

RENCONTRES ENGAGÉES



Transition écologique, partage de la valeur, intelligence artificielle

LES GRANDS DÉFIS DU DIALOGUE SOCIAL EN 2024

PROGRAMME

En partenariat avec

SciencesPo
ÉCOLE DU MANAGEMENT ET DE L'IMPACT

23 janvier 2024

Sciences Po

Amphithéâtre Simone Veil

Pour la 3^e année, Syndex organise ses Rencontres Engagées en partenariat avec Sciences Po. Ces Rencontres s'inscrivent dans le cadre de la publication du Baromètre annuel Syndex/Ifop sur l'État du dialogue social en France. Ce Baromètre qui existe depuis 2019 permet chaque année de dresser un état des lieux du dialogue social en France. Réalisé avec l'Ifop, il met en lumière les regards des représentant·es du personnel, des salarié·es et des directions sur les relations sociales dans les entreprises. Il questionne notamment la motivation et l'état d'esprit des élus de CSE, des directions et des salarié·es, les sujets prioritaires à aborder en 2024 ou encore les mutations et les conditions de travail.

Lors de ces Rencontres auxquelles vous nous faites l'honneur de participer, vous assisterez à une présentation des résultats de la 6^e édition du Baromètre par Flora Baumlin, directrice d'études Opinions et Stratégies à l'Ifop. Nous livrerons ensuite l'analyse de ces résultats avec ce que nous observons en tant que cabinet d'expertise au service des représentant·es des salarié·es. Puis, deux élu·es de CSE partageront leur interprétation de terrain de cette nouvelle édition.

Pour la 2^e année, dans le cadre d'un partenariat avec Sciences Po, nous avons associé les étudiant·es du master RH & Gouvernance durable de l'École du Management et de l'Impact à des ateliers qui ont eu lieu en amont de cet événement. En partant des résultats de ce Baromètre 2024, les étudiant·es ont pu interroger des directions et des représentant·es de salarié·es sur 2 sujets d'actualité : « Environnement et IA, deux nouveaux enjeux pour le dialogue social », « Rémunérations et partage de la valeur » et un sujet plus intemporel sur les conditions d'un dialogue social réussi. Les étudiant·es viendront nous livrer ce qu'ils ont retenu de ces ateliers.

À la suite de la présentation des résultats, une table ronde réunira autour de Syndex Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, Philippe Askenazy, économiste du travail, directeur de recherche au CNRS – Centre Maurice-Halbwachs, un élu et une DRH pour échanger sur les mutations du travail dans un contexte d'émergence de nouveaux sujets tels que la transition écologique, le partage de la valeur et l'IA.

Nous sommes heureux de partager ce moment avec vous et nous espérons que vous pourrez contribuer aux échanges ici à Sciences Po ou à distance.

Claire Morel et Nicolas Weinstein,
Membres du comité de direction de Syndex

PROGRAMME

3

18h00-18h10

Accueil des invité·es

18h15-18h55

6^e Baromètre Syndex-Ifop
Présentation des résultats
avec la participation de
Flora Baumlin, Claire Morel,
Nicolas Weinstein,
2 représentant·es du personnel

Échanges avec la salle

18h10-18h15

Mot d'ouverture
par **Natacha Valla**, *doyenne de l'École*
du management et de l'impact et par
Nicolas Weinstein

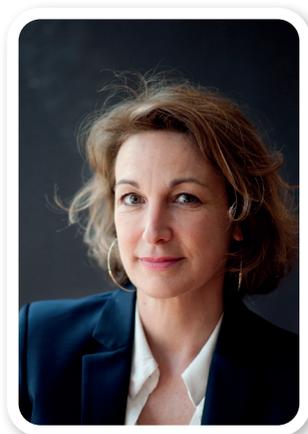
18h55-20h00

Table Ronde
Comment se porte
le dialogue social en 2024 ?
Partage de la valeur, IA, environnement,
mutations économiques et
transformations du travail
animée par **Audrey Fisné-Koch.**
> Restitution des 3 ateliers par
les étudiant·es,
> Table ronde avec **Marylise Léon,**
Philippe Askenazy, Claire Morel,
Anne Tremenbert-Denisart et
Christine Virassamy

