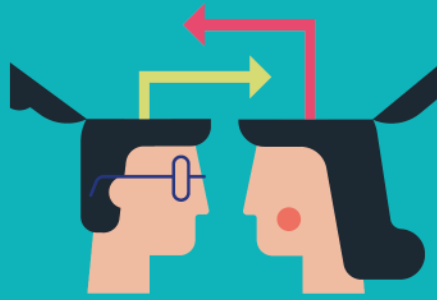




PARIS, LE 18 MARS 2021

**1 an après le premier confinement et 3 ans après le début de la mise en place des CSE, Syndex, cabinet d'expertise pionnier dans l'accompagnement des représentants des salarié-e-s, publie les résultats d'une enquête menée avec l'Ifop sur l'état du dialogue social dans les entreprises en 2021**

Syndex a confié à l'Ifop une enquête sur l'état du dialogue social dans les entreprises. 1 306 salariés et 1 131 représentants de salariés ont été interrogés dans le cadre d'une phase quantitative complétée par des entretiens qualitatifs avec des représentants de la direction et de salariés. Cette enquête tripartite réalisée en janvier et février 2021 dévoile notamment le point de vue des parties prenantes sur les impacts du nouveau « CSE » et de la crise sanitaire sur le dialogue social.

**> 74% DES SALARIÉS ET 75% DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL CONSIDÈRENT QUE LA SANTÉ ÉCONOMIQUE DE LEUR ENTREPRISE EST PLUTÔT BONNE. MALGRÉ CET OPTIMISME POUR LEUR ENTREPRISE, L'ÉTAT D'ESPRIT DES IRP EST MAJORAIREMENT NÉGATIF**

En dépit de la crise actuelle, près de trois quarts des salariés et des RP estiment que la situation économique de leur entreprise est bonne. Si les RP s'estiment fatigués (62%) et inquiets (53%), ils restent déterminés pour affronter les difficultés à venir. Côté directions, les retours sont très hétérogènes, selon l'exposition de leur secteur d'activité à la crise.

**> LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS LEUR ENTREPRISE EST PERÇU COMME ÉTANT MOYENNE PAR LES SALARIÉS ET PAR LES RP, UN REGARD PLUS POSITIF POUR LES DIRECTIONS**

La note moyenne attribuée au dialogue social par les salariés est de 5,7/10 et de 5,0/10 par les IRP. Les directions sont perçues comme étant opportunistes vis-à-vis du CSE pour 62% des RP (67% en 2019) et tendue pour 53% d'entre eux (36% en 2019).



« Comme on est intégré dans un grand groupe, même si on est autonomes, c'est là où le bât blesse un peu, bien souvent la DG et donc la RH ne fait que dupliquer certaines décisions prises au CSE de notre groupe. Là où il peut y avoir des discordances ou un peu de tension, c'est quand on dit « on est autonomes, on veut avoir un dialogue social autonome. Donc ce serait bien de le prendre en compte et qu'on puisse avoir notre autonomie par rapport à la maison-mère. » (Représentant des salariés, média, 100 salariés)



« Globalement la conflictualité baisse. (...) Les deux parties (les Directions Générales et les Partenaires sociaux) font qu'on est aujourd'hui dans un dialogue social plus à l'écoute (...). On est passé du rapport de force prime à la transaction prime ». Représentant de la direction, secteur industrie > 1000 salariés, 85.

## > DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DÉTERMINÉS ET INQUIETS ET DES SALARIÉS CONFIANTS DANS LEUR CSE

62% des RP sont déterminés, 56% d'entre eux sont inquiets et 52% restent motivés. Leurs inquiétudes s'atténuent sur le temps dont ils disposent pour accompagner les salariés et répondre à leurs questions et sur la diminution de leurs moyens. Toutefois, ils sont toujours 40% à craindre un affaiblissement de l'instance face à la direction et 55% à penser que le passage en CSE va détériorer le dialogue social, comme en 2019.

66% des salariés ont une bonne image du CSE, 59% considèrent que la création du CSE permet d'innover dans le dialogue social, tout en reconnaissant un risque de perte de qualité du dialogue social pour la moitié d'entre eux. Ils sont 61% à leur accorder leur confiance pour bien représenter leurs intérêts.

## > LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS INDUITS PAR LE PASSAGE EN CSE POUR LES RP : UN MANQUE DE TEMPS QUI ACCENTUE UN RISQUE DE PERTE DE PROXIMITÉ

59% des RP interrogés se déclarent insatisfaits de leurs heures de délégation. La baisse des heures est ressentie plus fortement dans les entreprises de moins de 50 salariés.



