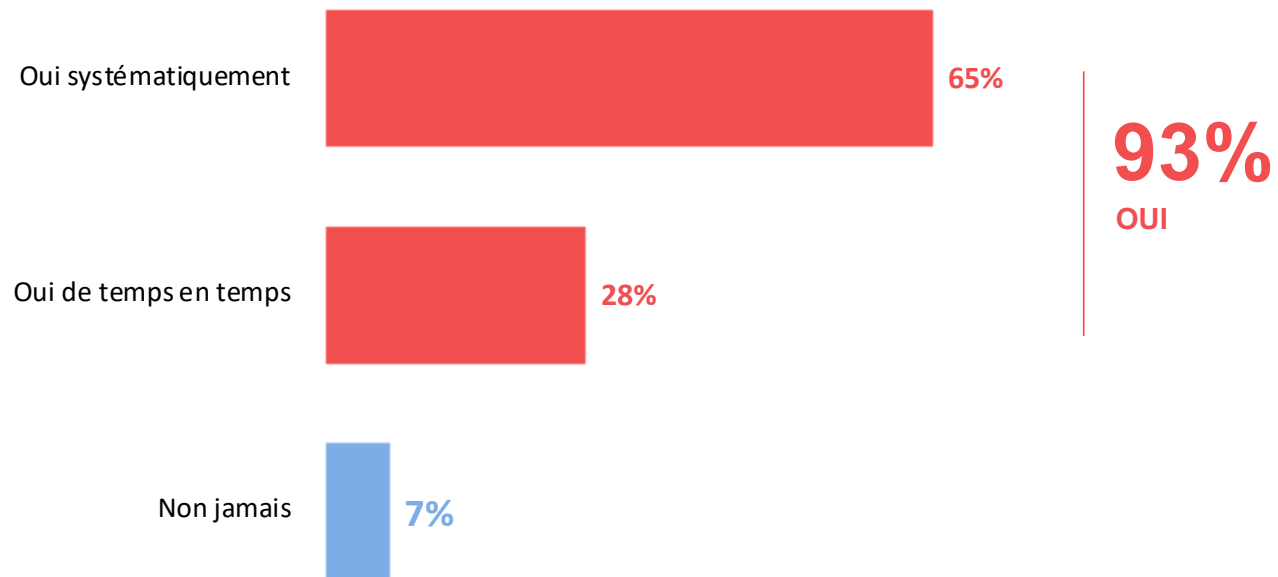


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

La quasi-totalité des CSE rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux élus

QUESTION : Diriez-vous que votre CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux élus ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



A long terme, l'angoisse d'une crise des vocations au sein du CSE



Des difficultés pour les RP pour préparer la relève :

- Avec la **limitation à 3 mandats** depuis le passage en CSE
- Des difficultés à **former les futurs RP**,
- Des salariés **moins disposés à s'engager**, avec :
 - o Des **responsabilités** perçues comme trop lourdes.
 - o Un **moindre attachement à l'entreprise et au collectif de travail**.
- L'image mitigée des RP et syndicats.

« Les 3 mandats maximum ça risque de tuer le syndicalisme. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« On a de moins en moins de candidats et de gens qui veulent s'engager. Quand ils regardent les prérogatives, c'est plus les mêmes compétences. » (Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

Des RP et des syndicats d'abord envisagés sous l'angle du « service »

En revanche, un recours aux syndicats en cas de problème, mais **des sollicitations qui restent « intéressées » et de court terme**

« Certains demandent à se syndiquer pour une situation particulière quand ils ont une demande mais après ils viennent plus. On ne les voit pas aux manifs. C'est difficile de communiquer nous, sur notre fonction. Ça peut être un chantier sur le mandat. »
(Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés)

Et le risque d'un **déséquilibre des rapports de forces** dans le dialogue social

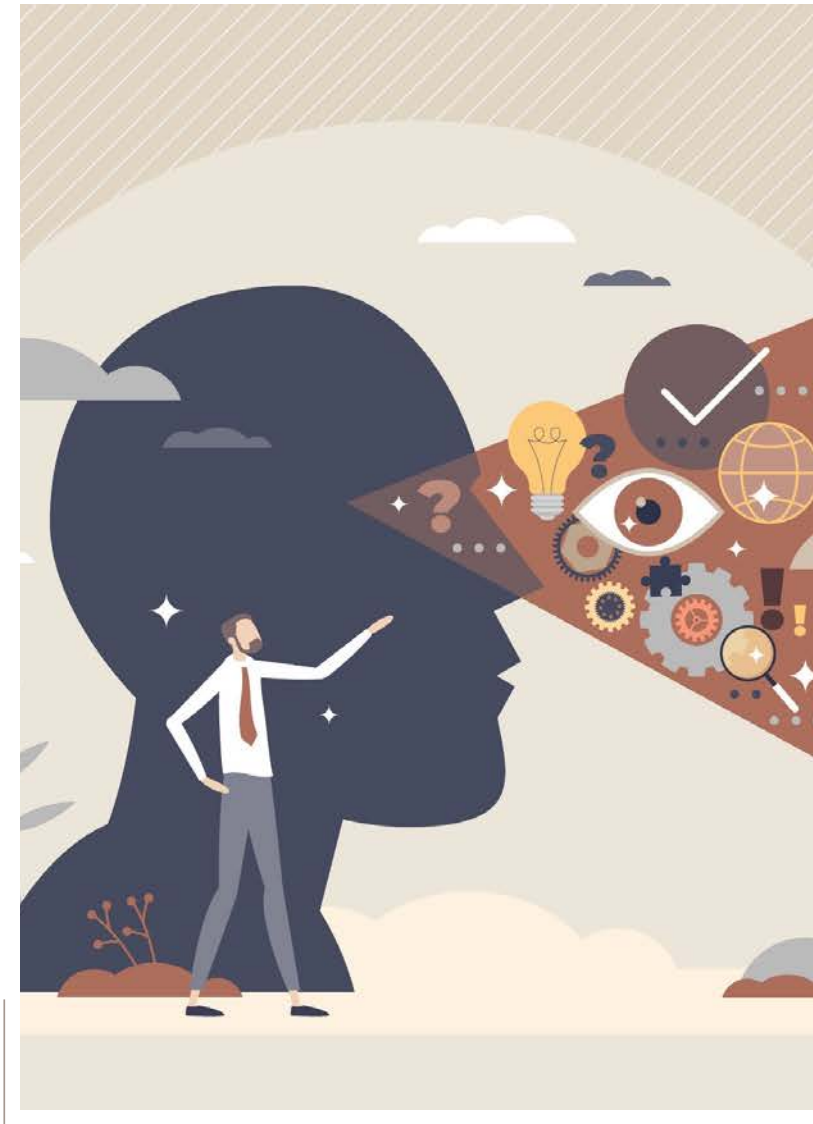
Les RP craignent de voir la balance du dialogue social **pencher en faveur des directions**, laissant peu de place à la défense organisée des intérêts des salariés

« Il y a un peu de renouvellement et si on fait pas cette passation avec des nouveaux représentants, ça va être une cata dans 4 ans, le rapport de force dans les réunions ne sera pas équilibré face à des directeurs qui ont l'habitude des textes. » (Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés)

« Il faut des années pour être correctement formés et professionnels. Pour être syndicaliste il faut des années de terrain. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

