



Baromètre Syndex-Ifop
7^e édition

Janvier 2025

État du dialogue social en France

LE REGARD
DES REPRÉSENTANTES DES SALARIÉES
DES DIRECTIONS ET DES SALARIÉES

État du dialogue social en France

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

**7^e baromètre Syndex-Ifop
Janvier 2025**

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

Chiffres clés.....	4
Partie 1 > État du dialogue social	7
Partie 2 > Utilité du CSE	17
Partie 3 > Connaissance du CSE	23
Partie 4 > Actualités	27
Égalité professionnelle.....	28
Environnement.....	30
Rémunérations et partage de la valeur	32
Santé au travail.....	34
Partie 5 > Perspectives	39
Enseignements.....	42

Les chiffres clés du baromètre

67%

des RP estiment
bonne la situation
économique de leur
entreprise,
**le plus faible score
enregistré depuis
2018**

+14 pts

C'est la progression
du nombre de RP citant
des sentiments négatifs
pour qualifier leur état d'esprit
à l'égard du CSE : ils sont
plus inquiets (+5pts) et plus
décus (+4pts). Motivation et
détermination restent à des
niveaux élevés malgré un
léger recul.

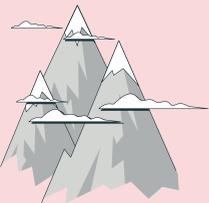
33%
19%

Le regain
d'intérêt pour les
syndicats (33%) et le
CSE (19%) constaté par
les RP au sein de leur
entreprise diminue par
rapport à novembre
2023

70%

des RP souhaitent se
former à la prérogative
environnementale du CSE

Notes données au dialogue social dans l'entreprise



7,8

Selon
les dirigeants

6

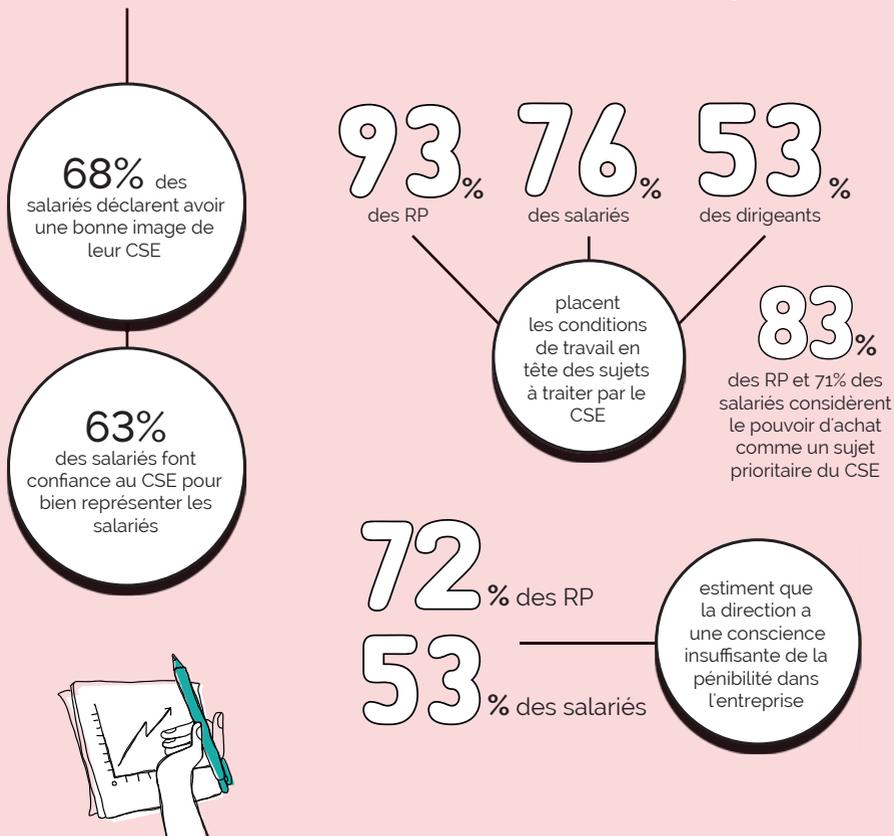
Selon
les salariés

5,3

Selon
les RP

L'évaluation
par les RP
de la qualité
des éléments
concourant à un
bon dialogue
social se dégrade
sur tous les items.

Plus des trois quarts des salariés et une part encore plus importante des dirigeants d'entreprise s'accordent sur l'utilité du CSE à différents égards.



Souhaits des RP et des salariés pour le dialogue social

99% des RP
92% des salariés

Les salariés devraient être davantage consultés sur leur travail et la manière de l'exercer

93% des RP
82% des salariés

Le pouvoir décisionnaire dans l'entreprise devrait être mieux réparti entre l'employeur et/ou l'actionnaire, le CSE, les RP et les salariés



Méthodologie

Enquête tripartite conduite par l'Ifop en septembre et octobre 2024



VOLET QUANTITATIF

Questionnaire en ligne auto-administré et au téléphone

1303
salarié·es

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

50 à 499 salarié·es : **52%**
499 à 4999 salarié·es : **28%**
5000 salarié·es et plus : **19%**

1878

représentant·es
des salarié·es

moins de 50 : **2%**
50 à 499 salarié·es : **38%**
499 à 4999 salarié·es : **37%**
5000 salarié·es et plus : **21%**

400

chef·fes d'entreprise
et DRH

d'entreprises de 50 salarié·es et plus

50 à 249 salarié·es : **80%**
250 et plus : **20%**



VOLET QUALITATIF

Entretiens téléphoniques d'une heure

8 entretiens avec **8** représentant·es du personnel

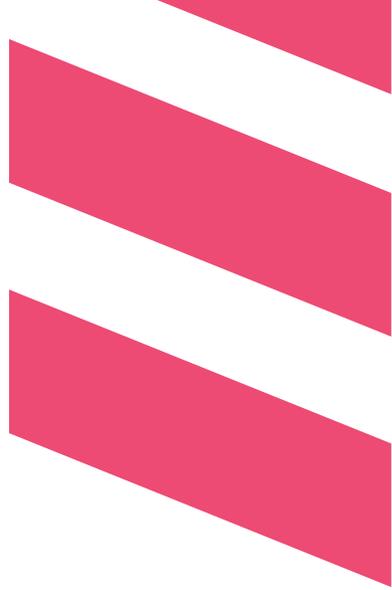
3 issues d'entreprises de **moins de 1499 salarié·es**

4 issues d'entreprises de **1500 à 4999 salarié·es**

1 issue d'une entreprise de **plus de 5000 salarié·es**

3 viennent de l'industrie (3 télécoms, BTP et agro-industrie)

et 5 des services (médical, services financiers, commerce, services numériques)



PARTIE 1

État du dialogue social

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

La note donnée au dialogue social par...

Les directions _____ **7,8**_{/10}

Nov. 2023 : 7,7 / Nov. 2022 : 7,8

Les salarié·es _____ **6**_{/10}

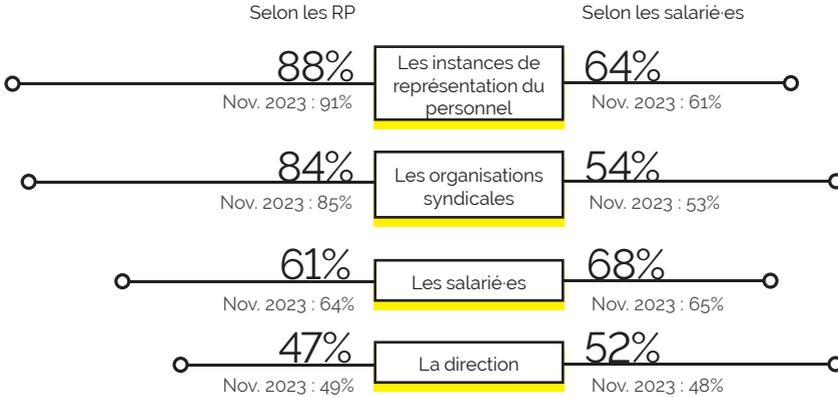
Nov. 2023 : 5,8 / Nov. 2022 : 5,7 / Déc. 2021 : 5,9 / Janv. 2021 : 5,7

Les représentant·es
des salarié·es _____ **5,3**_{/10}

Nov. 2023 : 5,2 / Nov. 2022 : 5,0 / Janv. 2022 : 4,8 /
Janv. 2021 : 5,0 / Nov. 2019 : 5,2 / Déc. 2018 : 5,1



► Pour chacun des acteurs suivants, estimez-vous qu'il contribue à la qualité du dialogue social ? (Total oui)



Dans la continuité des années antérieures, les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise (note moyenne de 7,8/10). Les salariés demeurent plus réservés (6,0/10), tandis que les RP se montrent encore plus critiques (5,3/10).

