



# Baromètre sur l'état des relations sociales en entreprises

Sondage Ifop pour Syndex

Vague 6 | Novembre 2023

Contacts Ifop :

Jérôme Fourquet / Flora Baumlín / Marie Fevrat  
Gaspard Jaboulay / Coline Sesini  
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise  
01 45 84 14 44  
[prenom.nom@ifop.com](mailto:prenom.nom@ifop.com)

# SOMMAIRE



## 1. La méthodologie

## 2. Les résultats de l'étude

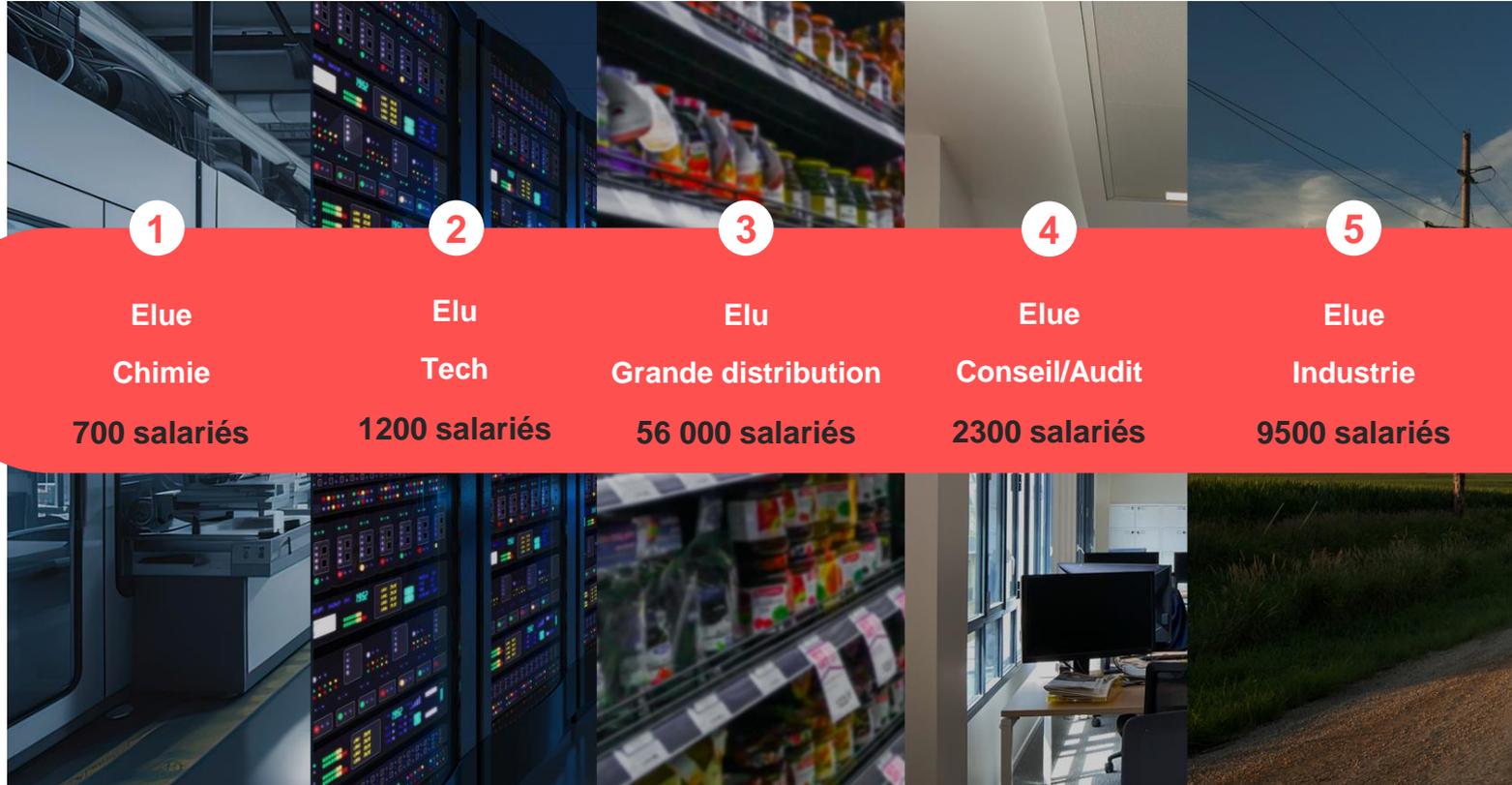
- A. Contexte et climat général
- B. Connaissance et image du CSE de manière générale
- C. Etat des lieux du dialogue social en 2023
- D. Perceptions sur le télétravail
- E. Négociations salariales & partage de la valeur
- F. Qualité de vie au travail et conditions de travail
- G. Séniors en entreprise
- H. Perspectives 2024



## Méthodologie

# MÉTHODOLOGIE QUALI

Entretiens d'une durée d'1h auprès de 5 représentants du personnel : 3 issus d'entreprises de moins de 5000 salariés  
2 issus d'entreprises de plus de 5000 salariés



1

Elue

Chimie

700 salariés

2

Elu

Tech

1200 salariés

3

Elu

Grande distribution

56 000 salariés

4

Elue

Conseil/Audit

2300 salariés

5

Elue

Industrie

9500 salariés

# MÉTHODOLOGIE QUANTI

Etude réalisée par l'Ifop pour Syndex

**Représentants du personnel** : échantillon de **1 420** élus du personnel français, suffisamment conséquent pour permettre une lecture des résultats par profil de répondants (selon différents critères). Ceux-ci ont été contactés sur la base d'un fichier fourni par Syndex.



**Salariés** : échantillon de **1300** salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé, représentatif de la population salariée travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de secteur d'activité et de région d'habitation.

**Chefs d'entreprise** : échantillon de **401** chefs d'entreprise et DRH d'entreprises de 50 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprise, de secteur et de région d'implantation.



**Représentants du personnel** : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 20 septembre au 18 octobre 2023.

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

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

An illustration of a woman with dark curly hair, wearing a red long-sleeved shirt and dark pants, standing on a dark blue platform that represents a scale. She has her arms outstretched and a smile. To her left is a large green apple and a stack of four grey stones. To her right is a yellow chair and a desk with a laptop. In the background, there is a yellow crescent moon, a red heart in a speech bubble, a round clock with a green frame, and a branch with grey leaves. A red rounded rectangle is overlaid on the scene, containing the text 'Résultats de l'étude'.

## Résultats de l'étude

# A

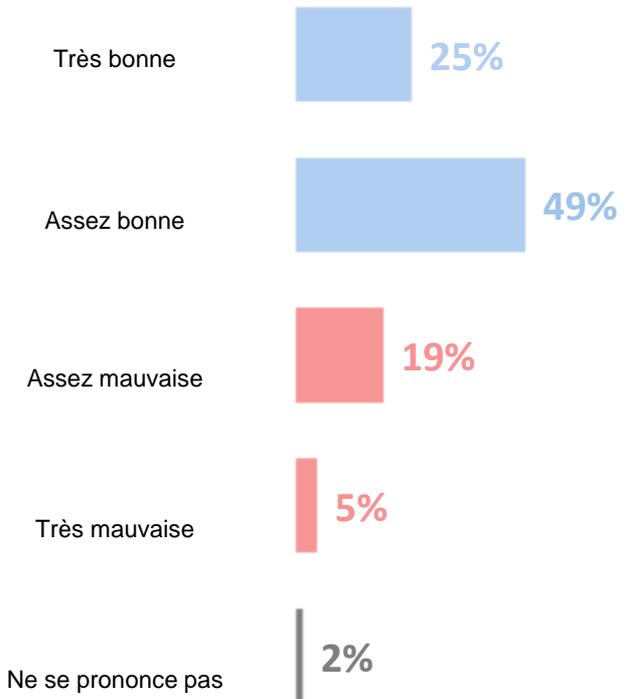
## Contexte et climat général



# 3 RP sur 4 estiment bonne la situation économique de leur entreprise, un score stable depuis cinq ans

QUESTION : Tout d'abord, diriez-vous que la situation économique actuelle de votre entreprise est..?

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**



**74 %**  
Bonne

Novembre 2022 : 77%  
Janvier 2022 : 77%  
Janvier 2021 : 75%  
Novembre 2019 : 75%  
Décembre 2018 : 74%

# B

Connaissance et image du CSE  
de manière générale

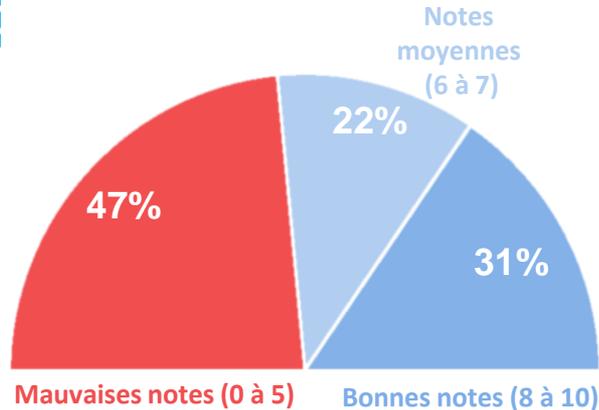


# Les salariés auto-évaluent leur niveau de connaissance du CSE à 5,6/10, un score en légère progression mais qui reste perfectible

**QUESTION : Il existe en entreprise une instance nommée CSE, Comité Social et Economique.**  
**Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifieriez-vous votre niveau de connaissance de cette instance ?**



**SALARIÉS**



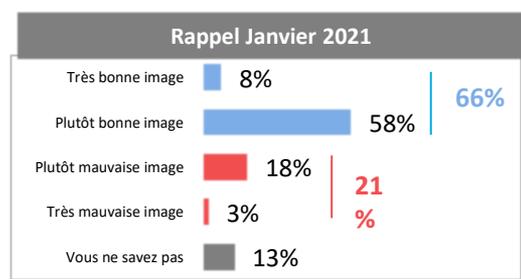
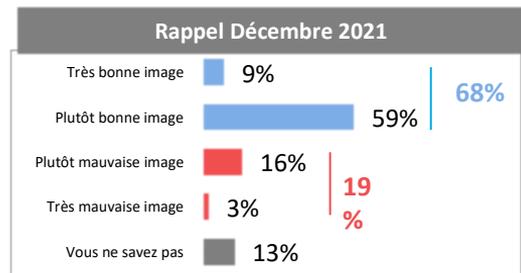
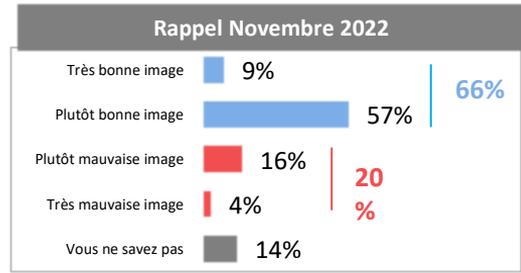
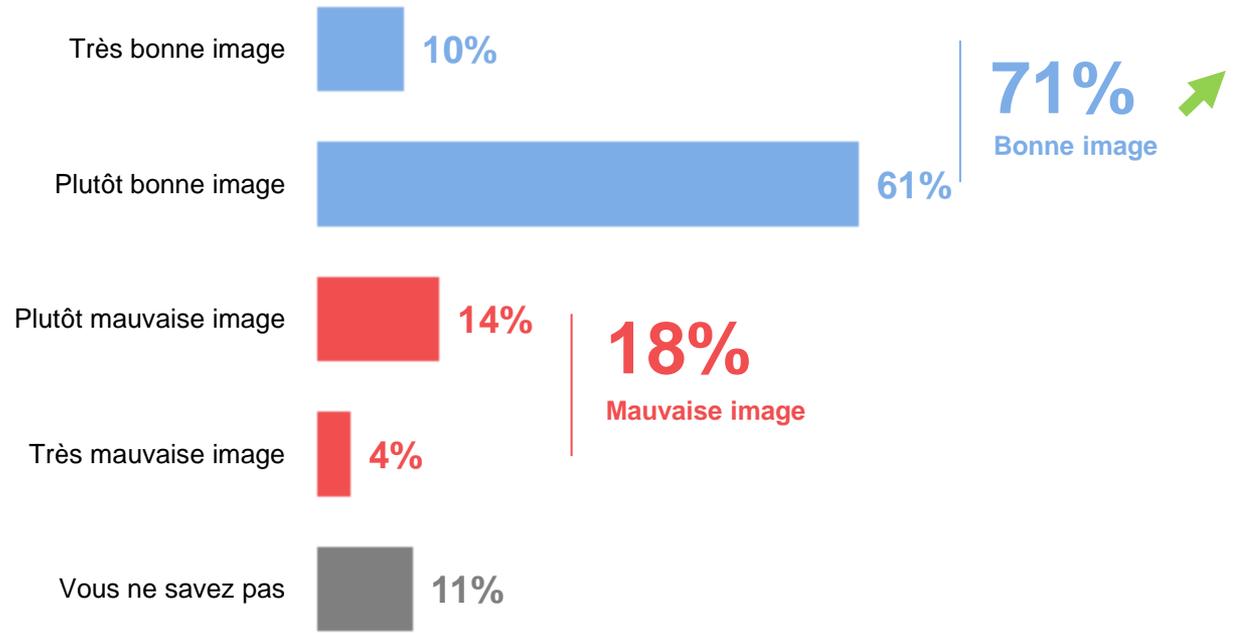
**Moyenne : 5,6 /10**