D

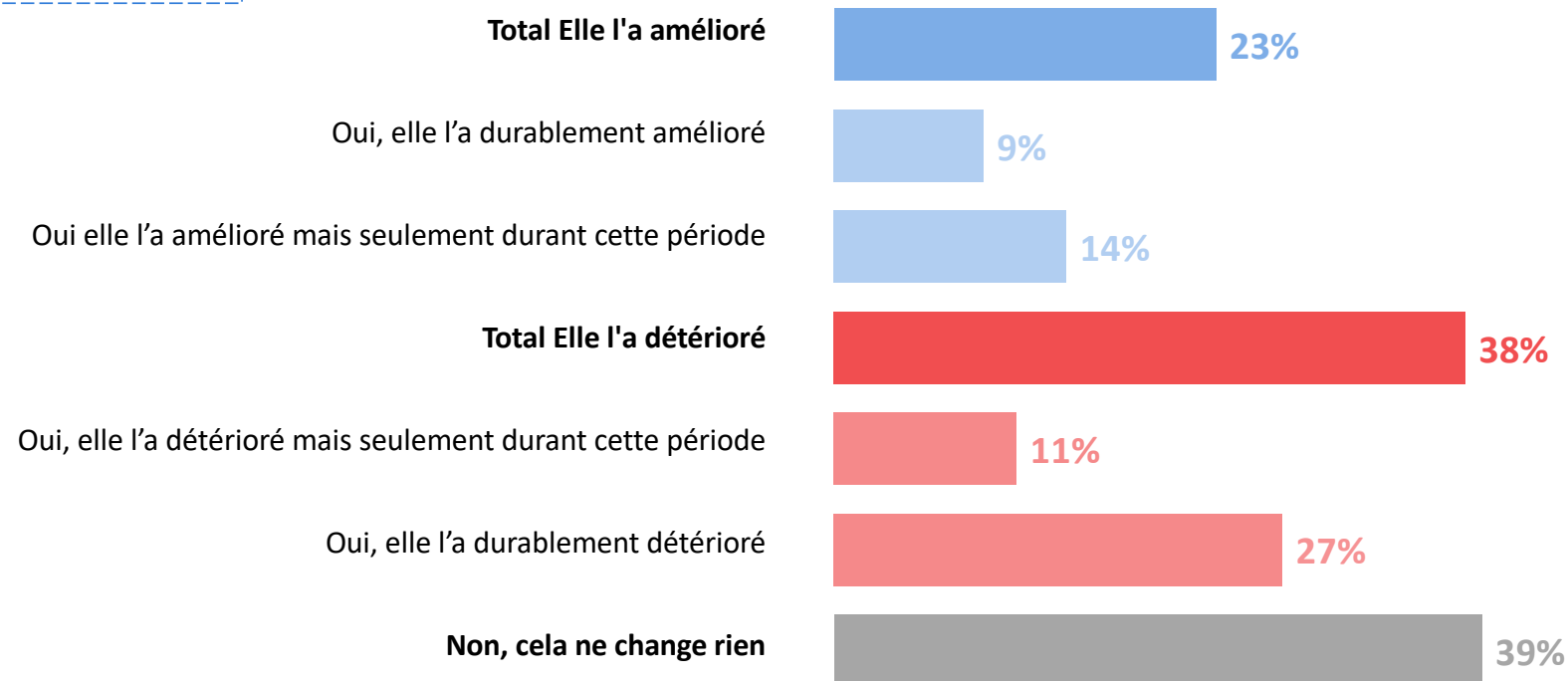
Effets de la crise sanitaire



6 RP sur 10 estiment que la crise sanitaire a eu un impact sur le dialogue social et 1 sur 4 y voit une détérioration durable

QUESTION : Diriez-vous que la crise sanitaire du covid-19 a modifié le dialogue social au sein de votre entreprise ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



61%

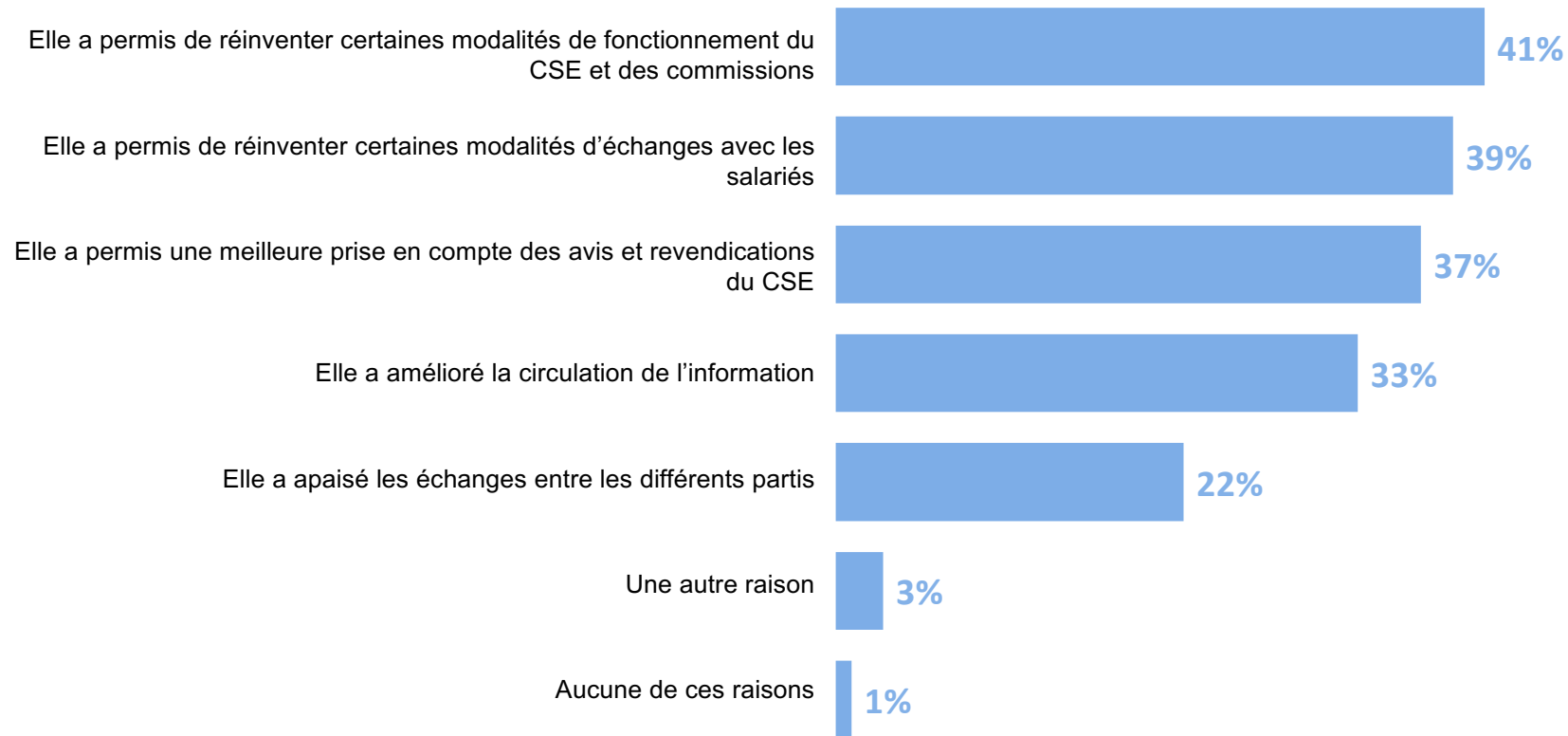
ESTIMENT QUE LA
CRISE SANITAIRE
A EU UN IMPACT

Pour ceux qui ont perçu plutôt une amélioration, elle s'est avant tout traduite par de nouvelles modalités d'échanges et de fonctionnement, résultant en une meilleure prise en compte des avis du CSE

QUESTION : En quoi la crise du covid-19 a-t-elle amélioré durablement le dialogue social au sein de votre entreprise ?

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

Base : A ceux qui estiment que la crise sanitaire a amélioré durablement le dialogue social dans leur entreprise, soit 9% de l'échantillon



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

La **parenthèse** du COVID semble **définitivement refermée** dans le dialogue social

L'observation d'un **aplatissement hiérarchique conjoncturel** qui n'a pas trouvé une place pérenne dans le dialogue social

« Il y a eu un enterrement de la hache de guerre, on était main dans la main avec la direction, on était en ligne directe si y avait un problème avec un salarié mais une fois que le covid s'est terminé, ils ont repris leurs mauvaises habitudes. » (Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés)

Les persistances négatives du COVID

Des mauvaises habitudes chez les directions ?

- **Dans le dialogue social**, la tentation du recours au distanciel pour les réunions à enjeux.
- **Dans l'organisation du travail** : le projet de conserver parfois les mêmes modes de production que pendant la crise sanitaire.

« Je trouve que ça a mis de la distance, ça a créé de mauvaises habitudes de la part des directions, ils se disent 'ils nous emmerdaient moins pendant le covid, on va faire des réunions en distanciel, pourquoi se retrouver en physique'. C'est piégeux parce que quand on n'est pas en face à face, on ne voit pas les mêmes réactions. »
(Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés)

« Le covid, ça nous a créé d'autres pratiques de travail. Ça nous a permis d'être plus créatifs, inventifs, de créer un autre mode de fonctionnement pour aider les familles. Ça ne nous a pas desservis mais il a fallu stopper l'élan du directeur qui voulait nous faire continuer ce dispositif. »
(Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés)

Quelques éléments de persistance positifs malgré tout

Néanmoins, le recours plus systématique au distanciel reste apprécié :

- Avec des réunions « **qui n'auraient pas eu lieu** » sans les outils du distanciel.
- En permettant de **gagner du temps de déplacement** en particulier pour les réunions des grands groupes