En matière de contribution, les RP se perçoivent comme les acteurs contribuant le plus à la qualité du dialogue social, devant les salariés, ces derniers se considérant comme les premiers contributeurs, juste devant les RP. RP comme salariés s'accordent sur le rôle moindre de la direction.

Contribution à la qualité du dialogue social : la vision des RP et des directions



Proximité, information, confiance et prise en compte de leurs avis restent les principales conditions d'un dialogue social de qualité pour les RP, tandis que les directions placent toujours en tête le respect de la législation, la confiance et l'information, mais reconnaissent une importance plus grande cette année à la présence syndicale (+17 pts). Pour autant, l'évaluation de la qualité réelle du dialogue social par les RP s'érode sur tous les indicateurs, présence syndicale en tête.

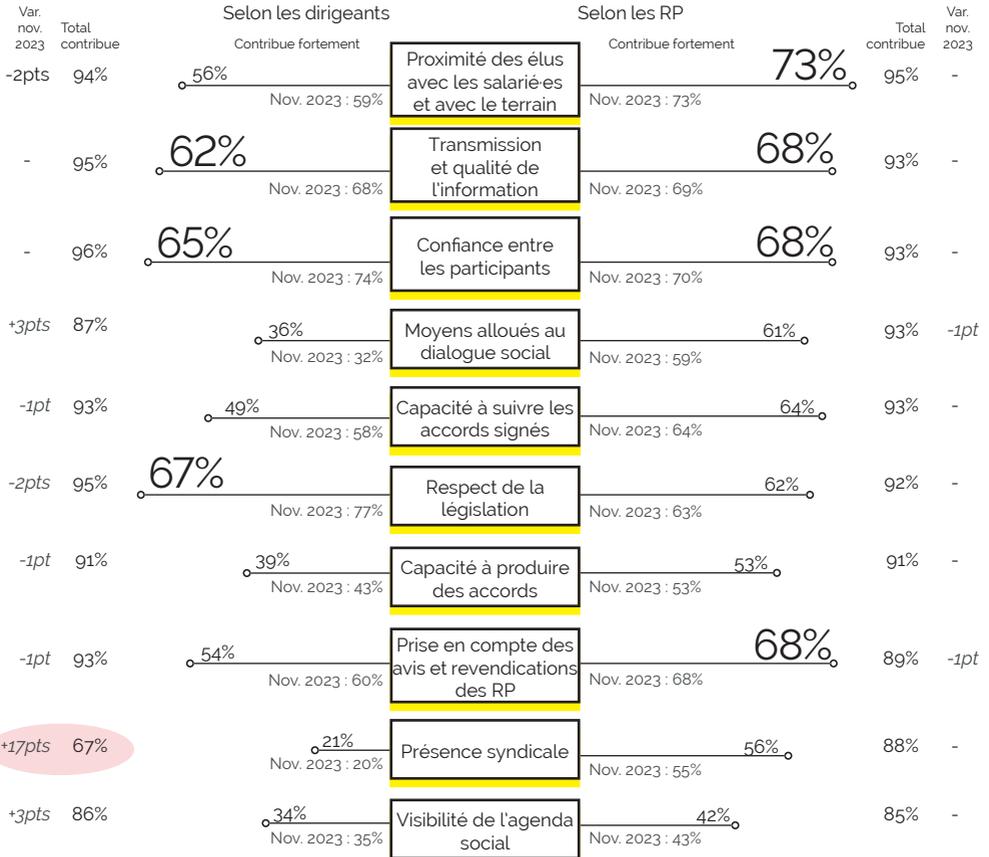
L'état des relations entre les acteurs du dialogue contribue à sa qualité. Les entretiens menés montrent qu'outre la disponibilité et la considération accordée à ses interlocuteurs, l'expertise des directions concourt largement à un dialogue social apaisé (ancienneté dans la fonction, connaissance du secteur d'activité et niveau de formation au dialogue social).

77 *On avait des DRH plus issus de terrain et qui comprenaient la conjoncture, qui étaient plus humains, entre guillemets. Maintenant, on a des DRH qui sont plus patrons que le DG et qui imposent la loi de l'actionnaire.*
Élu, secteur BTP, 1500 salariés

77 *Depuis 2021 les big boss viennent en CSE parce que ça les intéresse, parce que les débats sont de bon niveau.*
Élu, secteur Banque/assurance, 75 000 salariés

QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

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

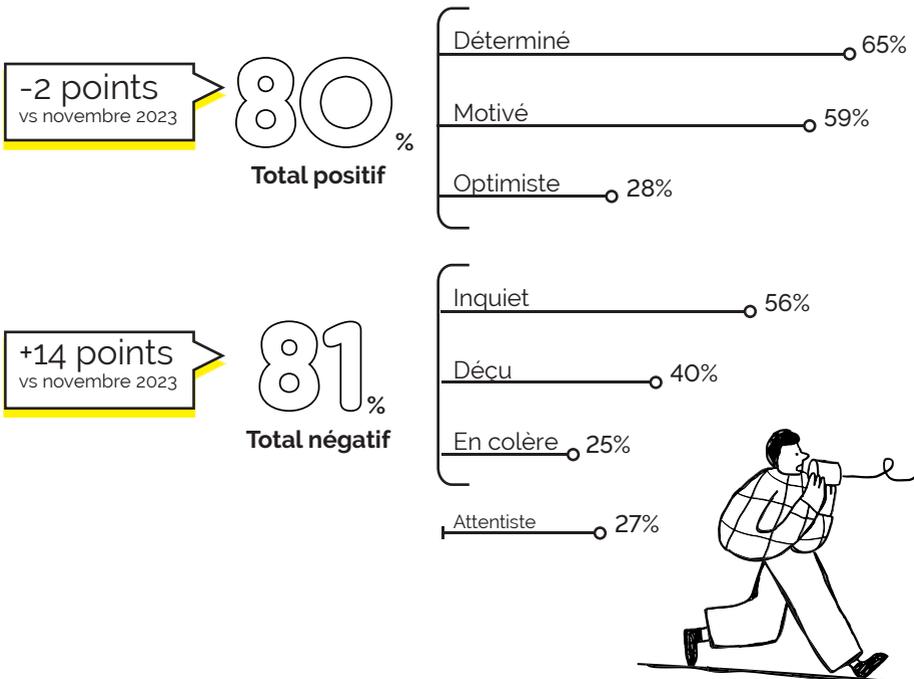


► Évaluation de la qualité des éléments contribuant à un bon dialogue social selon les RP (/10 et variation vs novembre 2023)

Proximité des élus avec les salarié·es et avec le terrain	_____ 7 (-0,4)	Capacité à produire des accords	_____ 5,9 (-0,5)
Présence syndicale	_____ 6,8 (-0,9)	Visibilité de l'agenda social	_____ 5,8 (-0,4)
Respect de la législation	_____ 6,6 (-0,3)	Confiance entre les participants	_____ 5,8 (-0,3)
Moyens alloués au dialogue social	_____ 6,5 (-)	Transmission et qualité de l'information	_____ 5,7 (-0,2)
Capacité à suivre les accords signés	_____ 6,1 (-0,6)	Prise en compte des avis et revendications des RP	_____ 5,1 (-0,4)

Des représentant·es des salarié·es plus inquiets

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



	Déterminé	Motivé	Optimiste	Inquiet	Déçu	En colère	Attentiste
Oct. 2024	65%	59%	28%	56%	40%	25%	27%
Nov. 2023	67%	65%	33%	51%	36%	22%	26%
Nov. 2022	62%	56%	32%	50%	42%	25%	32%
Janv. 2021	62%	52%	27%	56%	43%	30%	31%
Déc. 2018	55%	43%	19%	75%	39%	31%	39%

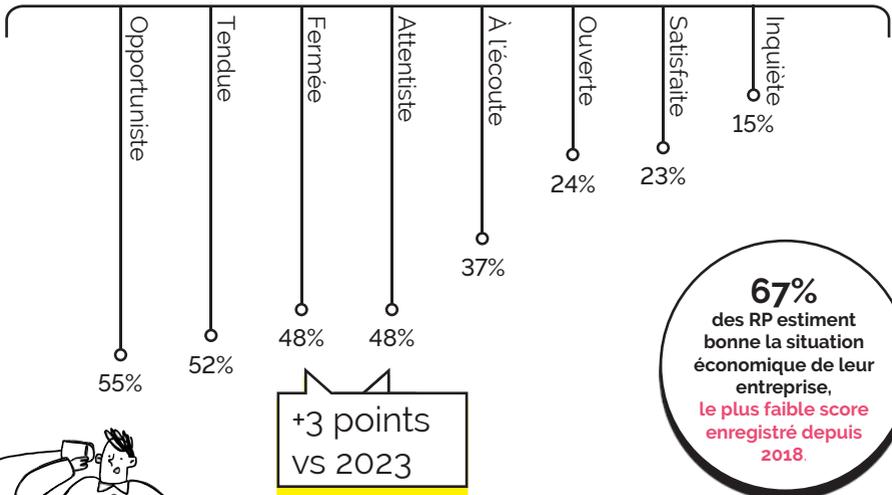


Un an après la fin du mouvement contre la réforme des retraites et après les élections du CSE dans un grand nombre d'entreprises, les RP sont moins nombreux à se déclarer motivés (59% vs 65%) et optimistes (28% vs 33%). Ils sont aussi davantage à se dire inquiets (+5 pts), déçus (+4 pts) et en colère (+3 pts), sentiments qui avaient sensiblement reculés en 2022 et 2023. Bien que moins citées que l'an dernier, la détermination et la motivation restent à des niveaux élevés.