Rappel Novembre 2022 : 5,4  
 Rappel Décembre 2021 : 5,7  
 Rappel Janvier 2021 : 5,5

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

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

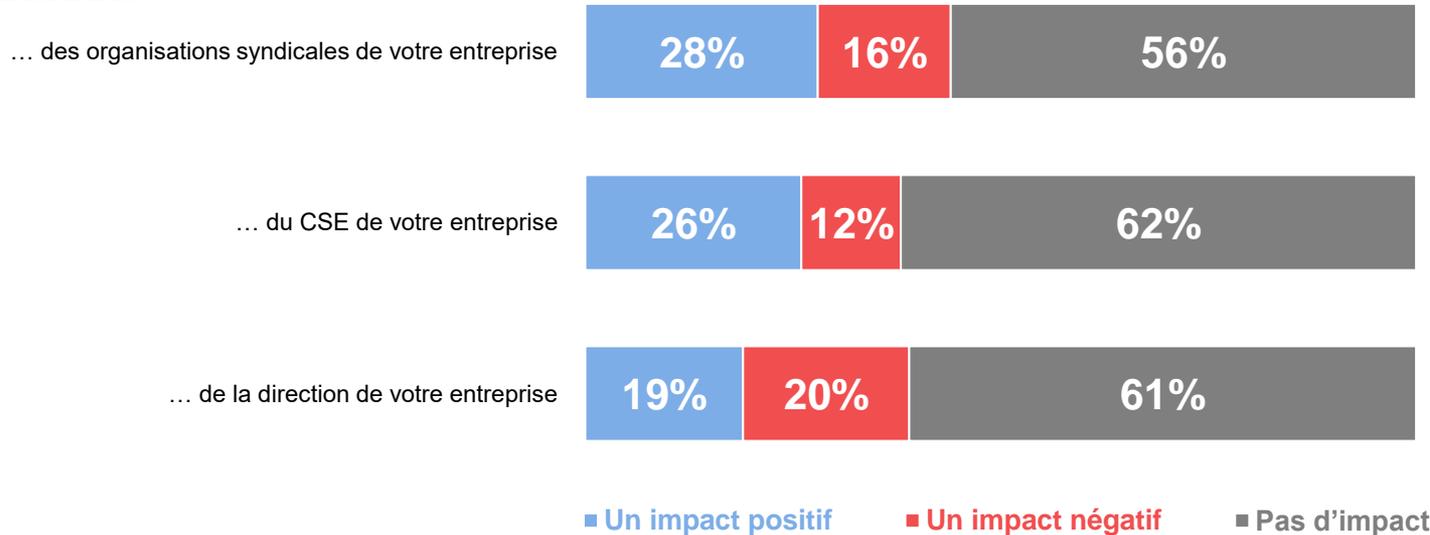
**SALARIÉS**



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

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

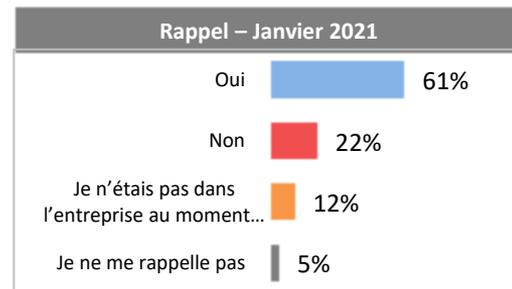
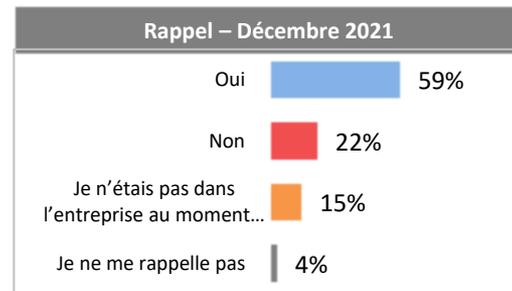
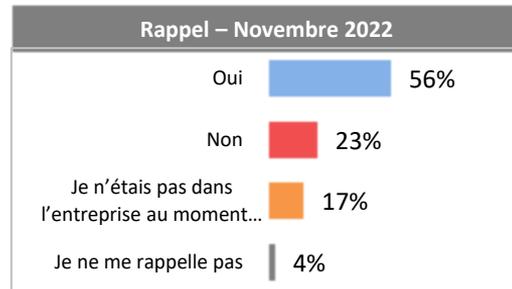
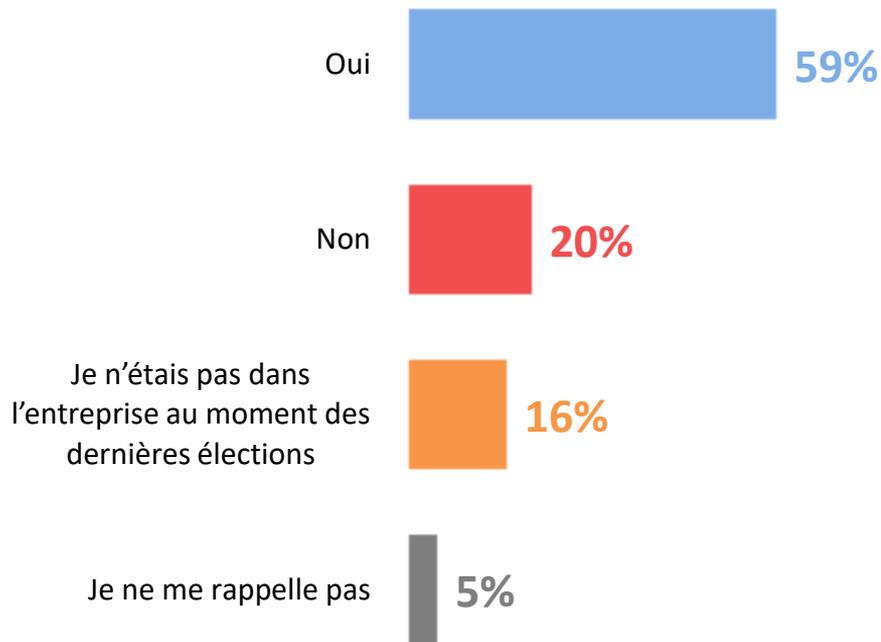
## SALARIÉS



# Près de 60% des salariés ont voté lors des dernières élections des RP, et un sur cinq se rappelle ne pas avoir voté (1/2)

**QUESTION : Avez-vous voté aux dernières élections des représentants du personnel de votre entreprise ?**

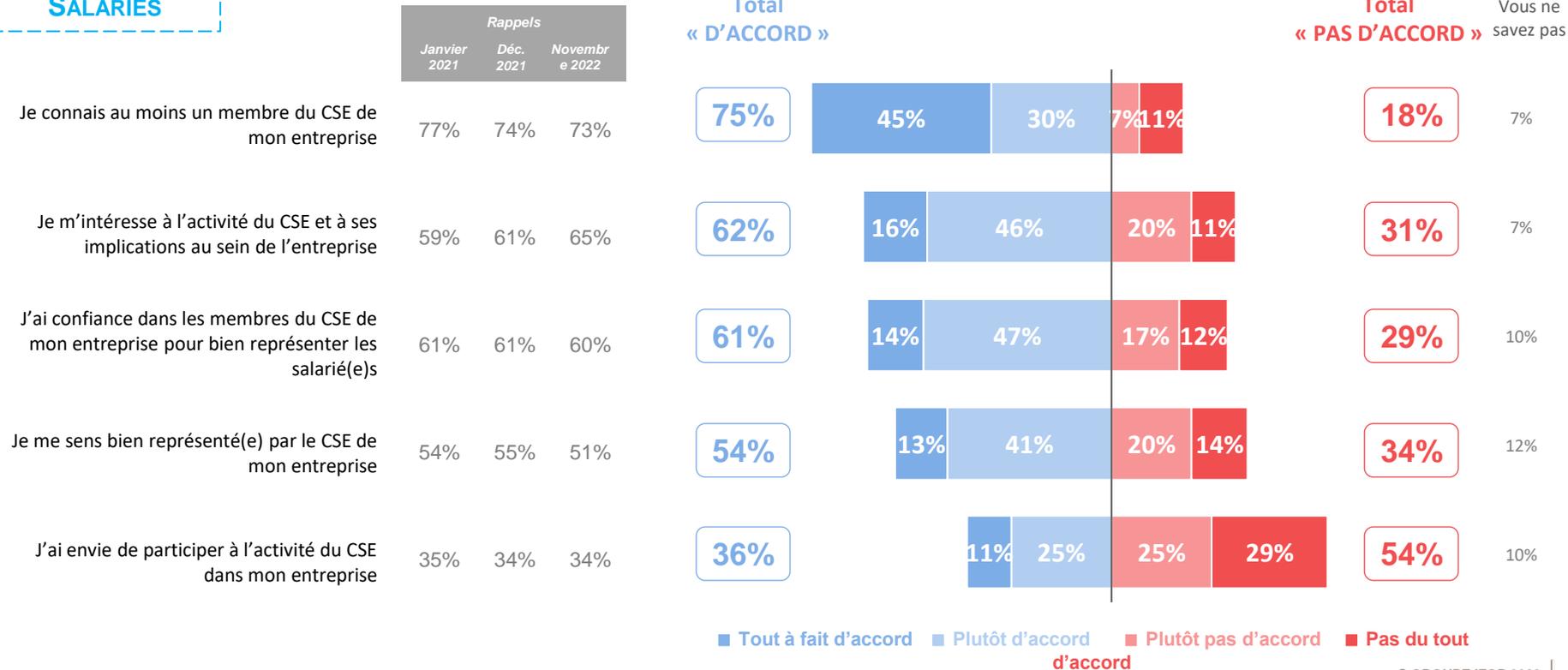
**SALARIÉS**



# Les salariés sont globalement positifs à l'égard du CSE mais leur souhait d'y participer reste en retrait

**QUESTION :** Voici une série d'affirmations concernant le CSE. Merci de nous indiquer si vous êtes d'accord ou non avec celles-ci :