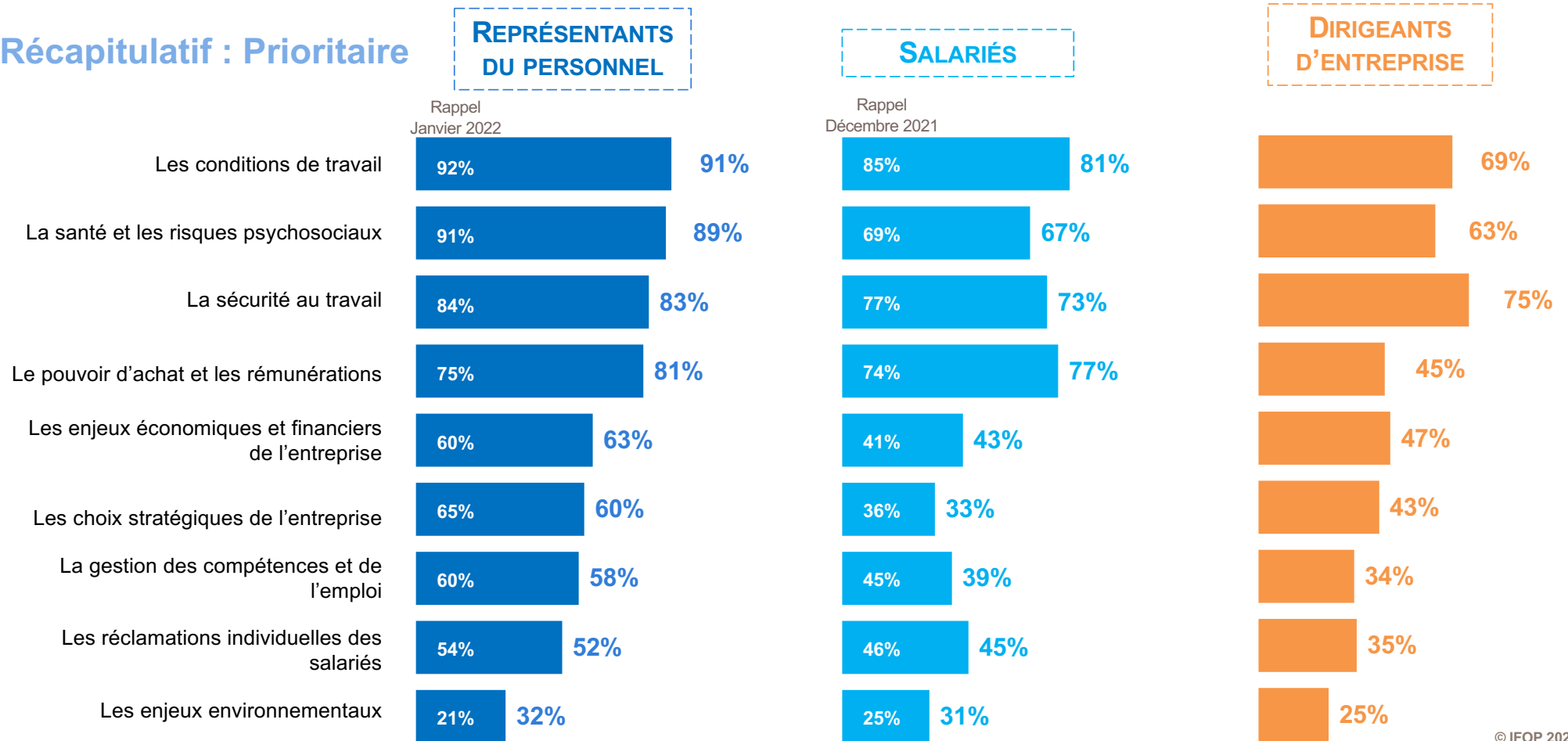
« Chez nous, ils ont mis en place un projet « propulse » axé sur l'homme, les formations en e-learning, il y a des salles avec ordinateur. Ce sont des choses qui sont sorties du confinement par exemple. On a beaucoup de réunions à distance qu'on n'aurait pas en présentiel si elles n'étaient pas à distance. Faut que ça permette de discuter sur des choses dont on n'avait pas l'habitude de parler avant, pas que ça enlève du contact. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« Demain on a une commission logement, ça ne me demande pas de me déplacer. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

Les RP sont plus exigeants que les dirigeants quant au caractère prioritaire de l'ensemble des sujets évoqués. On note notamment un écart marqué sur le pouvoir d'achat et les rémunérations (1/2)

QUESTION : Enfin, les sujets suivants sont-ils pour vous prioritaires, importants mais pas prioritaires ou secondaires à traiter par le CSE et/ou les organisations syndicales ?

Récapitulatif : Prioritaire



Les différences de perception sont moins visibles sur le total « Prioritaire ou important » ; les enjeux environnementaux restent en bas du classement mais sont de plus en plus prégnants (2/2)



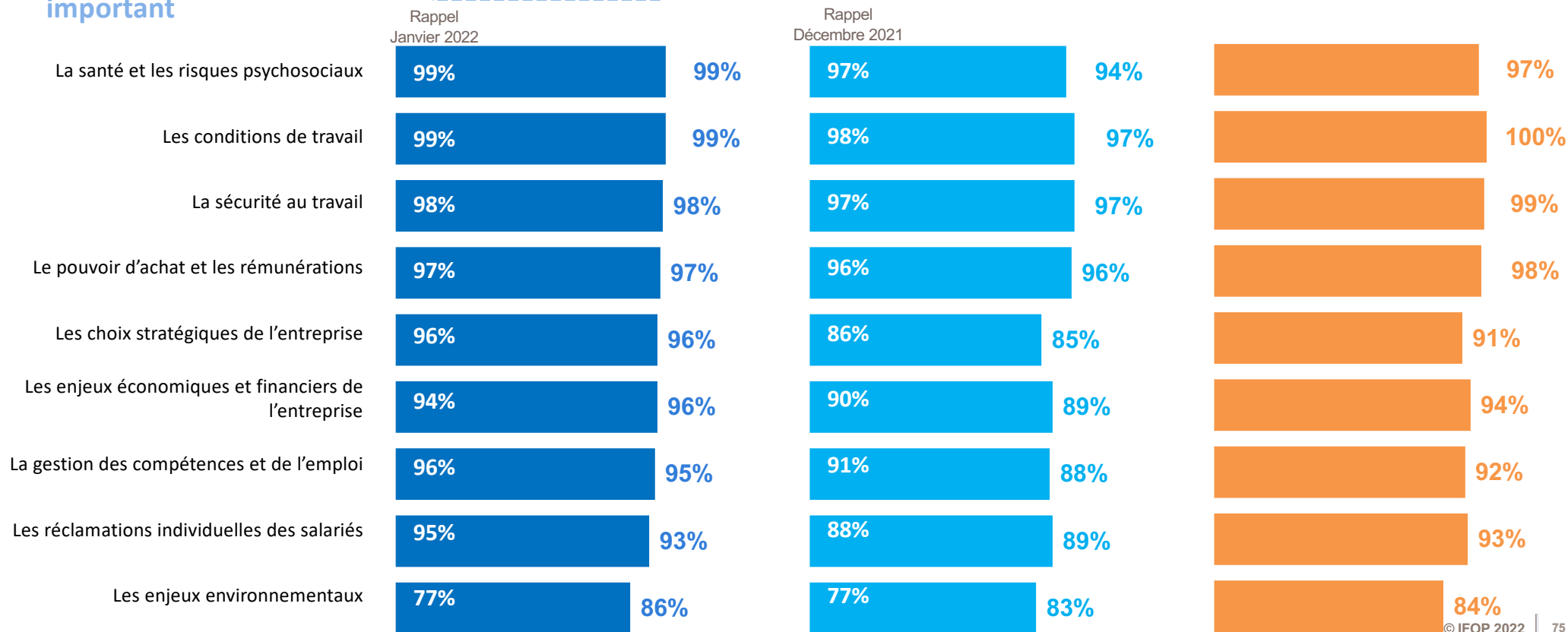
QUESTION : Enfin, les sujets suivants sont-ils pour vous prioritaires, importants mais pas prioritaires ou secondaires à traiter par le CSE et/ou les organisations syndicales ?

ST Prioritaire ou important

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

SALARIÉS

DIRIGEANTS D'ENTREPRISE



E

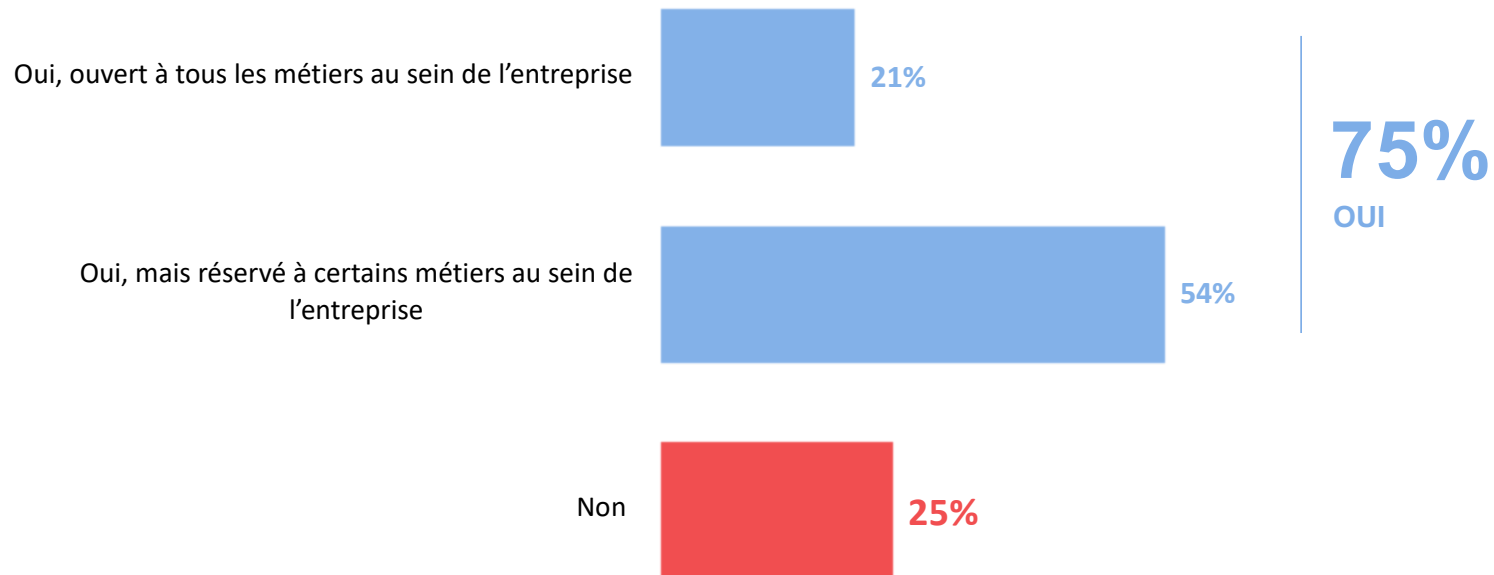
Perceptions sur le télétravail



Un accord de télétravail a été mis en place dans 3 cas sur 4

QUESTION : Votre entreprise a-t-elle mis en place un accord de télétravail ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

