



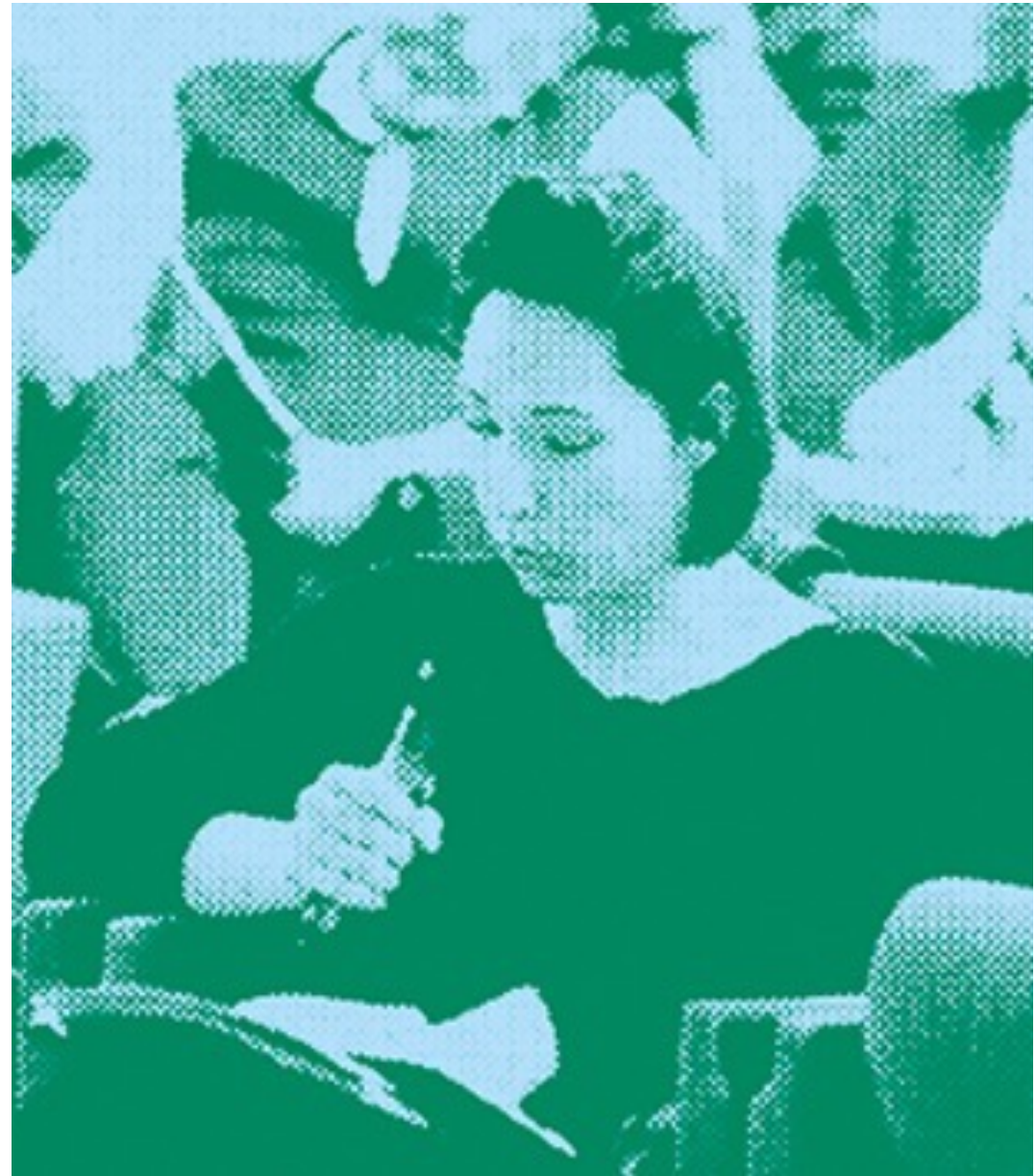
**RENCONTRES
ENGAGÉES**

COMMENT SE PORTE LE DIALOGUE SOCIAL EN 2024 ?

*Partage de la valeur, IA, environnement,
mutations économiques et transformations
du travail*

Rencontre animée par **Audrey Fisné-Koch**,
Alternatives économiques

23 JANVIER 2024





Résultats du 6^e baromètre Syndex-Ifop





Les résultats du baromètre:

Flora Baumlin, Ifop
département Opinion et
Stratégies





Baromètre sur l'état des relations sociales en entreprises

Sondage Ifop pour Syndex

Vague 6 | Novembre 2023

Contacts Ifop :
Jérôme Fourquet / Flora Baumlin / Marie Fevrat
Gaspard Jaboulay / Coline Sesini
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
prenom.nom@ifop.com

MÉTHODOLOGIE QUANTI

Etude réalisée par l'Ifop pour Syndex



Représentants du personnel : échantillon de **1 420** 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 **1 300** 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.

Chefs d'entreprise : échantillon de **401** 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 20 septembre au 18 octobre 2023.

Salariés : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne 20 septembre au 05 octobre 2023.

Chefs d'entreprise : les interviews ont été réalisées par téléphone du 20 septembre au 09 octobre 2023.

A

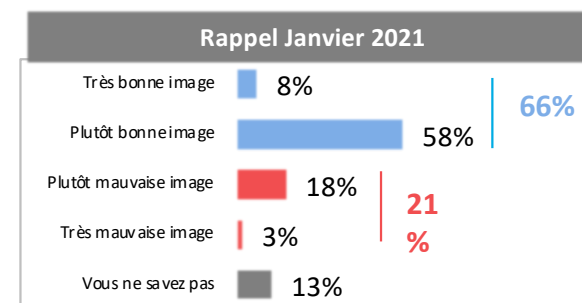
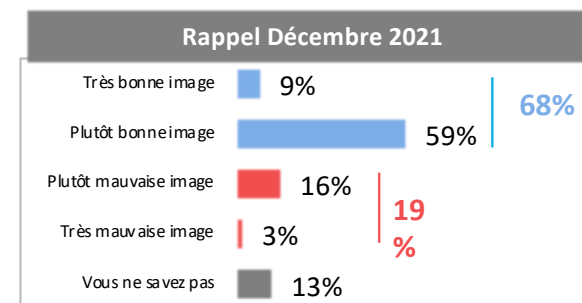
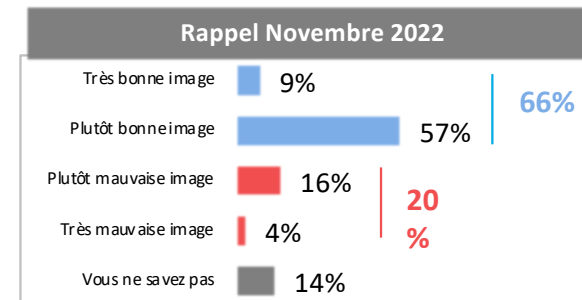
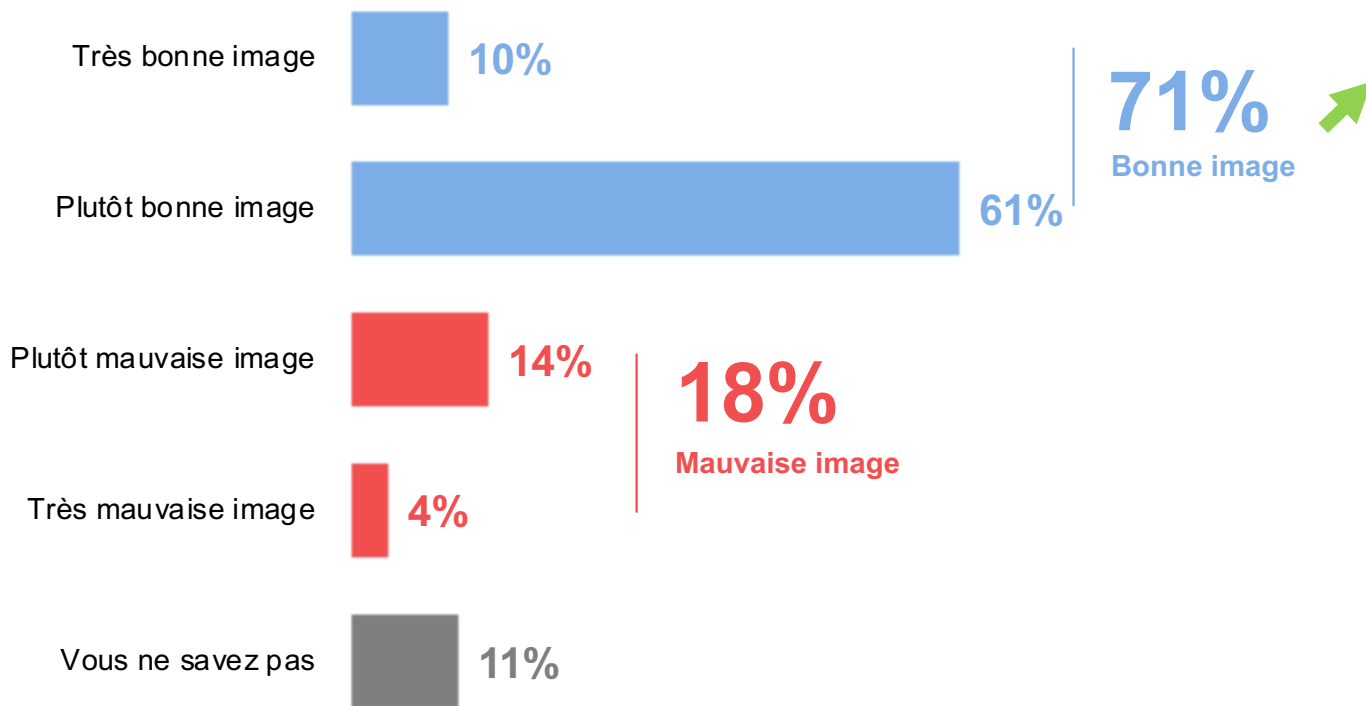
Connaissance et image du CSE
de manière générale



