syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

Baromètre
Syndex-Ifop
6e édition
Janvier 2024

État du dialogue social en France

LE REGARD
DES REPRÉSENTANT·ES DES SALARIÉ·ES
DES DIRECTIONS ET DES SALARIÉ·ES

État du dialogue social en France

Le regard
des représentant·es des salarié·es
des directions et des salarié·es

6e baromètre Syndex-Ifop
Janvier 2024

Principaux sigles utilisés dans la brochure

ASC : activités sociales et culturelles
CSE : comité social et économique
RP : représentant·e du personnel
RPS : risques psychosociaux
SSCT : santé, sécurité, conditions de travail

Sommaire

Les 8 enseignements 4-5

Les chiffres clés du baromètre 6-7

Méthodologie 8

Partie 1 › **Climat général 9**

Partie 2 › **Connaissance du CSE 15**

Partie 3 › **État des lieux du dialogue social ... 19**

Partie 4 › **Dialogue social, actualités et transformation du travail 29**

Environnement 32

Rémunérations et partage de la valeur 34

Qualité de vie et conditions de travail : pénibilité, télétravail, semaine de 4 jours 36

Seniors 41

Les enseignements

1 **Regain de motivation dans un contexte d'élections professionnelles**, en fin de cycle de renouvellement des CSE et dans un contexte où les représentant·es des salarié·es et les organisations syndicales ont montré leur utilité (retraites, négociations salariales dans un contexte inflationniste), avec une tendance positive dans la perception du mouvement des retraites de la part des salarié·es et toujours une bonne image des CSE.

2 **Un écart toujours criant entre directions et représentant·es des salarié·es dans leur évaluation de la qualité du dialogue social.** Jugée toujours moyenne par les représentant·es des salarié·s comme par les salarié·es, cette qualité est plutôt satisfaisante selon les directions. Si la confiance et la transmission d'informations sont considérées comme capitales par tous, leur appréciation diverge fortement quant à leur qualité.

3 **Un écart également important sur la définition d'un bon dialogue social** : les élus souhaitent un dialogue efficace où ils pèsent, quand la direction reste sur le formalisme du respect de la loi. L'intérêt de la présence syndicale dans le dialogue social est en baisse par ailleurs au sein des directions.

4 **Des freins à l'engagement des CSE qui inquiètent.** Temps passés, amplitude des sujets à traiter, volonté de peser des RP peu respectée par les directions et autres formes d'engagements qui se dessinent : l'enjeu de recrutement et d'attractivité est toujours aussi prégnant.

5 **Sur les salaires, un écart important entre ce que RP et salariés souhaitent, ce qu'ils pensent obtenir et ce que les directions envisagent,** toujours en dessous de l'inflation. Un très net écart également sur les leviers pour le pouvoir d'achat : hausse de salaires pour RP et salariés, tandis que les directions privilégient plusieurs leviers, avec l'intéressement presqu'au même niveau que les hausses de salaires.

6 **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.

7 **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.

8 **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.

Les chiffres clés du baromètre

1420

répondant·es
représentant·es des salarié·es
au 6e baromètre Syndex-Ifop
sur le dialogue social

5,2/10

La note donnée au dialogue social par les RP

vs 5,8/10 selon les salarié·es et 7,7/10 selon les directions.

65%

des RP motivés vis-à-vis du CSE, soit

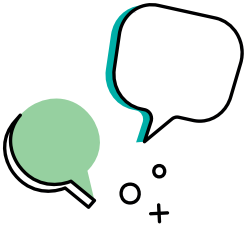
+9 points

vs nov 2022.
À relier aux élections professionnelles, au contexte inflationniste et à la mobilisation contre la réforme des retraites ?

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.

71%
des salarié·es ont une
bonne image de leur CSE,
+ 5 pts et meilleur score mesuré.



73% des RP pensent
que la **proximité avec les salarié·es contribue à un bon dialogue social**

26%
des salarié·es considèrent que
la **mobilisation contre la réforme des retraites a eu un impact positif sur leur image du CSE**.
Un impact modéré, mais positif corroboré par les RP : 23% constatent un effet positif sur le CSE et 33% notent un regain des adhésions aux syndicats de leur entreprise.

Pourtant, 93% des RP témoignent encore de difficultés à recruter sur les listes du CSE.

11% des RP
formés à l'environnement.

Parmi les sujets à traiter par le CSE ou les organisations syndicales

l'intelligence artificielle, un sujet prioritaire pour 10% des RP
(vs 6% des directions et 14% des salarié·es.)

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.

Méthodologie

Enquête tripartite conduite par l'Ifop entre octobre et novembre 2023

VOLET QUANTITATIF

Questionnaire en ligne auto-administré et au téléphone

1300

salarié·es
travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé.

50 à 249 salarié·es : **35%**
250 à 999 salarié·es : **27%**
1000 à 4999 : **16%**
5000 et plus : **22%**

1420

représentant·es des salarié·es

moins de 50 : **2%**
50 à 249 salarié·es : **24%**
250 à 999 : **31%**
1000 à 4999 : **24%**
5000 et plus : **18%**

401

chef·fes d'entreprise et DRH
d'entreprises de 50 salariés et plus

50 à 249 salarié·es : **81%**
250 et plus : **19%**

VOLET QUALITATIF

Entretiens téléphoniques d'une heure

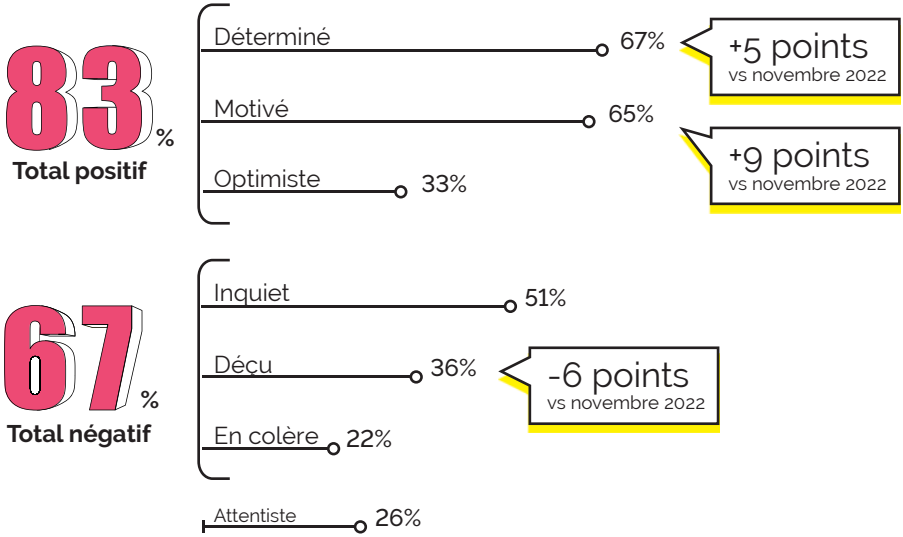
Entretiens avec 5 représentant·es du personnel
3 issu·es d'entreprises de **moins de 5000 salarié·es**
2 issu·es d'entreprises de **plus de 5000 salarié·es**
Venant de l'industrie *(2, chimie et énergie)*
et des services (3, commerce, ingénierie, conseil/audit)

PARTIE 1

Climat général

Regain de motivation chez les représentant·es des salarié·es

L'état d'esprit des représentant·es du personnel (RP) vis-à-vis du CSE
(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



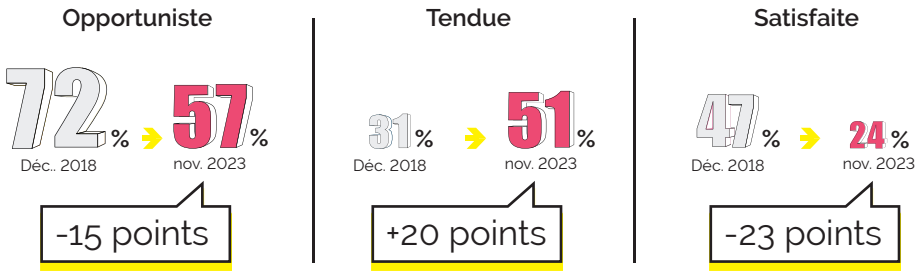
Même si l'inquiétude, citée par 51% des répondant·es reste élevée, l'état d'esprit des représentant·es du personnel à l'égard du CSE s'améliore nettement en 2023. Les progressions sont même les plus fortes observées depuis la mise en place du CSE. Faut-il y voir un effet « stimulant » du contexte social de 2023 (mobilisation contre la réforme des retraites, inflation) comme des élections professionnelles alors que s'achève le premier cycle des CSE depuis leur mise en place ?