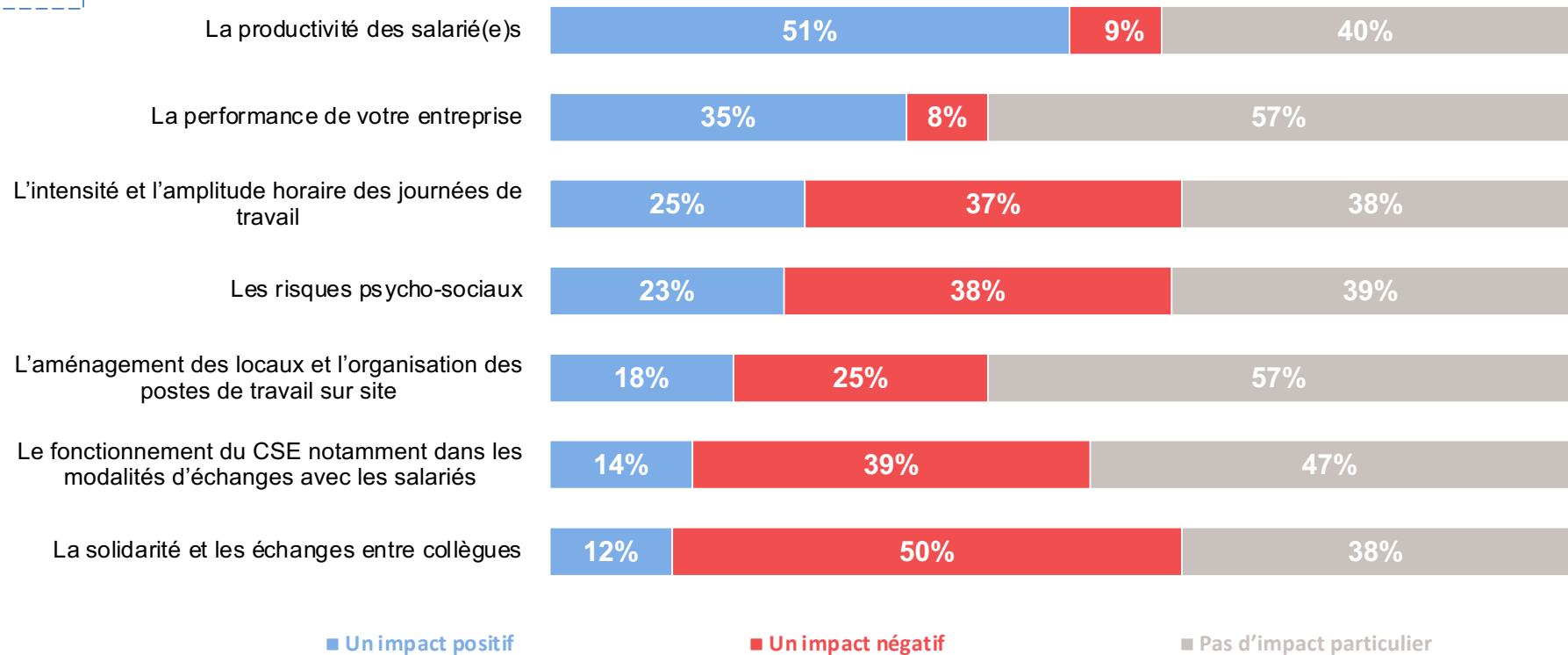


Pour les RP, le télétravail a contribué à une meilleure performance de l'entreprise mais a aussi eu un impact négatif sur le collectif et a accru les RPS

QUESTION : Concernant la mise en place du télétravail dans votre entreprise, diriez-vous que celui-ci a eu un impact positif, négatif ou neutre sur les éléments suivants ?

Base : A ceux dont l'entreprise a mis en place un accord de télétravail, soit 75% de l'échantillon

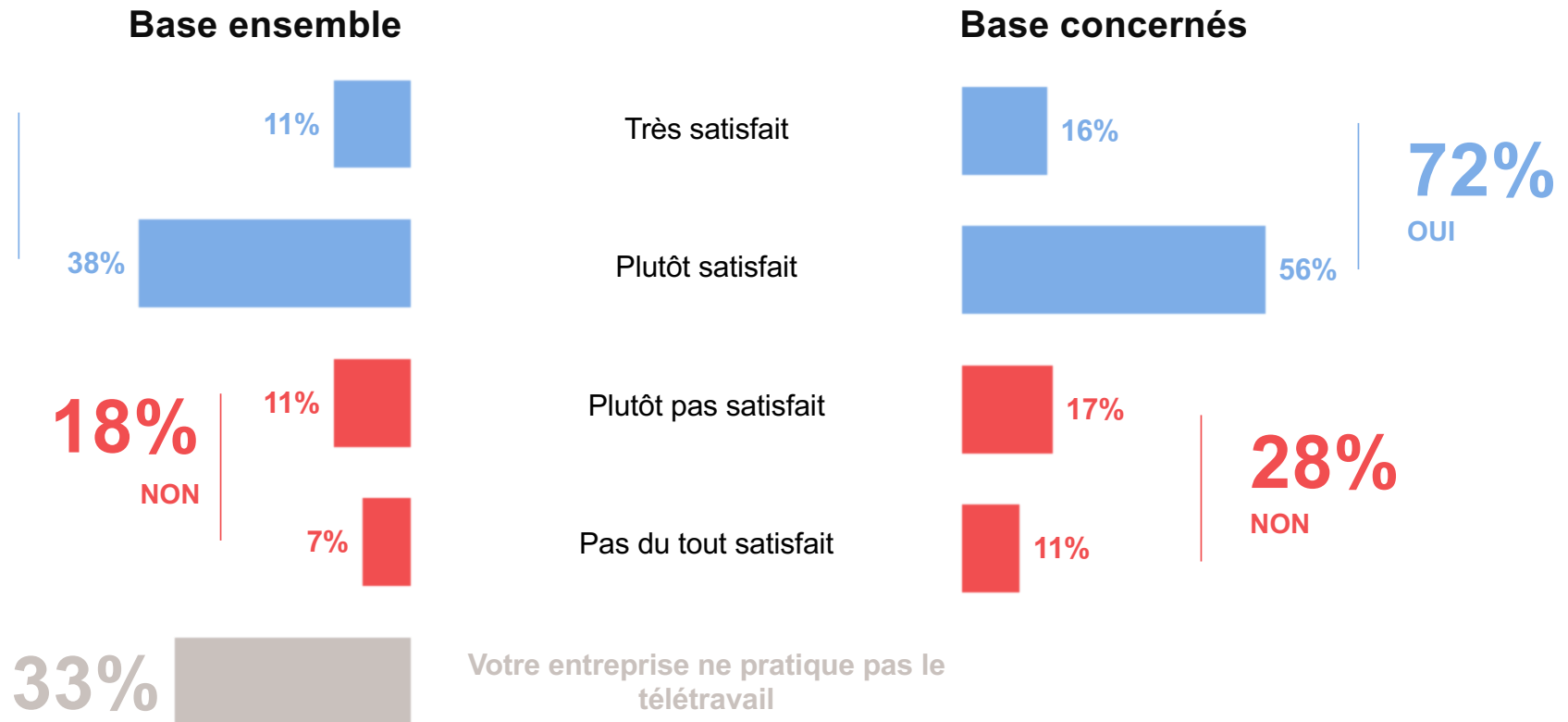
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Près de 3 salariés sur 4 sont satisfaits de la politique de télétravail mise en place par leur entreprise (1/2)