20h00-22h00

Cocktail dînatoire
au Café Basile,
34 rue de Grenelle, 75007 Paris

LES INTERVENANT-ES



Marylise Léon

Secrétaire générale de la CFDT

Après des études de chimie, Marylise Léon travaille pour un cabinet de conseil comme responsable sécurité environnement. Par la suite, elle intègre l'Institut de développement, d'études et de formation de la fédération CFDT Chimie-Énergie où elle forme les élus du personnel sur les risques industriels majeurs. En 2012, elle entre à la commission exécutive de la fédération.

Au congrès confédéral de Marseille, en 2014, elle est élue à la commission exécutive. Elle a en particulier la charge des questions de dialogue social, de développement durable, de politique industrielle.

Au congrès de Rennes, en 2018, elle devient secrétaire générale adjointe. À ce titre, elle est responsable de la coordination de l'action revendicative et des relations intersyndicales.

Le 21 juin 2023 Marylise Léon est élue secrétaire générale de la CFDT.

Philippe Askenazy

Économiste

Directeur de recherche au CNRS – Centre Maurice-Halbwachs. Ses travaux portent sur les mutations du travail, tant du point de vue technologique qu'institutionnel, et leurs conséquences en matière de performances économiques, environnementales et sociales, notamment sur la santé et la sécurité au travail, en interaction avec l'affirmation d'un capitalisme de rentes. Il a contribué à l'ouvrage collectif «*Que sait-on du travail ?*» publié aux Presses de Sciences Po en 2023.



Flora Baumlin

Directrice d'études, Opinion & Stratégies d'Entreprise, Ifop

Diplômée de l'École de management de Grenoble et de l'University of Kentucky (MBA), elle a dix ans d'expérience dans les études (Ifop, Ipsos). Elle est spécialisée sur les thématiques de réputation des entreprises et de rapport au travail. Elle est co-auteur avec Romain Bendavid de *Les chemins de l'égalité. Les femmes, les hommes et le travail* (Fondation Jean-Jaurès/L'Aube, 2022).



Claire Morel

Membre du comité de direction de Syndex

Formée à Sciences Po Paris et spécialisée en finances d'entreprise et marché des capitaux, Claire Morel est membre du comité de direction de la SCOP Syndex depuis 2021. Elle a exercé au sein du cabinet en tant que consultante dans le secteur des services, après avoir travaillé une dizaine d'années au sein de directions financières d'une entreprise multinationale. À Syndex, elle a plus particulièrement travaillé sur la presse et les médias en général. Elle est sensible aux questions de partage de la valeur dans l'entreprise et à l'évolution du dialogue social dans le contexte actuel de transformations économiques.

Nicolas Weinstein

Membre du comité de direction des Syndex

Diplômé en économie et en sciences politiques, Nicolas Weinstein est membre du comité de direction de la SCOP Syndex depuis 2021. Il a exercé au sein du cabinet en tant que consultant dans le secteur de la métallurgie. Il a plus particulièrement travaillé sur l'automobile et la microélectronique. Il porte un intérêt aux nouvelles formes d'engagement, y compris en entreprise, et aux mutations du travail.



Audrey Fisné-Koch

Journaliste

Journaliste à Alternatives Économiques, Audrey Fisné-Koch suit les questions sociales (emploi, chômage, retraite, temps et conditions de travail, etc.) et les sujets liés à l'entreprise (management, aides publiques, faillites, inégalités salariales, etc.). Auparavant, elle a travaillé comme journaliste économique à La Tribune ainsi qu'à Pour L'Eco, et a coordonné la rubrique France au Courrier international. Elle est diplômée d'un master de l'école de journalisme (EJDG) et de Sciences Po Grenoble.



RENCONTRES ENGAGÉES

QUESTIONS À...

Andréa Freire

Élue du CSE des éditions Hatier, Déléguée syndicale et membre du conseil syndical national livre édition -CFDT

Pourquoi vous êtes-vous engagée en tant que représentante du personnel ?