Face à des directions toujours jugées opportunistes et tendues à l'égard du CSE

Comme chaque année depuis 2020, « opportuniste » et « tendue » sont les deux adjectifs les plus cités par les RP pour décrire l'état d'esprit des directions à l'égard du CSE.
Si le regard des RP a peu évolué en un an, il en va autrement sur une période plus longue : jugées moins opportunistes qu'en 2018, les directions sont perçues comme beaucoup plus tendues depuis la crise sanitaire, mais aussi moins satisfaites.

74%
des RP estiment bonne la situation économique de leur entreprise (stable).

L'état d'esprit des directions vis-à-vis du CSE selon les RP
(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



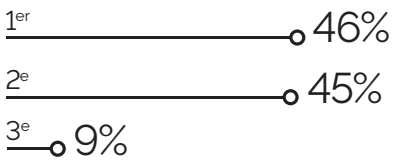
	Opportuniste	Tendue	Fermée	Attentiste	A l'écoute	Satisfaite	Ouverte	Inquiète
Nov. 2023	57%	51%	45%	45%	38%	24%	23%	17%
Nov. 2022	54%	54%	46%	44%	38%	23%	26%	15%
Janv. 2021	62%	53%	47%	38%	35%	28%	20%	15%
Déc. 2018	72%	31%	42%	42%	31%	47%	25%	11%

Le CSE entre expérience et renouvellement

Une très grande majorité des RP sondé·es est élue depuis que le CSE a été mis en place dans leur entreprise. L'instance gagne en expérience mais va se heurter à la limitation des mandats : 54% des RP interrogés réalisent leur 2e ou 3e mandat sur les trois maximum possibles.

Le renouvellement se fait progressivement : 17% des RP sondé·es n'étaient pas élu·es au moment de la mise en place du CSE entre 2017 et 2019.

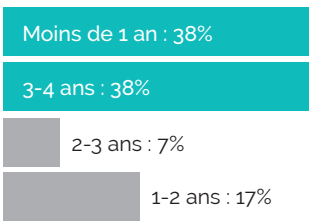
Nombre de mandats exercés depuis la mise en place du CSE



54%
d'élus dans leur 2e ou 3e mandat

76 % des CSE renouvelés récemment ou sur le point de l'être.

Échéance des dernières élections



Formations suivies par les RP
(Total des citations, plusieurs réponses possibles)

69 % (75% en nov. 2022)

ont suivi une formation SSCT | Intéressés 28%

60 % (74% en nov. 2022)

ont suivi une formation économique | Intéressés 35%

11%
des RP ont suivi une formation sur les prérogatives environnementales.
voir p. 32

Une majorité des RP (69%) a déjà suivi une formation aux sujets SSCT (santé/sécurité et conditions de travail) ainsi qu'une formation aux sujets économiques (60%). Les élu·es qui ne sont pas encore formés manifestent un intérêt à l'être.
Ces formations aux fondamentaux ont perdu un peu de terrain depuis l'enquête de fin 2022, témoignant de l'arrivée d'une nouvelle génération qui ne s'est pas encore formée.

Des élu·es constant·es dans leur appréciation des limites du CSE

Les RP pointent les inconvénients du CSE de façon plus marquée cette année.
Ils sont 41% à estimer un affaiblissement de leur poids face à celui de la direction dans cette nouvelle instance et 39% à regretter des ordres du jour trop chargés où les sujets de fond ne sont pas traités.
Parmi les inconvénients du CSE également en hausse : manque d'attractivité de la fonction et déficit d'expertise des RP, prise en compte insuffisante de la santé au travail.
Pour une majorité de CSE (69%), ces inconvénients n'ont pas été gommés puisque les moyens alloués à l'instance n'ont pas été renégociés récemment.

Pour 69 % des RP interrogés, pas de renégociation récente des moyens du CSE

Les principaux inconvénients du CSE selon les RP (total des citations, plusieurs réponses possibles)

	Nov. 2023	Var. nov. 2022
Affaiblissement du poids des représentant·es du personnel face à celui de la direction dans la nouvelle structure	41%	+4pts
Ordre du jour trop chargé où les sujets ne sont pas traités à fond	39%	+6pts
Un accroissement de l'investissement temps nécessaire	37%	+1pt
Un manque d'attractivité de la fonction en raison de la fusion des sujets	36%	+5pts
Une moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives	31%	+4pts
Une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail	28%	+6pts
Un déficit d'expertise des représentant·es du personnel	27%	+6pts
La réduction des moyens alloués aux suppléants	27%	+4pts
Une diminution des moyens alloués aux RP	24%	+1pt
Une diminution du temps disponible pour accompagner les salarié·es et répondre à leurs questions	23%	+4pts
Une perte de proximité des élu·es par rapport aux salarié·es	19%	-
Autres	2%	
Aucun inconvénient	2%	

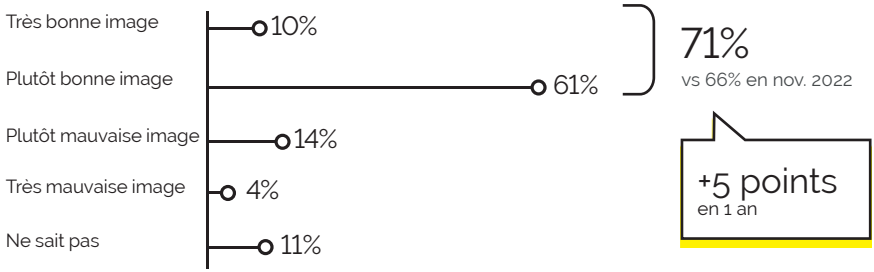
PARTIE 2

Connaissance du CSE

Déjà bonne, l'image du CSE s'améliore encore

7 salarié·es sur 10 ont une bonne image de leur CSE,
le meilleur score jamais mesuré.

L'image du CSE auprès des salarié·es



En hausse de 5 points, la déjà bonne image du CSE a pu être renforcée par plusieurs facteurs. Parmi eux, la mobilisation contre la réforme des retraites a joué modérément, mais positivement sur l'image du CSE comme des syndicats.
Le contexte d'élections professionnelles a pu y contribuer aussi : 59% des salarié·es se sentent bien informé·es sur les prérogatives liées aux activités sociales et culturelles, en hausse de 4 points. La participation aux élections professionnelles reste bonne selon les résultats de l'enquête.

59%
des salarié·es interrogé·es déclarent avoir voté aux dernières élections professionnelles dans leur entreprise, un chiffre stable.

Impact modéré mais plutôt positif de la mobilisation contre la réforme des retraites

Selon les salarié·es, la mobilisation contre la réforme des retraites a eu un impact positif sur l'image...