En miroir, les RP continuent de percevoir leur direction principalement comme opportuniste et tendue. Ils les jugent également fermées et attentistes, cette dernière perception étant en croissance pour la quatrième fois consécutive (+10 pts vs janvier 2021).

► L'état d'esprit des directions vis-à-vis du CSE selon les RP

(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



L'impression d'une course contre la montre réduisant la portée du travail des RP



Point dur, la question du temps est relevée par les élus interrogés :

- montée en compétences et gestion des sujets chronophages ;
- des temps de réunion insuffisants pour absorber les ordres du jour ;
- des heures de délégation trop peu nombreuses pour remplir ses fonctions d'élus.

Moins nombreux pour endosser une charge de travail alourdie, les élus évoquent une professionnalisation aux conséquences surtout négatives : déséquilibre vie pro/vie perso, risques psychosociaux, perte de compétences fines, mais aussi moindre attractivité d'une fonction "métier à part entière". C'est notamment pour répondre au manque de candidats et ne pas perdre des élus expérimentés que l'accord national interprofessionnel de novembre 2024 prévoit l'abrogation de la limitation à 3 du nombre de mandats au CSE.

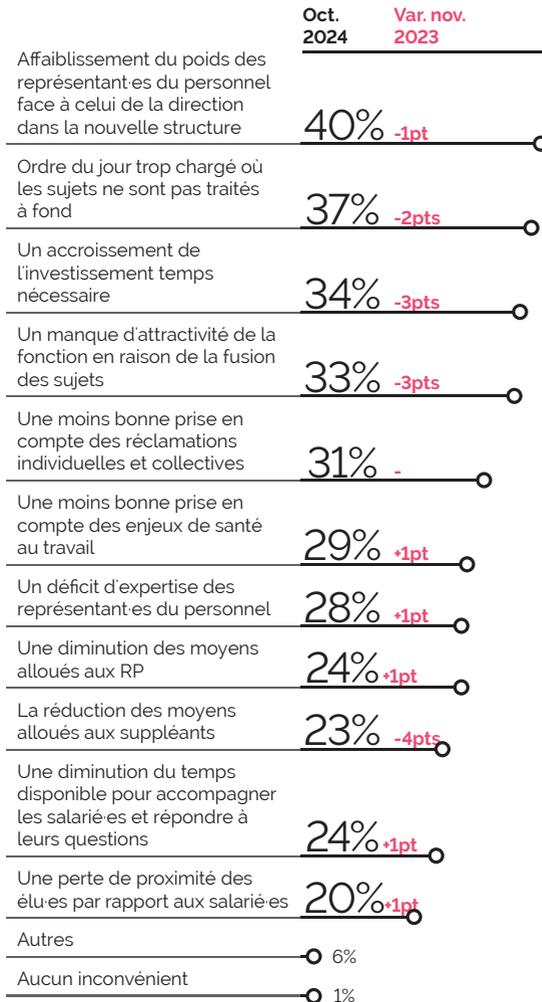
77 On est sur plusieurs dossiers en même temps, on doit tout connaître, avec une difficulté de faire monter en compétences des adhérents.
Elu, Tech / Telecom, 3 500 salariés

77 Ça met beaucoup de choses sur les épaules des élus, et avec beaucoup moins de moyens qu'avant.
Elu, Agroindustrie, 1 500 salariés

77 La perte du CHSCT avec ses pouvoirs de bloquer/d'arrêter un projet qui serait dangereux avec des bâtiments qui présentent des fissures. On se retrouve avec des conditions de travail dégradées. Je pense qu'avec l'ancien CHSCT on avait un rapport de force plus important avec la direction sur ces sujets.
Elu, Tech / Telecom, 3 500 salariés

Les limites du CSE

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



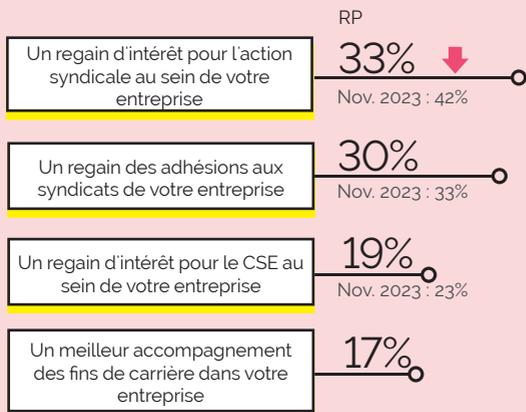
Les RP sont constants dans leur appréciation des limites du CSE : en très légère baisse, l'affaiblissement du poids des représentants du personnel, les ordres du jour trop chargés où les sujets ne sont pas traités à fond et le temps nécessité par la fonction forment cette année encore le trio de tête des inconvénients.

Après avoir perdu 6 pts en 2024, la moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail et le déficit d'expertise des RP demeurent cités par près d'un tiers des répondants.

Si la diminution des moyens alloués aux RP reste stable à 24%, une moindre proportion constate la réduction des moyens alloués aux suppléants (-4pts).

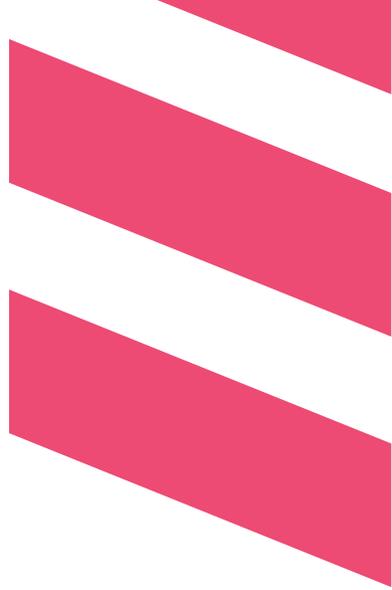


➤ **Suite à la mobilisation contre la réforme des retraites en début d'année 2023, avez-vous observé** (Total oui)



Le regain d'intérêt pour le syndicalisme, l'action syndicale et le CSE constaté suite à la séquence de la réforme des retraites s'essouffle déjà par rapport à 2023. En parallèle, moins de 2 RP sur 10 constatent un meilleur accompagnement de la fin de carrière des salariés seniors depuis.





PARTIE 2

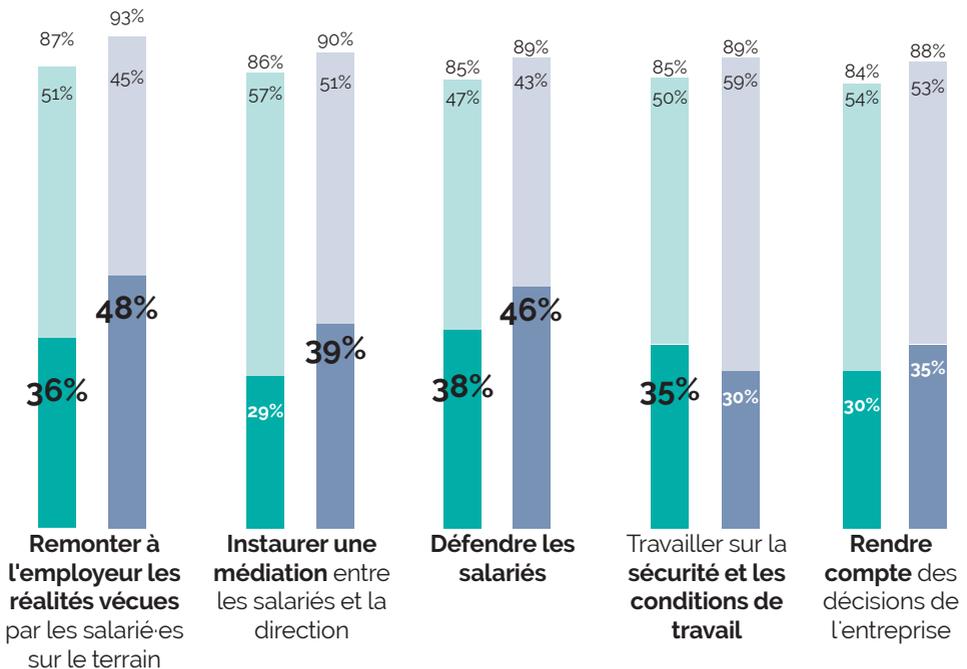
Utilité du CSE

Salariés et dirigeants s'accordent sur l'utilité du CSE

Plus des trois quarts des salariés et une part encore plus importante des dirigeants d'entreprise s'accordent sur l'utilité du CSE à différents égards.