« Le CSE a complexifié le travail des élus par une réduction drastique des heures de délégation. Je sens (...) une perte de pouvoir des IRP. » Représentant des salariés, agroalimentaire > 1000 salariés, 86.

## > POUR LES DIRECTIONS, UN GAIN D'EFFICACITÉ



« Il y a maintenant une seule instance de dialogue social qui permet d'aborder toutes les dimensions de la vie de l'entreprise. (...) ça simplifie les choses et ça favorise un dialogue social plus cohérent. » Représentant de la direction, industrie > 1000 salariés, 75.

RP et directions partagent cependant deux appréciations : la transversalité est un avantage, mais la réforme des IRP expose aussi l'instance à une perte d'expertise.

## > POUR 79% DES ÉLUS, LES DIRECTIONS SONT TOUJOURS IDENTIFIÉES COMME LES GRANDES GAGNANTES DE LA RÉFORME SELON LES IRP ET LES SALARIÉS COMME LES GRANDS PERDANTS (57%)

Plus l'entreprise est grande, plus les directions sont perçues comme gagnantes (87% dans les entreprises de plus de 1000 salariés). 55% des RP sont encore convaincus que le passage en CSE va contribuer à détériorer le dialogue social au sein de leur entreprise.



« Il faut tout faire aujourd'hui : de la sécurité, du DP, des œuvres sociales, de l'économie, du politique, de la négociation et quand vous faites tout ça, vous n'êtes plus avec votre collègue, en train de faire des choses qui vous permettent d'être en lien avec la base. Moins d'heures, moins de temps de préparation : on a des relations plus coupées avec les salariés. » Représentant des salariés, BTP, > 1000 salariés, 54.

## > LA CRISE DU COVID A OUVERT UNE PARENTHÈSE QUALITATIVE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

65% des représentants des salariés estiment que la direction se positionne bien depuis le début de la crise et 60% des salariés sont satisfaits de l'accompagnement réalisé par le CSE. Cette période a été l'occasion d'expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement (60% des IRP) et d'échange avec les salariés (55%), de traiter de nouveaux sujets (56%).



« Il y a eu une vraie volonté des parties de travailler ensemble en 2020 en raison du contexte : c'est ce que j'ai pu constater ici, on est rentré dans une logique de partenariat. » Représentant de la direction, industrie, > 1000 salariés, 93.



« On nous consultait systématiquement pour la mise en place des mesures sanitaires. Si on avait des questions, des améliorations, on était vraiment dans l'échange. Je ne dis pas qu'ils retiennent tout ce qu'on leur dit, mais en tout

*cas c'est une procédure très stricte, donc c'est très sécurisant. »* Représentant des salariés, secteur Média, 100 salariés, 75.

*« Alors que des évolutions qualitatives ont été perçues par les représentants des salariés sur les modalités de bon fonctionnement et les sujets traités au sein du CSE pendant la crise, la qualité du dialogue social perçue reste très moyenne par les IRP et salariés. Et l'anticipation d'une détérioration du dialogue social demeure largement partagée parmi les IRP même si des attentes fortes émergent en termes de meilleure prise en compte des avis portés par le CSE »,* commente Olivier Laviolette, membre du comité de direction de Syndex,

## > PERSPECTIVES POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Pour 65% des RP et 63% des salariés, les conditions de travail seront les sujets prioritaires pour le CSE à l'issue de la crise, devant les sujets économiques. En dépit d'un jugement positif sur l'année passée, 56% des RP pensent que le dialogue social ne sera pas modifié par la crise du Covid. Ils sont même 36% à estimer que cela va contribuer à le détériorer. *Pour Catherine Jordery-Allemand, membre du comité de direction du cabinet : « Comme les années précédentes, les conditions de travail arrivent en tête des sujets jugés prioritaires par les salariés et par les élus. Cette tendance a sans doute été confortée par la crise sanitaire. Cela se retrouve dans les attentes de formation des élus. Ce qui est étonnant, c'est que l'économique ne soit pas un sujet d'inquiétude, en tout cas en apparence ».*

## MÉTHODOLOGIE

Étude réalisée par l'IFOP  
pour Syndex en janvier et février 2021



## À propos de Syndex

*Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis 50 ans. Sa vocation est 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 17 sites, et en Europe à travers 7 implantations, Syndex compte aujourd'hui 350 experts engagés aux côtés des salarié-e-s. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent les dirigeants. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.*