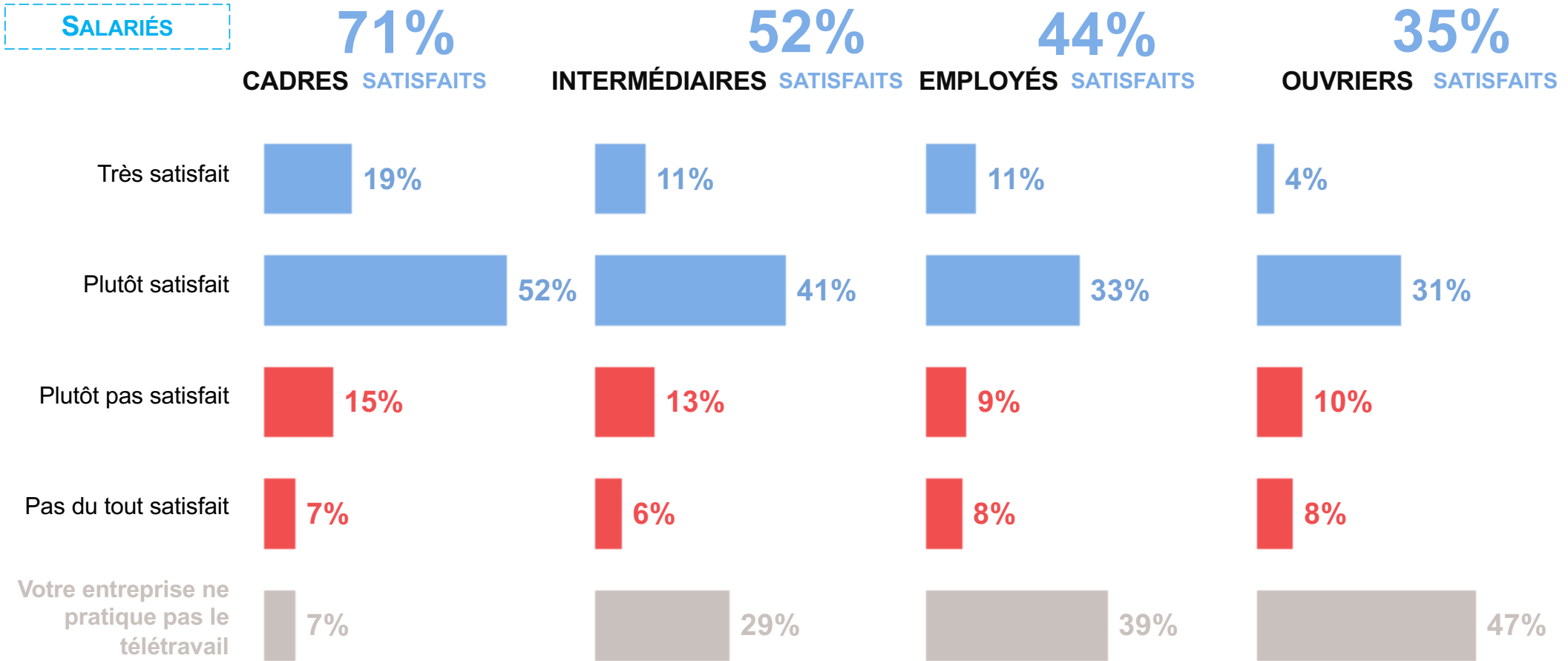
QUESTION : Êtes-vous satisfait ou pas satisfait de la politique de télétravail mise en place par votre entreprise ?

SALARIÉS



Le taux de satisfaction à l'égard du télétravail varie fortement selon le taux de pratique de celui-ci et la majorité relative en est satisfaite quelque soit la profession

QUESTION : Êtes-vous satisfait ou pas satisfait de la politique de télétravail mise en place par votre entreprise ?

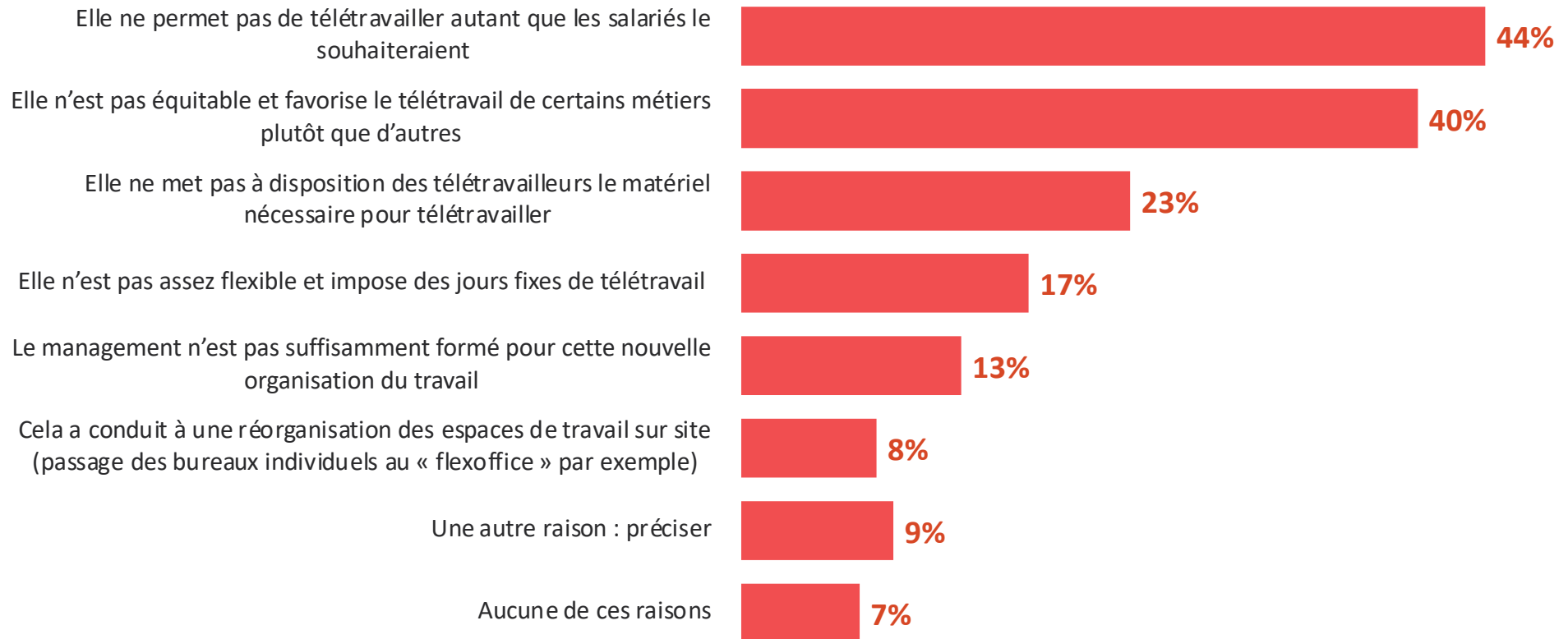


Ceux qui en sont insatisfaits invoquent un télétravail encore trop limité ou qui favorise certains métiers plutôt que d'autres

QUESTION : Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de cette politique de télétravail ?

SALARIÉS

Base : A ceux qui ne sont pas satisfaits de la politique de télétravail dans leur entreprise, soit 18% de l'échantillon



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

F

Négociations salariales



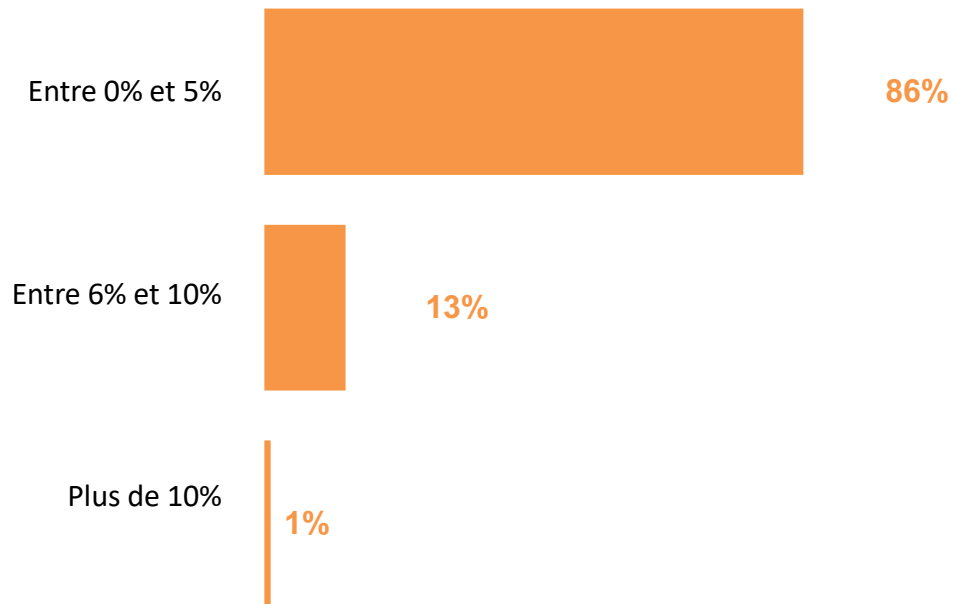
Les dirigeants d'entreprises ont accordé 3,6% d'augmentation moyenne en 2022

QUESTION : Quel niveau d'augmentation générale des salaires (en pourcentage de la masse salariale) avez-vous accordé en 2022 ?