7 salariés sur 10 ont une bonne image de leur CSE, une progression de 5 points par rapport à 2022 et le meilleur score jamais mesuré

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

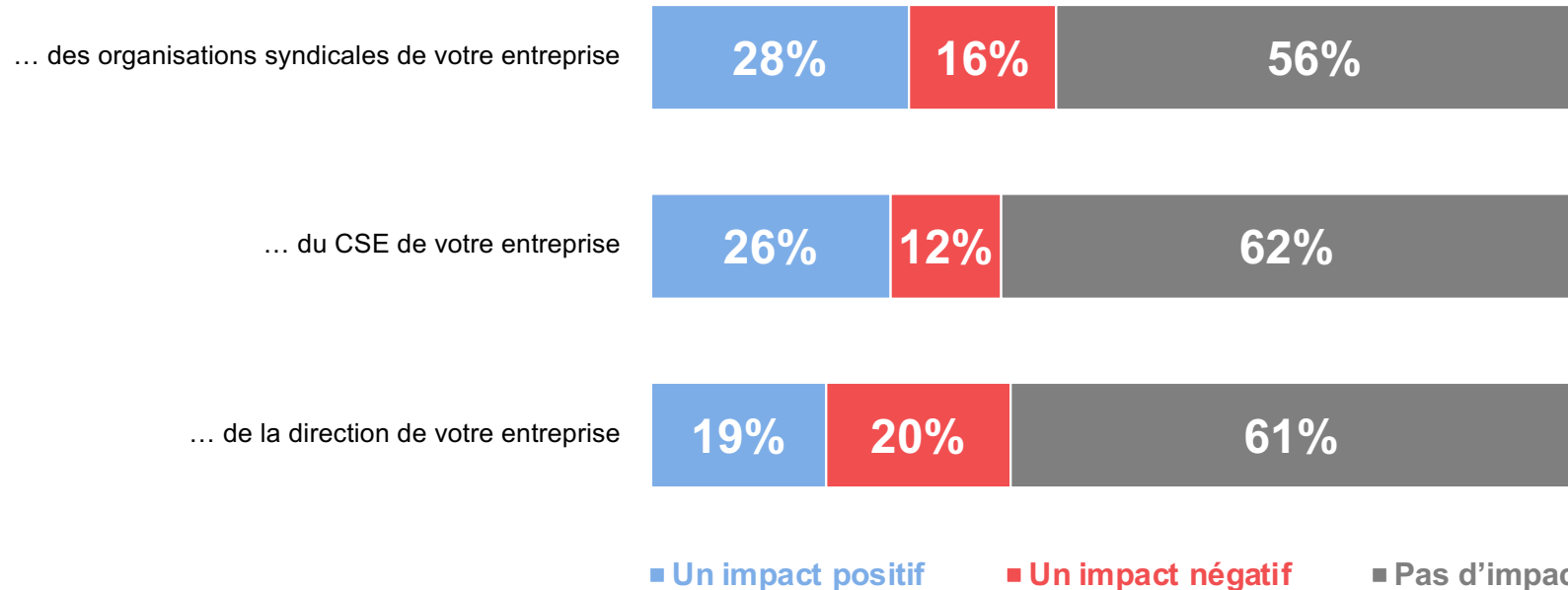
SALARIÉS



Un impact modéré de la mobilisation contre la réforme des retraites sur l'image de différentes instances, mais plutôt à tendance positive sur l'image des OS et du CSE

QUESTION : On a beaucoup parlé en début d'année de la réforme des retraites en France. Diriez-vous que la mobilisation massive autour de ce sujet a eu un impact positif, un impact négatif ou pas d'impact sur l'image que vous avez... ?

SALARIÉS



Même minoritaires, certains RP témoignent d'un regain d'intérêt pour le CSE / le syndicalisme au sein de leur entreprise suite à la mobilisation contre la réforme des retraites

QUESTION : Suite à la mobilisation contre la réforme des retraites en début d'année 2023, avez-vous observé... ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Un regain d'intérêt pour l'action syndicale au sein de votre entreprise



Un regain des adhésions aux syndicats de votre entreprise



Un regain d'intérêt pour le CSE au sein de votre entreprise



■ Oui ■ Non



« Quand il y a eu l'épisode des retraites quelques temps après j'ai monté une nouvelle section, et un autre collaborateur a monté lui une autre section et depuis là dernièrement une autre collègue a monté une nouvelle autre section syndicale. »

(Elu, secteur tech, 1200 salariés)