► Selon vous, le CSE est utile ou pas utile pour :

Salariés ■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord
Dirigeants ■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord



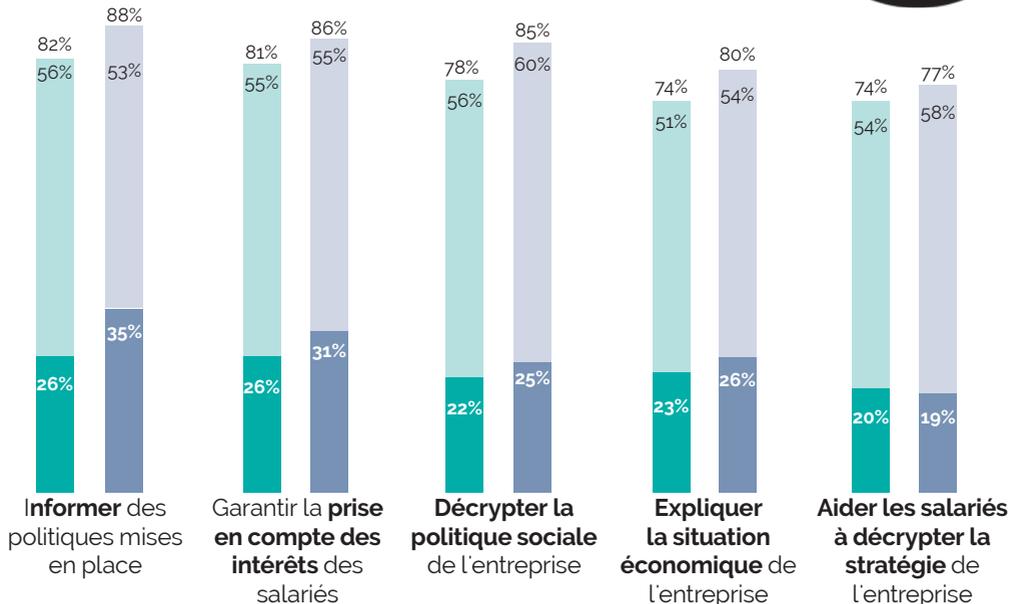


Côté salariés, le CSE est jugé principalement utile pour les défendre (85%), y compris en jouant un rôle de médiation (86%) ou en garantissant la prise en compte de leurs intérêts dans les politiques mises en place (81%).

87% des répondants considèrent le CSE utile pour remonter à l'employeur leurs réalités vécues sur le terrain (87%) et travailler sur leur sécurité et leurs conditions de travail (85%). Viennent enfin les items liés à l'information et à la pédagogie sur les politiques sociales (78%), économiques (74%) et stratégiques (74%) de l'entreprise.

Du point de vue des dirigeants, le CSE présente les mêmes utilités : transmettre les réalités vécues des salariés (93%), les défendre (89%) et travailler sur la sécurité et les conditions de travail (90%).

Ils reconnaissent au CSE une plus grande utilité en matière d'information que les salariés. Comme du côté des salariés, mais avec des scores plus élevés, la pédagogie sur les politiques sociale (85%), économique (80%) et stratégique (77%) de l'entreprise ferme la marche.



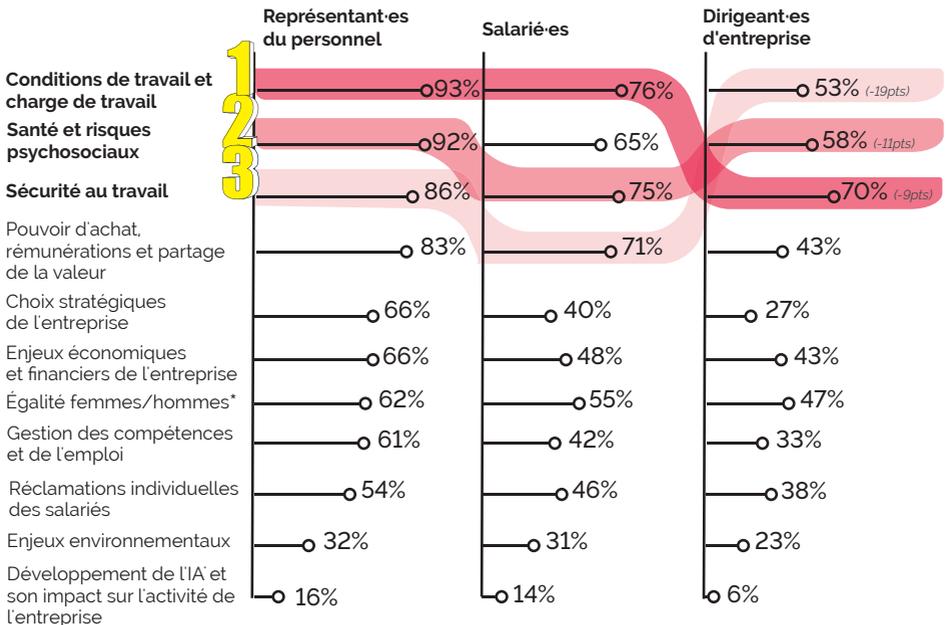
Conditions de travail et santé restent prioritaires



La priorité donnée à l'ensemble des sujets présentés recule très largement chez les dirigeants d'entreprise cette année (jusqu'à -19pts), tandis que l'enjeu d'égalité femmes-hommes, nouvel item, est jugé prioritaire par une majorité de RP et de salariés.

Les sujets prioritaires à traiter pour le CSE

(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



* Nouvel item.

71 L'IA, chez nous, c'est quelque chose dont on ne parle pas. J'ai su via la presse que le groupe international investissait 10 milliards d'euros dedans.
Elu, Agroindustrie, 1 500 salariés

La moitié des RP interrogés fait appel à un cabinet d'expertise pour les aider à se positionner face à la direction

► Motifs pour lesquels le CSE mobilise un expert ou un cabinet d'experts pour l'accompagner (plusieurs réponses possibles)

Pour mieux comprendre les documents financiers, sociaux, stratégiques et SSCT remis par la direction et les enjeux qui en découlent

58%

Pour aider le CSE à se positionner face à la direction pour certaines décisions ou certains projets

49%

Parce que la situation de l'entreprise inquiète le CSE

29%

Parce que c'est un droit du CSE

28%

Pour développer des arguments convaincants face à la direction de l'entreprise

28%

Pour réagir dans des situations de risque grave pour la santé et la sécurité des salariés

26%

En cas de restructuration

25%

Pour préparer des négociations

23%

Pour faire des propositions d'amélioration à la direction

17%

Pour mieux comprendre certaines situations de blocage avec la direction de l'entreprise

13%

Pour un autre motif : 3%



Deux raisons principales : **mieux comprendre les documents** financiers, sociaux, stratégiques et SSCT, et **obtenir un appui** dans leur positionnement face à la direction

Mais des freins à l'engagement dans le CSE



Le temps et l'énergie investis ainsi que le manque de considération de la direction demeurent, dans des proportions stables, les deux premiers motifs potentiels de non-représentation aux élections des RP. Un point d'autant plus sensible que, selon les RP interrogés, la quasi-totalité des CSE rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux candidats.