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE



Augmentation moyenne
accordée en 2022 : **3,6%**

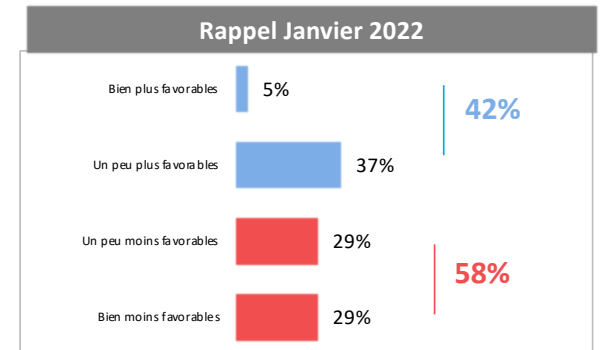
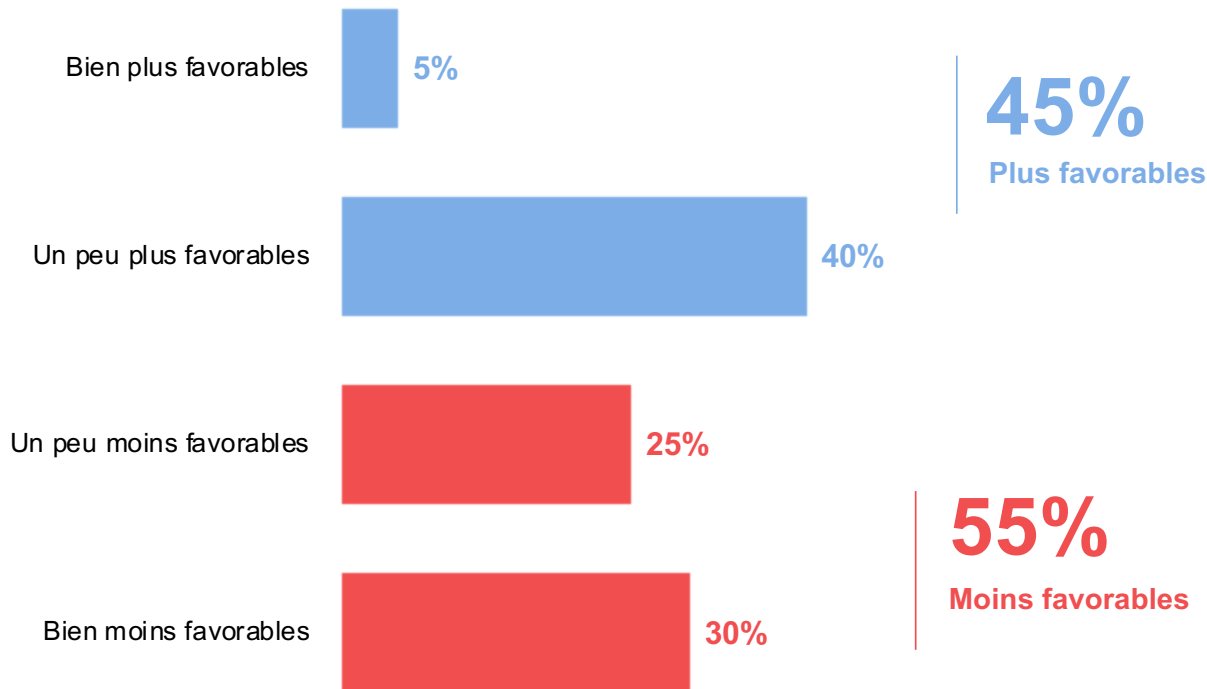


NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

Les représentants du personnel sont majoritaires à anticiper des négociations salariales moins favorables aux salariés que l’an passé

QUESTION : Enfin, concernant les négociations salariales à venir, estimez-vous qu’elles seront plus ou moins favorables aux salarié(e)s que l’an passé ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

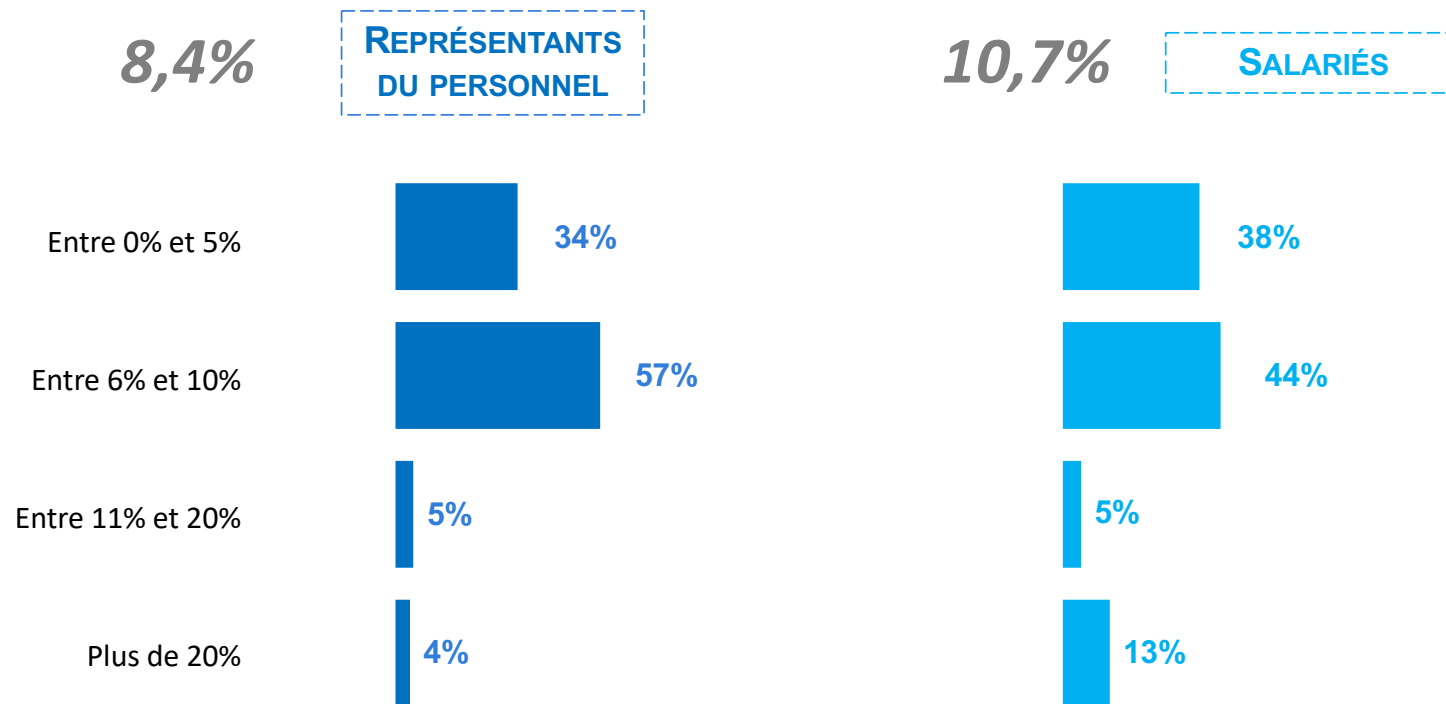


Les souhaits d'augmentation générale des salaires avoisinent les 10%, à mettre en regard d'une inflation 2022 prévue à 5,8%

QUESTION : Quel niveau d'augmentation **générale des salaires (en pourcentage de la masse salariale) / de votre salaire** souhaiteriez-vous obtenir pour l'année prochaine ?



*Augmentation moyenne
souhaitée pour 2023*



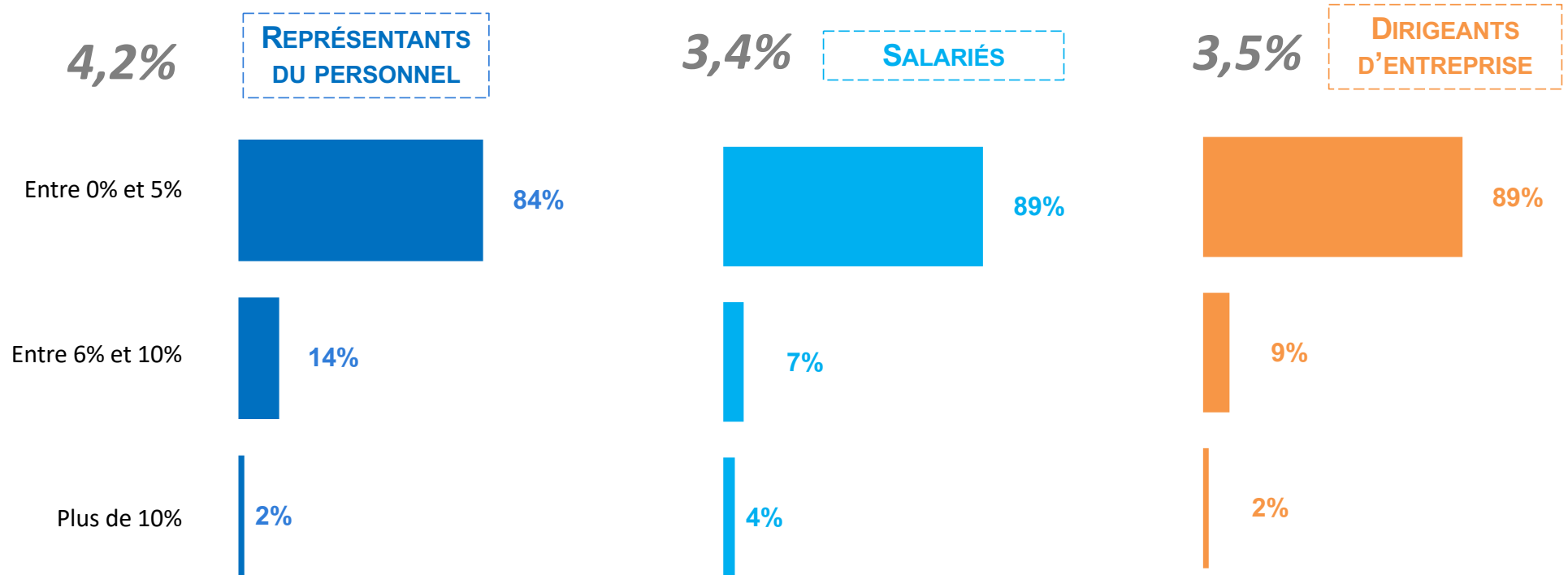
NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

Pour autant, RP comme salariés anticipent une augmentation réelle moindre – et inférieure à l’inflation – ce qui est confirmé par les chefs d’entreprise (1/2)

QUESTION : Et quel niveau d’augmentation générale des salaires (en pourcentage de la masse salariale) / de votre salaire pensez-vous obtenir l’année prochaine / accorder en 2023 ?