Comme beaucoup d'élus·es, un peu par hasard, une rencontre avec une déléguée syndicale qui m'a convaincue de me mettre sur une liste CSE, juste pour la compléter. Ensuite sur le terrain, notamment quand j'ai moi-même été confrontée à un problème au travail et ainsi compris l'importance du travail certes invisible mais nécessaire des élus·es.

65% des élu·es interrogé·es se déclarent «motivé·es» vis-à-vis du CSE (+9pts vs nov. 2022). En faites-vous partie, pour quelle raison ?

Oui, c'est une instance difficile mais passionnante. On y traite beaucoup de sujets, il y en a forcément pour lesquels vous pouvez avoir une appétence. On est au cœur de la machine, on a peu de pouvoir, mais on a une bonne compréhension du fonctionnement de l'entreprise en participant à un CSE. C'est un très bon commencement pour faire bouger les choses.

45% des élu·es pensent que la direction ne considère pas suffisamment les représentant·es du personnel dans leurs avis et revendications. Qu'en pensez-vous ?

Je suis assez d'accord. Le dialogue social est souvent vu par les directions comme une formalité légale. Il y a aussi une dissonance entre nos perceptions respectives des salarié·es. La direction a souvent l'impression qu'elle a une bonne perception de comment les salarié·es accueillent ses choix, à travers les remontées des managers intermédiaires. Nous sommes plus au contact direct avec les salarié·es, mais avons peut-être moins une vision globale. La réalité est sûrement quelque part entre les deux, d'où la nécessité d'un dialogue avec une écoute active des deux parties.

Parmi ces grands thèmes : transition écologique, partage de la valeur et intelligence artificielle, lequel vous parle le plus ?

Parmi ces trois thèmes, c'est clairement celui du partage de la valeur. Nous avons une légitimité sur cette question, qui est beaucoup plus difficile à trouver sur les deux autres sujets.

QUESTIONS À...

Olivier Marcé

*Délégué syndical central CFE-CGC de
Nokia Networks France et chercheur chez Nokia Bell Labs*

Pourquoi vous êtes-vous engagé en tant que représentant du personnel ?

Pour essayer de comprendre et participer activement au fonctionnement de mon entreprise.

65% des élu·es interrogé·es se déclarent «motivé·es» vis-à-vis du CSE (+9pts vs nov. 2022). En faites-vous partie, pour quelle raison ?

Les CSE ont des prérogatives très importantes souvent négligées. C'est un outil majeur pour améliorer le fonctionnement d'une entreprise, et qui est encore trop peu considéré tel quel par les salarié·es et les dirigeant·es.

45% des élu·es pensent que la direction ne considère pas suffisamment les représentant·es du personnel dans leurs avis et revendications. Qu'en pensez-vous ?

Toutes les revendications n'ont pas forcément vocation à être suivies d'effet, mais les directions sous-estiment dangereusement les mouvements de fond dont les représentant·es du personnel ne sont que les porte paroles. Existe-t-il une seule entreprise performante dans laquelle le CSE ne l'est pas ?

Parmi ces grands thèmes : transition écologique, partage de la valeur et intelligence artificielle, lequel vous parle le plus ?

Les trois sont d'importance majeure et égale. Les CSE doivent s'emparer de ces questions qui sont déterminantes pour le futur : le partage de la valeur doit être rééquilibré à court terme, l'IA doit être maîtrisée à moyen terme, la transition écologique doit être réussie à long terme et dépend de nos actions d'aujourd'hui.

QUESTIONS À...

Christine Virassamy

Secrétaire CSE PSA Automobile site de Rennes

Pourquoi vous êtes vous engagée en tant que représentante du personnel ?

Je souhaite défendre les injustices.

45% des élu-es pensent que la direction ne considère pas suffisamment les représentant-es du personnel dans leurs avis et revendications. Qu'en pensez-vous ?

Je suis en phase. Certains employeurs n'ont pas encore compris l'intérêt du dialogue social et du dialogue professionnel sur les conditions de travail comme leviers de performance économique !

Les élu-es doivent aussi privilégier cette démarche avant le conflit.