... Des organisations syndicales de l'entreprise

28 % Impact négatif : 16%
Pas d'impact : 56%

... Du CSE de l'entreprise

26 % Impact négatif : 12%
Pas d'impact : 62%

... De la direction

19 % Impact négatif : 20%
Pas d'impact : 61%

Les RP constatent à la suite de la mobilisation contre la réforme des retraites un regain d'intérêt pour...

... L'action syndicale dans l'entreprise

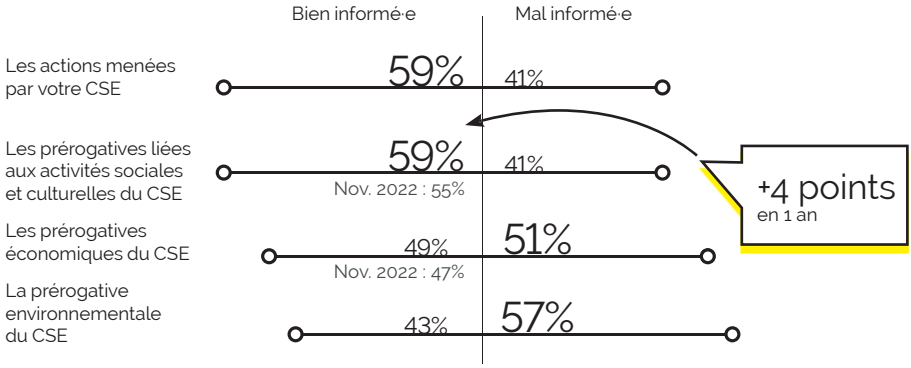
42 %

... Le CSE de l'entreprise

23 %

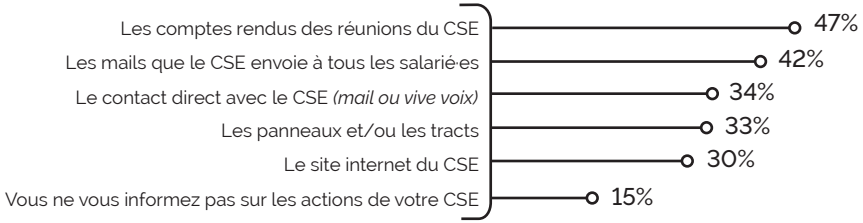
Et un regain des adhésions aux syndicats pour **33 %**

Les salarié·es se sentent bien informé·es sur les actions du CSE et ses prérogatives sociales et culturelles, moins sur les aspects économiques et environnementaux

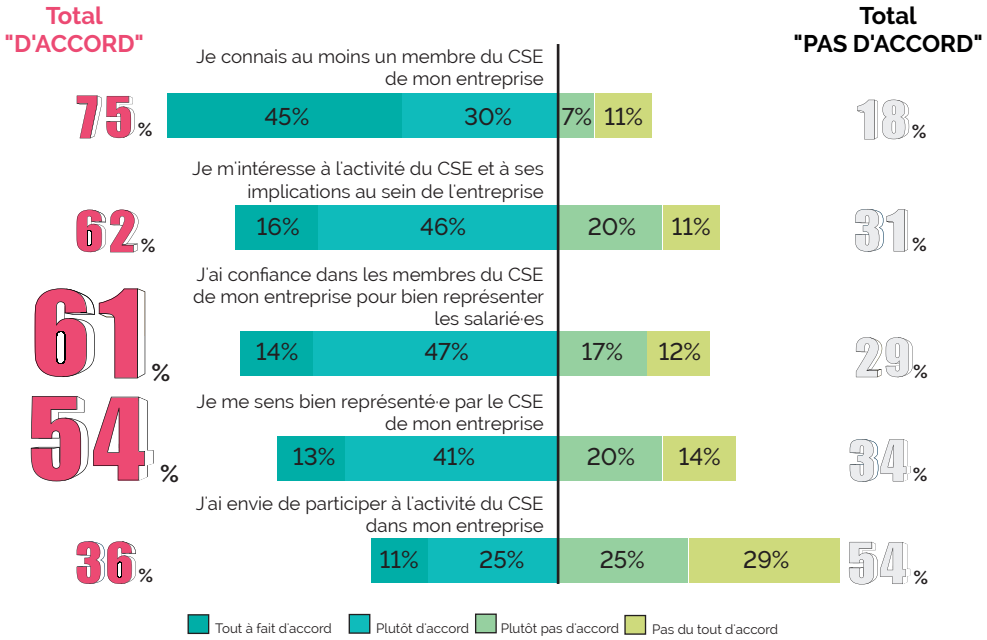


Les salarié·es interrogé·es s'expriment globalement de façon positive sur leur CSE. Ils sont 75% à déclarer connaître au moins un membre du CSE et 62% à se montrer intéressés par l'action du CSE, sans pour autant souhaiter y participer. Ils sont près de 50% à s'informer sur ses actions via les comptes rendus de réunion et par les mails envoyés à l'ensemble des salarié·es. Le contact direct n'est cité que par 34% des salarié·es interrogé·es.

Sources d'informations utilisées par les salarié·es pour s'informer sur les actions du CSE



Affirmations à l'égard du CSE



PARTIE 3

État des lieux du dialogue social

Le dialogue social vu par les représentant·es des salarié·es, les directions, les salarié·es

Note donnée par les représentant·es des salarié·es

5,2/10

Nov. 2022 : 5,0 / Janv. 2022 : 4,8 / Janv. 2021 : 5,0 / Nov. 2019 : 5,2 : Déc. 2018 : 5,1

Note donnée par les salarié·es

5,8/10

Nov. 2022 : 5,7 / Déc. 2021 : 5,9 / Janv. 2021 : 5,7

Note donnée par les directions

7,7/10

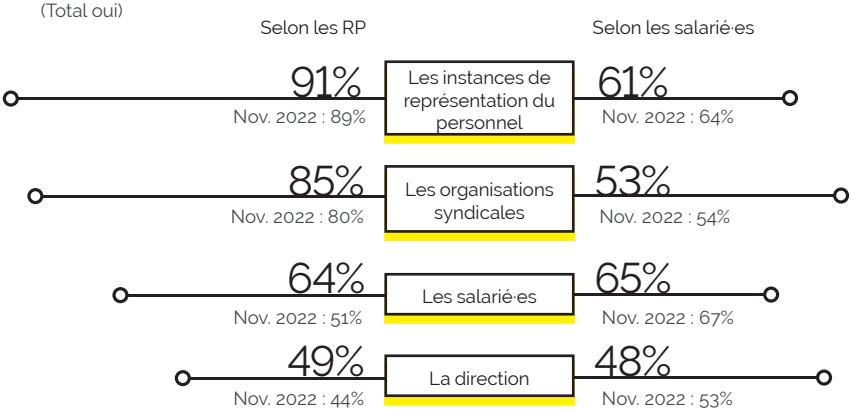
Nov. 2022 : 7,8

Les écarts autant que la stabilité des notes témoignent de positions ancrées chez les deux principaux acteurs du dialogue social dans l'entreprise : RP et directions.

À souligner, moins critiques que les RP, les salarié·es se montrent cependant réservé·es sur la qualité du dialogue social.

Les contributeurs à la qualité du dialogue social

(Total oui)



64%
des RP reconnaissent les salarié·es comme des acteurs contribuant à la qualité du dialogue social, en hausse de 13 pts.