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

(total des citations, plusieurs réponses possibles)

La direction ne considère pas suffisamment les représentants du personnel dans leurs avis et revendications

Cela vous prenait trop de temps / d'énergie

Votre carrière et/ou salaire ne progresse plus en raison de votre engagement

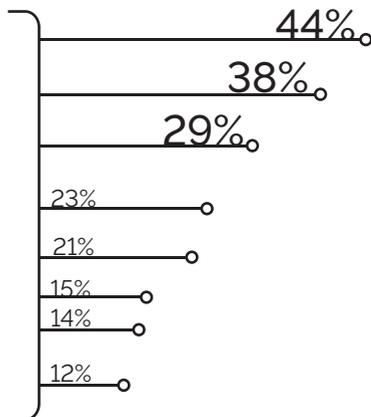
Les moyens attribués au CSE vous permettent pas d'exercer correctement votre mandat d'élu

Vous partez prochainement à la retraite

Vous avez l'intention de quitter l'entreprise

Une autre raison

Aucune de ces raisons, vous souhaitez vous représenter aux prochaines élections

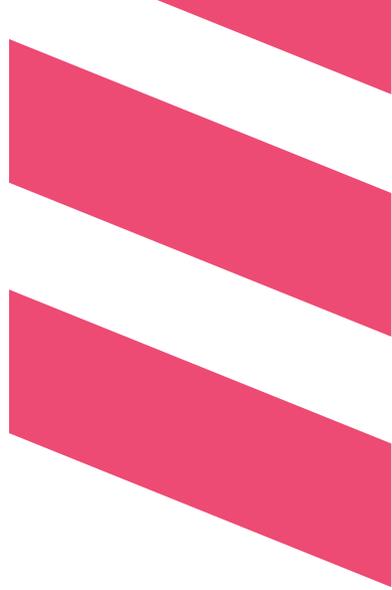


93

% des représentants du personnel disent que leur CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux membres.

59% "oui, systématiquement", 34% "oui, de temps en temps", 7% "non jamais".

71 Personne n'a envie de faire ce qu'on fait, les salariés nous disent 'Moi je ne pourrais pas faire ce que tu fais'.
Elu, Médico-social,
1 000 salariés



PARTIE 3

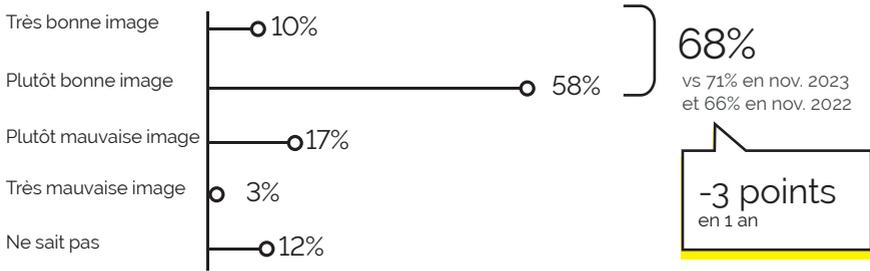
Connaissance du CSE

Près de 7 salariés sur 10 ont une bonne image de leur CSE



68% salarié·es déclarent avoir une bonne image de leur CSE, un score en légère baisse

► L'image du CSE auprès des salarié·es



Toujours très bonne, l'image qu'ont les salariés du CSE perd 3 points cette année. Cette baisse pourrait être reliée à l'essoufflement du regain d'intérêt pour l'action syndicale ou pour le CSE qu'avait suscité le mouvement des retraites.

Dans le même temps, les salariés sont 78% à déclarer connaître au moins un membre du CSE, meilleur score depuis 2021, reflet cette fois-ci de la dernière vague d'élections professionnelles du cycle 2020-2024.

Pour **75%** des RP interrogées les dernières élections remontent à moins de deux ans.

62% des salarié·es interrogées déclarent avoir voté aux dernières élections professionnelles dans leur entreprise.

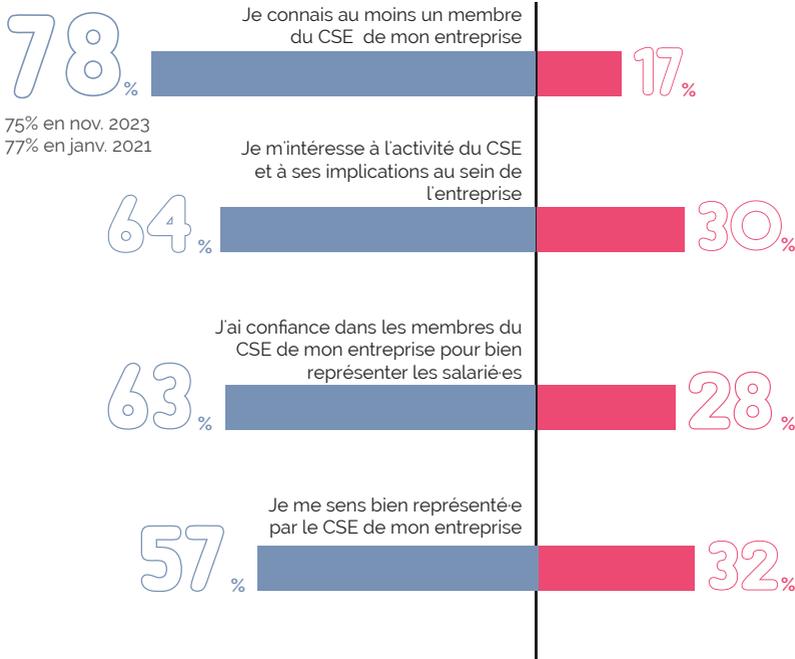


Les salariés sont globalement positifs à l'égard du CSE et se sentent en majorité bien représentés. Ce dernier score enregistre une hausse de 3 points par rapport à 2023, et atteint son plus haut niveau depuis la première mesure en 2021. En confiance, ils considèrent que l'instance représente plutôt bien les salariés et ils sont 62% à se montrer intéressés par l'action du CSE.

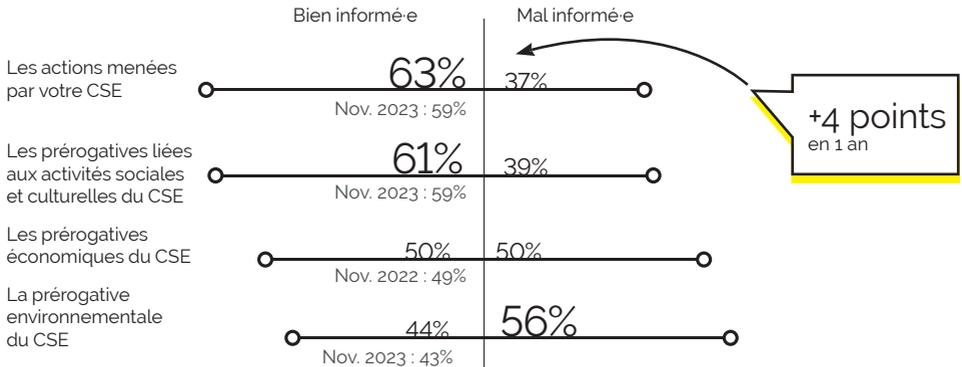
➤ Affirmations à l'égard du CSE

Total
"D'ACCORD"

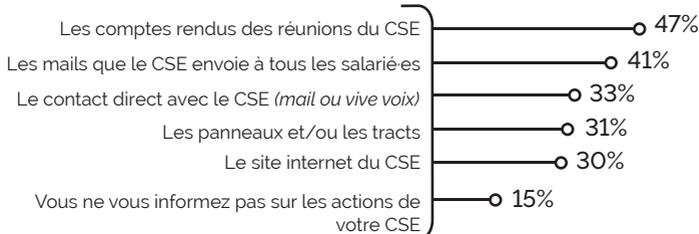
Total
"PAS D'ACCORD"



➤ **Les salarié·es se sentent bien informé·es sur les actions du CSE et ses prérogatives sociales et culturelles. Les prérogatives environnementales de l'instance demeurent en revanche connues d'une minorité.**



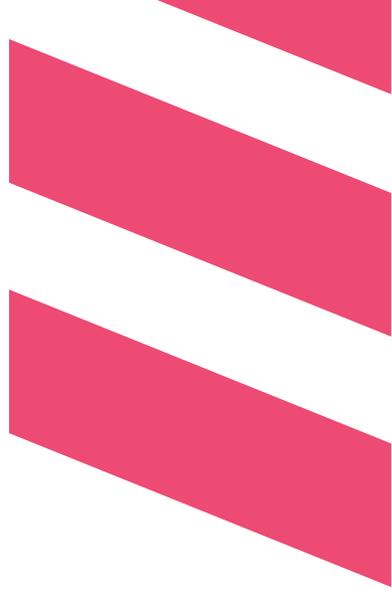
➤ **Sources d'informations utilisées par les salarié·es pour s'informer sur les actions du CSE**



De leur côté, les RP témoignent des difficultés qu'ils rencontrent à communiquer avec des salariés moins présents dans les locaux ou disséminés sur le territoire. Pour compenser, de nouvelles stratégies sont explorées pour se faire connaître (webinaires, mailing, sites internet).