Quelle est votre grande priorité pour 2024 ?

Mon site Stellantis Rennes est en sursis avec un risque de fermeture à court terme car positionné sur une fabrication de véhicules de type SUV exclusivement, certes avec une version électrifiée mais nous sommes en situation de monoproduit (dépendant d'une seule silhouette) avec le risque de non-succès commercial. De nombreuses actions syndicales seront envisagées pour garantir le maintien des activités et emploi sur notre site.

Anne Tremenbert-Denisart

DRH France et Belgique d'Euronext

Quelle est votre grande priorité pour 2024 ?

Trouver un dispositif de partage de la valeur, dans le cadre de la loi nouvellement votée, permettant une répartition plus équitable des ressources entre les différentes équipes qui compose la communauté de travail que j'anime.

Mon point de focus, pour 2024, mais comme pour les années précédentes, et malheureusement aussi les suivantes, reste celui de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce n'est pas spécifique à cette année, mais c'est un combat qu'il ne faut jamais lâcher.

RESTITUTION DES ATELIERS

À partir des résultats du 6^e Baromètre Syndex-Ifop, 9 étudiant·es du master RH & Gouvernance durable de l'Ecole du Management et de l'Impact ont questionné en ateliers trois directions et trois représentant·es de salarié·es sur des thématiques d'actualité : « *Inflation, pouvoir d'achat : quel partage de la valeur ?* » ; « *Environnement et intelligence artificielle* » ; « *L'amélioration du dialogue social au sein des entreprises* ». Voici les synthèses de ces ateliers rédigées par les étudiant·es.

ATELIER #1

Inflation et Pouvoir d'achat, quel partage de la valeur ?

par Alice Faurie, Cléa Schmitt et Julia Sorin

Avec une inflation moyenne établie à 4,9% sur l'année 2023, quelle entreprise peut déceimment en ce début d'année 2024 aborder les négociations sur les rémunérations de façon sereine ? L'inflation est une préoccupation commune pour les négociations à venir, et ce, à tous les niveaux (salariés, RP, dirigeants). Des négociations salariales qualifiées de décevantes, des efforts des corps directionnels jugés insuffisants, des salariés soucieux pour le pouvoir d'achat : tel est le contexte et l'environnement d'action dans lequel les organisations syndicales doivent œuvrer et, malgré tout, négocier. Comment rendre aux salariés du pouvoir d'achat ? Comment rendre le partage de la valeur plus équitable ? Quelles actions concrètes des RP dans ce contexte d'inflation ? Ce sont autant de questions que nous avons posées lors de notre atelier axé sur l'inflation, le pouvoir d'achat et le partage de la valeur.

Au cours de cet atelier, nous nous sommes plongées dans un univers complexe où les négociations obligatoires annuelles sur les rémunérations, anciennement appelées "NAO", ont été progressivement complexifiées.

En premier lieu, les NAO ont subi une transformation significative, notamment avec l'intégration de plus en plus forte d'éléments de rémunération variable dans certaines entreprises. Cette inclusion a apporté une richesse d'éléments à considérer lors des NAO, les rendant cependant bien plus complexes qu'auparavant.

Au cœur de cette complexité, l'intéressement et la participation ont émergé comme des points de passage incontournables, cherchant à compenser la stagnation salariale de la dernière décennie. Cependant, au lieu de résoudre fondamentalement la question des salaires, ils ont parfois agi en tant que freins, introduisant une dose d'incertitude dans les compensations salariales.

Par ailleurs, l'individualisation croissante de la rémunération, accentuée par la

négociation directe de la partie variable du salaire, introduit une nouvelle dimension. Les augmentations individuelles prennent de plus en plus de place dans la rémunération des salariés face aux augmentations générales. En effet, les employeurs ne priorisent plus les augmentations générales qui leur sont moins favorables et sont moins souples. Au regard du dernier Baromètre Syndex/Ifo, pour seulement 32% des dirigeants d'entreprises les augmentations salariales sont la priorité pour améliorer le partage de la valeur en entreprise et donc une meilleure distribution des richesses entre dirigeant·es, actionnaires et salarié·es.