Représentant·es des salarié·es et directions : à chacun sa perception du dialogue social

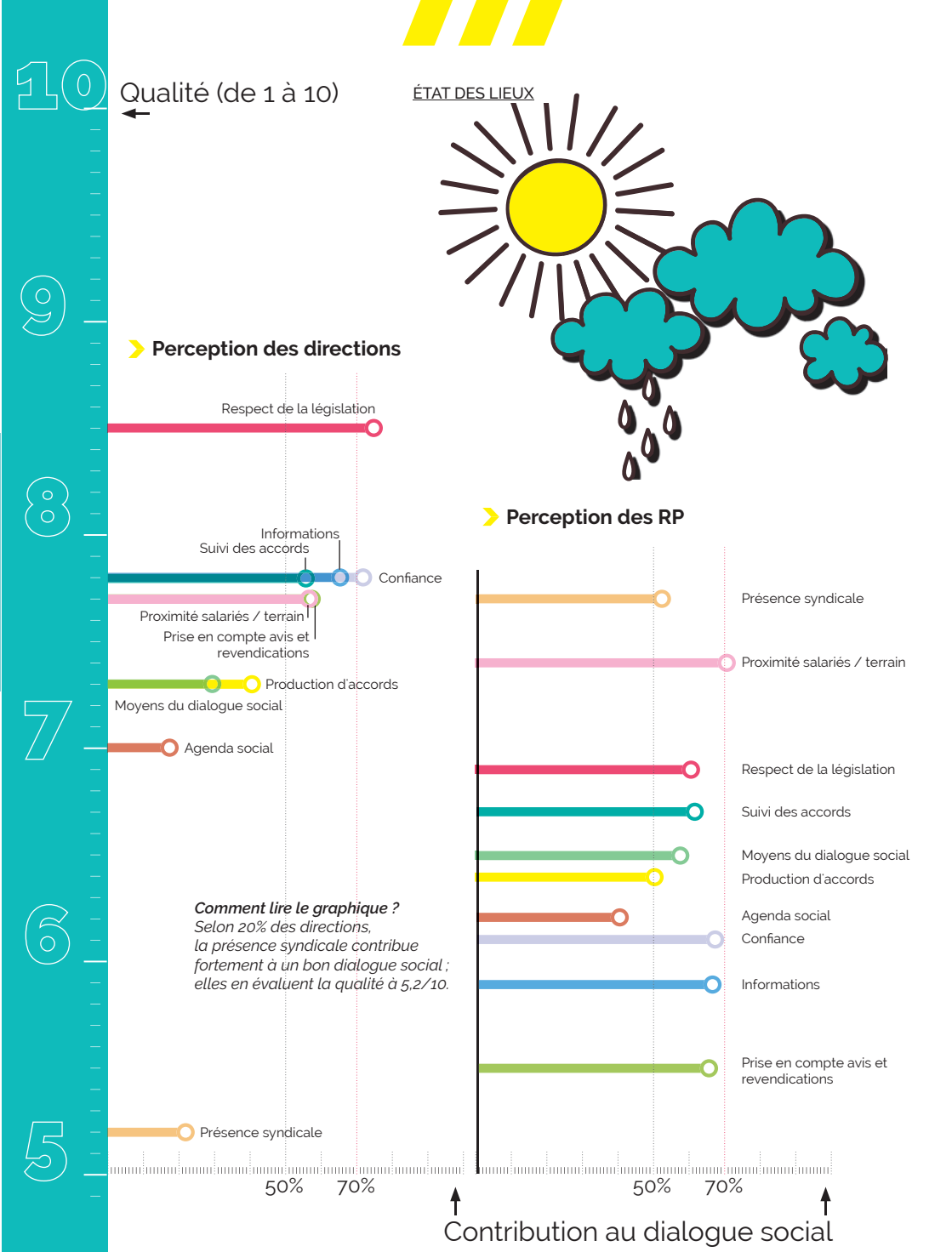
Si RP et directions placent la confiance et l'information aux premiers rangs des ingrédients nécessaires au dialogue social, ils ne leur reconnaissent pas une même qualité.
Une différence assez structurante apparaît ainsi entre efficacité recherchée par les RP qui souhaitent voir leurs avis et revendications pris en compte et un plus grand formalisme du côté des directions.

« On ne peut pas dire que la direction soit très attentive ou à l'écoute de nos conditions. Il n'y a pas de violence dans les échanges mais il n'y a pas d'ouverture, pas d'envie de faire ensemble. »

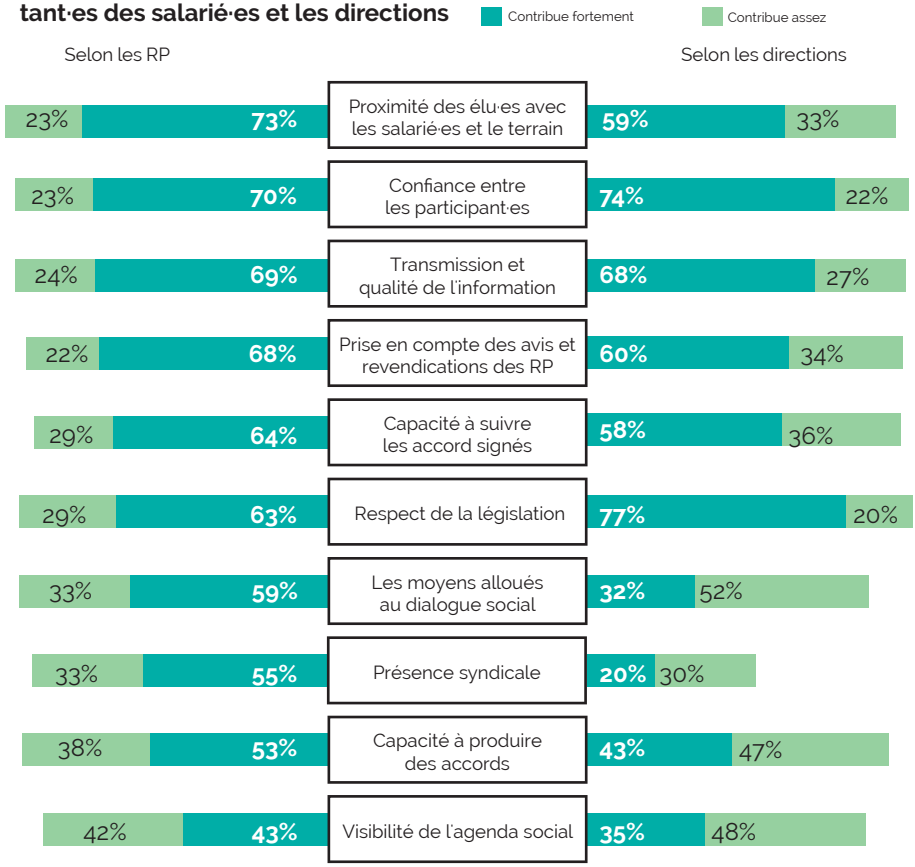
Élue, secteur conseil/audit, 2300 salariés

« Il faudrait en même temps responsabiliser le CSE et voir les élus comme des partenaires et non pas comme un opposant. Les représentants du personnel allemands ont un certain poids dans les décisions, que nous n'avons pas en France. »

Élue, secteur chimie, 700 salariés


10
Qualité (de 1 à 10)
ÉTAT DES LIEUX
9
Perception des directions
Respect de la législation
8
Informations
Suivi des accords
Confiance
Proximité salariés / terrain
Prise en compte avis et revendications
Production d'accords
Moyens du dialogue social
7
Agenda social
Comment lire le graphique ?
Selon 20% des directions, la présence syndicale contribue fortement à un bon dialogue social ; elles en évaluent la qualité à 5,2/10.
6
Présence syndicale
5
50%
70%
Perception des RP
Présence syndicale
Proximité salariés / terrain
Respect de la législation
Suivi des accords
Moyens du dialogue social
Production d'accords
Agenda social
Confiance
Informations
Prise en compte avis et revendications
50%
70%
Contribution au dialogue social