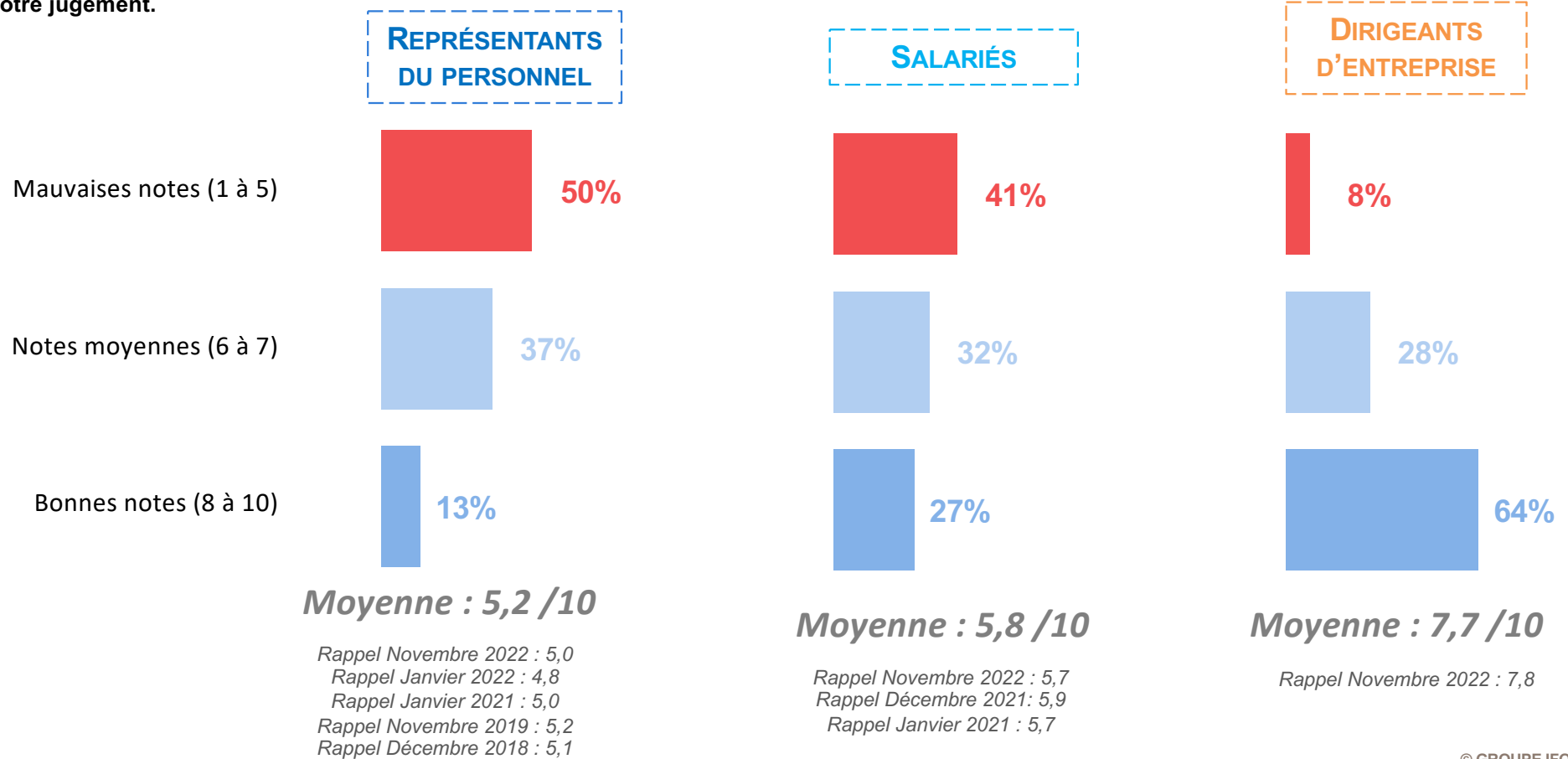
B

Etat des lieux du dialogue social en 2023



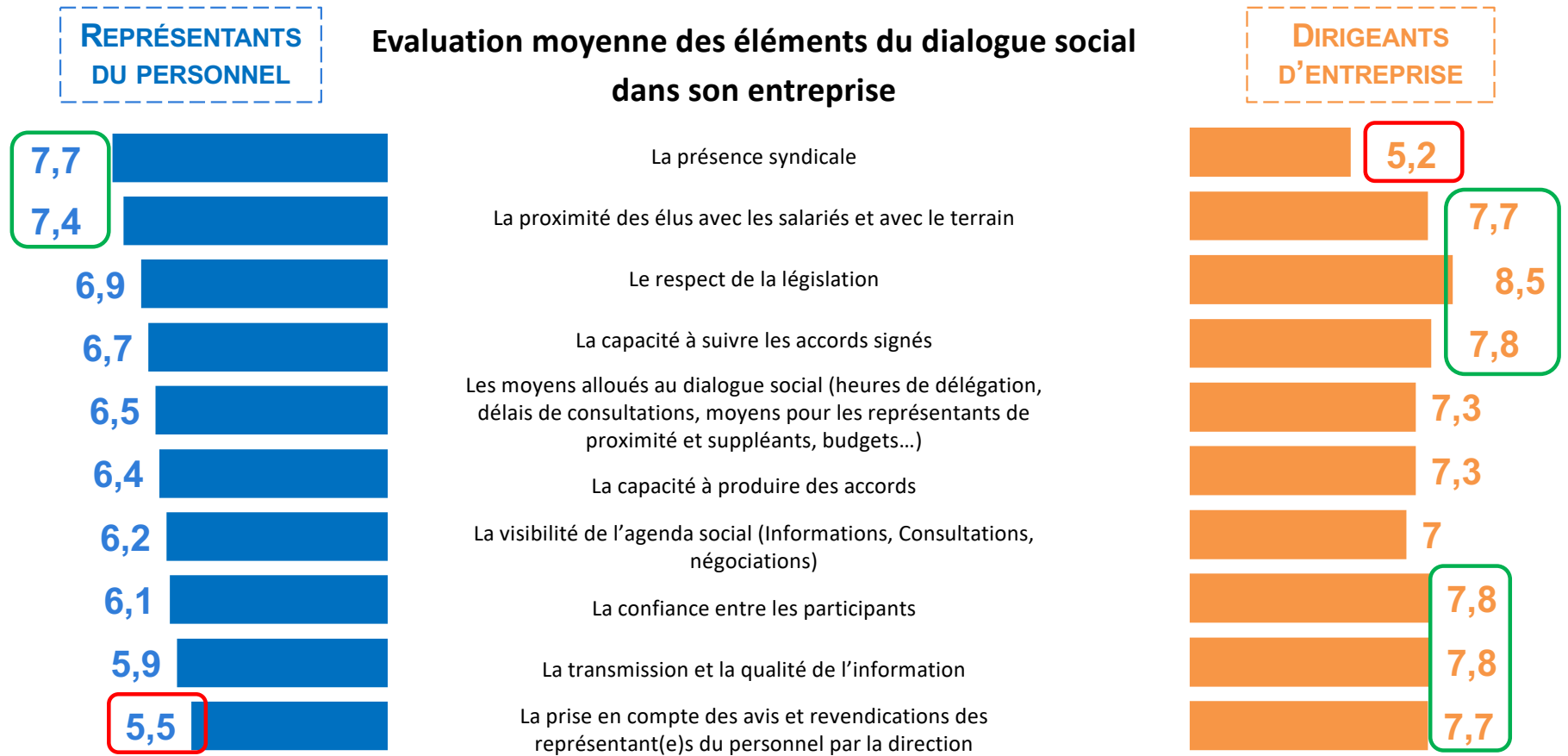
Les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise (note moyenne de 7,7/10), mais les salariés sont plus réservés (5,8/10) et les RP se montrent encore plus critiques (5,2/10)

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.



Les RP déplorent une prise en compte insuffisante des avis et revendications du CSE par la direction tandis que les dirigeants d'entreprise sont les plus critiques sur la présence syndicale

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



C

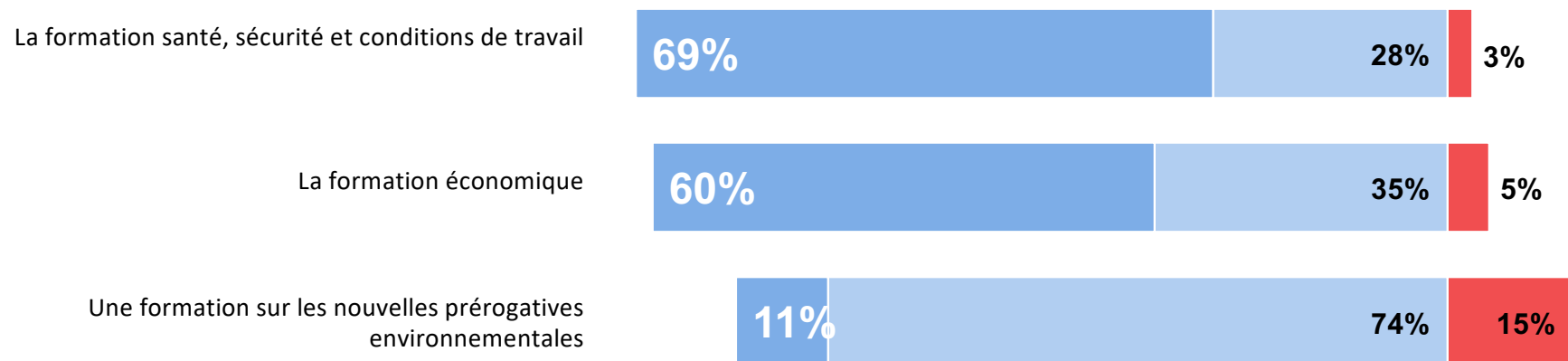
Evolutions structurelles des instances représentatives



Si une majorité des RP est déjà formée sur les sujets santé/sécurité et économiques, seul 1 RP sur 10 a déjà été formé sur les prérogatives environnementales ; ils sont 3 sur 4 à souhaiter y être formés

QUESTION : Avez-vous déjà effectué les formations suivantes ?

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

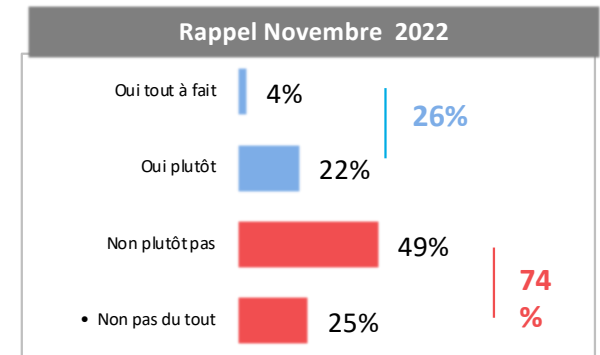
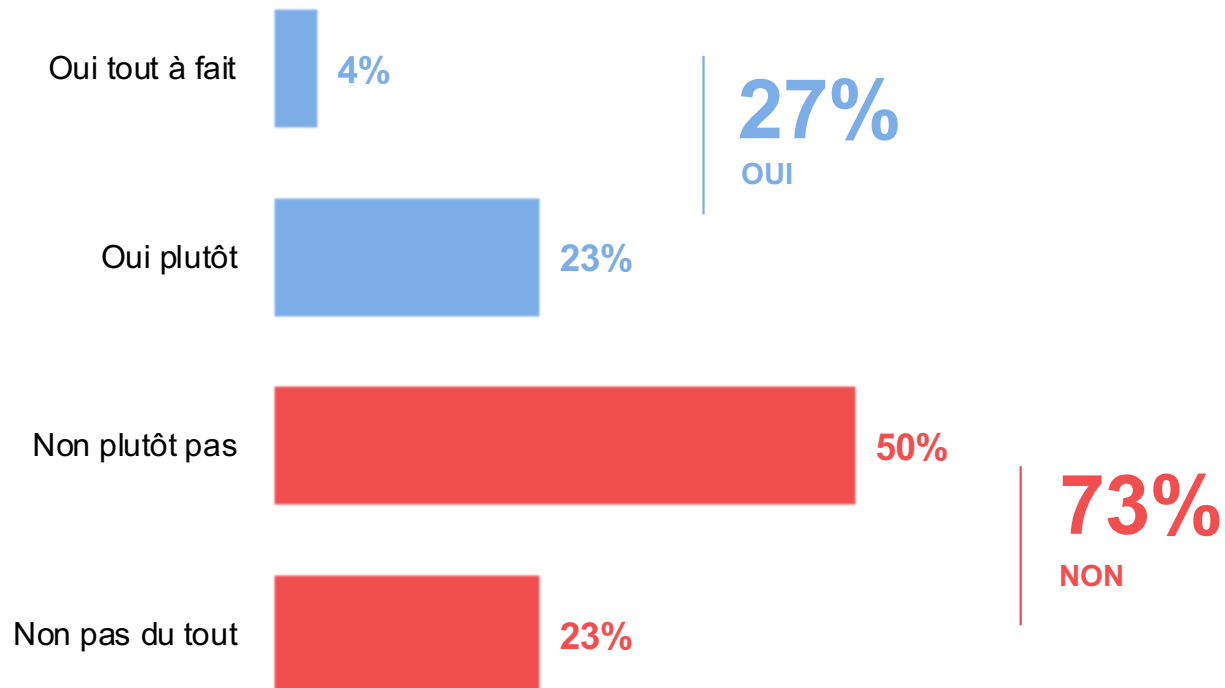


■ Oui ■ Non mais cette formation vous parait intéressante ■ Non et cette formation ne vous parait pas intéressante

1 RP sur 4 considère que le CSE s'est emparé de cette nouvelle prérogative environnementale, un score stable par rapport à 2022