Cette individualisation accrue de la rémunération participe, d'une part, à la complexification des NAO, d'autre part, à entacher la lisibilité de la rémunération pour les salarié·es, jetant ainsi une ombre sur la communication des représentant·es syndicaux lors des NAO. Ce manque de clarté contribue au désengagement des salarié·es vis-à-vis des syndicats, créant un défi supplémentaire pour ces dernier·es.

Conclusion

La négociation collective est la clé de voûte du dialogue social et de la protection des droits des salarié·es. Elle permet de définir les conditions de travail, la rémunération et les avantages sociaux des salarié·es. Cependant, en partie à cause de l'inflation, elle est confrontée à plusieurs freins, qui peuvent limiter son efficacité. Parmi ces freins se trouvent notamment la complexification des NAO, le manque de lisibilité de la rémunération pour les salarié·es et l'individualisation de la rémunération. Ce manque de lisibilité de la rémunération pour les salarié·es limite l'impact de la négociation collective.

En effet, les salarié·es ne comprennent pas toujours comment est calculée leur rémunération, ce qui peut les rendre moins enclins à s'impliquer dans les négociations et, de façon générale, à être moins investis auprès des syndicats. L'individualisation de la rémunération, avec une partie variable qui tend à prendre plus de poids dans la rémunération globale, peut également freiner la négociation collective. Au regard, de ces obstacles, il convient de maintenir un dialogue social transparent sur ce sujet et de renforcer la lisibilité des rémunérations pour les salarié·es.

ATELIER #2

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

*par Marie Laetitia Mardaye,
Ali Rana Mohammad, Amel Riahi*

Introduction

L'Intelligence artificielle et les enjeux environnementaux secouent le dialogue social en entreprise comme une nouvelle série à suspense. Au cours de notre atelier, les questions ont fusé, révélant la complexité de ces défis pour les discussions professionnelles. Bien que présents aujourd'hui, ces problèmes semblent encore flotter dans l'abstraction. Nos échanges, teintés d'un humour parfois sarcastique face à ces nouvelles énigmes professionnelles, ont brillé par un partage d'idées, mais avouons-le, sans solutions magiques. Il devient clair que les salariés ont besoin de plus qu'un café fort le matin pour faire face à ces défis.

Les contours de ces enjeux se dessinent, mais il reste à définir comment les aborder de manière concrète dans le cadre du dialogue social. Les participants ont souligné l'importance de traiter ces sujets de manière proactive, reconnaissant l'absence actuelle de réponses claires et soulignant l'urgence d'agir face à ces défis émergents.

Questions environnementales

La première partie de notre table ronde a mis en lumière l'émergence progressive des enjeux environnementaux au sein du dialogue social. Bien que ces préoccupations ne soient pas encore au

centre des débats, il est évident qu'elles représentent un nouvel élément à considérer. Contrairement à des questions telles que les rémunérations et la santé, qui ont des racines profondes remontant à plus d'un siècle dans les luttes ouvrières, l'environnement apparaît comme une préoccupation relativement récente. L'importance accordée à la santé et à la sécurité au travail prend souvent le pas sur les questions environnementales, car celles-ci ne sont pas perçues comme spécifiques au quotidien des salariés. Il devient impératif de s'intéresser à des sujets d'ordre sociétal, pour lesquels les acteurs impliqués sont encore insuffisamment préparés.

Au cours de nos échanges, la question du greenwashing expose les défis associés à la création d'une image écologique sans réel engagement. Bien que des formations, notamment celles liées à la fresque du climat, aient été suggérées, les ressources disponibles demeurent restreintes, mettant en évidence la nécessité d'un investissement substantiel dans des initiatives concrètes. Alors, la formation apparaît comme un levier essentiel, tant pour les directeurs que pour les salariés. Ces acteurs clés jouent un rôle déterminant dans l'intégration des enjeux environnementaux dans le dialogue social. Une suggestion intéressante émerge : celle d'instaurer l'obligation pour les entreprises d'avoir un référent environnement, s'inspirant du modèle des référents pour d'autres thématiques déjà rendues obligatoires.