7 On fait des tracts, des distributions de guides de droits, des webinaires, cafés virtuels, on passe dans les couloirs, on discute avec les gens, ils nous connaissent, on a mis nos têtes sur les tracts. »
Elu, Banque/Assurance, 75 000 salariés

7 Nous, on a fait un site, mais la communication n'est pas simple
Elu, commerce, 1 100 salariés

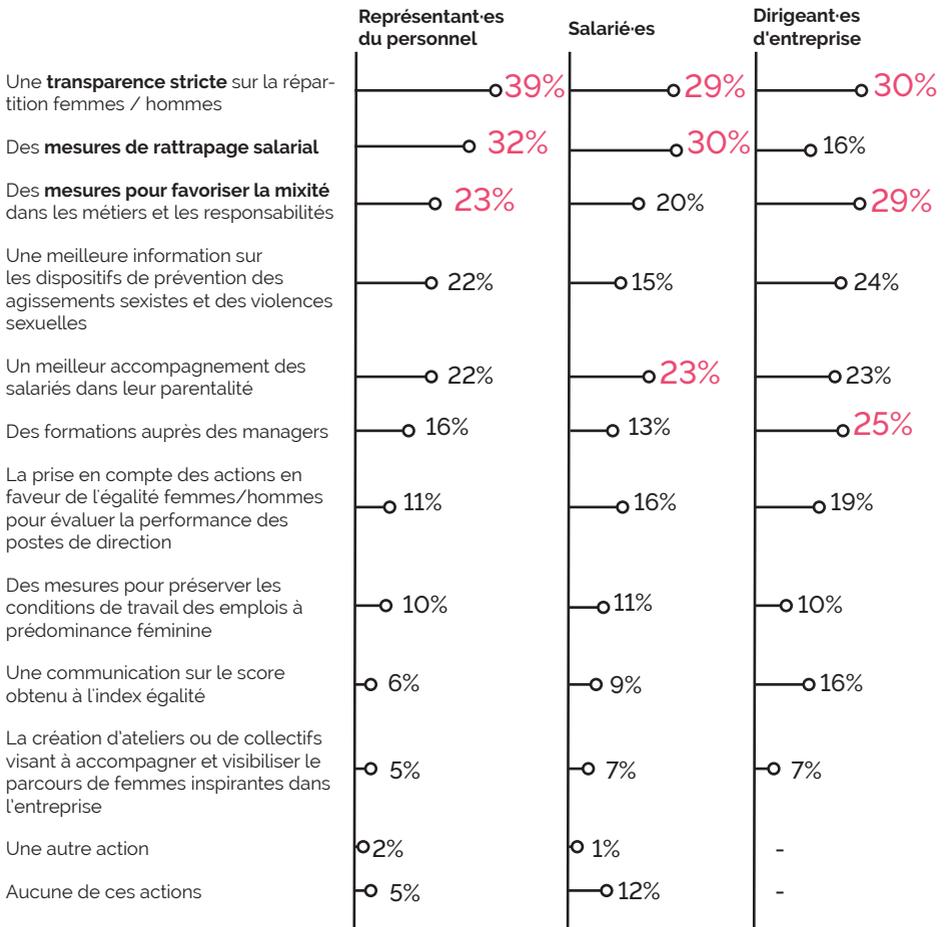


PARTIE 4

Actualités

Priorité à la transparence pour les RP, les salariés et les directions

➤ **Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes à mettre en oeuvre prioritairement dans votre entreprise** (Total des citations, plusieurs réponses possibles)



77 On essaie de porter l'égalité homme/femme depuis de nombreuses années. C'est surtout cette notion de plafond de verre, on voit que les femmes les premières années sont même mieux payées que les hommes, passer 35/40 ans il y a une stagnation, peu de femmes parmi les dirigeants et hauts salaires.
Elu, Tech / Telecom, 3 500 salariés

L'ensemble des parties prenantes s'accordent sur la nécessité de prioriser une transparence stricte sur la répartition femmes/hommes dans l'entreprise. Les dirigeants se montrent plus frileux sur les mesures de rattrapage salarial, seconde mesure priorisée par les RP et les salariés, préférant favoriser la mixité dans les métiers et les positions de responsabilité.

Côté lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, si les CSE ont massivement désigné leur référent-e, les RP doivent encore trouver leur place sur ce territoire où ils ont le sentiment d'être en seconde ligne, derrière la direction.



> Référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Total des citations, plusieurs réponses possibles)

93 % des RP
déclarent que leur CSE
en a désigné un-e

58%, Oui
avec des moyens pour agir

35%, Oui
mais sans moyens pour agir

77 On a eu un gros cas où il a fallu batailler pendant plusieurs mois, mais ça a porté ses fruits et les personnes partent du groupe.
Elu, BTP, 1 500 salariés

Derrière la stagnation, des progrès timides



Le sentiment d'information sur la prérogative environnementale n'a pas progressé en un an, mais, signal encourageant, la part des RP qui déclarent s'être formés et celle des RP considérant que le CSE s'est emparé de la nouvelle prérogative gagnent 4 points. Parmi les freins avancés : la priorité donnée à d'autres sujets, le manque d'information et d'expertise, mais aussi, pour 1 RP sur 3 le fait que l'entreprise ne s'est pas encore saisie du sujet.



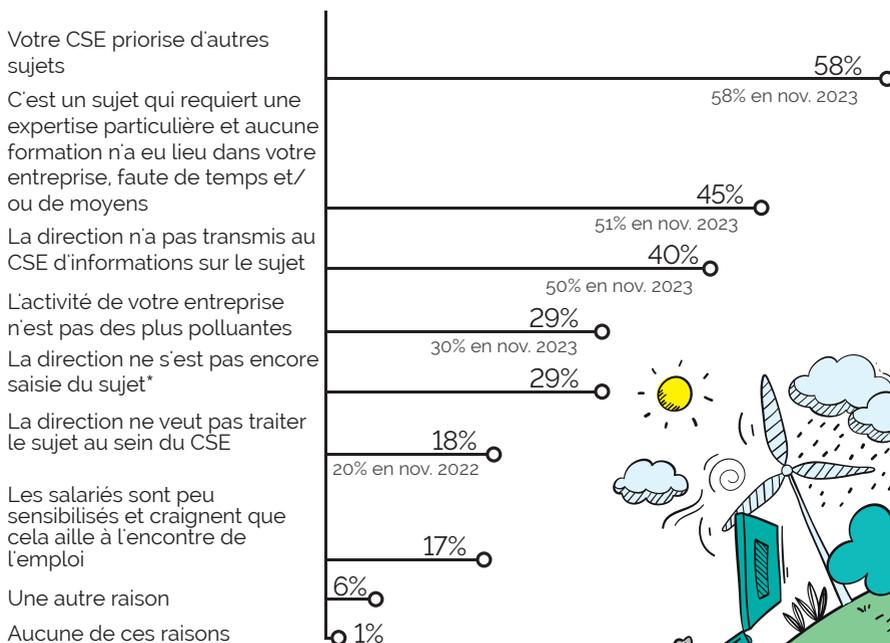
7 On a fait une formation l'année dernière, depuis c'est un sujet dont on ne sait pas par quel bout le prendre. En tant que boomer, j'ai moi aussi mis du temps à comprendre les enjeux.
Elu, Tech / Telecom, 3 500 salariés

70 % des représentantes interrogées **se sentent assez mal informé-es** ou très mal informé-es.
71% en nov. 2023

7 On a des objectifs pour tendre à zéro émission en 2025, je crois. Mais bon, c'est plus parce qu'il y a des contraintes financières derrière et pour avoir bonne presse. Elu, agro-industrie, 1 500 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 69% de l'échantillon)



* Nouvel item



Des attentes plus modestes, mais encore supérieures aux prévisions des directions



Le pouvoir d'achat, les rémunérations et le partage de la valeur occupent toujours une place importante dans les priorités des RP et des salariés. En lien avec le recul de l'inflation, leurs attentes comme leurs anticipations se font plus modestes, mais toujours supérieures aux taux moyens envisagés par les directions. Aux yeux des RP et des salariés, les augmentations de salaires demeurent le dispositif à privilégier pour améliorer le partage de la valeur, mais aussi pour fidéliser le personnel. Dans ce contexte, les négociations pourraient s'avérer décevantes et sources de tensions.

Pouvoir d'achat, rémunérations et partage de la valeur sont cités comme un sujet prioritaire par :



Soit 40 points d'écart entre les RP et les directions.