Augmentation moyenne anticipée pour 2023



NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

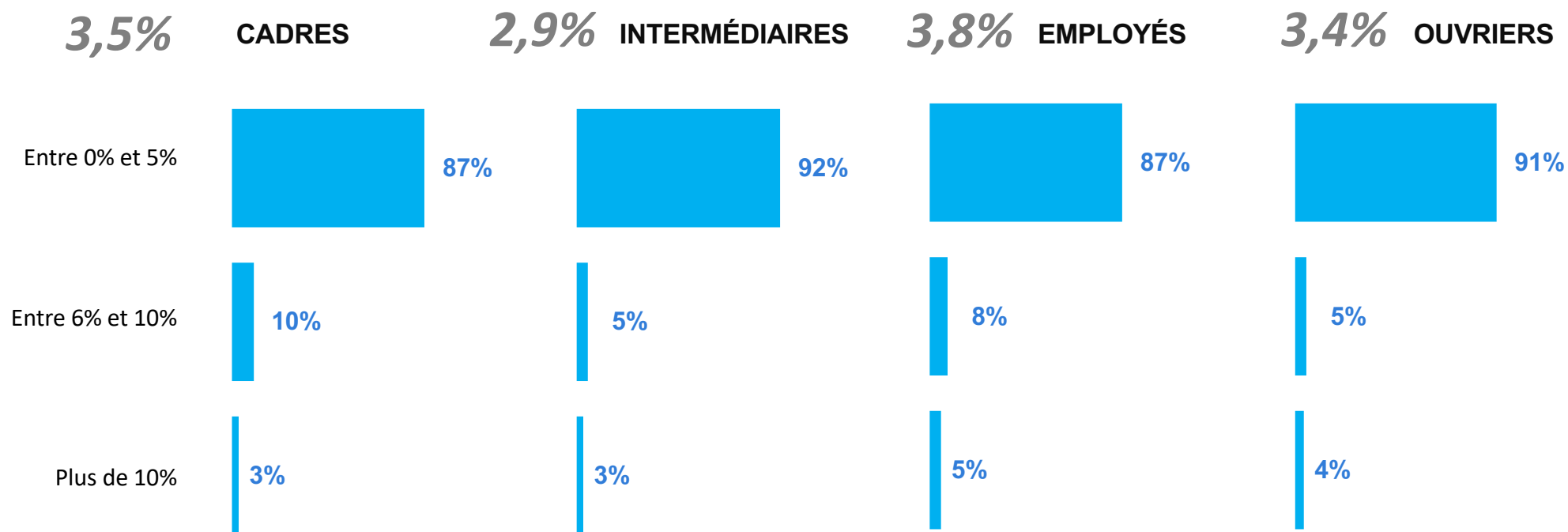
Cadres, employés et ouvriers anticipent des augmentations moyennes similaires, là où les professions intermédiaires sont les plus défaitistes (2/2)

QUESTION : Et quel niveau d'augmentation générale de votre salaire pensez-vous obtenir l'année prochaine ?

SALARIÉS



Augmentation moyenne anticipée pour 2023



NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

Les craintes liées à la dégradation du pouvoir d'achat au cœur des préoccupations des RP

Derrière la problématique de l'inflation, plusieurs enjeux pour les RP :

- **Négocier des montants** les plus près possibles du taux d'inflation,
- Négocier des augmentations définitives **plutôt que des primes**,
- Garantir que « **l'automatisme** » de la **revalorisation** des salaires selon les chiffres de l'Insee ne soit pas valable uniquement quand l'inflation est basse mais également quand elle est élevée
- (Et surtout, **ne pas perdre en crédibilité** auprès des salariés)

« Notre première préoccupation c'est le pouvoir d'achat, surtout, en pleine vague d'inflation à deux chiffres. Je fais partie des NAO depuis plusieurs années, tous les ans notre entreprise faisait des revalorisations salariales globales en se basant sur l'indice INSEE du coût de la vie. Cette année, je suis arrivé avec mon dossier INSEE avec 5,5 de hausse du coût de la vie. Notre directeur général nous dit 3%. » (Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés)

« Aujourd'hui on avait 3,60% d'augmentation... On a râlé et ils ont décidé de faire un geste : on a eu un abondement sur la carte [grande enseigne de distribution], on avait 30 euros et ils ont rajouté 40 euros. » (Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés)

« Il nous a dit qu'il compenserait par la prime de partage de la valeur. Là on a eu l'info, l'année dernière on a eu une prime macron de 600€ et cette année l'employeur proposait 400€ et sur ça moi j'ai exprimé que c'était une trahison. » (Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés)

G

Perspectives 2023



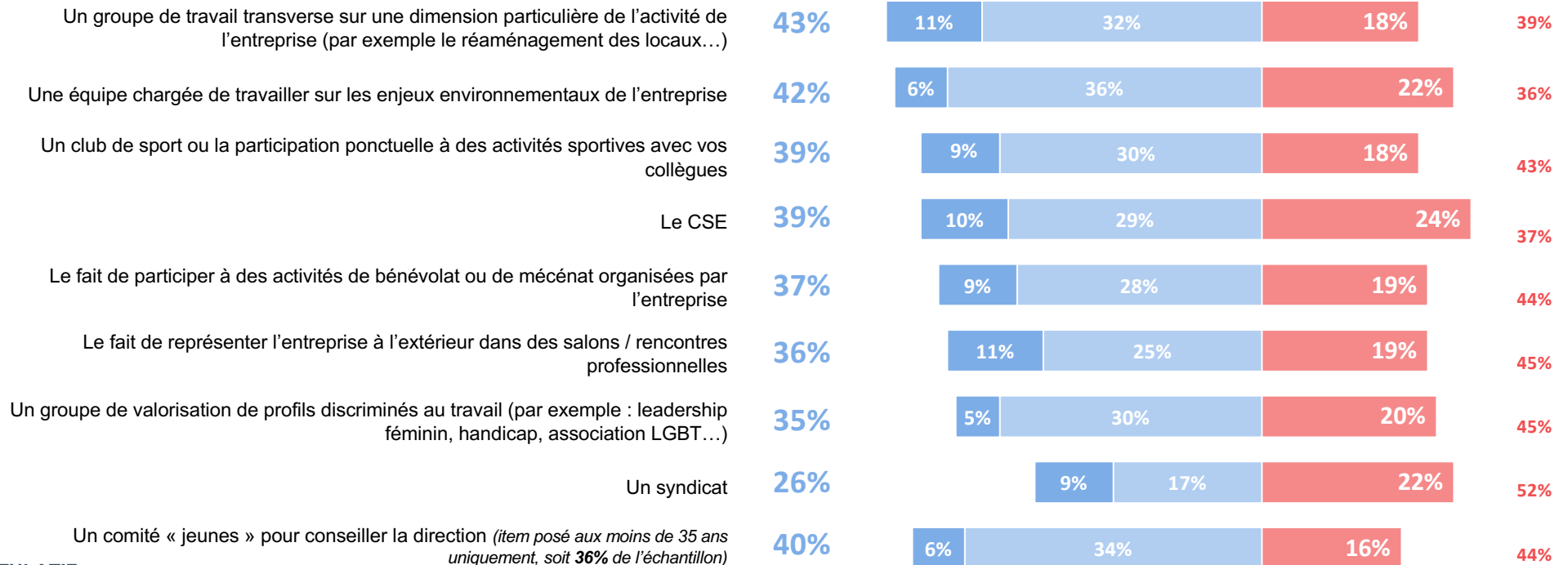
Près de 7 salariés sur 10 sont intéressés par le fait de s'investir dans au moins une structure au sein de leur entreprise ; 39% sont intéressés ou participent déjà à leur CSE

QUESTION : Voici différentes structures ou manières de s'investir pour les salarié(e)s au sein de leur entreprise. Si vous en aviez l'opportunité, seriez-vous intéressé(e) ou pas intéressé(e) par le fait d'y participer ?