## SALARIÉS



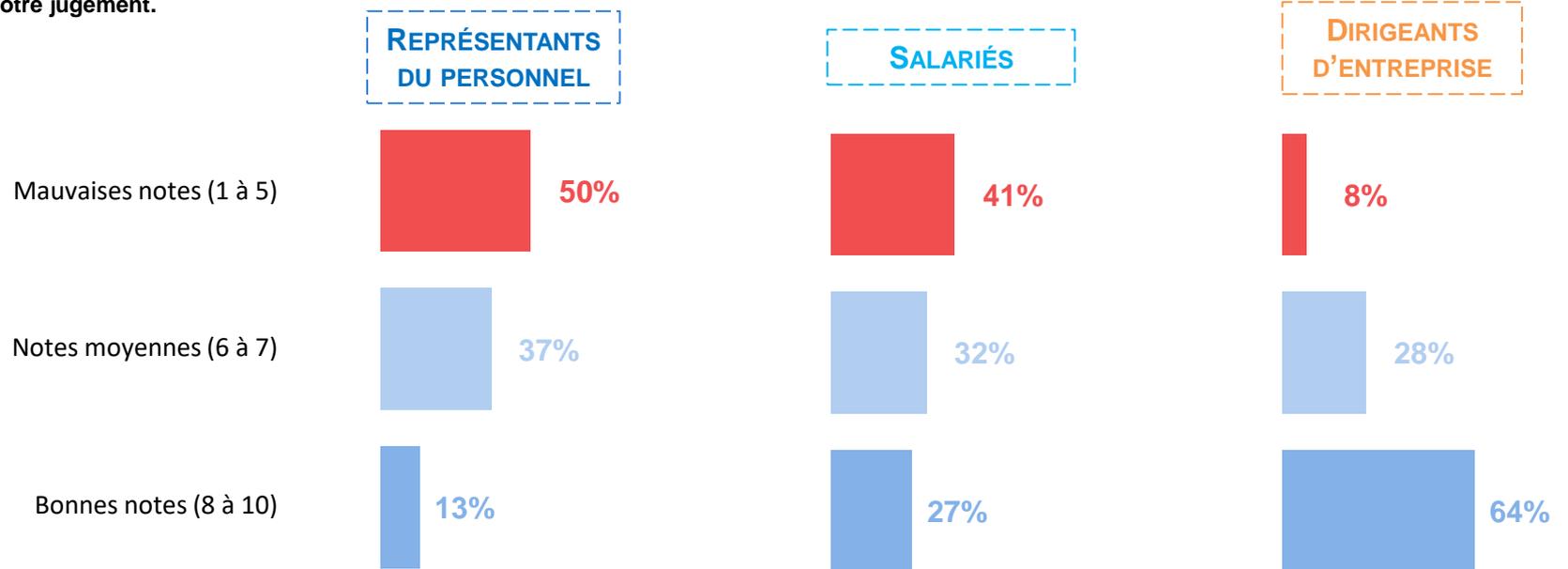
# C

## Etat des lieux du dialogue social en 2023



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

**QUESTION : Sur une échelle de 1 à 10, de quelle manière évalueriez-vous la qualité du dialogue social au sein de votre entreprise ?**  
 1 signifie que le dialogue social est de très mauvaise qualité, 10 qu'il est de très bonne qualité, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement.



**Moyenne : 5,2 /10**

Rappel Novembre 2022 : 5,0  
 Rappel Janvier 2022 : 4,8  
 Rappel Janvier 2021 : 5,0  
 Rappel Novembre 2019 : 5,2  
 Rappel Décembre 2018 : 5,1

**Moyenne : 5,8 /10**

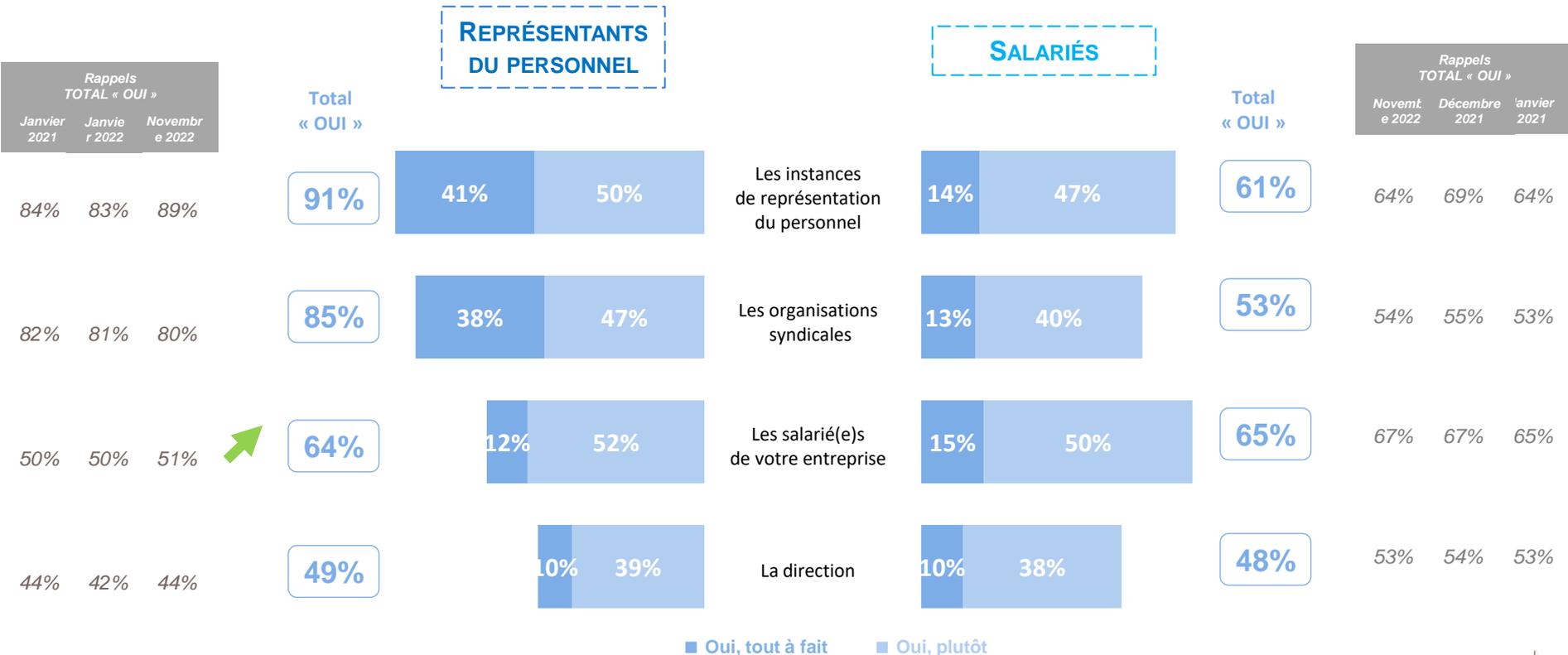
Rappel Novembre 2022 : 5,7  
 Rappel Décembre 2021 : 5,9  
 Rappel Janvier 2021 : 5,7

**Moyenne : 7,7 /10**

Rappel Novembre 2022 : 7,8

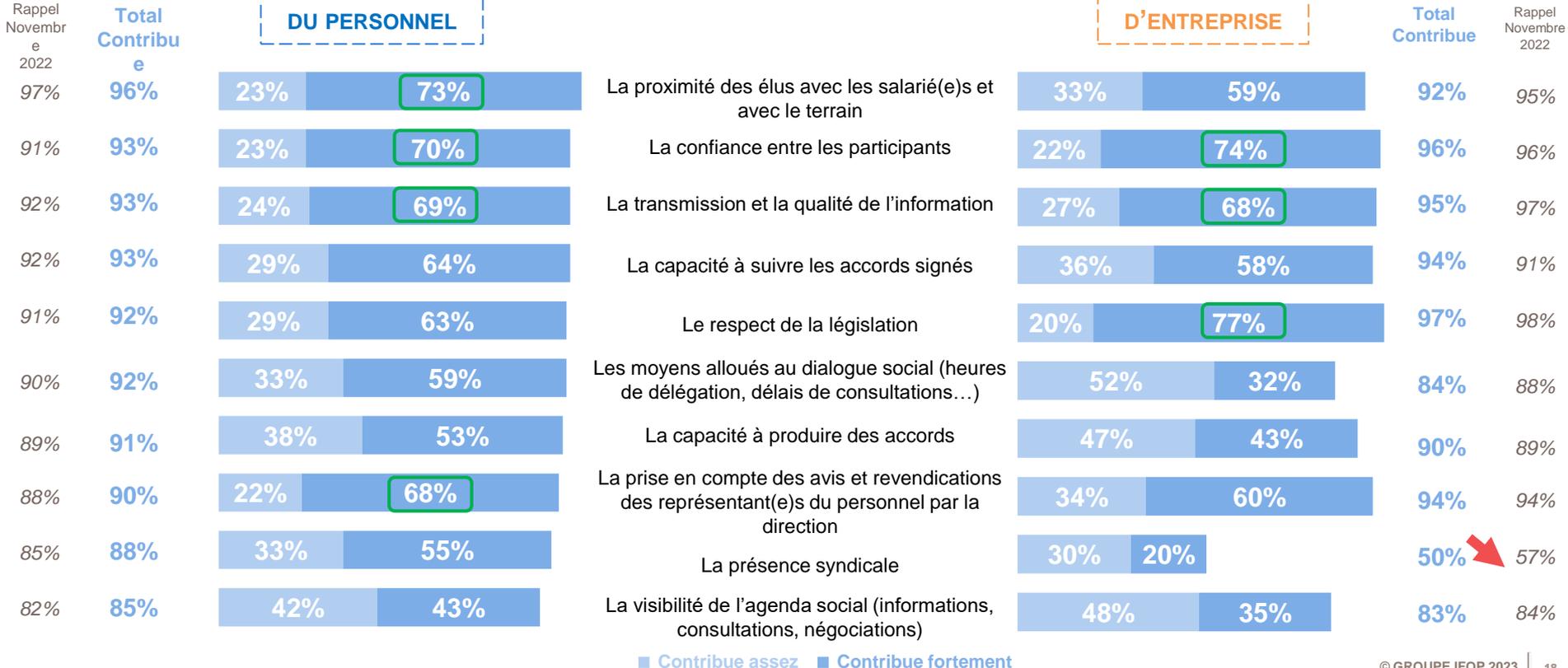
# Cette année les RP reconnaissent de manière bien plus marquée le rôle joué par les salariés dans le dialogue social au sein de leur entreprise

**QUESTION :** Pour chacun des acteurs suivants, estimez-vous qu'il contribue à la qualité du dialogue social au sein de votre entreprise ?