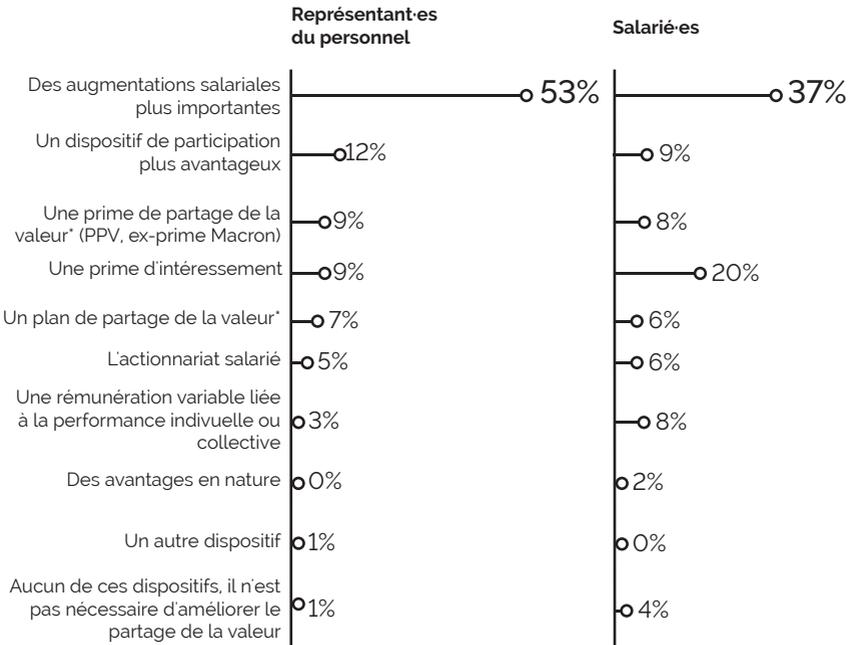
➤ Augmentations de rémunération souhaitées et anticipées

RP	Salariés	Directions
+6,5% souhaités (+7,7% en nov. 2023)	+10,4% souhaités (+12% en nov. 2023)	
+2,4% anticipés (+3,3% en nov. 2023)	+3,1% anticipés (+4% en nov. 2023)	+1,9% anticipés (+3,6% en nov. 2023)

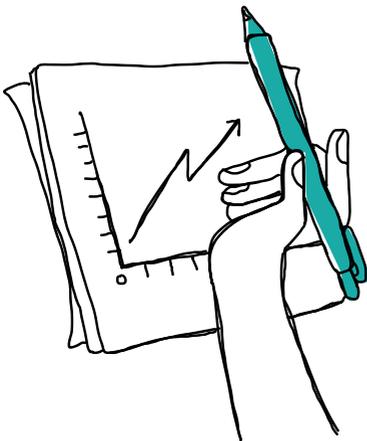


> Les dispositifs à développer en priorité pour améliorer le partage de la valeur dans l'entreprise selon les représentant-es du personnel, les salarié-s et les directions (total des citations, plusieurs réponses possibles)

Intègre les dispositifs introduits par la loi sur le partage de la valeur en entreprise



* Nouvel item



7 On ne signe même pas le PV de désaccord, parce qu'on considère que la négociation n'est pas loyale.

Elu, Tech / Telecom,
3 500 salariés

7 Dans le Nord, on sait qu'il va y avoir des entreprises qui vont créer beaucoup d'emplois. Donc, si nos salaires ne sont pas tirés vers le haut, ça peut inciter pas mal de jeunes de chez nous à vouloir partir là-bas.

Elu, BTP, 1 500 salariés

RP et salariés critiques sur la prise en charge de la santé au travail par la direction

Sur le sujet de la santé au travail - l'un des thèmes prioritaires à traiter par le CSE selon les RP, les salariés et les directions -, les salariés et plus encore les RP se montrent particulièrement critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité du travail en son sein : 28% des RP et 47% des salariés considèrent que la direction en a une conscience suffisante.

Si les RP estiment que des mesures sont prises pour protéger les salariés des accidents du travail, la prise en compte de l'avis du CSE sur ces sujets ainsi que l'accompagnement des salariés accidentés sont loin d'être systématiques.

7 On avait déjà un accord GEPP qui était plutôt axé sur les seniors. Et là on a voulu l'élargir à toute la vie du salarié.

Elu, Agroindustriel, 1 500 salariés

7 On ne parle pas de pénibilité, comme le travail de nuit, comme la manutention. »

Elu, Médical privé, 160 salariés

7 Améliorer les conditions de travail sur le terrain, c'est plus compliqué. » Élu, BTP, 1 500 salariés

17%

des RP interrogés constatent un meilleur accompagnement des fins de carrière dans leur entreprise suite au mouvement des retraites.

99% des RP et 92%

des salariés

s'accordent sur le fait que les salariés devraient être davantage consultés sur leur travail et la manière de l'exercer

➤ **Prise en compte des conditions de travail par la direction de entreprise** (Total "oui")

	Pour les représentant·es du personnel	Pour les salarié·es
Met en place des <u>mesures pour protéger</u> ses salariés des accidents du travail*	69 %	70 %
Tient compte de l'avis du <u>CSE</u> sur le DUERP et le PAPRI Pact*	51 %	60 %
Accompagne <u>suffisamment les salariés</u> accidentés lors de leur retour au travail*	48 %	51 %
La direction a <u>suffisamment conscience</u> de la pénibilité et de l'usure professionnelle en son sein	28 %	47 %
La direction <u>mène suffisamment d'actions</u> en matière de santé au travail	43 %	59 %
La direction <u>informe suffisamment les salariés des actions</u> en matière de santé au travail	45 %	59 %

* *Nouvel item*

Les dispositifs à mettre en place

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

Des formations auprès des managers ou manageuses sur la gestion du stress et la prévention des risques psychosociaux

55%
56% en nov. 2023

Des groupes de travail ponctuels de salariés pour échanger sur les difficultés rencontrées dans leur travail et proposer des solutions

50%
-6 pts, 56% en nov. 2023

Le recrutement de nouvelles personnes dans l'équipe pour mieux répartir la charge de travail

43%
-5 pts, 48% en nov. 2023

La création d'un espace dédié dans les locaux proposant des temps d'échanges entre professionnelles de santé et salariés

23%

Le développement de semaines de formation / activités autour de thématiques spécifiques (*massages pour prévenir les troubles musculosqueletiques...*)

20%

Le dépistage de maladies (*cancers, diabète, problèmes cardiovasculaires...*)

19%
14% en nov. 2023

La mise en place et le travail avec une commission SSCT (*même lorsque ce n'est pas obligatoire*)

19%
23% en nov. 2023

Des campagnes d'information sur l'hygiène de vie personnelle (*sommeil, alimentation, pratique d'une activité physique...*)

16%

La pratique régulière d'un bilan visuel ou auditif par un professionnel de santé

11%

L'accès à la vaccination (*grippe, Covid...*)

4%

Un autre dispositif

3%

Aucun dispositif

1%

Pour les RP, former les managers, mettre en place des groupes de travail pour échanger et, de façon plus minoritaire, recruter pour mieux répartir la charge de travail (-5 pts vs. 2023) sont les actions à mettre en place en priorité au sein de leur entreprise.



Focus organisation du travail

Adhésion majoritaire à la semaine de ou en 4 jours

72%
des représentant-es
du personnel

73%
des salarié-es

seraient favorables à la
semaine de 4 jours
(réduction de la durée du travail à salaire
constant)

54%
des représentant-es
du personnel

71%
des salarié-es

seraient favorables à la
semaine en 4 jours
(même quantité de travail à effectuer sur
4 jours au lieu de 5, à salaire constant)

Un RP sur 5 et plus d'un salarié
sur 4 dit déjà avoir expérimenté
la semaine en 4 jours.

Une majorité a considéré que
ce mode de travail lui convenait.