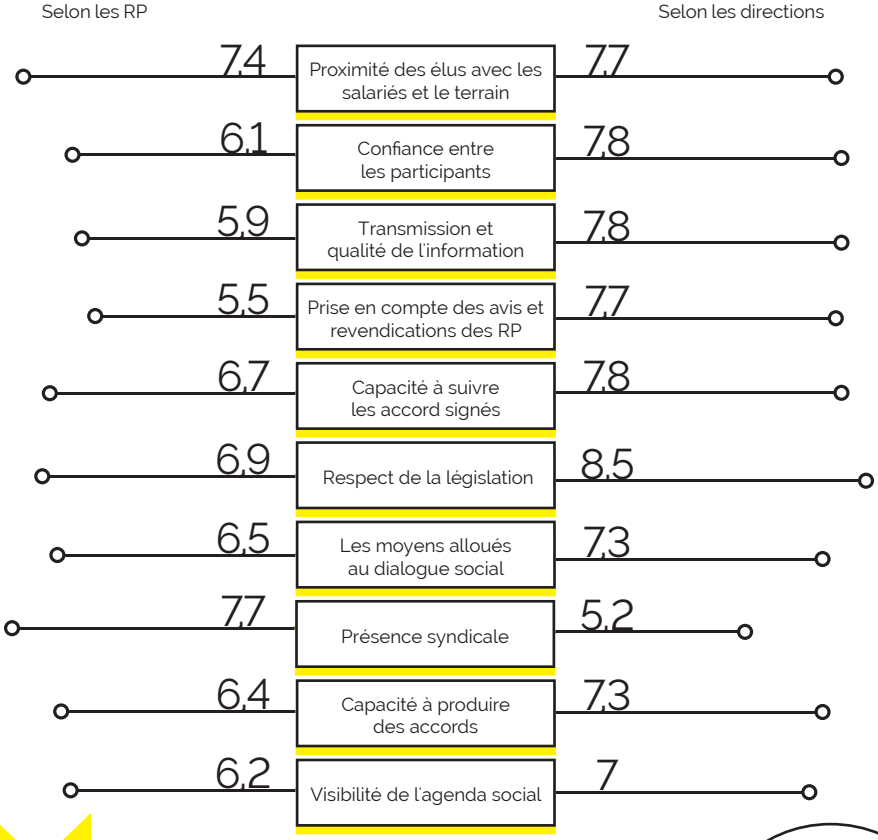
Les éléments qui contribuent à un bon dialogue social selon les représentant·es des salarié·es et les directions



« Il y a des données que notre entreprise ne nous donne pas. On a un moyen de les contraindre, mais il faut passer par des systèmes de tribunaux. On a fait le choix de faire avec et de ne pas se lancer dans ces choses-là. »

Elue, secteur chimie, 700 salariés

La qualité des éléments qui contribuent au dialogue social selon les représentant·es des salarié·es et les directions (note de 1 à 10)



La confiance entre participant·es, la transmission de l'information et la prise en compte de leurs avis par la direction sont mal évalués par les repésentant·es des salarié·es, alors même qu'ils sont jugés essentiels.
Sur la prise en compte des avis et revendications des représentants du personnel par la direction :
> 51% des repésentant·es des salarié·es évaluent cette prise en compte entre 1 et 5 sur une échelle allant jusqu'à 10 ;
> 67% des dirigeants interrogés l'évaluent entre 8 et 10.

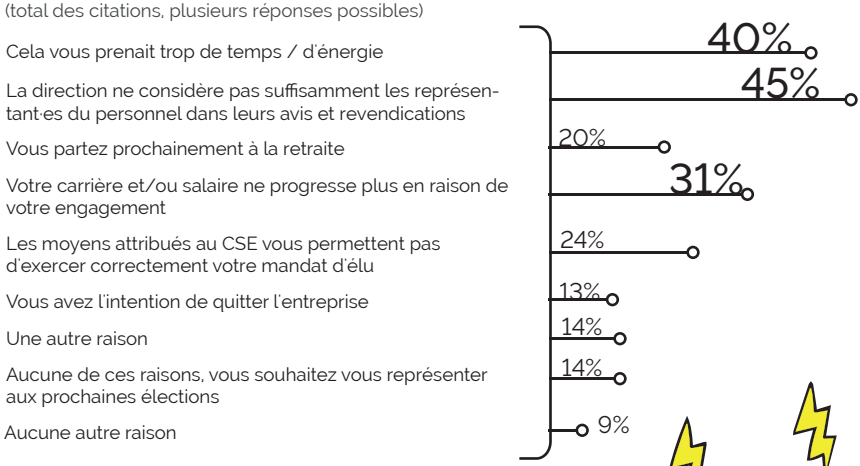
41%
des élus interrogés considèrent l'affaiblissement du poids des RP comme le premier inconvénient du CSE
voir p.14

Une fonction exigeante dont l'attractivité est fragile

Le temps et l'énergie investis ainsi que le manque de considération de la direction sont les deux premiers motifs potentiels de non-représentation aux élections des repésentant·es des salarié·es. Ainsi, ils sont 93% à déclarer rencontrer des difficultés à recruter de nouveaux élus.

Freins à la poursuite de l'engagement des RP dans le CSE

(total des citations, plusieurs réponses possibles)



93 % des représentant·es du personnel disent que leur CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux membres.

58% "oui, systématiquement", 35% "oui, de temps en temps", 7% "non jamais".
nov. 2022 : 65% "oui, systématiquement", 28% "oui, de temps en temps", 7% "non jamais".

« Les gens ne veulent pas s'engager, ils ne veulent pas que ça nuise à leur carrière. On est 7 élus titulaires pour 40 postes. Ça vous donne un indicateur de la mobilisation et de l'intérêt que portent les collaborateurs à ce genre d'engagement. »

Élue, secteur conseil/audit, 2300 salariés

« Tout ce qui est syndicat, ça ne parle plus trop aux nouvelles générations. On a une nouvelle génération qui est beaucoup plus individualiste que les générations précédentes. Je pense que ce n'est pas trop leur truc. »

Élue, secteur chimie, 700 salariés

« En restant moins de 3 ans dans l'entreprise, je ne vois pas comment s'y attacher. »

Élue, secteur conseil/audit, 2300 salariés

PARTIE 4

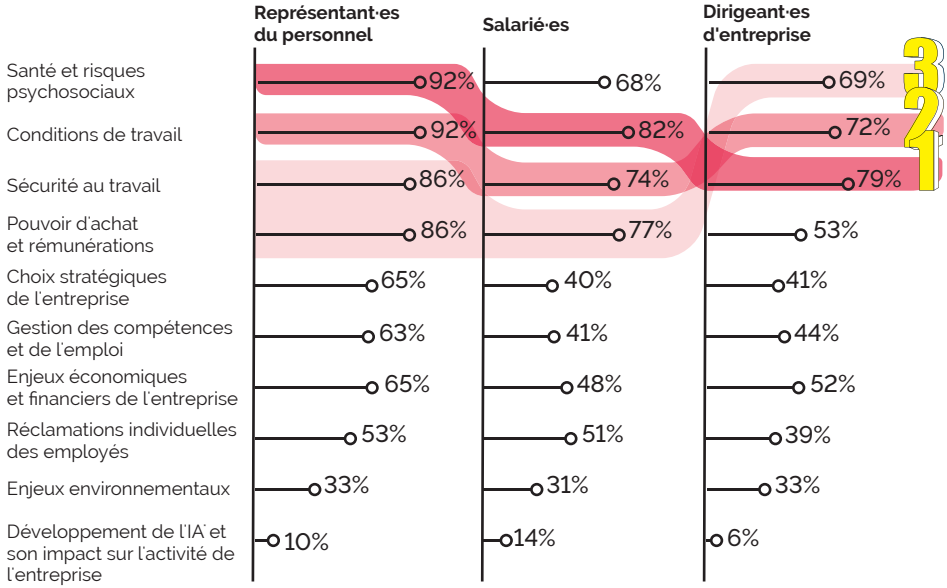
Dialogue social, actualités et transformation du travail

Les sujets prioritaires du dialogue social

Santé et RPS, conditions de travail et pouvoir d'achat occupent une place de premier plan dans les sujets de préoccupation des salarié·es comme des représentant·es du personnel.