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

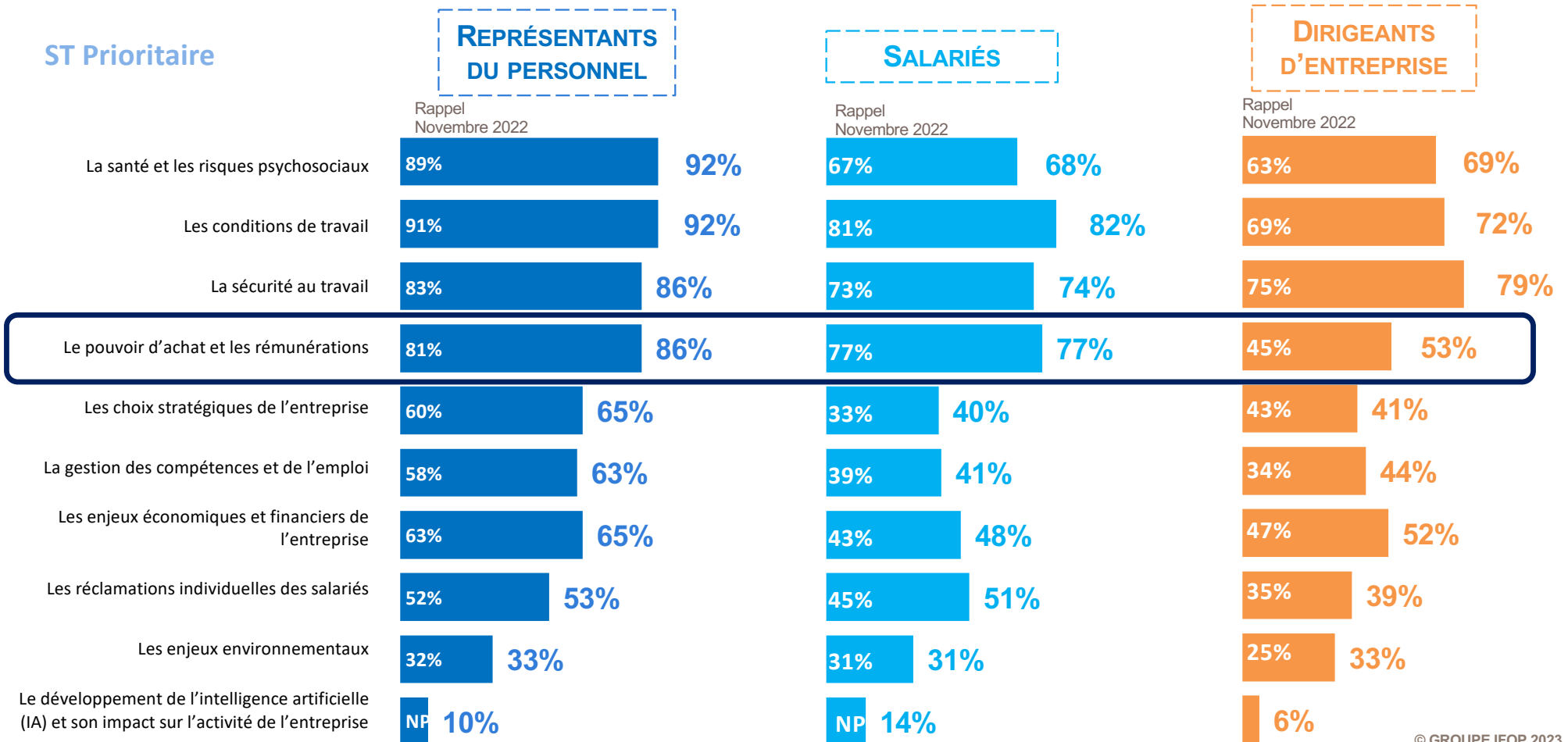
**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**



En dépit d'une progression de la prise en compte du pouvoir d'achat par les dirigeants d'entreprises, un écart marqué persiste sur ce sujet par rapport aux RP et aux salariés

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



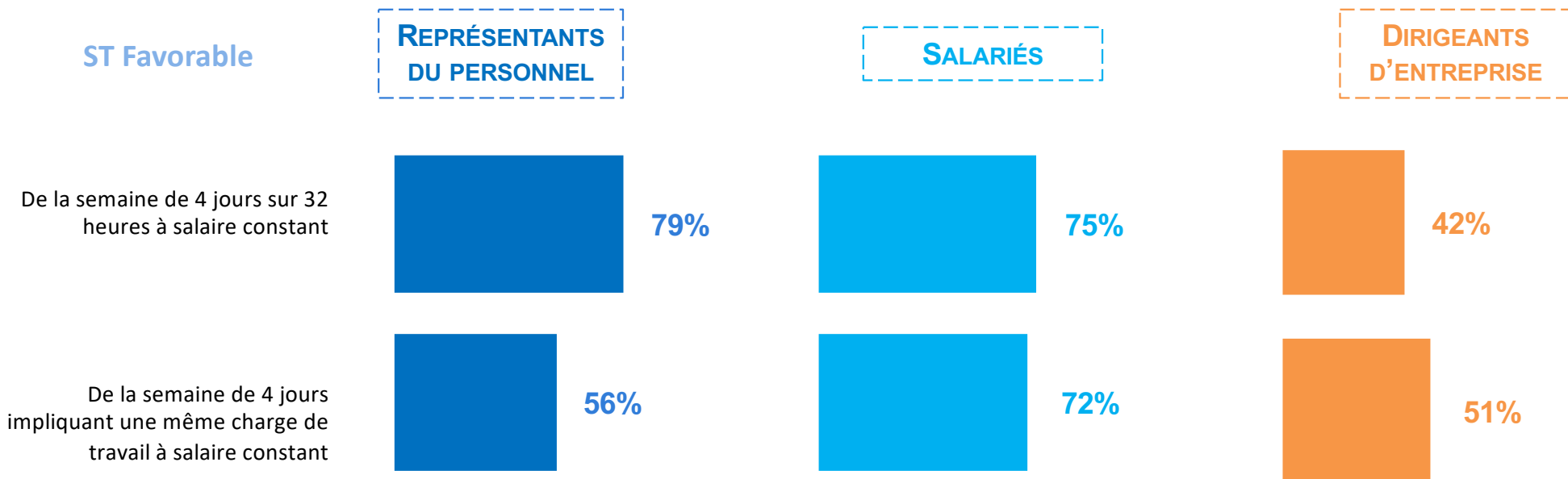
D

Qualité de vie au travail et
conditions de travail



La semaine de 4 jours emporte l'adhésion des RP comme des salariés, les dirigeants se montrent plus partagés. A noter que pour les RP comme pour les salariés, la préférence va à une réduction du temps de travail, tandis que les dirigeants préfèrent une compression de la charge de travail sur 4 jours

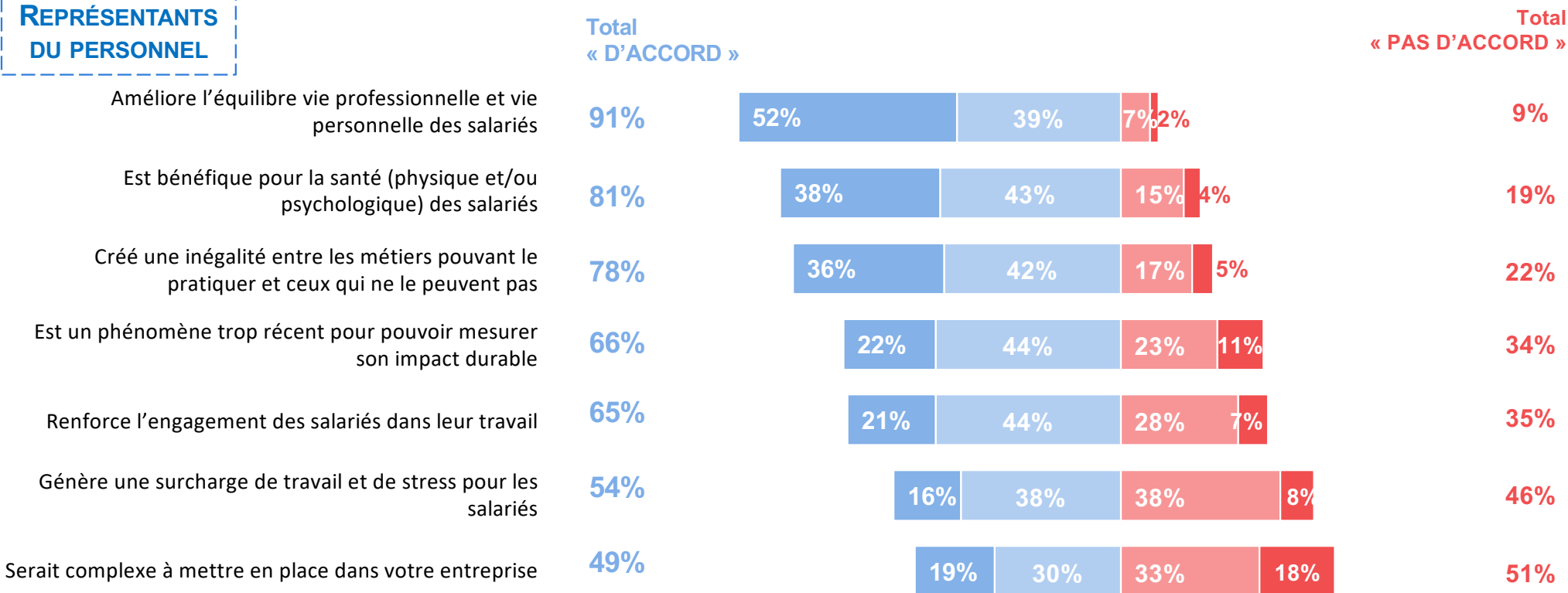
QUESTION : On parle de plus en plus dans l'actualité de la semaine de 4 jours qui peut revêtir plusieurs formats. Vous-même, seriez-vous favorable ou pas favorable à la mise en place au sein de votre entreprise... ?



Si les RP voient de nombreux avantages à la semaine de 4 jours (santé, équilibre pro/perso, engagement) ils se montrent conscients des risques (inégalités, surcharge de travail et de stress)

QUESTION : Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant la semaine de 4 jours ? La semaine de 4 jours...