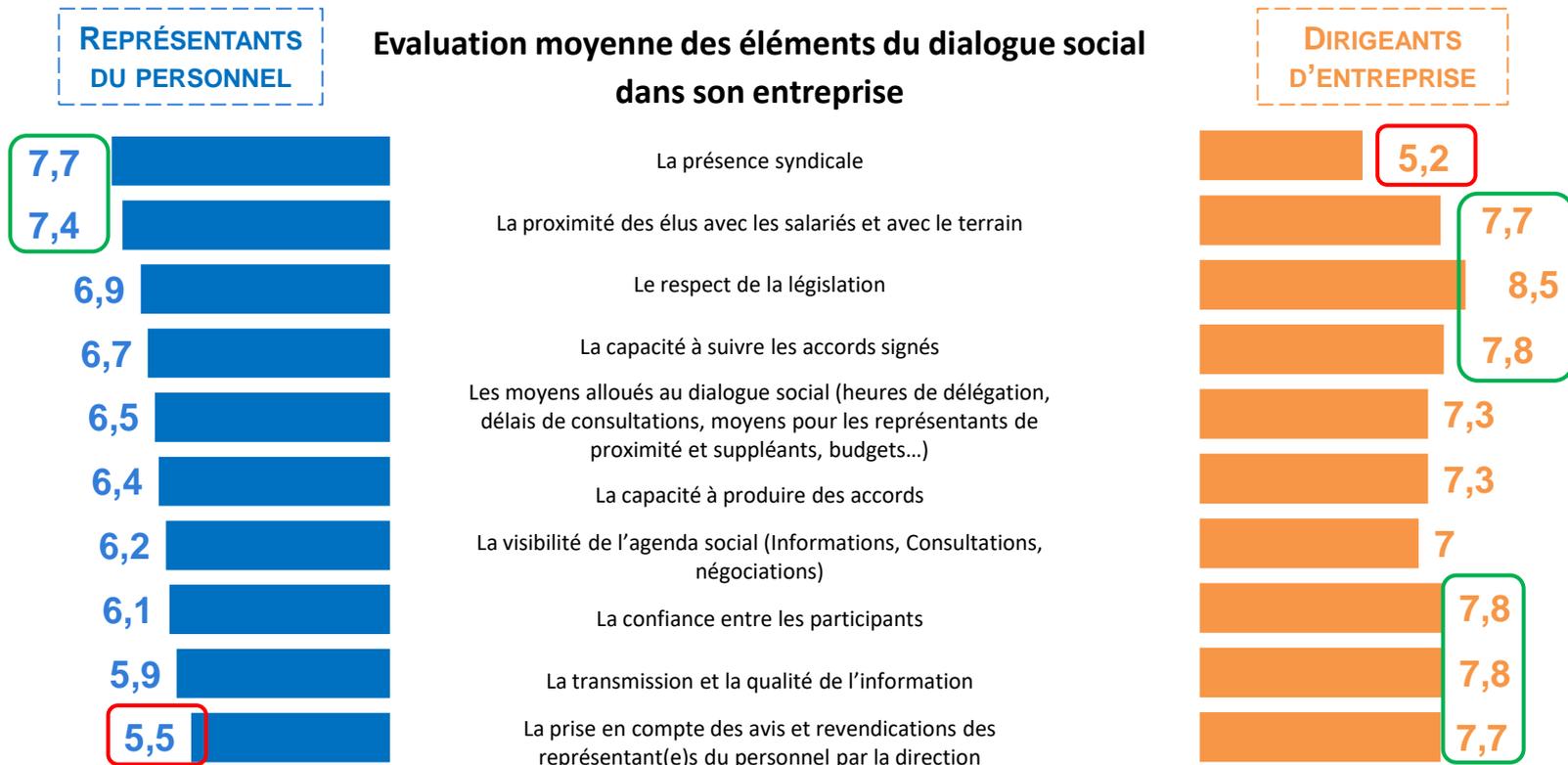
# La présence syndicale connaît un recul inquiétant dans la perception de sa contribution à un bon dialogue social par les dirigeants d'entreprise (1/2)

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



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

Question : Et plus précisément, de quelle manière évalueriez-vous les éléments suivants du dialogue social de votre entreprise ? 1 signifie que le dialogue social est de très mauvaise qualité, 10 qu'il est de très bonne qualité, les notes intermédiaires servant à nuancer votre jugement



# C.1

Etat d'esprit vis-à-vis du CSE

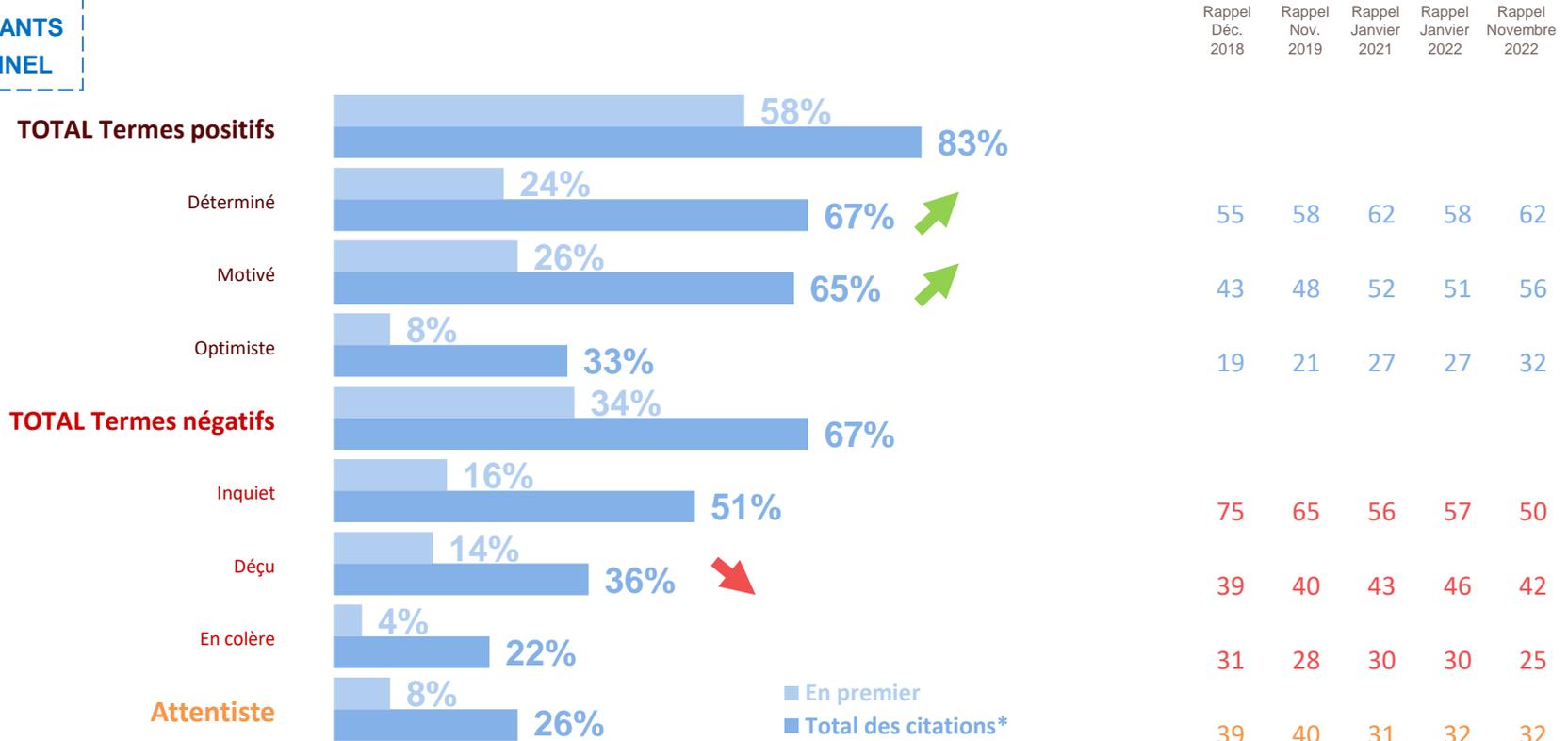


# Des RP plus déterminés et plus motivés que jamais vis-à-vis du CSE de leur entreprise

**QUESTION : Pour vous personnellement, parmi les adjectifs suivants, quels sont ceux qui décrivent le mieux votre état d'esprit vis-à-vis du CSE dans votre entreprise ? En premier ? En second ? Et en troisième ?**

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**

« Total des citations »

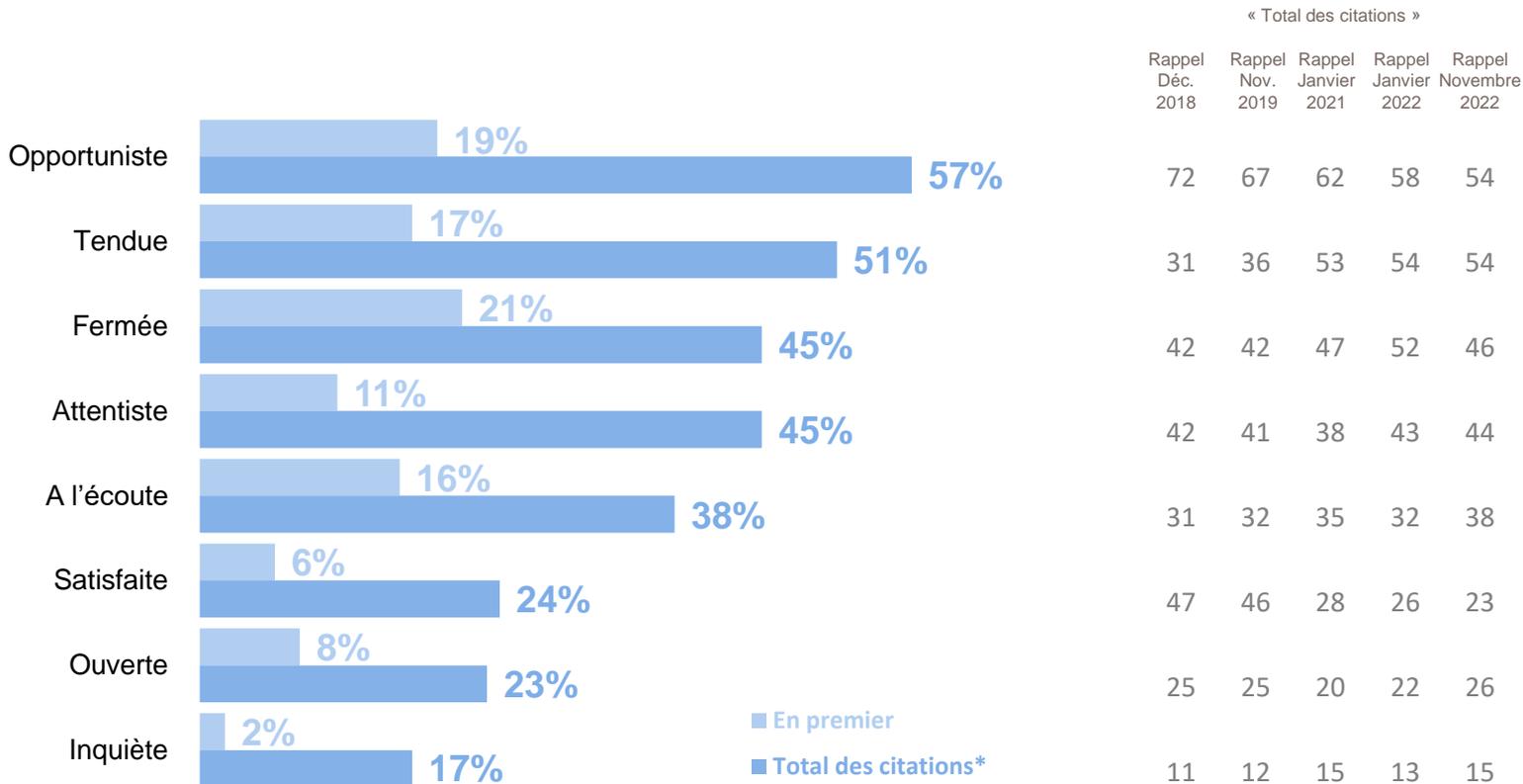


(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

# En miroir, les RP ont également le sentiment d'une direction surtout opportuniste et tendue

**QUESTION : Et d'après ce que vous en percevez ou anticipez, quel est l'état d'esprit de la direction de votre entreprise vis-à-vis du CSE ? En premier ? En second ? Et en troisième ?**

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**



(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

# Les RP pointent des inconvénients plus marqués du CSE cette année : Odj trop chargés, manque d'attractivité de la fonction et déficit d'expertise des RP, prise en compte insuffisante de la santé au travail

QUESTION : Quels sont pour vous les principaux inconvénients du CSE ? En premier ? Et ensuite ?