Comment sensibiliser efficacement les salarié·es aux problématiques environnementales ? Il faudrait par exemple proposer des alternatives

plus durables, telle que l'échange de subventions de voyages en avion contre des chèques cadeaux, ou des destinations accessibles en train. Parallèlement, pour induire un changement d'attitude, la syndicalisation des jeunes est abordée, pointant du doigt le fait que les comités, souvent composés de membres plus âgés, accordent davantage d'importance aux considérations économiques qu'aux enjeux environnementaux.

Intelligence artificielle (IA)

Durant cette deuxième partie de notre atelier nous avons questionné les défis liés à l'IA dans les entreprises. Ainsi, il est essentiel de reconnaître l'importance de comprendre intellectuellement les évolutions technologiques et d'anticiper leurs implications futures. Cependant, l'avènement récent de l'IA nous a tous pris de court et il est difficile de savoir comment le maîtriser.

Au fil de nos discussions, il est fréquemment apparu que l'intelligence artificielle revêt plusieurs aspects : elle est perçue comme une appropriation individuelle par les salariés, source de préoccupation en raison du potentiel remplacement d'emplois, et également comme un moyen de mettre en place des outils de gestion grâce à l'IA. La dualité entre les bénéfices potentiels et les inquiétudes associées à l'IA est une problématique centrale qu'il est encore difficile de saisir.

Comment intégrer l'intelligence artificielle dans le dialogue social en entreprise ? Un réseau interne émerge comme solution pour résoudre les problèmes de confidentialité liés à l'IA. Les participant·es suggèrent des politiques de formation pour encadrer son utilisation. L'idée est

d'incorporer pleinement l'IA dans le dialogue social, en mettant en lumière la récente réglementation européenne (IA Act). Cependant, persiste une inquiétude sur la méconnaissance des métiers futurs et leur impact sur certains secteurs. Nous devons agir rapidement pour façonner un avenir du travail équilibré entre l'humain et la technologie.

Conclusion

In fine, la nécessité de traiter ces deux questions de manière proactive a été soulignée. Il apparaît clairement que les entreprises doivent jouer un rôle de leader en investissant dans des initiatives concrètes, telles que la création de référent·es environnementaux obligatoires et la mise en place de politiques de formation sur l'IA. L'émergence de réseaux internes pour traiter les défis de confidentialité liés à l'IA illustre la nécessité d'une approche collaborative et transparente.

En fin de compte, le succès réside dans la capacité des entreprises à transformer ces défis en opportunités, à favoriser une culture d'innovation durable, et à garantir que le dialogue social évolue en tandem avec les avancées technologiques et les impératifs environnementaux. L'avenir du travail repose sur notre capacité à anticiper, adapter et collaborer, pour que l'IA et l'environnement soient des forces propulsives vers un avenir plus équilibré et durable.

ATELIER #3

L'amélioration du dialogue social au sein des entreprises

*par Neila Bertrand-Machraf,
Emma Bordachar, Valentine Painset*

Le dialogue social désigne l'ensemble des échanges formels autour des sujets économiques et sociaux entre les représentants du personnel et la direction d'une entreprise. Le sujet de cet atelier, bien que large, nous a éclairées sur les principales difficultés rencontrées par les représentants du personnel mais aussi sur les potentielles solutions à mettre en place afin d'améliorer le dialogue social.

Trois grands axes d'amélioration ont été soulignés par les participant·es : la lutte face à la chute des vocations pour être représentant·es du personnel et à un certain désarroi face à un dialogue social plus difficile, l'amélioration des techniques de communication avec les salarié·es et la réinvention du collectif face à l'arrivée des nouvelles générations.

Le désengagement des salarié·es dans leurs rôles de représentant·es du personnel est croissant aujourd'hui. Selon le Baromètre Syndex/Ifop, 93% des CSE rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux élu·es. Ce désengagement s'explique par le manque de considération lié au rôle de représentant·e du personnel. Les moyens matériels et temporels alloués aux représentant·es du personnel par les entreprises sont souvent insuffisants étant donné la multiplicité de leurs missions. Les directions devront pourtant accorder ces moyens aux représentant·es afin d'améliorer le dialogue social. Cela passe par exemple par le respect des heures de

délégation ou encore par des liens plus réguliers entre les services Ressources humaines et les CSE (comité social et économique).