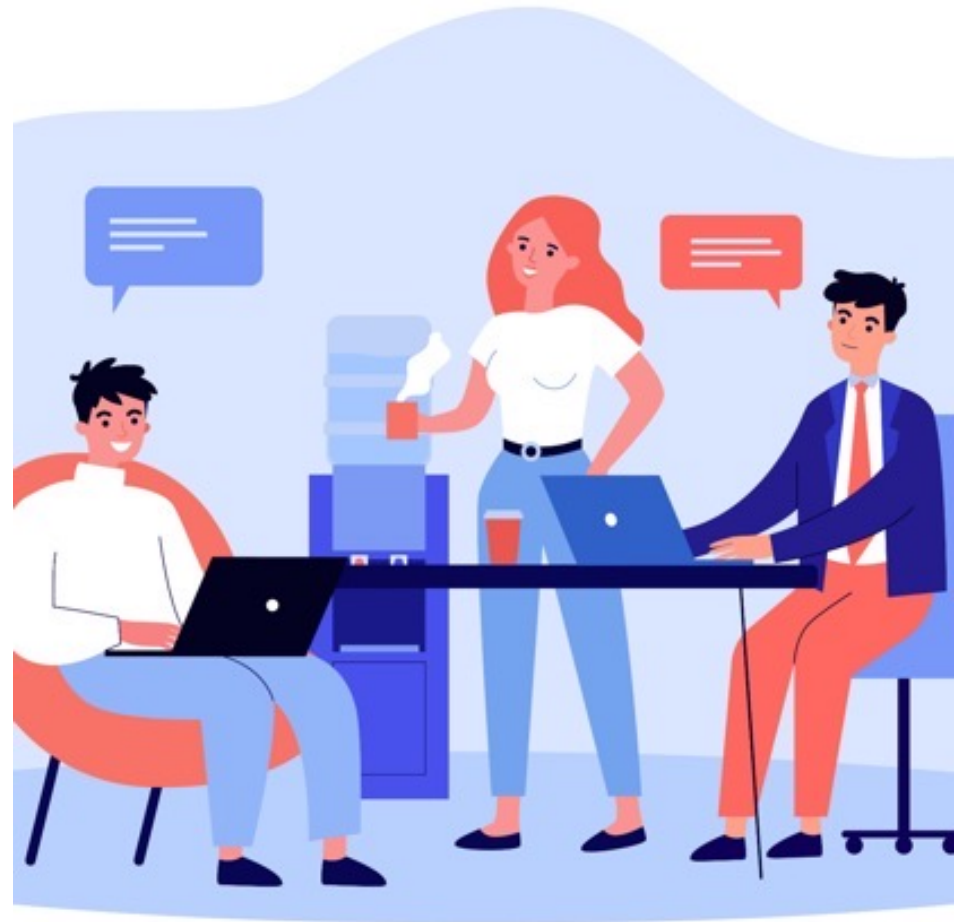
**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

● E ●

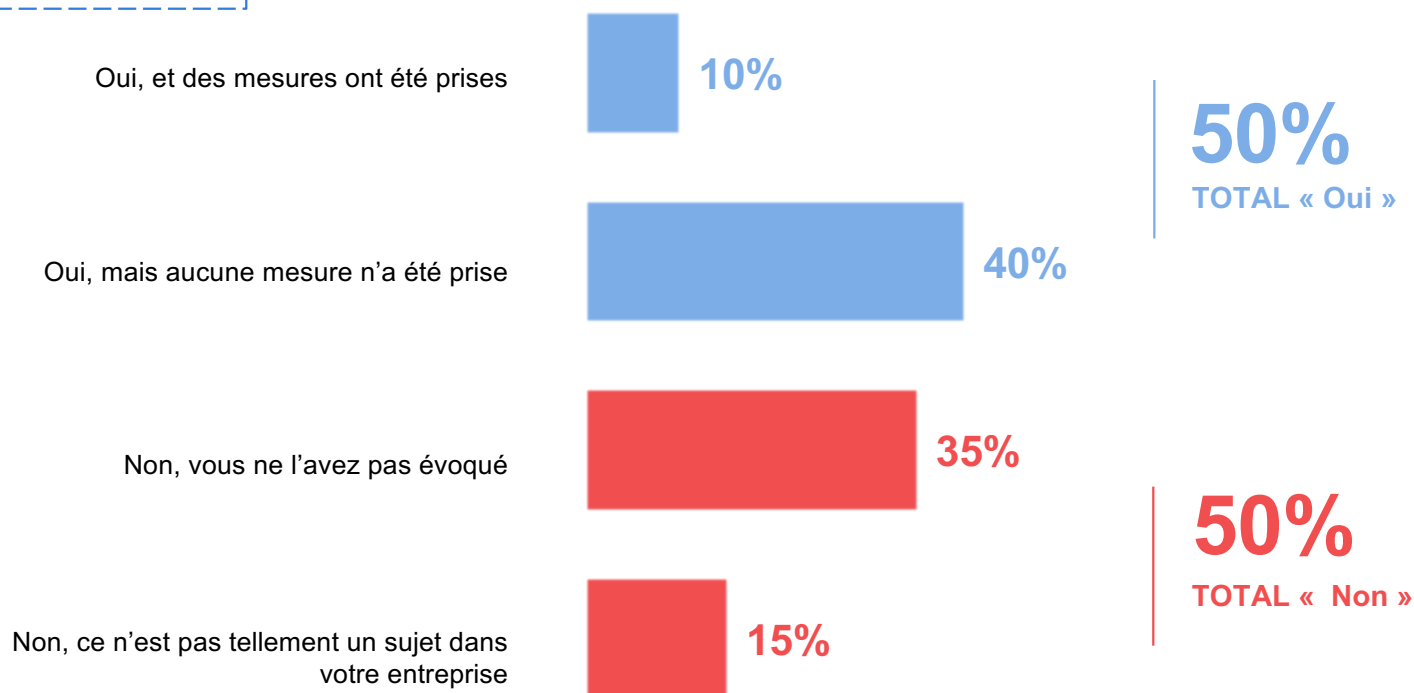
Séniors en entreprise



La moitié des RP ont évoqué la situation des seniors en entreprise lors de réunions CSE, sans conséquence pour la plupart d'entre eux

QUESTION : On a beaucoup parlé en début d'année lors du débat sur la réforme des retraites en France de la situation des seniors en entreprise. Avez-vous déjà évoqué ce sujet en réunions de CSE ?

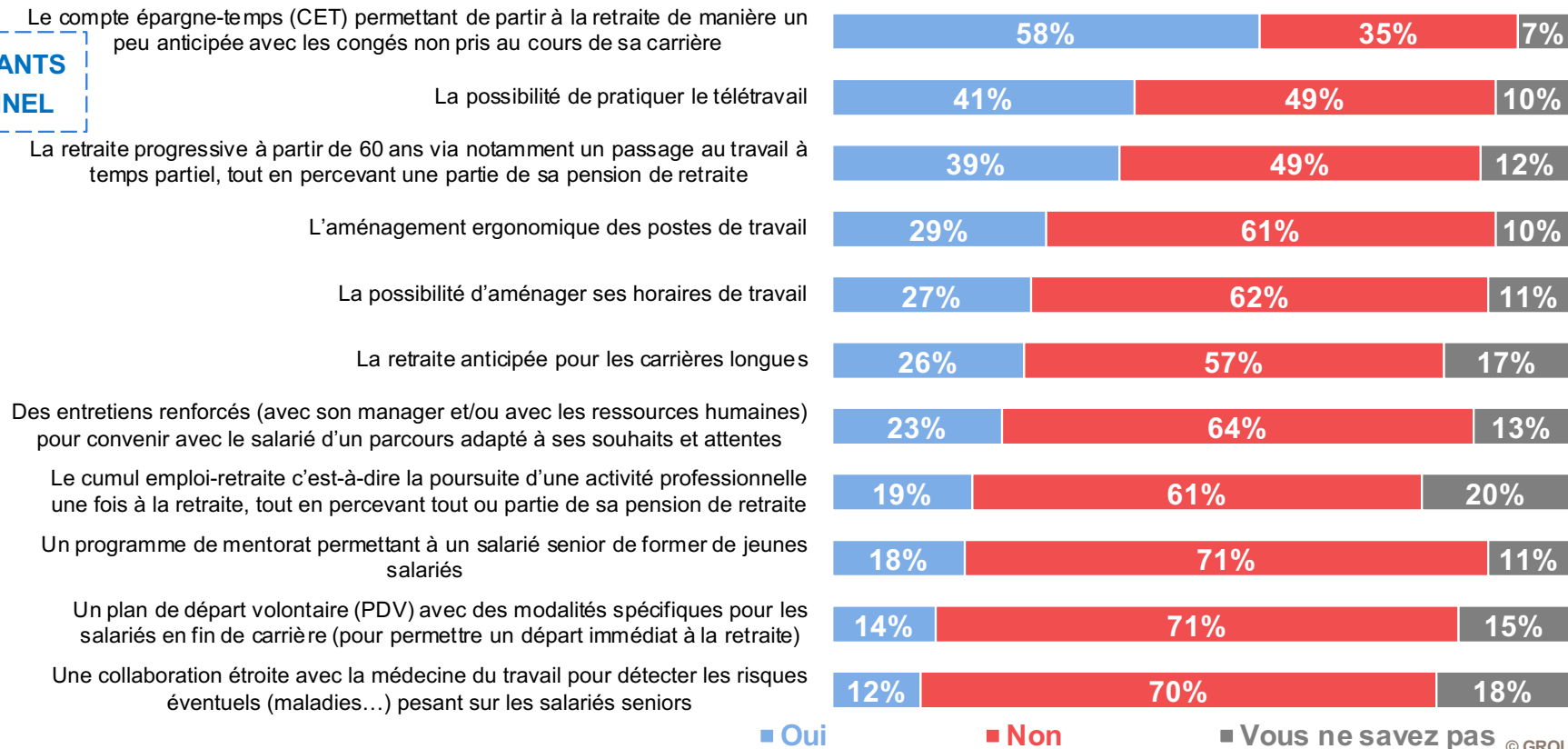
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Pour autant, peu de dispositifs sont largement mis en place pour accompagner les fins de carrière, à l'exception du CET, du télétravail et de la retraite progressive

QUESTION : Votre entreprise a-t-elle mis en place les dispositifs suivants pour accompagner les fins de carrière et les départs à la retraite ?