SALARIÉS

ST participe déjà ou intéressé(e)

Cela ne m'intéresse pas



■ J'y participe déjà ■ Je n'y ai jamais participé mais cela m'intéresse ■ Je n'y participe pas

RÉCAPITULATIF



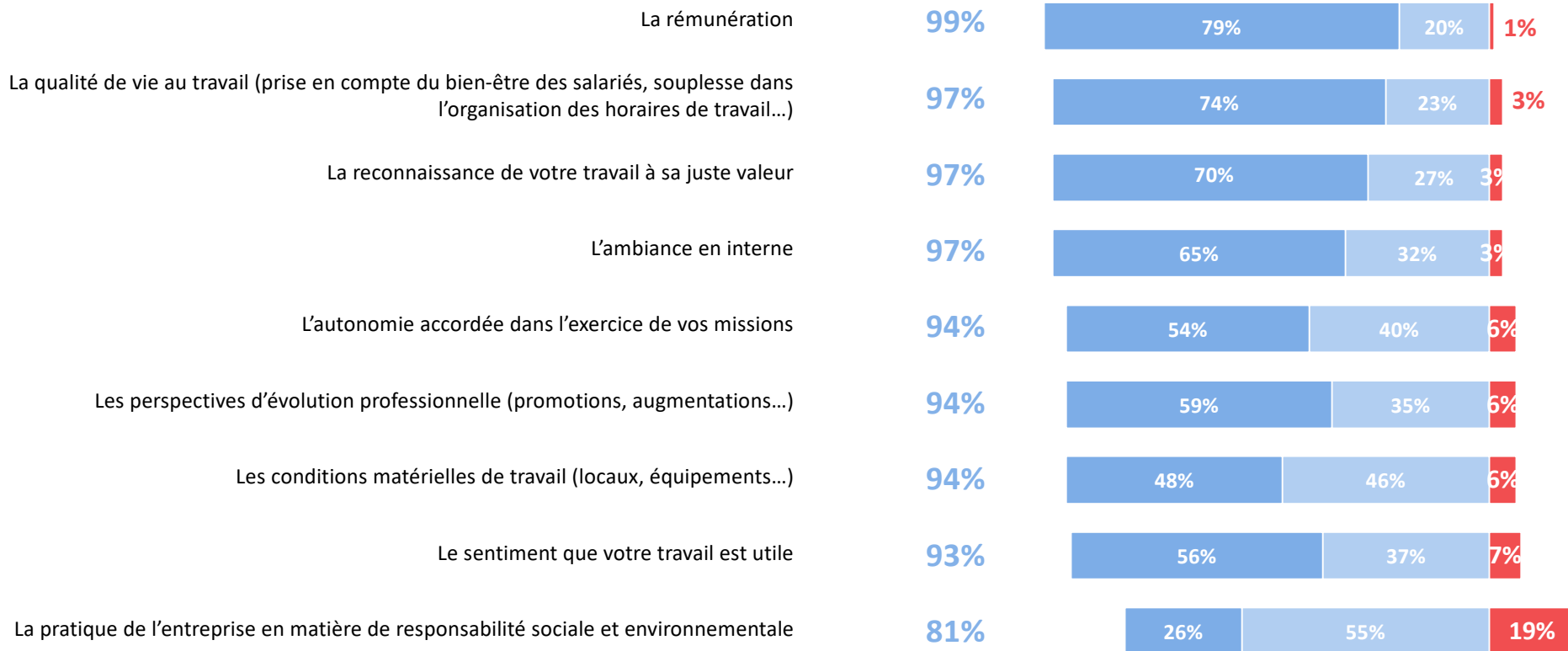
La rémunération, la qualité de vie au travail et la reconnaissance de son travail sont les trois piliers de la rétention des salariés (1/2)



QUESTION : Les éléments suivants sont-ils selon vous déterminants, importants mais pas déterminants ou secondaires pour vous inciter à rester le plus longtemps possible dans une entreprise ?

SALARIÉS

ST Déterminant ou important



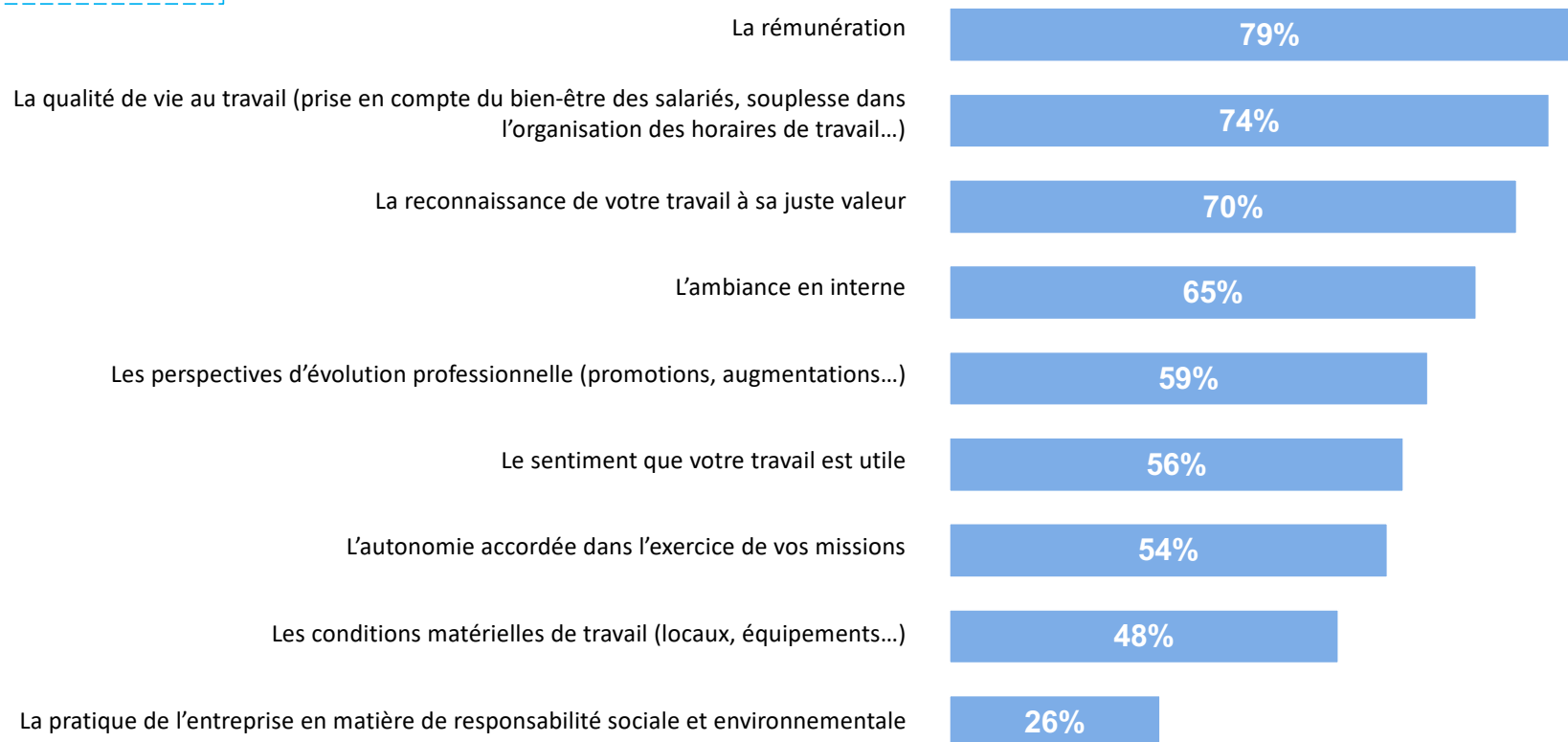
■ Déterminant ■ Important mais pas déterminant ■ Secondaire

La rémunération, la qualité de vie au travail et la reconnaissance de son travail sont les trois piliers de la rétention des salariés (2/2)

QUESTION : Les éléments suivants sont-ils selon vous déterminants, importants mais pas déterminants ou secondaires pour vous inciter à rester le plus longtemps possible dans une entreprise ?

SALARIÉS

Récapitulatif : Déterminant



Concernant les attentes pour les 5 ans à venir, les RP sont là encore plus exigeants sur leur caractère prioritaire, l'écart le plus marqué par rapport aux dirigeants étant le renforcement du poids des avis émis par le CSE

QUESTION : Concernant vos attentes pour les 5 ans à venir, jugez-vous les évolutions du dialogue social suivantes comme prioritaires, importantes mais pas prioritaires ou secondaires ?



Récapitulatif : Prioritaire

Rappel
Janvier 2022

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE

	Rappel Janvier 2022	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	DIRIGEANTS D'ENTREPRISE
Le renforcement du poids des avis émis par le CSE (ex: avis conforme)	83%	82%	21%
L'existence d'un dialogue social au plus près du terrain (via les représentants de proximité ou l'envoi d'emails du CSE directement aux salariés par exemple)	57%	63%	37%
Des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants	63%	61%	41%
Un accès renforcé à l'information (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et à l'expertise	63%	60%	17%
Du temps de délégation et des moyens supplémentaires dans l'exercice du mandat de représentant(e) des salarié(e)s	63%	56%	14%
La mise en place d'un agenda social articulant consultations et négociations	63%	56%	19%
Davantage de formations pour les élus	NP%	55%	19%
La mise en place d'une « cogestion à la française », avec un rôle des représentants du personnel dans la gestion de l'entreprise	55%	49%	13%
Le développement du dialogue social sur la transition climatique et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise	32%	35%	19%