Par ailleurs, afin d'attirer de nouveaux élu·es, les instances de représentation doivent se réinventer une image. Il est nécessaire que l'ensemble des salarié·es de l'entreprise connaissent leurs représentant·es mais aussi les actions de leur CSE. Le succès du dialogue social réside dans l'élaboration d'une relation de confiance entre élu·es et salarié·es. L'intensification du télétravail réduit le lien personnel entre les instances. Les représentant·es du personnel doivent dès lors réinventer leurs techniques de communication. Même si le contact personnel reste à privilégier, la mise en place d'une newsletter d'actualités du CSE dans la boîte mail professionnelle a été évoquée au cours de l'atelier. De même, la création de réseaux sociaux pour les instances de représentation permettrait de toucher plus aisément les nouvelles générations de salarié·es.

Enfin, les entreprises doivent redynamiser les aspects collectifs de la vie au travail avec l'arrivée des nouvelles générations. Le défi des entreprises est de recréer de la coopération et de l'entente en dépit des écarts générationnels parmi les salarié·es. La jeune génération est perçue comme individualiste, et l'enjeu est de favoriser la coopération autour d'objectifs communs tout en répondant aux diverses demandes des jeunes salarié·es. Afin de fidéliser ses employés, il est nécessaire de créer du collectif, ce qui passe par l'intégration des nouvelles générations et leurs demandes via l'action des représentant·es au sein des entreprises.

Le dialogue social doit se réinventer face aux révolutions actuelles et notamment les

révolutions numérique et démographique. Bien que l'action des représentant·es du personnel soit centrale à l'équilibre de l'entreprise, cet aspect est souvent négligé par les directions ou même par les salarié·es. Une amélioration de la communication des CSE et une réévaluation des moyens matériels et temporels alloués aux représentant·es du personnel restent les axes d'amélioration privilégiés.

Conclusion

Le challenge du dialogue social = se réinventer face aux révolutions actuelles = numérique et démographique

DÉSENGAGEMENT

- Le désengagement des employé·es afin de se présenter au poste d'élu·es = mauvaise perception des syndicats, des besoins plus importants que les moyens alloués. Les heures de délégation sont souvent peu respectées.

- Donner plus de moyens matériels et temporels aux élu·es pour mener à bien leurs missions. Moins de temps consacré au dialogue social qu'auparavant.

- Aussi = revoir les critères de sélection. Devenir représentant·e du personnel demande de l'implication.

- Les classes dirigeantes doivent donner les moyens aux services RH et aux représentant·es du personnel de s'impliquer dans l'amélioration du dialogue social.