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**



F

Négociations salariales & partage de la valeur



Les souhaits d'augmentation des salaires se situent à 7,7% pour les RP et 12% pour les salariés

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

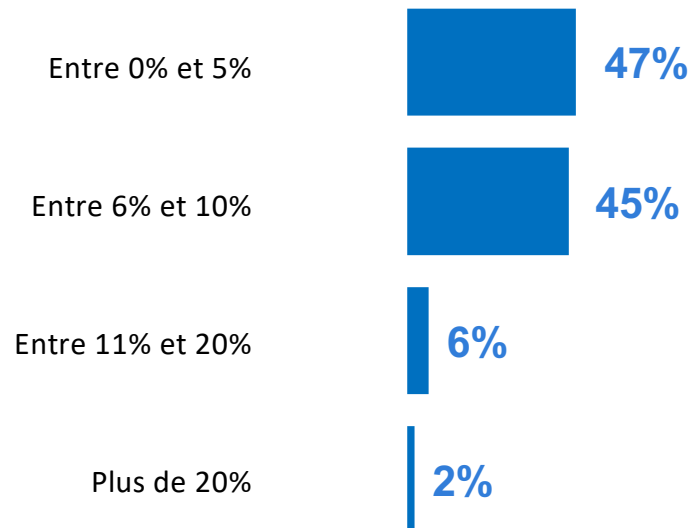


Augmentation moyenne souhaitée pour 2024

7,7%

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

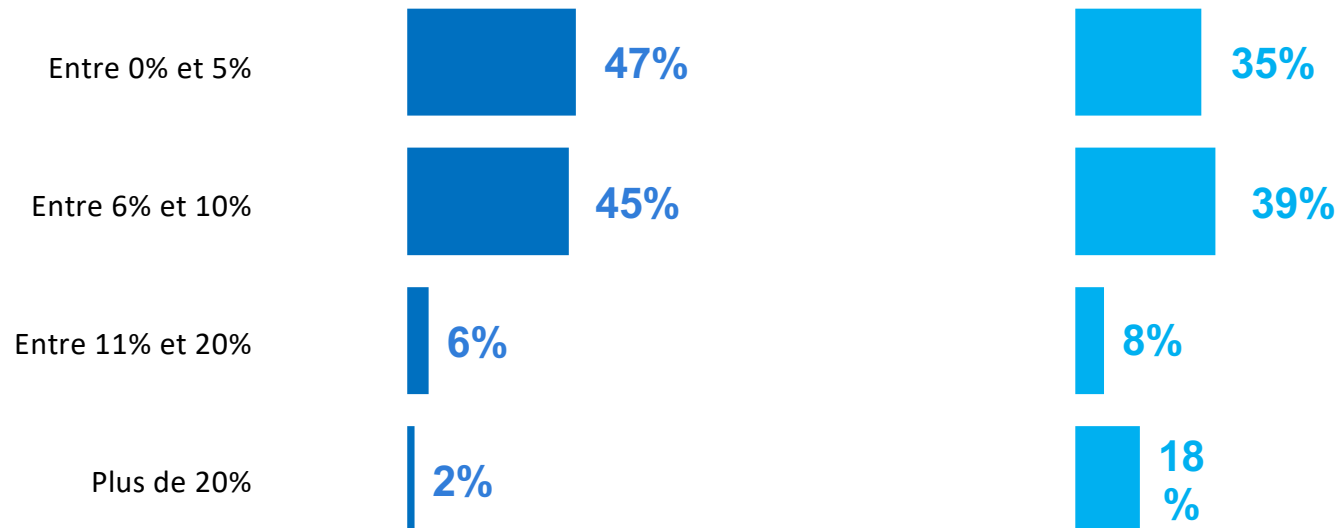
Rappel Novembre 2022 : 8,4 %



12,0%

SALARIÉS

Rappel Novembre 2022 : 10,7 %



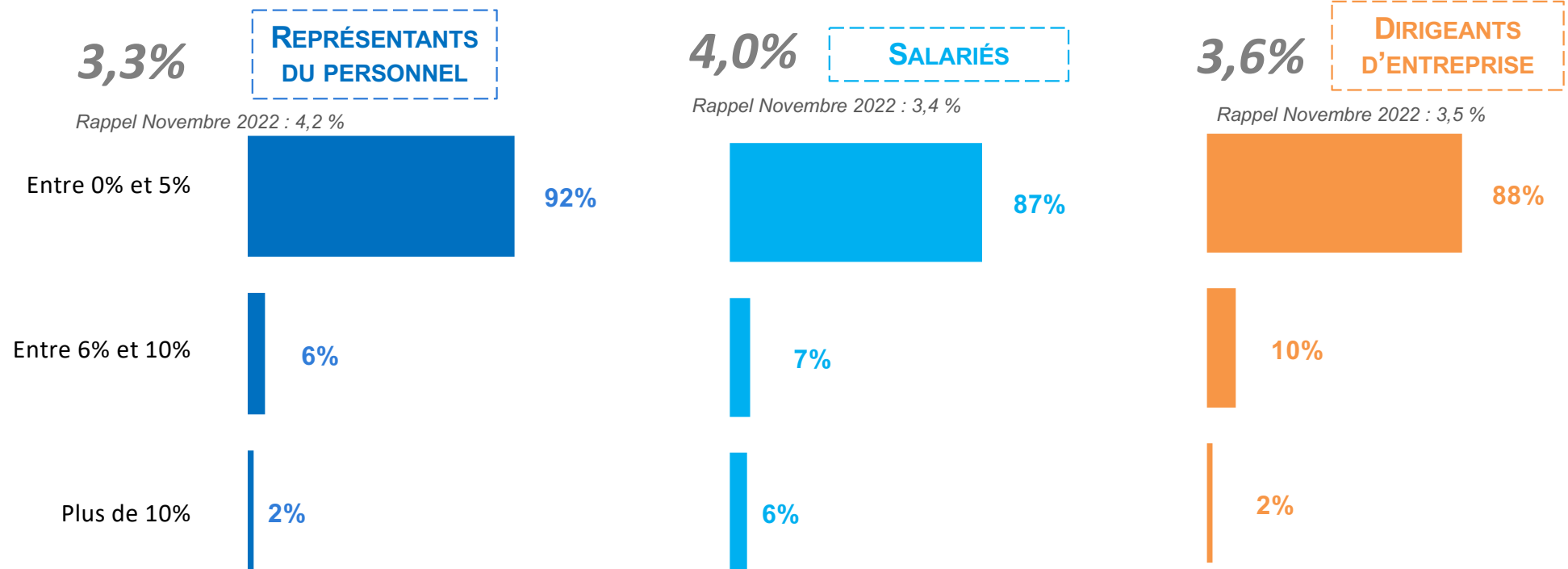
NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

Pour autant, RP comme salariés anticipent une augmentation réelle moindre et relativement en ligne avec une inflation prévue de 3,2% pour 2024, ce qui est confirmé par les chefs d'entreprise

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 2024 ?**



Augmentation moyenne anticipée pour 2024

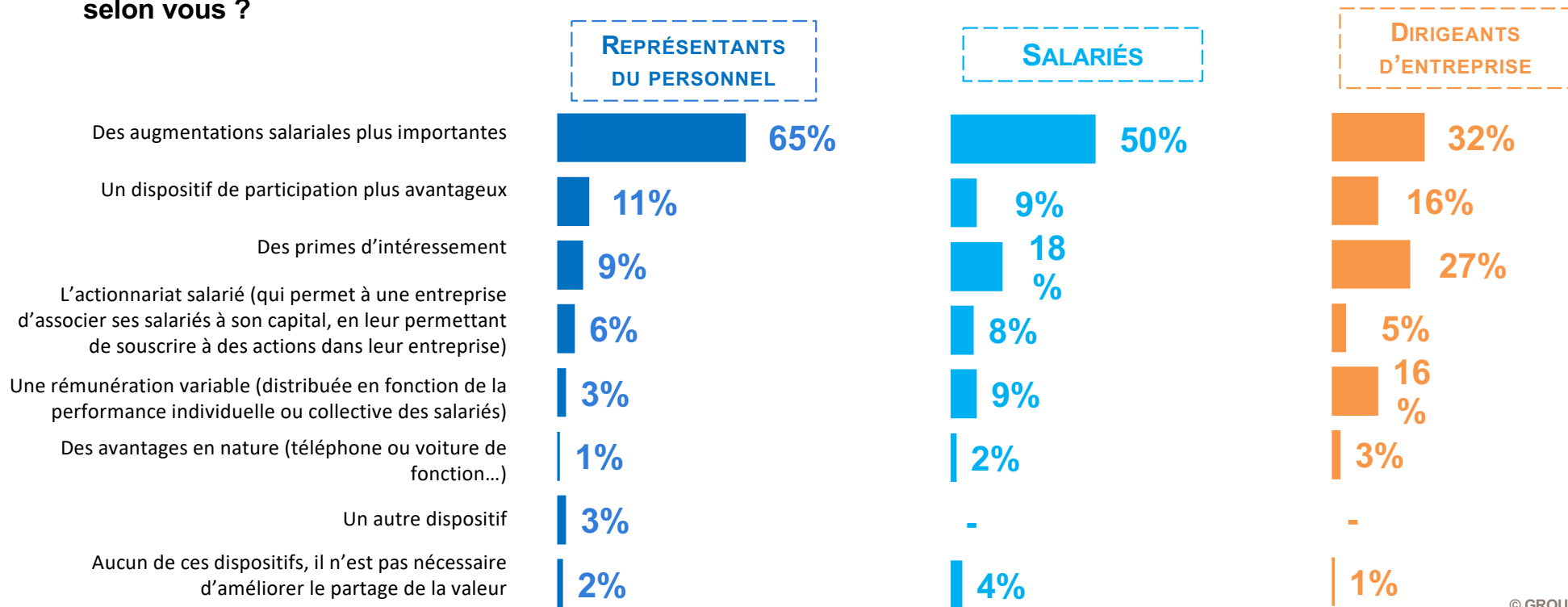


NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

L'ensemble des parties prenantes s'accordent sur la nécessité de prioriser des augmentations salariales plus importantes pour améliorer le partage de la valeur en entreprise, toutefois les dirigeants d'entreprises souhaiteraient équilibrer avec des primes d'intéressement et une rémunération variable

