



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

SOMMAIRE



1. La méthodologie

2. Les résultats de l'étude

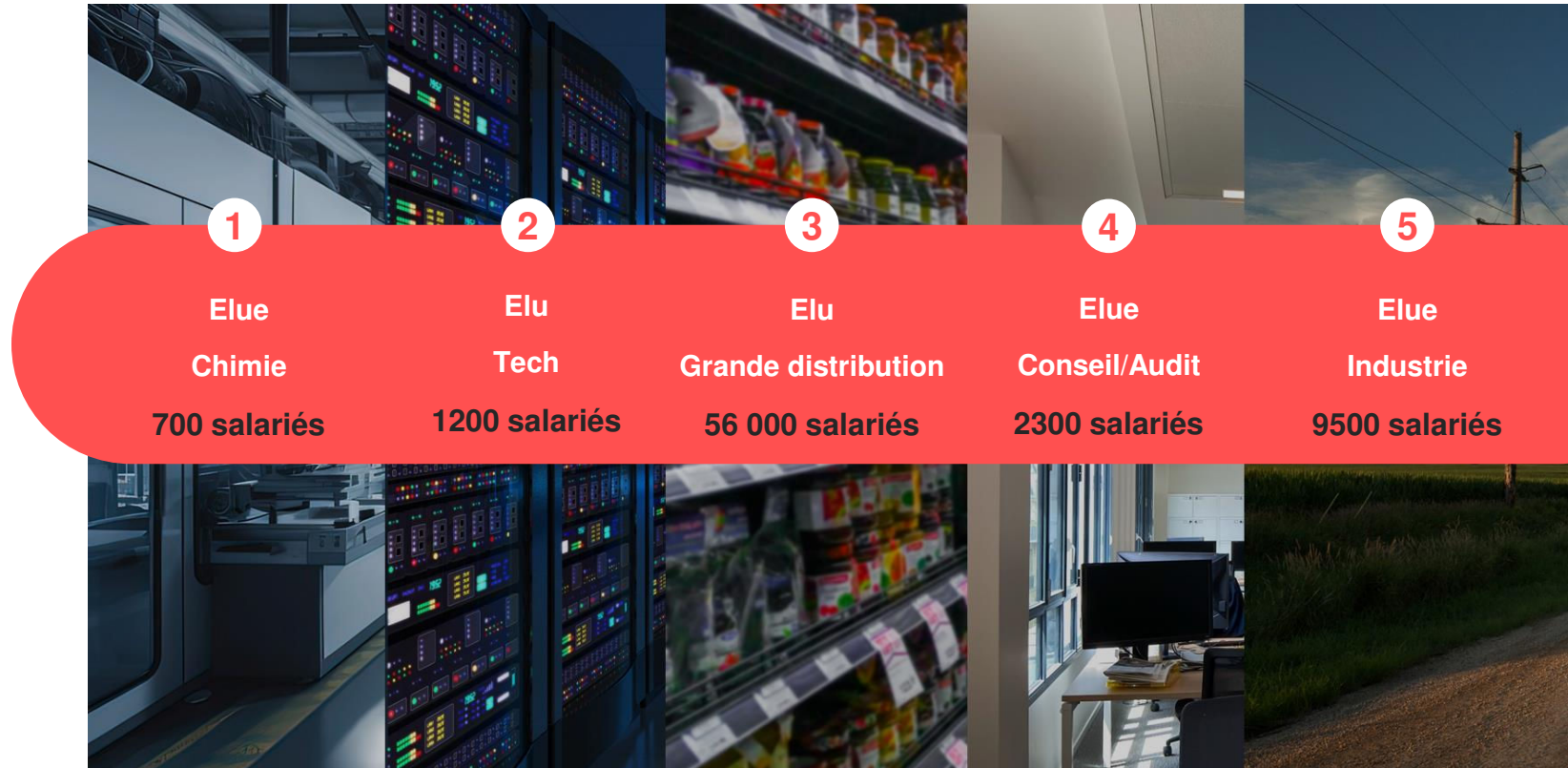
- A. Contexte et climat général
- B. Connaissance et image du CSE de manière générale
- C. Etat des lieux du dialogue social en 2023
- D. Perceptions sur le télétravail
- E. Négociations salariales & partage de la valeur
- F. Qualité de vie au travail et conditions de travail
- G. Séniors en entreprise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