Les sujets prioritaires à traiter pour le CSE

(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



IA : Intelligence Artificielle

Focus
Intelligence artificielle (IA)

Un sujet prioritaire du CSE pour...

10 % des représentant·es du personnel

14 % des salarié·es

6 % des directions

*« **On le voit pas du tout** venir mais pour les métiers « intellectuels », on peut se poser la question. »*

Elue, secteur industriel, 9500 salarié·es

*« 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 que qui est le gros de nos troupes… **Ça sera sous cinq ans c'est sûr**. »*

Elue, secteur conseil/audit, 2300 salarié·es

*« 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**.. »*

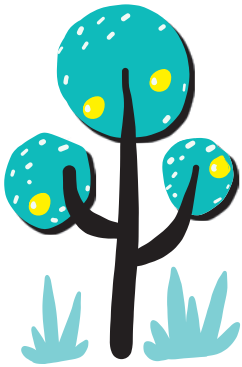
Elu, secteur tech, 1200 salarié·es

La prérogative environnementale peine à s'installer

Le sentiment d'information sur la prérogative environnementale reste minoritaire : seul 1 représentant du personnel sur 3 se sent bien informé. Sa progression se tasse déjà : +10 pts entre janvier 2022 et novembre 2022, et +3 points depuis novembre 2022. Les freins perçus à l'investissement dans cette nouvelle thématique restent les mêmes : d'autres priorités, un manque d'information et d'expertise.

« Ce sont des sujets qu'il faut encore appréhender, de savoir quel périmètre. Au départ c'est toujours un peu abstrait, et petit à petit, aujourd'hui on est un peu plus regardant. »

Elue, secteur chimie, 700 salariés



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

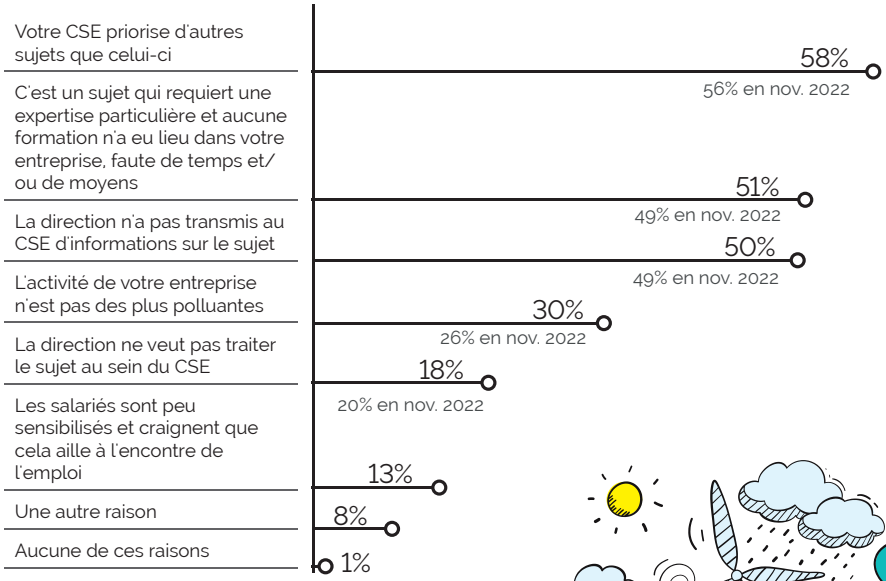
73 % des représentant·es interrogé·es considèrent que **le CSE de leur entreprise ne s'est pas saisi de cette nouvelle prérogative**.
74% en nov. 2022

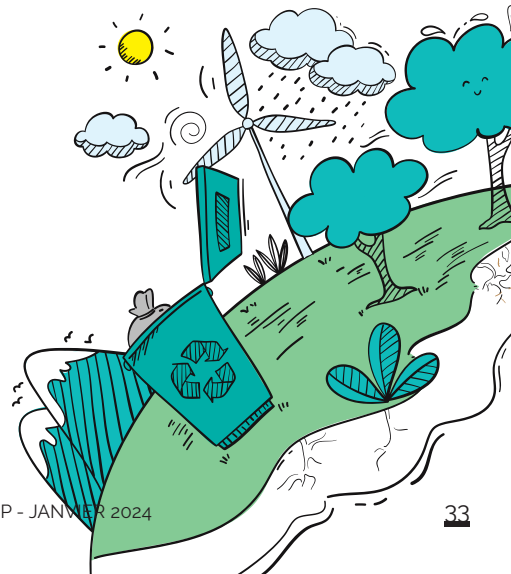
« Il y a des réticences chez nous, typiquement remplacer la flotte de voitures par de l'électrique : les salariés qui sont quotidiennement sur la route sont frileux vis-à-vis des temps de recharge. »

Elue, secteur industriel, 9500 salariés

Les freins à l'investissement de la prérogative environnementale du CSE

(total des citations, plusieurs réponses possibles ; A ceux qui considèrent que leur CSE ne s'est pas saisi de cette nouvelle prérogative, soit 73% de l'échantillon)





Les rémunérations : un sujet prioritaire pour les représentant·es des salarié·es et les salarié·es

Les rémunérations occupent toujours une place centrale dans les sujets d'importance pour les RP et les salarié·es. Plus largement, la question du partage de la valeur suscite des attentes et les moyens envisagés pour y répondre divergent : alors que les RP et les salariés privilégient les dispositifs pérénisant les hausses de rémunération, les directions préfèrent mixer fixe et variable.

Les rémunérations sont citées comme un sujet prioritaire par :

86 % des représentant·es du personnel
+5 points vs novembre 2022

77 % des salarié·es
= vs novembre 2022

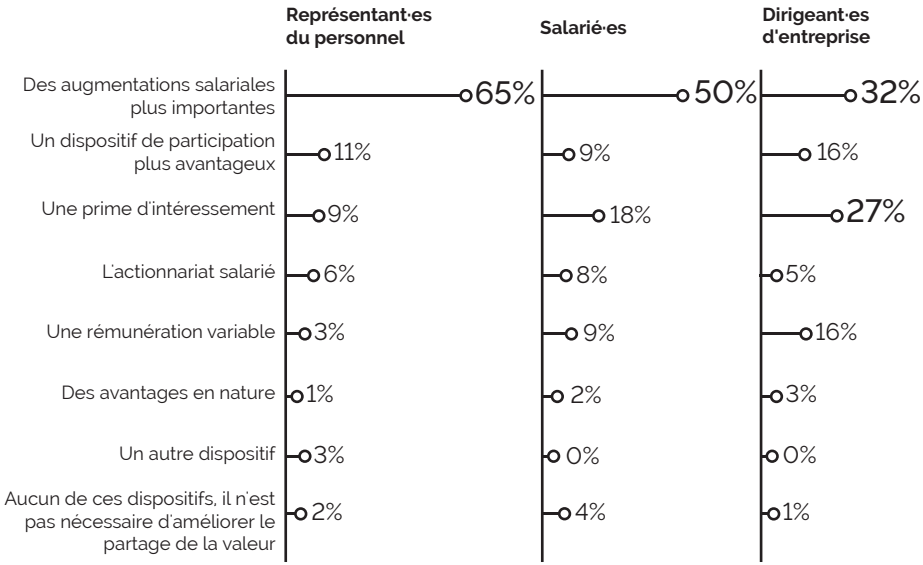
53 % des directions
+8 points vs novembre 2022