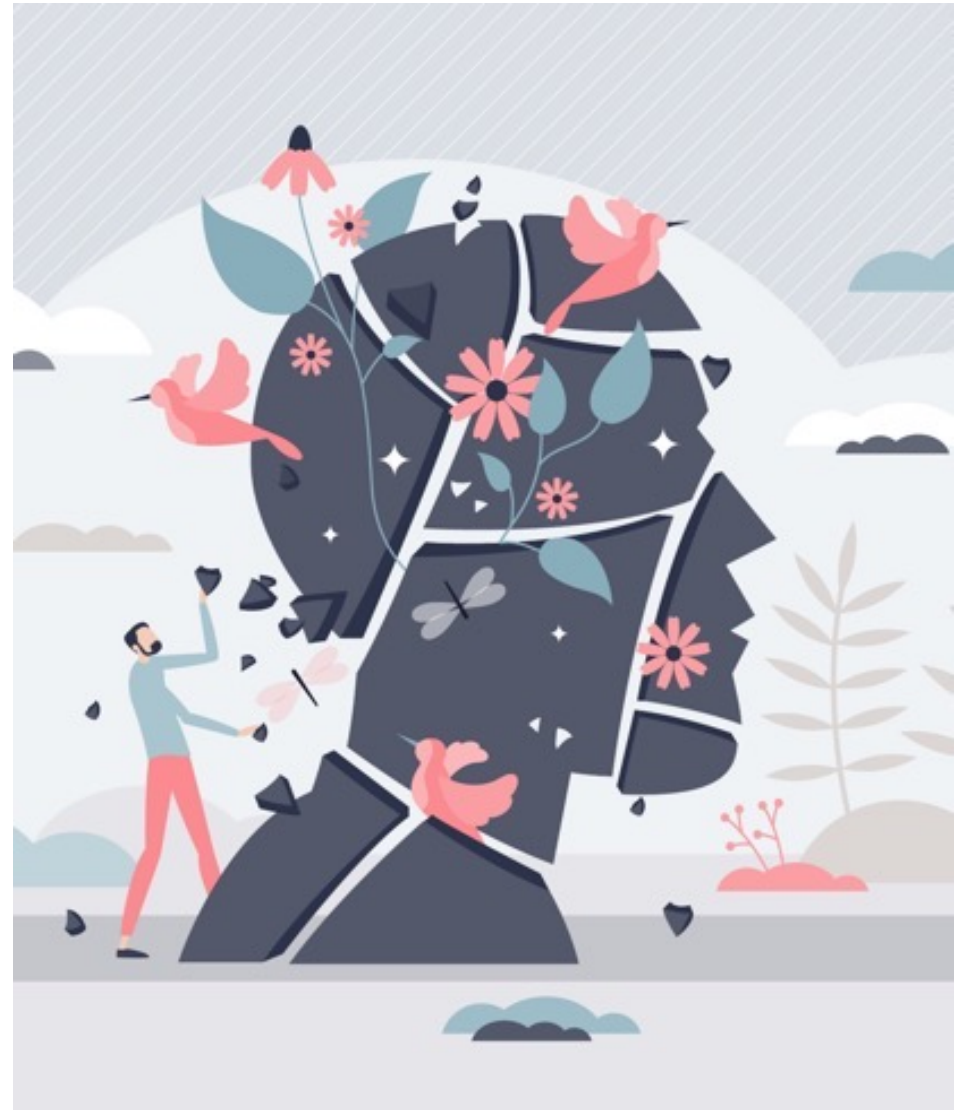
Remise à niveau : Actuellement, la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur générée par l'entreprise avec ses collaborateurs est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et le deviendra bientôt pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés.

QUESTION : Pour améliorer le partage de la valeur en entreprise et donc favoriser une meilleure distribution des richesses entre les dirigeants, les actionnaires et les salariés, lequel de ces dispositifs faut-il développer en priorité selon vous ?





Perspectives 2024

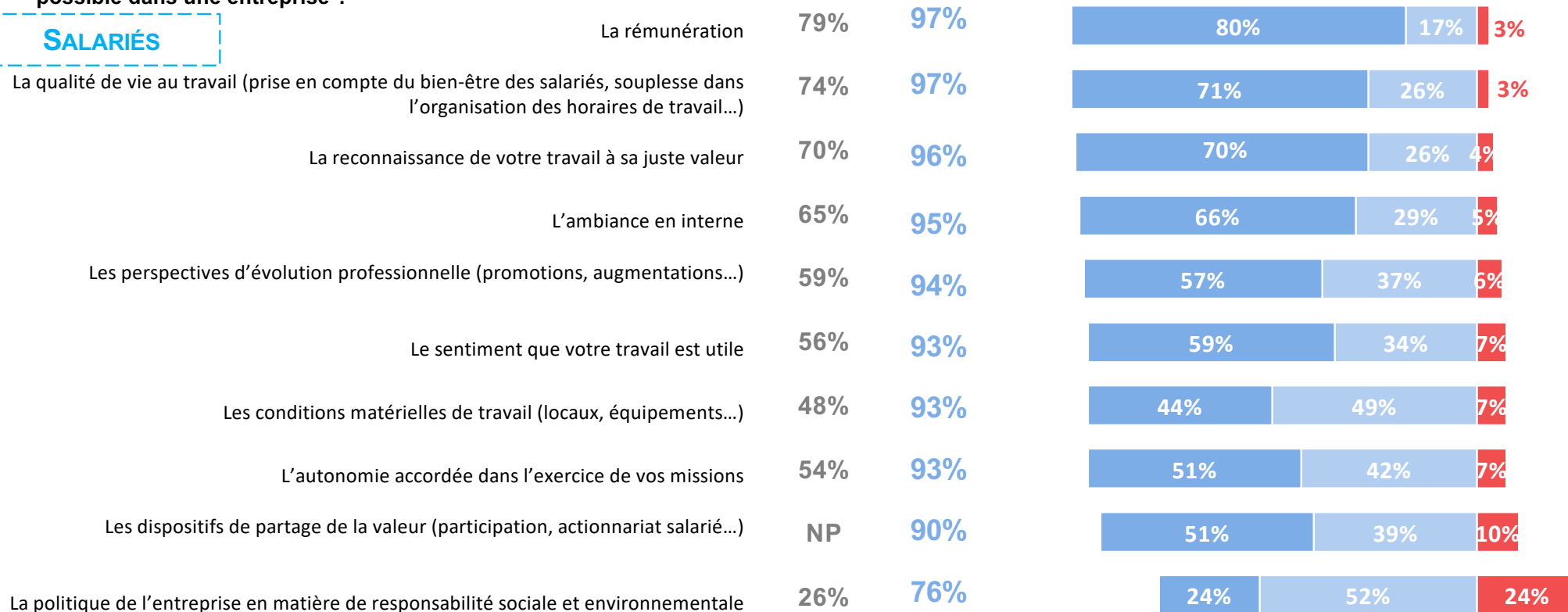


Dans le contexte inflationniste actuel, la rémunération reste le premier élément de fidélisation en entreprise mais 1 salarié sur 2 juge aussi déterminant le partage de la valeur

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

Rappel Déterminant
 Novembre 2022 **ST Déterminant ou important**



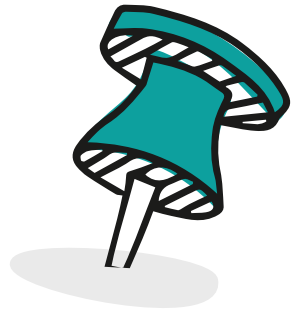
■ Déterminant ■ Important mais pas déterminant ■ Secondaire

Un dialogue social au plus près du terrain est une attente qui gagne en importance sur les deux dernières années (+10pts)

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 ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	Rappel Janvier 2022	Rappel Novembre 2022	Récapitulatif : Prioritaire
Le renforcement du poids des avis émis par le CSE (ex: avis conforme)	83%	82%	82%
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%	67%
Des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants	63%	61%	65%
Un accès renforcé à l'information (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et à l'expertise	63%	60%	58%
Davantage de formations pour les élus	NP	55%	56%
Du temps de délégation et des moyens supplémentaires dans l'exercice du mandat de représentant(e) des salarié(e)s	63%	56%	56%
La mise en place d'un agenda social articulant consultations et négociations	63%	56%	55%
La mise en place d'une « cogestion », avec un rôle des représentants du personnel dans la gestion de l'entreprise	55%	49%	46%
Le développement du dialogue social sur la transition climatique et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise	32%	35%	37%



Le regard de Syndex

Claire Morel

Nicolas Weinstein

membres du comité de direction



ENSEIGNEMENT #1

Regain de motivation des RP vis-à-vis du CSE

- ▶ **Les RP et OS ont pu montrer leur utilité**
 - Élections professionnelles
 - Négociations salariales en contexte d'inflation
 - Mobilisation contre la réforme des retraites
- ▶ Les salarié·es sont toujours plus nombreux à avoir une bonne image du CSE et ont perçu plutôt positivement le mouvement des retraites.