- Réinventer l'image des représentant·es du personnel et des syndicats

COMMUNICATION

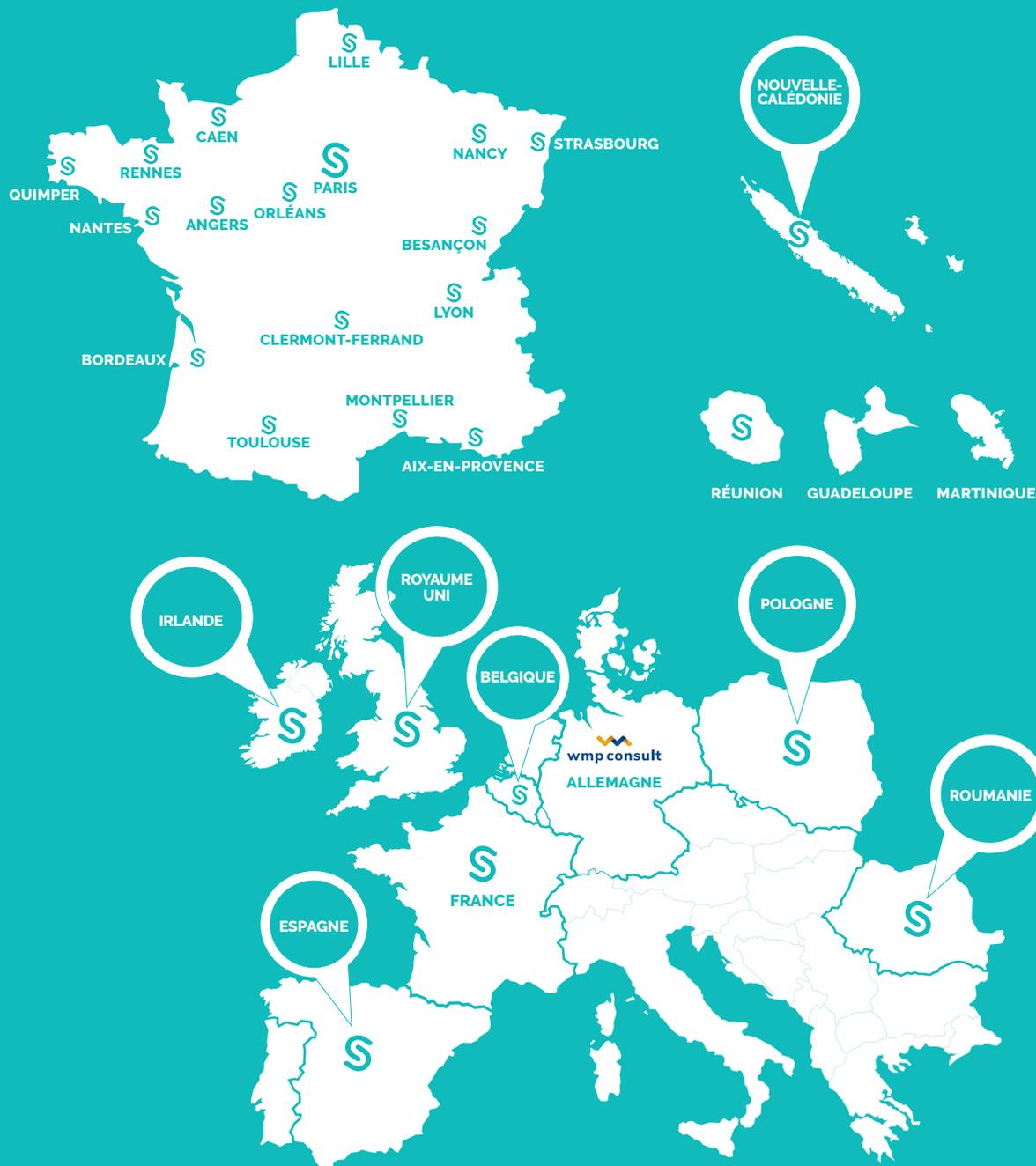
- Le succès du dialogue social réside dans la relation de confiance développée entre les élu·es et les employé·es. Usage du dialogue social uniquement lorsque les salarié·es s'interrogent sur leurs droits. Besoin de faire connaître les instances de représentation dans un autre cadre.

- Plus de communication = notamment via la boîte mail et pro. Le contact personnel reste à privilégier mais permet de garder un lien malgré la croissance du télétravail. La création de réseaux sociaux est un aspect à prendre en compte.

RECRÉER UN COLLECTIF

- La nouvelle génération considérée comme plus individualiste. Ils repensent l'utilité du travail et les collectifs doivent s'adapter et se réinventer.

- Un dialogue social réussi est représentatif de la fidélité des salarié·es = la nouvelle génération demande un équilibre vie pro vie perso qui passe nécessairement par l'action des CSE en entreprise.



À propos de Syndex

Cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis plus de 50 ans, Syndex a pour vocation de conseiller, d'accompagner et former les CSE ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français y compris en outre-mer avec 19 sites, et en Europe à travers 8 implantations, Syndex compte aujourd'hui 350 experts engagés aux côtés des salarié-e-s. Tous ses membres participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent leurs responsables. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.



Société d'expertise comptable, expert CSE et SSCT, habilité en organisation du travail, environnement du travail et égalité professionnelle
 22, rue Pajol - CS 30011- 75876 Paris cedex 18
 Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