Normalisation de la pratique du télétravail

59%

des représentant-es du personnel
témoignent de la mise en place
ou de la révision d'un accord
de télétravail au sein de leur
entreprise sur les 12 derniers mois

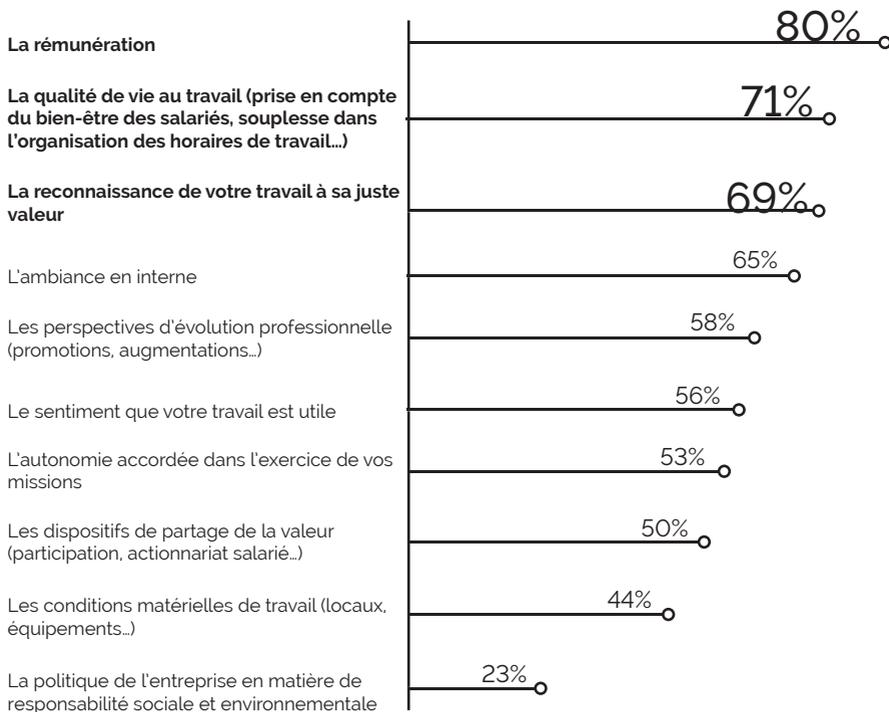
« La direction ou les managers
trainaient des pieds, en se
disant qu'on allait faire autre
chose que travailler. Aujourd'hui
c'est plus accepté. »
Elu, Agroindustriel,
1 500 salariés

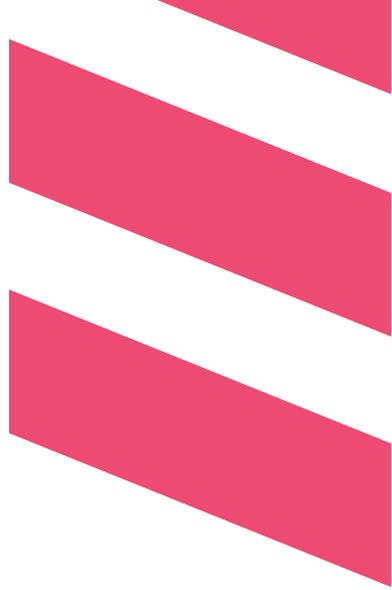
Rémunération et QVCT, premiers éléments de fidélisation



Dans le contexte inflationniste actuel, la rémunération reste dans des proportions très stables le premier élément de fidélisation en entreprise, suivi de la QVCT et de la reconnaissance du travail à sa juste valeur. Mais 1 salarié sur 2 juge aussi déterminants les dispositifs de partage de la valeur.

➤ Les éléments déterminants qui incitent à rester le plus longtemps possible dans une entreprise selon les salariés (Total des citations, plusieurs réponses possibles)





PARTIE 5

Perspectives

Des attentes fortes des RP et des salarié·es

► Le dialogue social en entreprise et ses modalités selon les RP et les salarié·es (Total d'accord)

—○ RP ○ salarié·es

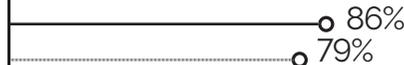
Les salarié·es devraient être davantage consultés sur leur travail et la manière de l'exercer



Le pouvoir décisionnaire dans l'entreprise devrait être mieux réparti entre l'employeur et/ou l'actionnaire, le CSE, les RP et les salarié·es



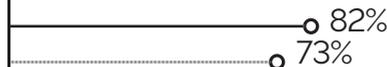
Les entreprises françaises n'ont pas une forte culture du dialogue social



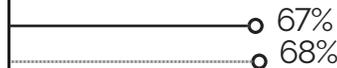
Le CSE devrait avoir un pouvoir décisionnaire concernant les grandes orientations stratégiques de l'entreprise



Les salarié·es devraient être systématiquement consultés concernant les grandes orientations stratégiques de l'entreprise



Les salarié·es devraient avoir un pouvoir décisionnaire concernant les grandes orientations stratégiques de l'entreprise



Certaines crises (crise sanitaire, de réputation...) en entreprise nécessitent de prendre des décisions dans l'urgence sans consultation préalable du CSE



RP comme salarié·es soulignent la nécessité de consulter davantage les salarié·es sur leur travail et la manière de l'exercer. Et une attente très forte se cristallise autour d'une meilleure répartition du pouvoir décisionnaire dans l'entreprise. A noter, même en cas de crise, les RP considèrent qu'une consultation du CSE est toujours nécessaire avant toute prise de décision stratégique.

Attentes des RP pour les 5 ans à venir



Les évolutions prioritaires à mettre en place selon les RP

Renforcement du poids des avis émis par le CSE (ex. : avis conforme)



Un dialogue social au plus près du terrain (représentants de proximité, envoi direct d'emails aux salariés...)



Des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants



Un accès renforcé à l'information et à l'expertise



Un agenda social articulant consultations et négociations



Davantage de formations pour les élu·es



Du temps de délégation et des moyens supplémentaires pour exercer le mandat de représentant·e des salarié·es



La mise en place d'une "cogestion", avec un rôle des représentants du personnel dans la gestion de l'entreprise



Le développement du dialogue social sur la transition climatique et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise





Les enseignements

#1

Le CSE, une instance utile et importante aux yeux des salariés et des dirigeants

Plus des 3/4 des salariés et une part plus grande de dirigeants s'accordent sur l'utilité du CSE, pour remonter à l'employeur les réalités vécues par les salariés, pour la défense de leurs intérêts et leurs conditions de travail, mais aussi dans un rôle de médiation entre les revendications des uns et les décisions des autres. Cette reconnaissance de l'utilité du CSE est à relier à la bonne image qu'en ont les salariés et à leur sentiment d'être bien représentés.

#2

Dégradé et incertain, le climat général pèse sur le dialogue social

Un an après la fin du mouvement des retraites et la dernière vague d'élections au CSE, et dans un contexte politique et économique incertain, l'évaluation par les RP de la qualité du dialogue social se dégrade sur tous les indicateurs.

Les RP manifestent un état d'esprit vis-à-vis du CSE moins positif : plus d'inquiétude, moins de motivation et d'optimisme, mais restent déterminés. Ils sont également moins nombreux à juger bonne la situation économique de leur entreprise.

#3

Structurelle, la divergence de perception du dialogue social entre dirigeants et RP perdure.

Année après année, les dirigeants portent sur le dialogue social dans leur entreprise un regard bien plus positif que les RP (critiques) et les salariés (réservés). Cet écart se retrouve dans les attentes : proximité et prise en compte des avis du côté des RP *versus* respect de la législation pour les directions.

#4

Structurelle elle aussi, la sensation de course contre la montre pour les RP s'installe

Manque de temps et de moyens, nombre de sujets à traiter, étendue des compétences à avoir, affaiblissement du poids des RP face à la direction... Le mandat de RP reste toujours aussi difficile à tenir. Sans doute s'y trouve-t-il une partie des raisons expliquant les problèmes de recrutements rencontrés par la quasi-totalité des RP, par ailleurs confrontés à la limitation du nombre de leurs mandats à 3. La retranscription législative de l'Accord national interprofessionnel Dialogue social pourrait faire évoluer la situation.



#5

Conditions de travail, santé, RPS : toujours des sujets prioritaires.

Une nouvelle fois, ces thèmes tiennent le haut du classement des sujets à traiter en priorité par le CSE selon les salariés, la direction et les RP. En écho,

RP et salariés soulignent le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité au travail et l'usure professionnelle. Fait notable de l'année, les dirigeants accordent sur tous les sujets une priorité moins forte à leur traitement par le CSE. L'environnement est jugé moins prioritaire.

#6

RP et salariés donnent la priorité aux augmentations de salaire plutôt qu'aux primes.

RP et salariés anticipent le ralentissement de l'inflation : leurs attentes en matière d'augmentation de salaire se font moindres, mais sont néanmoins supérieures à ce que prévoient les directions. Des risques de tension pourraient naître de ce décalage, étant donné l'inflation qui a sévi depuis 2021.

#7

Mieux répartir le pouvoir décisionnaire et consulter les salariés sur leur travail et la manière dont ils l'exercent.

Les RP comme les salariés expriment le souhait d'un meilleur partage du pouvoir décisionnaire entre les directions, les instances représentatives et les salariés... Cela soutient la demande récurrente des RP en faveur d'un poids renforcé de leurs avis. Les RP sont aussi conscients de l'importance de prendre en compte le point de vue des salariés eux-mêmes, ce qui implique proximité et moyens supplémentaires pour être au plus près du terrain. Un message que doivent entendre directions et pouvoirs publics, alors que l'utilité du CSE est reconnue et que la confiance est considérée par RP et directions comme un ingrédient d'un bon dialogue social.



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.