65%

des RP motivés vis-à-vis du CSE, soit

+9 points
vs nov 2022.

71% 

des salarié·es ont une

bonne image de leur CSE,
+ 5 pts et meilleur score mesuré

ENSEIGNEMENTS #2 ET #3

Qualité du dialogue social selon les RP et les directions : toujours le grand écart



Côté RP



Côté directions


- ▶ Les élus souhaitent un dialogue efficace où ils pèsent, quand la direction reste sur le formalisme du respect de la loi.
- ▶ **Les points communs** : confiance et informations parmi les ingrédients contribuant le plus à un bon dialogue
- ▶ **Les points de divergence** :
 - La contribution de la prise en compte de l'avis du CSE
 - la qualité reconnue à certains ingrédients
 - Plus de 2 points d'écart sur une note sur 10 entre RP et direction pour le respect de la législation, la qualité de l'information, et à la présence syndicale (7,7 pour les RP, 5,2 pour les directions)

ENSEIGNEMENT #4

Des freins à l'engagement des CSE qui inquiètent

- ▶ Temps passés, amplitude des sujets à traiter, volonté de peser peu respectée et autres formes d'engagement : **l'enjeu de recrutement et d'attractivité est toujours aussi prégnant.**
- ▶ **Comme celui de la capacité du CSE à peser via ses avis et revendications**

45% des RP estiment que **la direction ne les considère pas suffisamment** dans leurs avis et revendications et le citent comme motif potentiel de non représentation.

41% des RP  **déplorent l'affaiblissement du poids du CSE** (+4 points), à relier aux 82% qui souhaitent en priorité pour les 5 ans à venir un renforcement du poids des avis, comme en novembre 2022.

ENSEIGNEMENT #5

Rémunérations : des attentes qui divergent là aussi

- ▶ **Qu'il s'agisse du pouvoir d'achat ou de partage de la valeur**
- ▶ **Négociations sur les rémunérations :**
 - les souhaits et attentes des RP et salarié·es ne seront pas satisfaites et sous l'inflation
- ▶ **Meilleur partage de la valeur :**
 - Hausse de salaires pour RP et salarié·es,
 - Hausse de salaire, intéressement et primes de performance pour les directions

Les rémunérations sont citées comme un sujet prioritaire par :



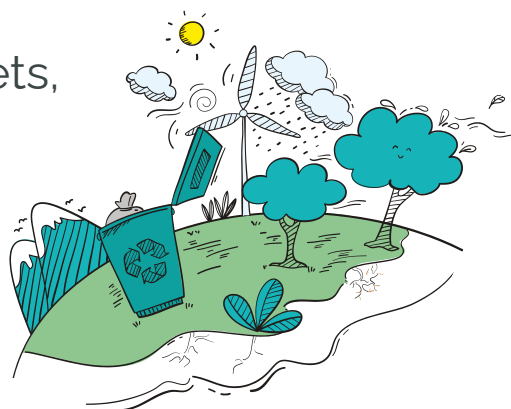
Soit 33 points d'écart entre les RP et les directions.

ENSEIGNEMENT #6

L'environnement progresse mais lentement

► **Les prérogatives environnementales sont encore difficiles à maîtriser**

sur un sujet considéré comme technique, faute de formation, d'informations suffisantes notamment de la part des directions, de priorités sur d'autres sujets, et ce malgré une mobilisation des OS au niveau national.



11 % des représentant-es interrogés sont **formé-es sur les prérogatives environnementales du CSE**, autant qu'il y a un an ; ils sont 3 sur 4 à souhaiter y être formé-es.

71 % des représentant-es interrogé-es **se sentent assez mal informé-es** ou très mal informé-es.
74% en nov. 2022

27 % des représentant-es interrogé-es considèrent que **le CSE de leur entreprise s'est saisi de cette nouvelle prérogative**.
74% en nov. 2022

ENSEIGNEMENT #7

Qualité de vie et conditions de travail

- ▶ **Concernant la qualité et les conditions de vie au travail, les RP sont plus critiques que les salariés vis-à-vis de leur direction,** probablement parce que les actions que ces derniers appellent de leurs vœux restent insuffisamment mises en place, comme des groupes de travail pour échanger sur le travail réel, des formations de managers au stress et RPS et le recrutement pour baisser la charge de travail.



26% des RP

pensent que leur entreprise a assez conscience de la pénibilité et de l'usure professionnelle,

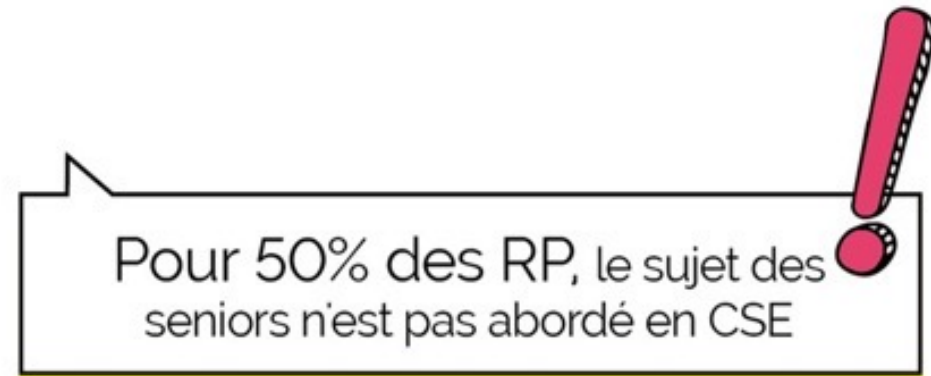
à relier aux 50% d'élu·es qui n'ont jamais abordé le sujet des seniors en CSE et aux 40% qui déclarent l'avoir abordé sans que cela ne soit suivi de mesures.

ENSEIGNEMENT #8

Peu de mesures pour les seniors

- ▶ **Peu de mesures pour les seniors sont prises, même si elles sont discutées en CSE.**

Les départs de seniors (retraite progressive et CET), sont privilégiées et hors le télétravail, les réelles actions d'aménagement et valorisation de l'expérience sont rares.

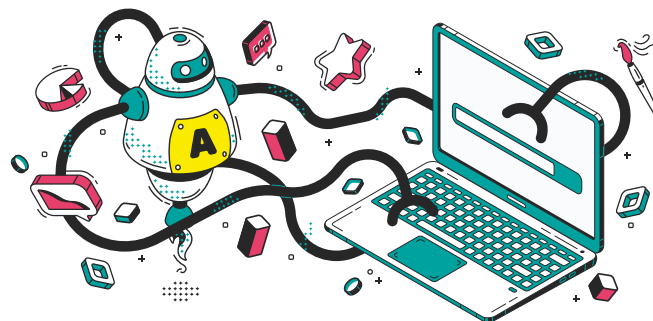


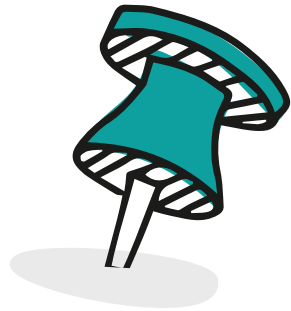
FOCUS Intelligence artificielle

► Verbatims

- « Il faut **vraiment comprendre que les consultants, c'est les caissières de 2025**. D'autant plus qu'on le recommande aux autres entreprises. Ca va remplacer ce que font les consultants juniors, ce qui est le gros de nos troupes... **Ça sera sous cinq ans c'est sûr.** »
- « Je pense que, d'ici 2 à 5 ans, ça sera général. **Ça ne remplace pas des gens mais ça crée de super assistants** : là où avant il aurait fallu 5 personnes, demain il en faudrait peut-être trois. **Et ça arrive, c'est indéniable.** »

Un sujet prioritaire du CSE pour...





Témoignages de représentant·es des salarié·es





Andréa Freire

Elue du CSE des éditions Hatier, déléguée syndicale et membre du conseil syndical SNLE-CFDT





Olivier Marcé
Délégué syndical
central Nokia, CFE-CGC





TABLE RONDE
**Comment se porte
le dialogue social
en 2024 ?**

*Partage de la valeur, IA,
environnement, mutations
économiques et transformations du
travail*



RESTITUTION DES ATELIERS

Atelier 1

Les conditions d'un dialogue social réussi

**RENCONTRES
ENGAGÉES**



RESTITUTION DES ATELIERS

Atelier 2

Intelligence artificielle et
environnement, deux nouveaux
enjeux pour le dialogue social

RENCONTRES
ENGAGÉES



RESTITUTION DES ATELIERS

Atelier 3

L'amélioration du dialogue social au sein des entreprises

**RENCONTRES
ENGAGÉES**





TABLE RONDE
AVEC

MARYLISE LÉON
PHILIPPE ASKENAZY
CLAIRE MOREL
ANNE TREMENBERT-DENISART
CHRISTINE VIRASSAMY



Échanges avec la salle



RENCONTRES
ENGAGÉES

COCKTAIL



BASILE

SYNDEX a le plaisir de vous convier
au cocktail d'inauguration qui clôture notre
table ronde de cette année 2024

MARDI | HEURE
23 JANVIER | 20H00



34 rue de Grenelle, 75007