Résultats de l'étude



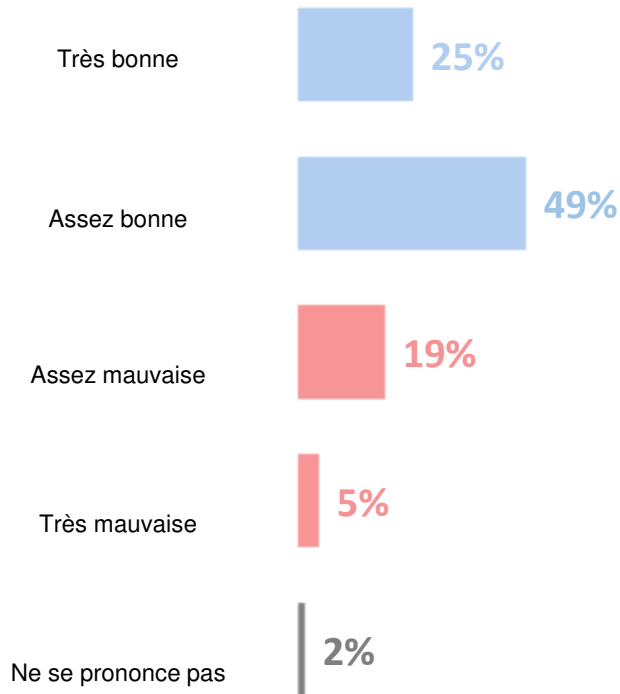
Contexte et climat général



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%

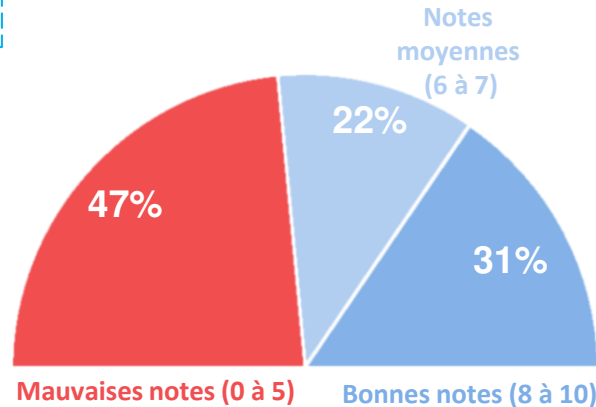
B

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 ?