« Total des citations »

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

## C.2

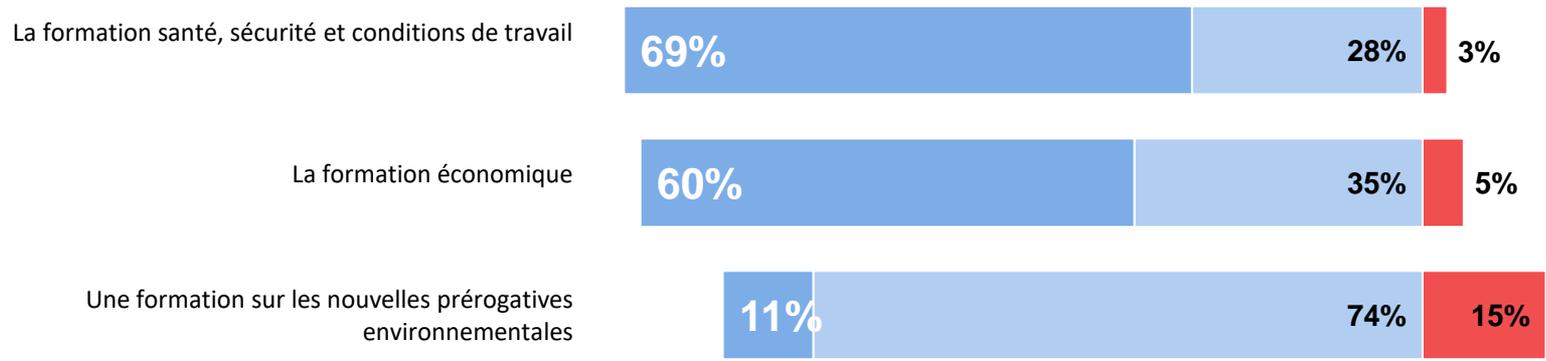
### Evolutions structurelles des instances représentatives



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

QUESTION : Avez-vous déjà effectué les formations suivantes ?

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**

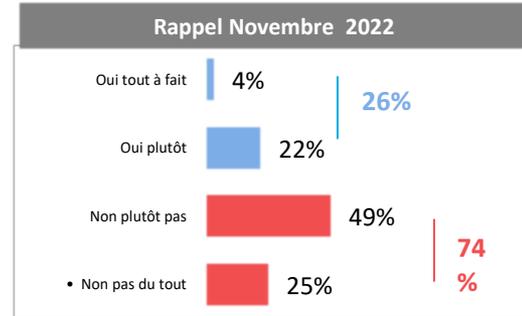
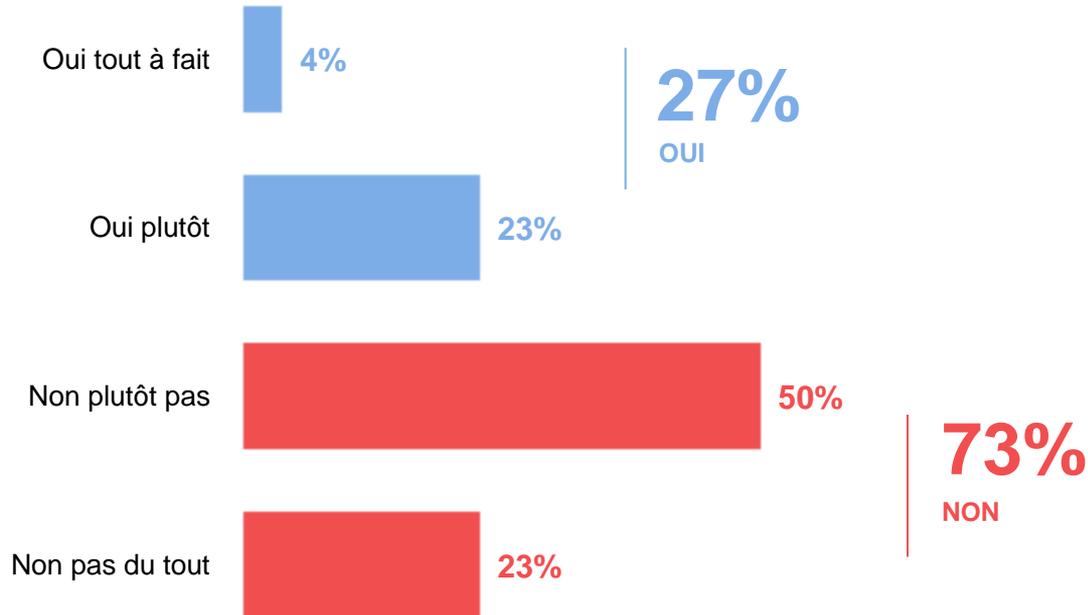


■ Oui    ■ Non mais cette formation vous parait intéressante    ■ Non et cette formation ne vous parait pas intéressante

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

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

REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL



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

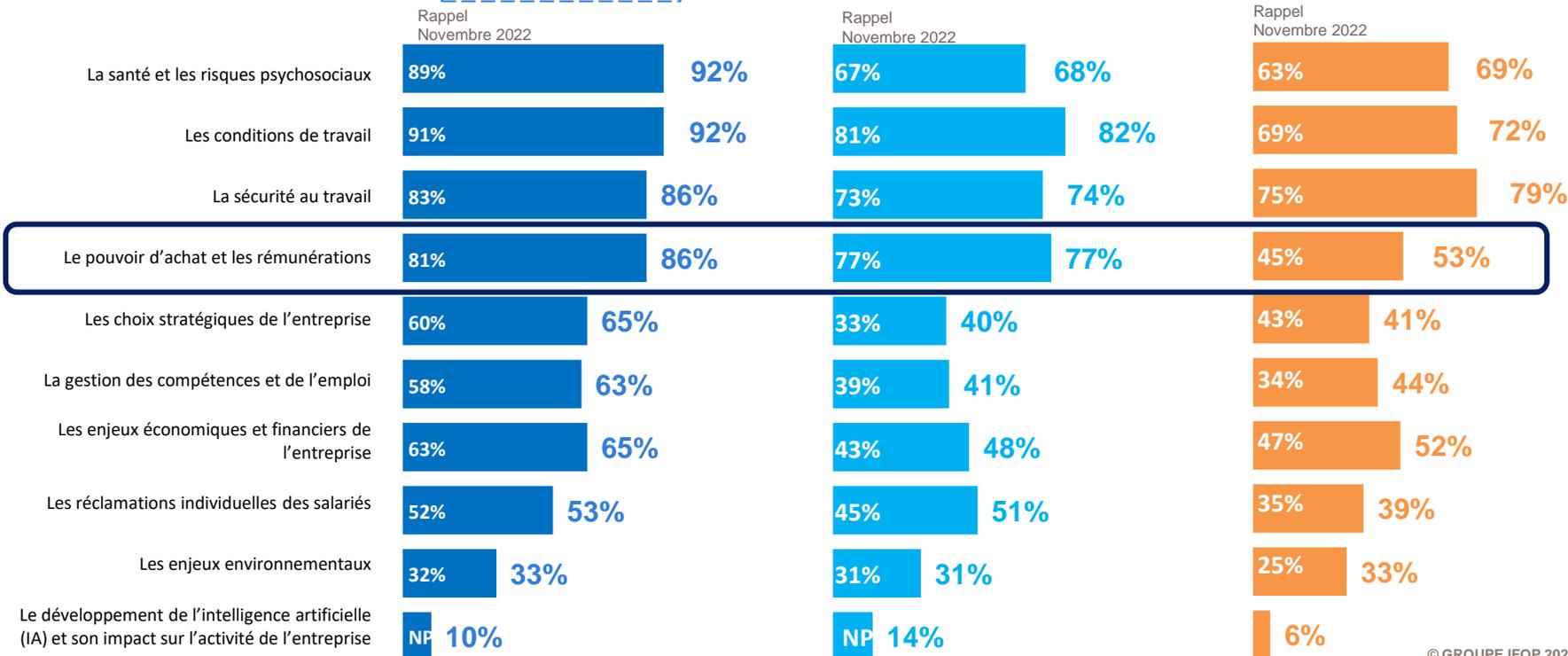
QUESTION : Enfin, les sujets suivants sont-ils pour vous prioritaires, importants mais pas prioritaires ou secondaires à traiter par le CSE et/ou les organisations syndicales ?

ST Prioritaire

REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL

SALARIÉS

DIRIGEANTS  
D'ENTREPRISE



# C.3

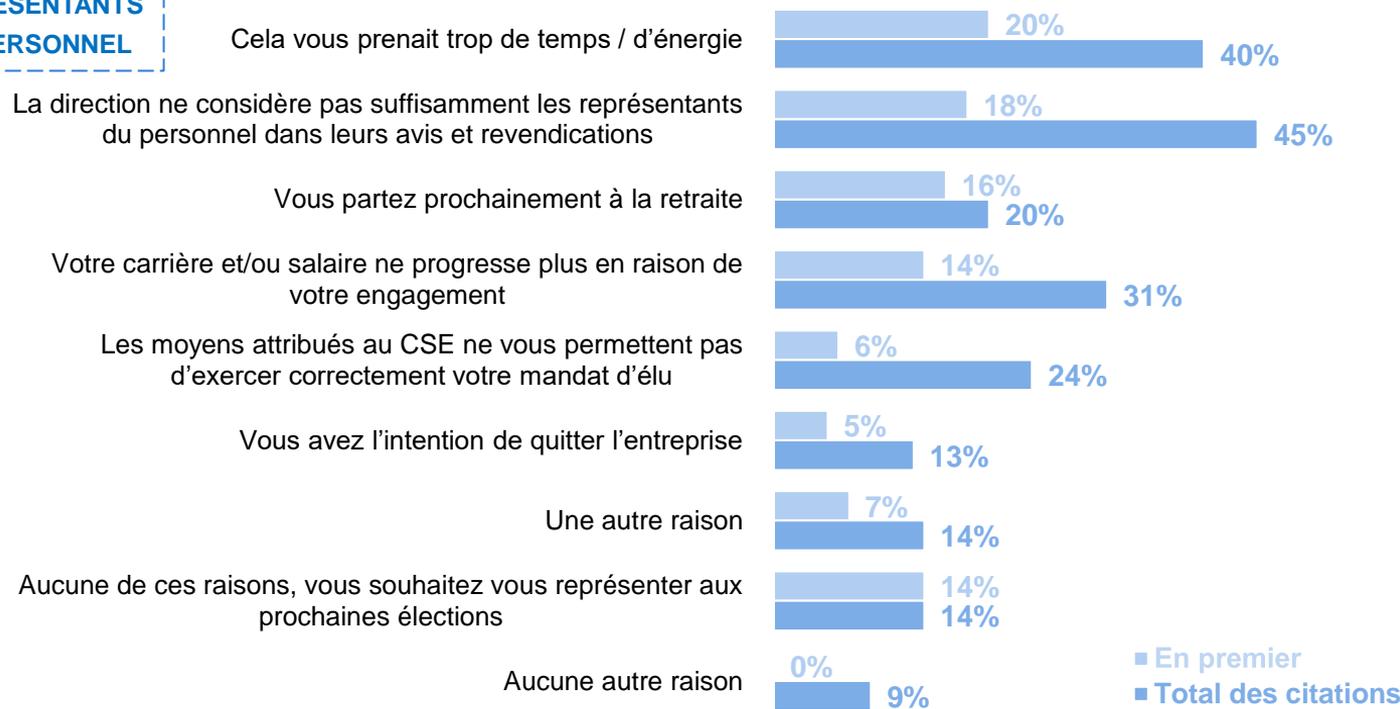
Projection dans l'avenir de sa  
fonction de RP