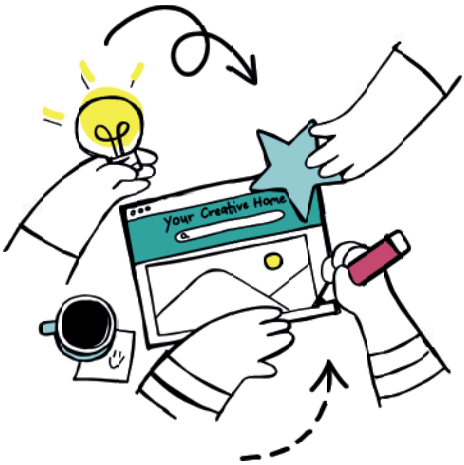
Soit 33 points d'écarts entre les RP et les directions.

Augmentations de rémunération espérées et anticipées

Représentant·es du personnel		Salarié·es		Directions
+7,7% souhaités	+ 3,3% anticipés	+12% souhaités	+ 4% anticipés	+ 3,6% anticipés

Les dispostifs à développer en priorité pour améliorer le partage de la valeur dans l'entreprise selon les représentant·es du personnel, les salarié·s et les directions (total des citations, plusieurs réponses possibles)





« Sur la négociation salariale, on n'est pas satisfaits. On aura comme l'année dernière 2-3% de revalorisation, donc ***ce n'est même pas l'inflation. Donc les salaires ne suivent pas chez nous.*** *»*

Elu, secteur grande distribution, 56 000 salariés

Pénibilité et transformations du travail

La pénibilité dans l'angle mort des directions ?

Selon les RP et dans une moindre mesure les salarié·es, les directions sous-estiment la pénibilité et l'usure professionnelle en leur sein : seuls 26% des RP et 47% des salarié·es considèrent que la direction en a une conscience suffisante. L'information et la mise en place d'actions en matière de santé sont également jugées perfectibles, notamment aux yeux des RP.
Ces constats se reflètent dans les dispositifs que les RP estiment nécessaire de mettre en place en priorité : les trois premiers sont directement ou indirectement liés aux RPS.

Prise en compte de la pénibilité par l'entreprise
(Total "oui")

	Pour les représentant·es du personnel	Pour les salarié·es
La direction a suffisamment conscience de la pénibilité et de l'usure professionnelle en son sein	26 %	47 %
La direction mène suffisamment d'actions en matière de santé au travail	39 %	55 %
La direction informe suffisamment les salariés des actions en matière de santé au travail	42 %	55 %

Focus Référent HSAS

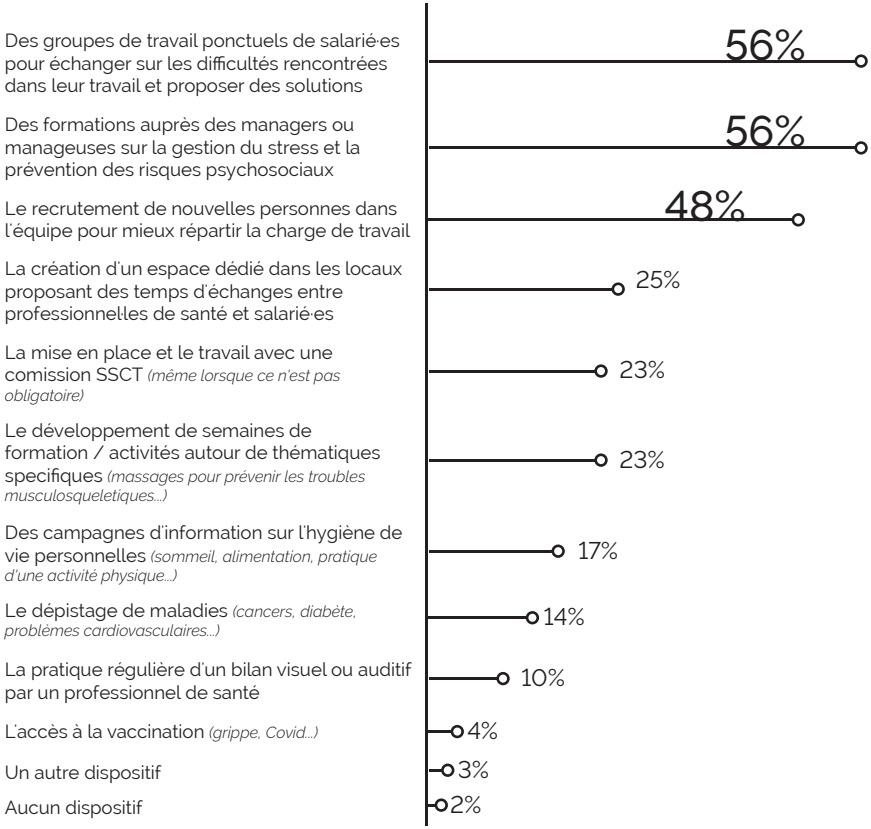
« Le référent est nommé, il est formé mais après, il n'y a plus rien. Si la personne n'est pas là ou n'arrive pas à gérer, il n'y a pas de contact pour lui. »

Elu, secteur grande distribution, 56 000 salariés

« Je suis sur un site industriel, avec du 3/8, 4/8, 5/8 et des femmes dans les ateliers. On sait que le travail en poste, et de nuit, c'est propice à ça. La direction est un peu aveugle en disant qu'il n'y a pas de problème, mais j'entends des choses tous les jours qui me perturbent. »

Elue, secteur chimie, 700 salariés

Les dispositifs à mettre en place en priorité en matière de santé au travail selon les RP (Total des citations, plusieurs réponses possibles)

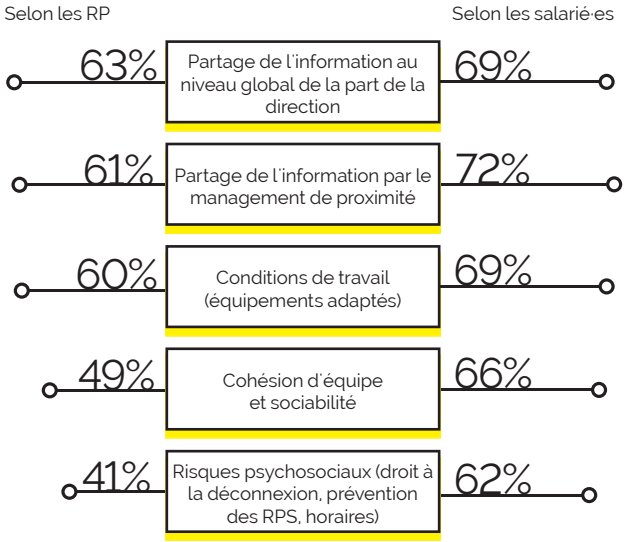


Le télétravail satisfait les salarié·es

Alors que des accords télétravail sont conclus dans toujours plus d'entreprises, les salarié·es concernés se montrent satisfaits de la prise en compte de leur situation par leur direction, qu'il s'agisse de la vie collective, du partage de l'information ou de la fourniture d'équipements.

Plutôt positifs, les RP se montrent en revanche très critiques sur le sujet des RPS, dont seulement 41% estiment qu'ils sont bien pris en compte, vs 62% des salariés. Ils sont également mitigés sur les aspects vie collective.