# 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 RP

**QUESTION : Dans le cas où vous ne souhaiteriez pas vous représenter aux prochaines élections des représentant(e)s du personnel dans votre entreprise, quelles en seraient les raisons ? En premier ? Et ensuite ?**

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

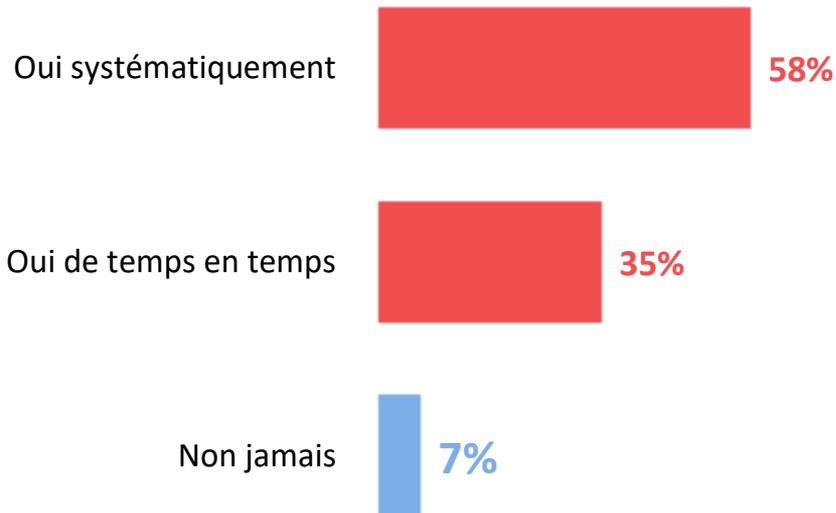


(\*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

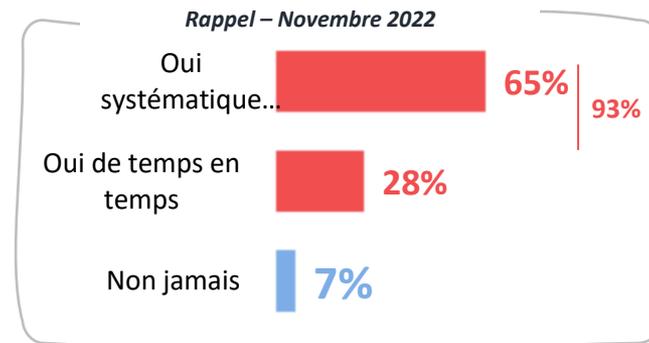
# La quasi-totalité des CSE rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux élus

QUESTION : Diriez-vous que votre CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux élus ?

REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL



93%  
OUI



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

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

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**

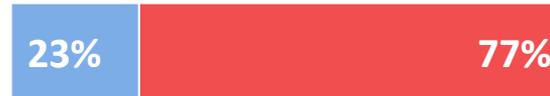
Un regain d'intérêt pour l'action syndicale au sein de votre entreprise



Un regain des adhésions aux syndicats de votre entreprise



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



■ Oui ■ Non



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

(Elu, secteur tech, 1200 salariés)

# D

## Perceptions sur le télétravail



# 8 RP sur 10 témoignent d'un accord télétravail au sein de leur entreprise, un score en progression de 7 pts vs 2022

QUESTION : Votre entreprise a-t-elle mis en place un accord de télétravail ?

REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL

Oui, ouvert à tous les métiers au sein de l'entreprise



Oui, mais réservé à certains métiers au sein de l'entreprise



Non



82%   
 OUI

Rappel – Novembre 2022

Oui, ouvert à tous les métiers au sein de...



Oui, mais réservé à certains métiers au...



Non



75%

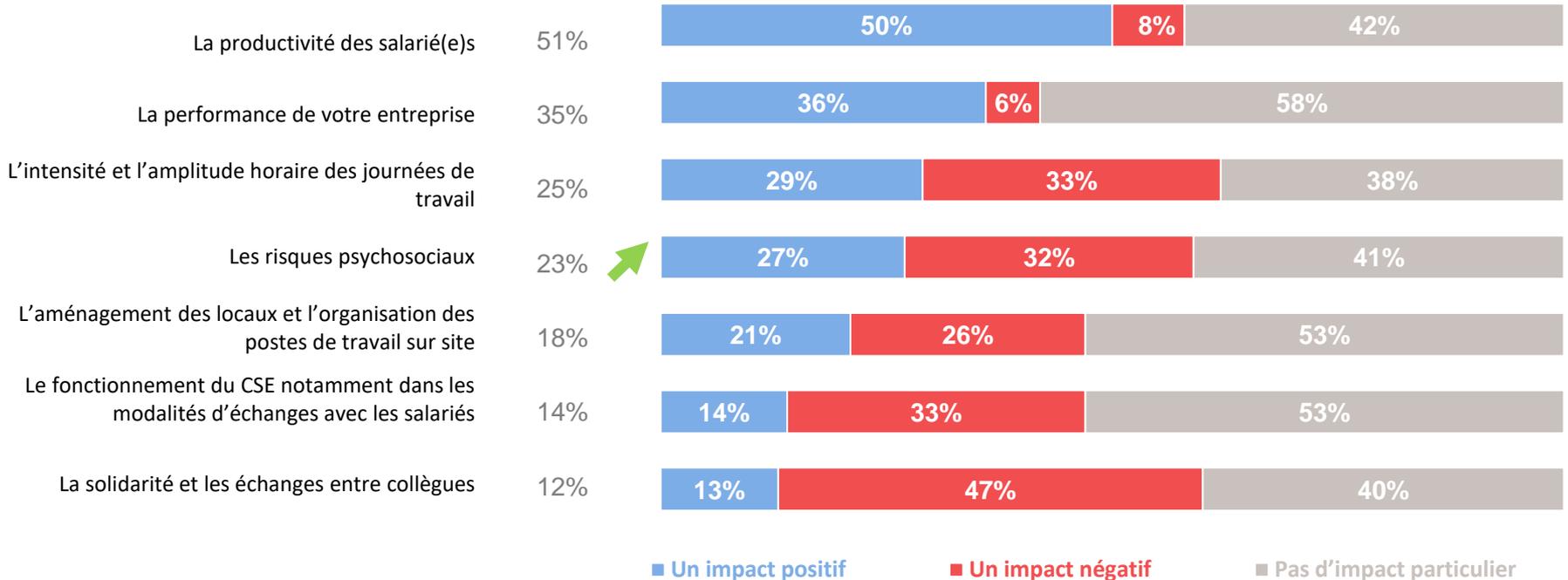
# Les RP sont plus nombreux qu'en 2022 à souligner l'impact positif du télétravail sur les RPS, même s'ils sont encore plus nombreux à en souligner l'impact négatif

**QUESTION : Concernant la mise en place du télétravail dans votre entreprise, diriez-vous que celui-ci a eu un impact positif, négatif ou neutre sur les éléments suivants ?**

*Base : A ceux dont l'entreprise a mis en place un accord de télétravail, soit 82% de l'échantillon*

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**

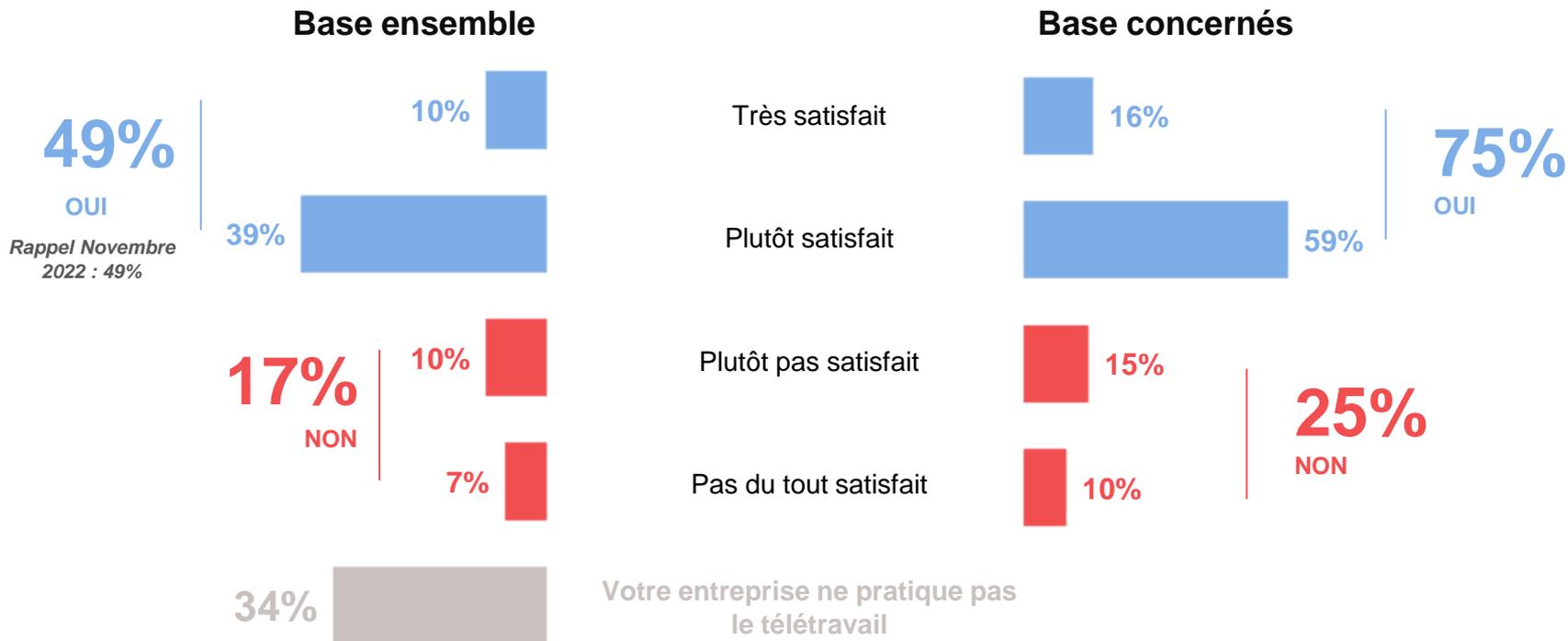
Rappel  
Novembre 2022  
« Un impact positif »