Prise en compte de la situation des télétravailleurs par la direction (Total oui, aux RP et salariés dont l'entreprise a mis en place un accord télétravail)



82 % des représentant·es du personnel déclarent qu'un accord télétravail a été mis en place dans leur entreprise
(Nov. 2022 : 75%)

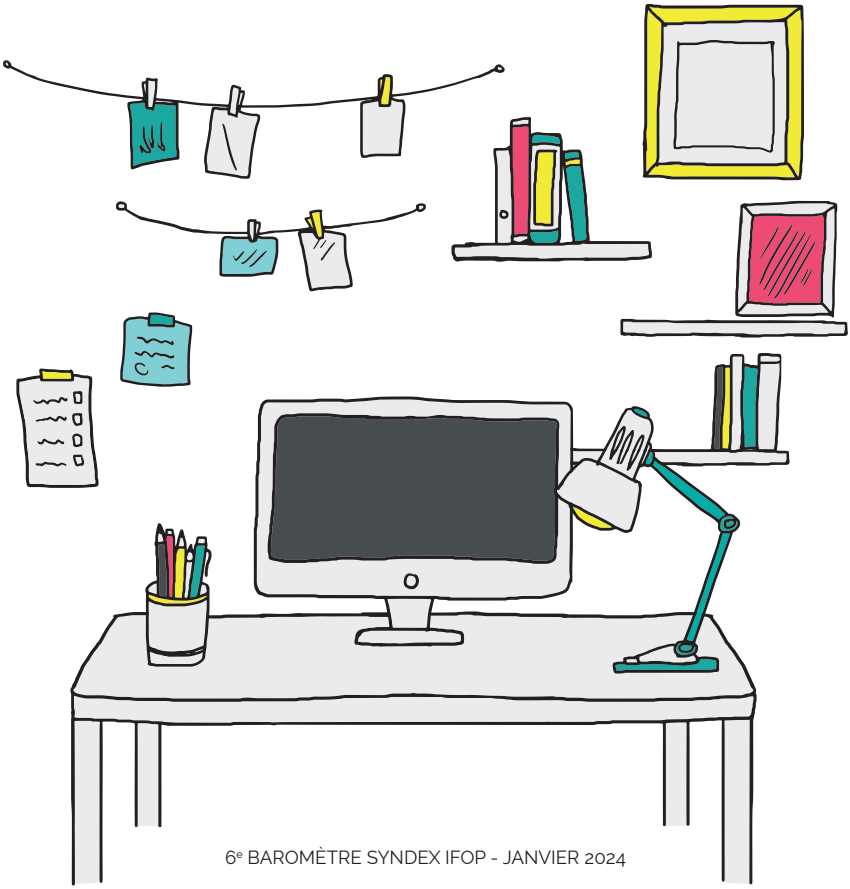
Dans 26% des cas, il est ouvert à tous les métiers
(Nov. 2022 : 21%)

« L'avantage qu'on a vu pendant le covid, c'est que quand tout le monde était au travail, ça fonctionnait, et plutôt bien. Ils ont appris à faire confiance aux gens. Mais il a fallu le covid. »

Élue, secteur chimie, 700 salariés

« En termes de culture de boîte ça a un impact : c'est encore difficile à chiffrer mais je pense, avec du recul, qu'on pousse aussi des logiques d'individualisme. »

Elu, secteur tech, 1200 salariés



Semaine des 4 jours : adhésion chez les salarié·es et les RP, et un certain intérêt auprès des directions

Les RP comme les salarié·es privilégient la formule incluant une réduction du temps de travail à salaire constant, tandis que les directions préfèreraient celle où la charge de travail est comprimée sur 4 jours.
Si les RP voient de nombreux avantages à la semaine de 4 jours (santé, équilibre pro/perso, engagement), ils se montrent conscients des risques dont elle peut être porteuse (inégalités, surcharge de travail et de stress).
.

79 % des représentant·es du personnel

75 % des salarié·es

42 % des directions

seraient favorables à la semaine de 4 jours sur 32 heures à salaire constant

72 % des salarié·es

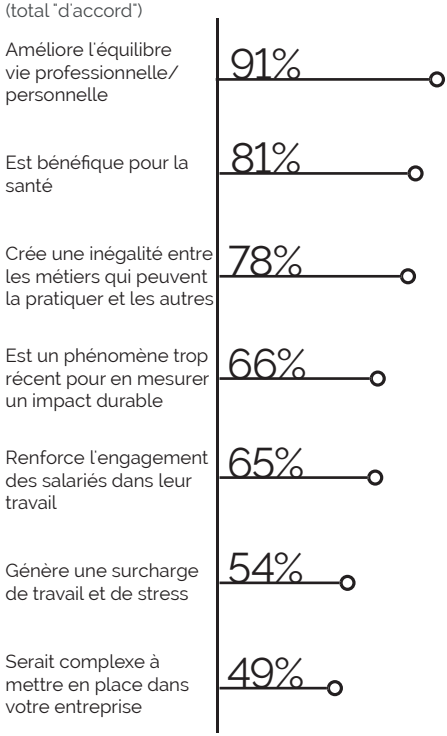
56 % des représentant·es du personnel

51 % des directions

seraient favorables à la semaine de 4 jours à charge de travail et salaire constants

Quels bénéfices pour les RP

(total "d'accord")



Dans la foulée de la réforme des retraites, qu'envisagent les entreprises pour les seniors ?

La moitié des RP ont évoqué la situation des seniors en entreprise lors de réunions CSE, sans que cela n'engage de suites dans la majeure partie des cas. Peu de dispositifs sont mis en place pour accompagner les fins de carrière, à l'exception du compte épargne-temps, du télétravail et de la retraite progressive.

Le sujet est-il abordé en réunion de CSE ?

50% Oui
des représentant·es du personnel

10%, et des mesures ont été prises

40% Oui et aucune mesure n'a été prise

Pour 50% des RP, le sujet des seniors en CSE n'est pas abordé en CSE

Les trois principaux dispositifs d'accompagnement mis en place cités par les RP

58%
Compte épargne temps

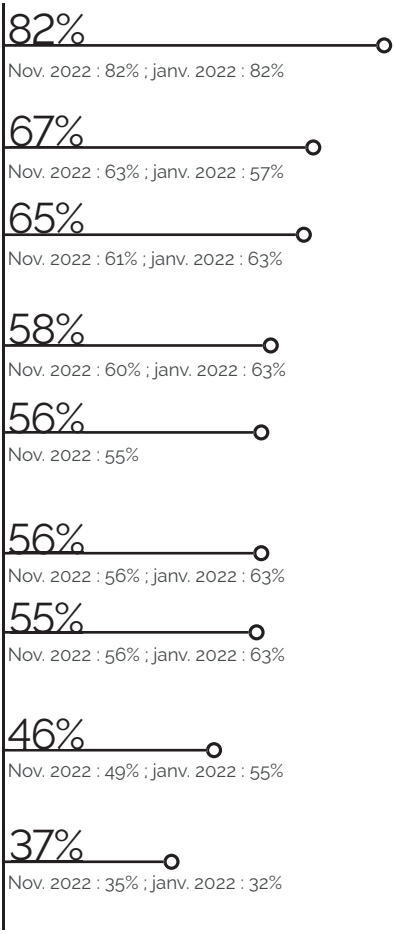
41%
Télétravail

39%
Retraite progressive

Dispositifs mis en place pour accompagner les fins de carrière
(représentant·es du personnel)

Attentes des RP pour les 5 ans à venir

Les évolutions prioritaires à mettre en place selon les RP



syndex

L'EXPERTISE ENGAGÉE

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-documentation - Janvier 2024