# 3 salariés concernés sur 4 sont satisfaits de la politique de télétravail mise en place par leur entreprise

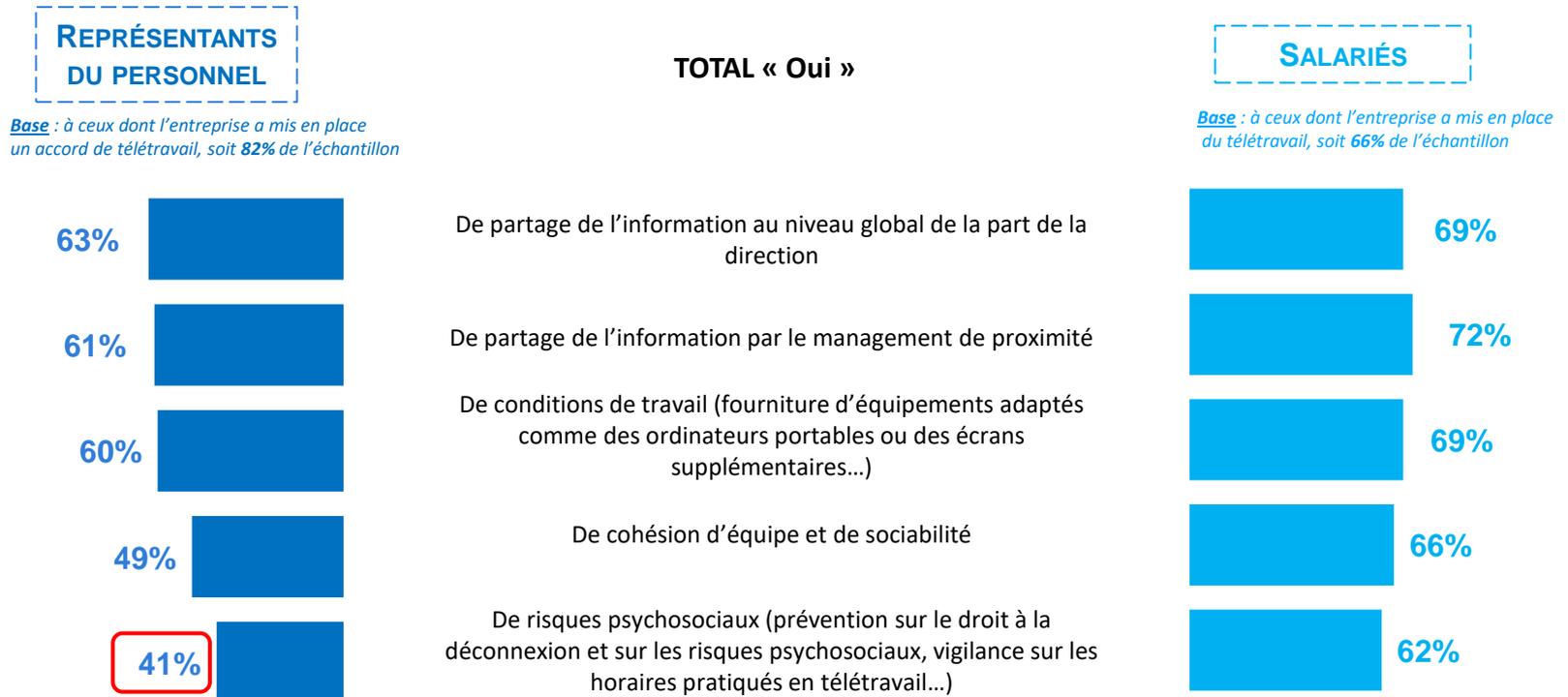
QUESTION : Êtes-vous satisfait ou pas satisfait de la politique de télétravail mise en place par votre entreprise ?

## SALARIÉS



# Les RP se montrent plus critiques que les salariés quant à la prise en compte par la direction des RPS associés au télétravail

Question : Selon vous, la direction de votre entreprise prend-elle suffisamment en compte la situation des télétravailleurs en matière... ?



# E

Négociations salariales & partage de la valeur



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

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

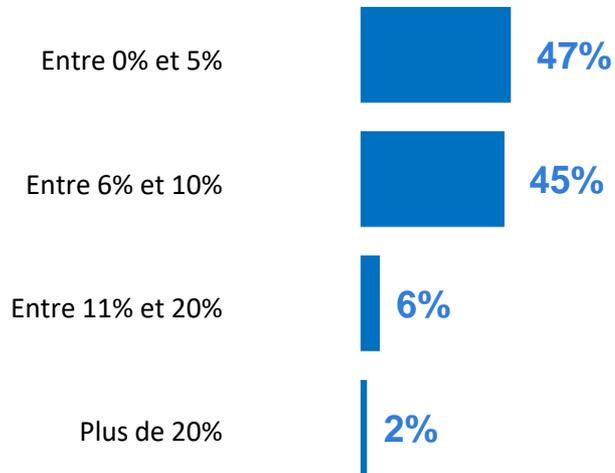


## Augmentation moyenne souhaitée pour 2024

**7,7%**

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**

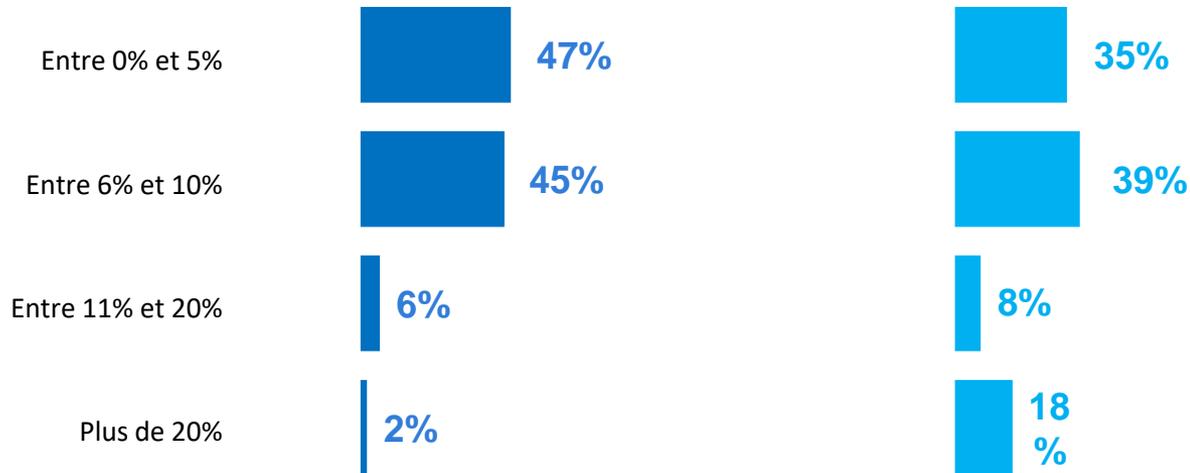
Rappel Novembre 2022 : 8,4 %



**12,0%**

**SALARIÉS**

Rappel Novembre 2022 : 10,7 %

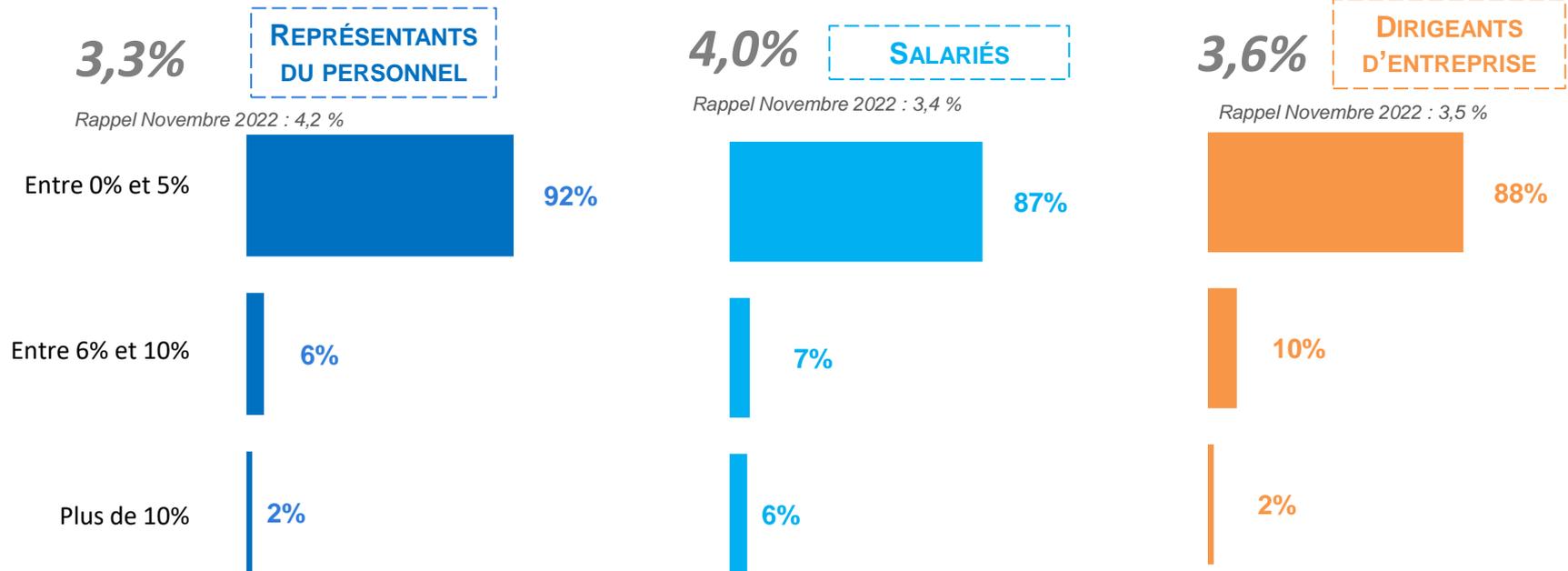


Pour autant, RP comme salariés anticipent une augmentation réelle moindre et relativement en ligne avec une inflation prévue de 3,2% pour 2024, ce qui est confirmé par les chefs d'entreprise

QUESTION : Et quel niveau d'augmentation générale des salaires (en pourcentage de la masse salariale) / de votre salaire pensez-vous obtenir l'année prochaine / **accorder en 2024** ?



### Augmentation moyenne anticipée pour 2024



# F

Qualité de vie au travail et  
conditions de travail



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

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

ST Favorable

REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL

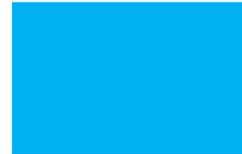
SALARIÉS

DIRIGEANTS  
D'ENTREPRISE

De la semaine de 4 jours sur 32 heures à salaire constant



79%



75%



42%

De la semaine de 4 jours impliquant une même charge de travail à salaire constant



56%



72%



51%

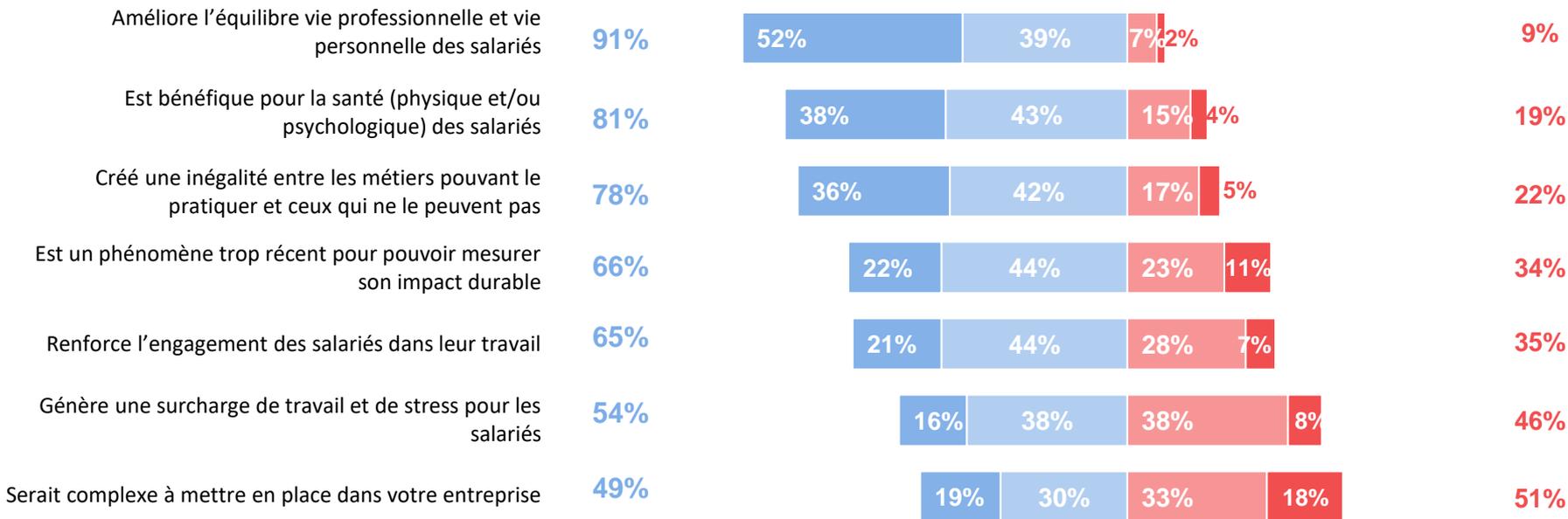
# Si les RP voient de nombreux avantages à la semaine de 4 jours (santé, équilibre pro/perso, engagement) ils se montrent conscients des risques (inégalités, surcharge de travail et de stress)

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

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Total « D'ACCORD »

Total « PAS D'ACCORD »



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

G

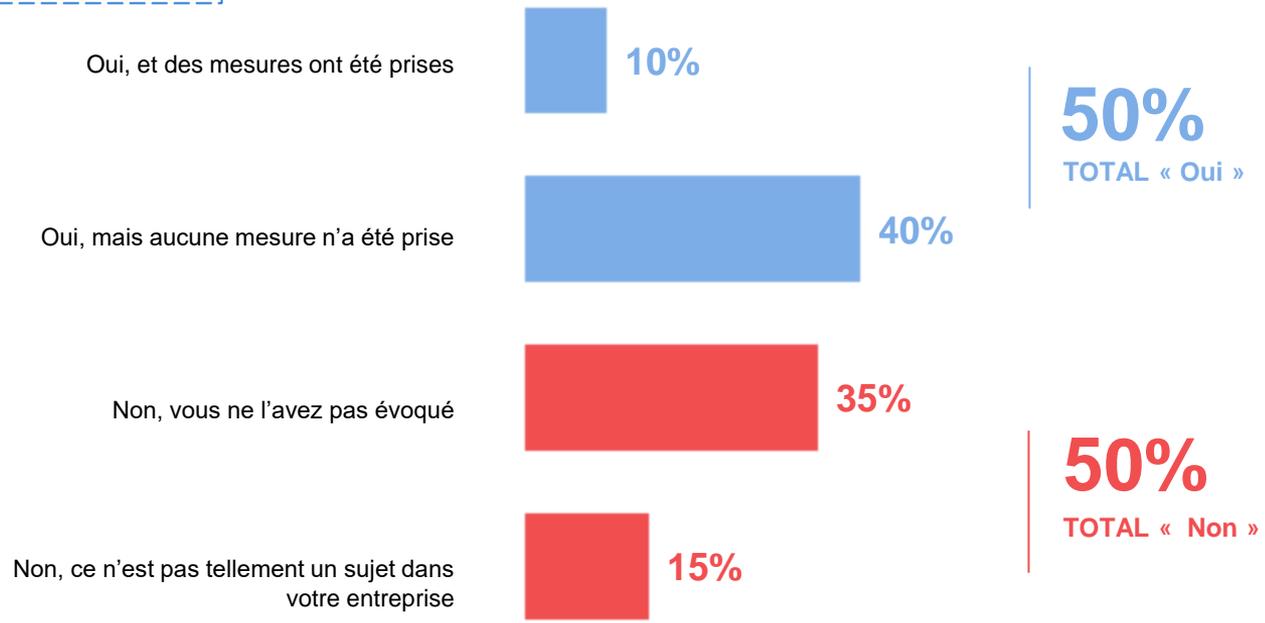
Séniors en entreprise



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

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

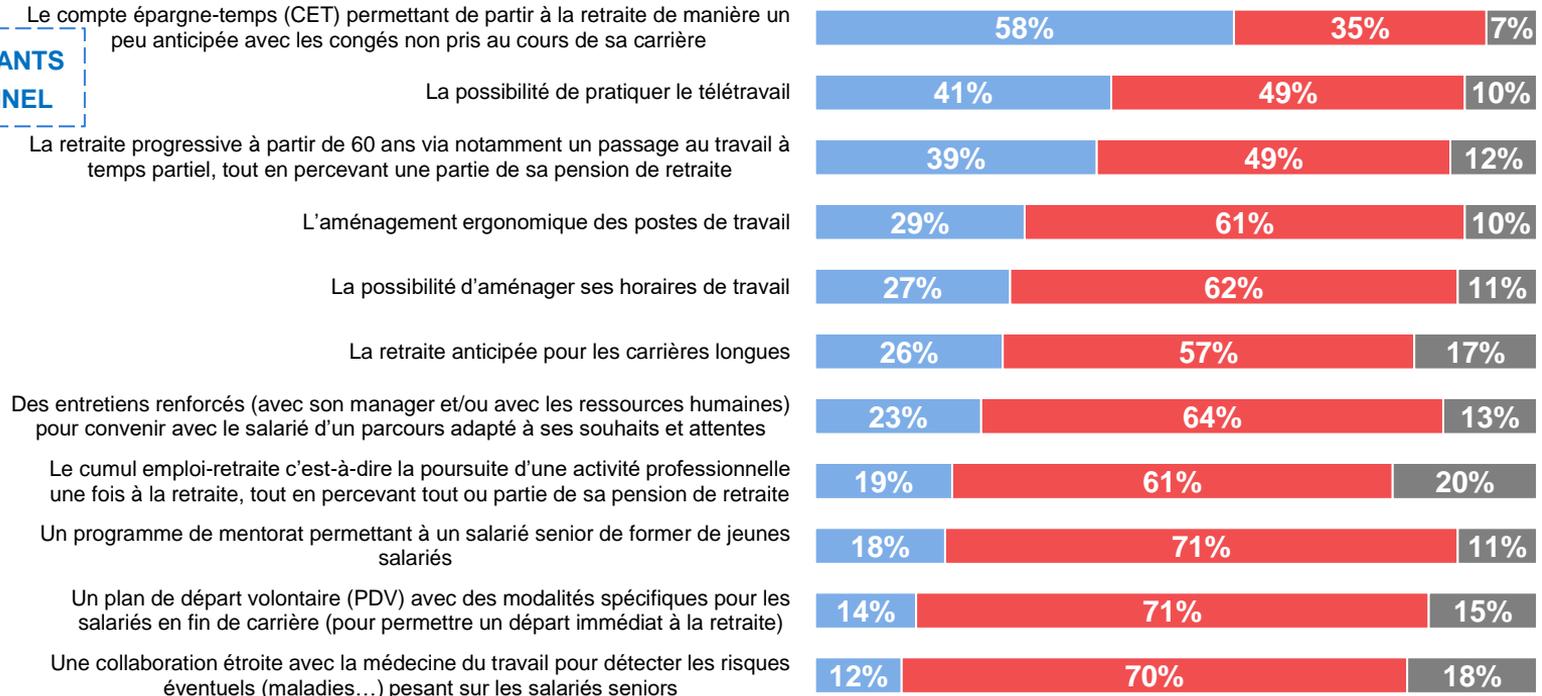
**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**



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

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

**REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL**



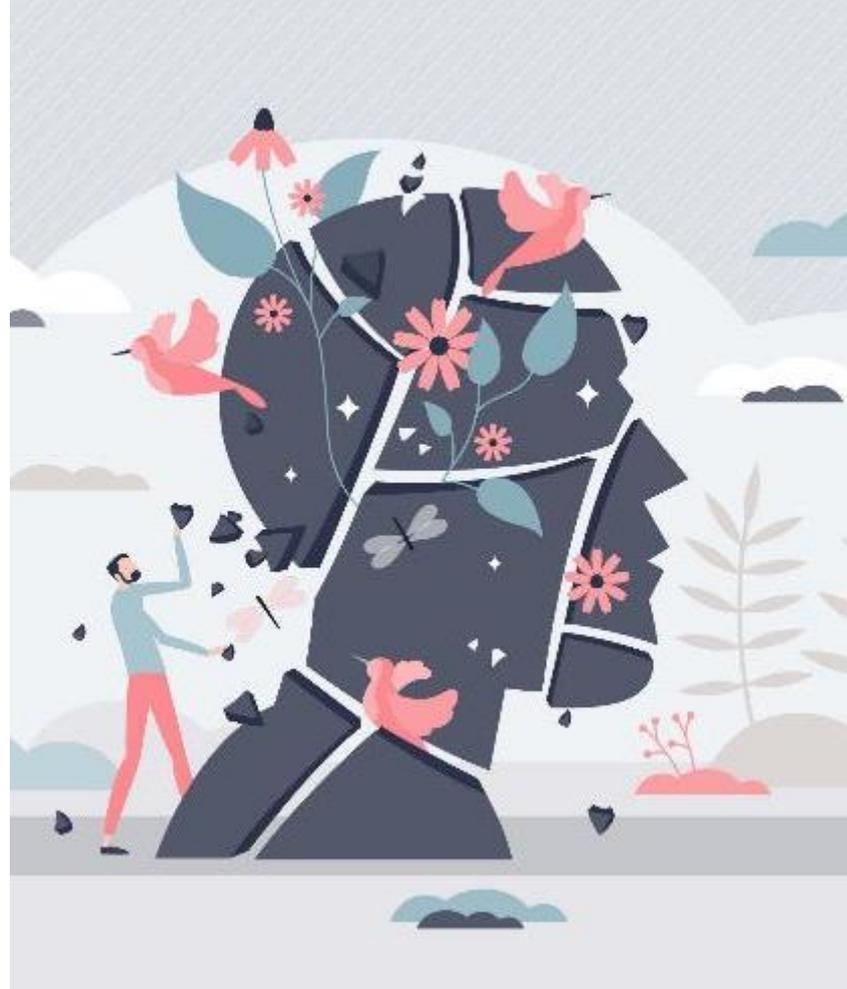
■ Oui

■ Non

■ Vous ne savez pas



## Perspectives 2024



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

**QUESTION : Les éléments suivants sont-ils selon vous déterminants, importants mais pas déterminants ou secondaires pour vous inciter à rester le plus longtemps possible dans une entreprise ?**

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

**SALARIÉS**



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

**QUESTION : Concernant vos attentes pour les 5 ans à venir, jugez-vous les évolutions du dialogue social suivantes comme prioritaires, importantes mais pas prioritaires ou secondaires ?**

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	Rappel Janvier 2022	Rappel Novembre 2022	Récapitulatif : Prioritaire
Le renforcement du poids des avis émis par le CSE (ex: avis conforme)	83%	82%	82%
L'existence d'un dialogue social au plus près du terrain (via les représentants de proximité ou l'envoi d'emails du CSE directement aux salariés par exemple)	57%	63%	67%
Des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants	63%	61%	65%
Un accès renforcé à l'information (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et à l'expertise	63%	60%	58%
Davantage de formations pour les élus	NP	55%	56%
Du temps de délégation et des moyens supplémentaires dans l'exercice du mandat de représentant(e) des salarié(e)s	63%	56%	56%
La mise en place d'un agenda social articulant consultations et négociations	63%	56%	55%
La mise en place d'une « cogestion », avec un rôle des représentants du personnel dans la gestion de l'entreprise	55%	49%	46%
Le développement du dialogue social sur la transition climatique et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise	32%	35%	37%