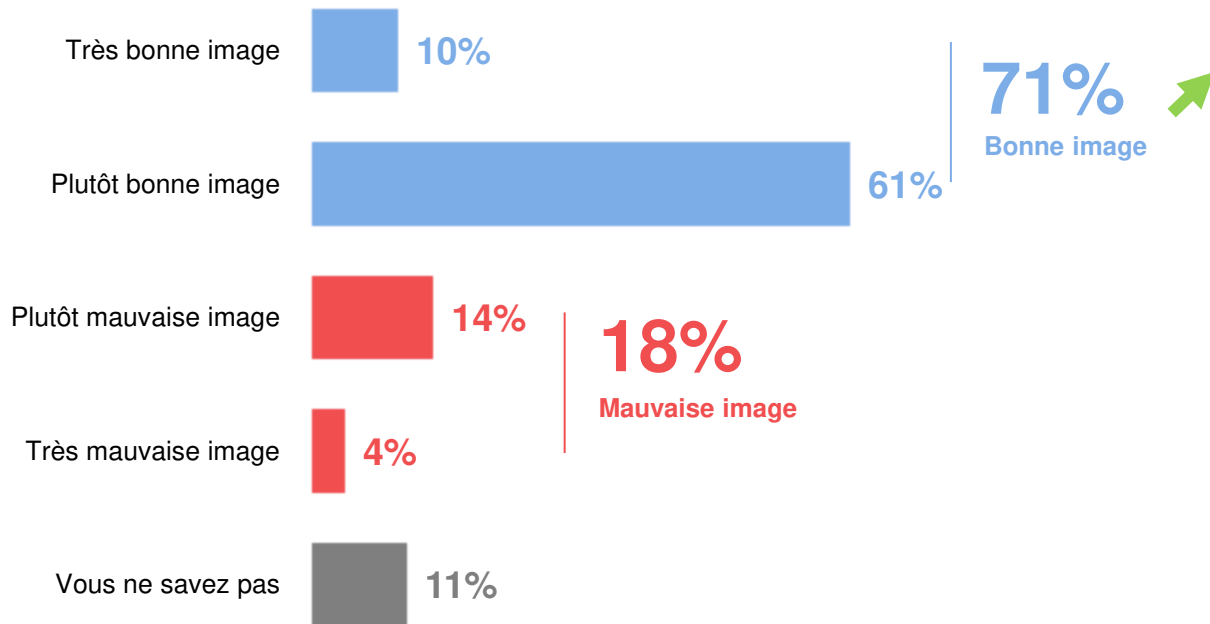
Moyenne : 5,6 /10

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

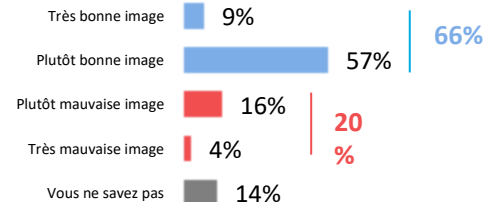
7 salariés sur 10 ont une bonne image de leur CSE, une progression de 5 points par rapport à 2022 et le meilleur score jamais mesuré

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

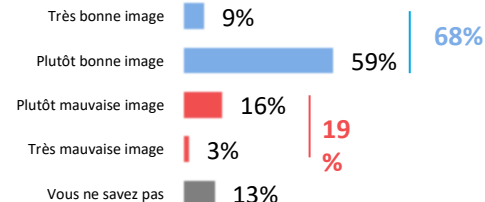
SALARIÉS



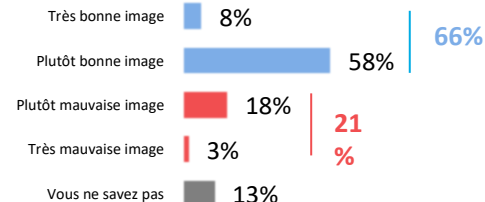
Rappel Novembre 2022



Rappel Décembre 2021



Rappel Janvier 2021



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

... des organisations syndicales de votre entreprise

28%

16%

56%

... du CSE de votre entreprise

26%

12%

62%

... de la direction de votre entreprise

19%

20%

61%

■ Un impact positif

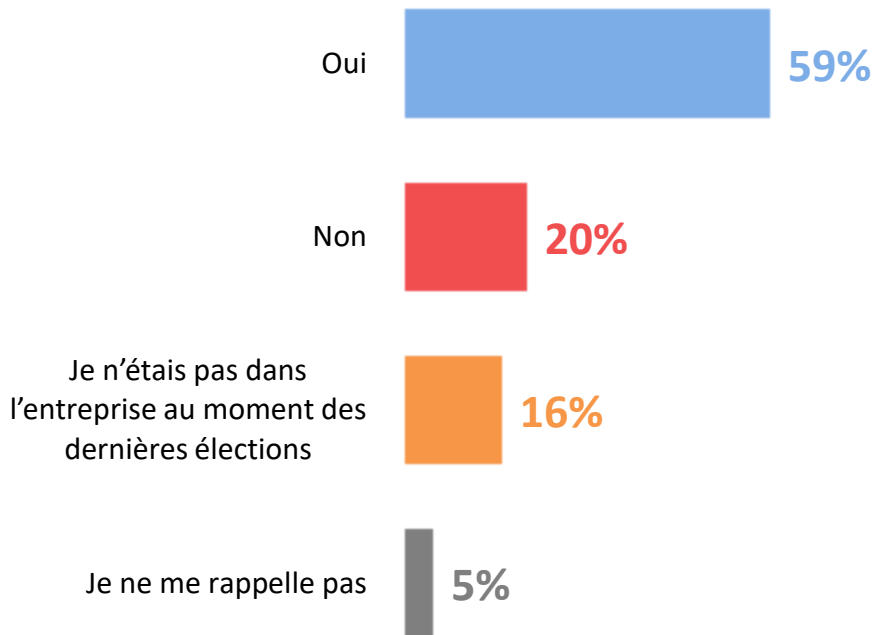
■ Un impact négatif

■ Pas d'impact

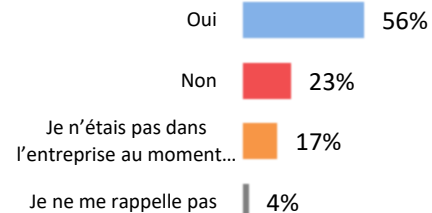
Près de 60% des salariés ont voté lors des dernières élections des RP, et un sur cinq se rappelle ne pas avoir voté (1/2)

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

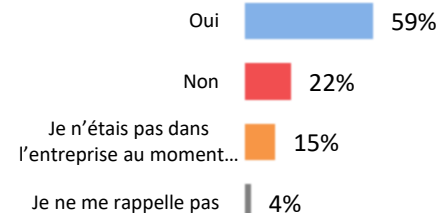
SALARIÉS



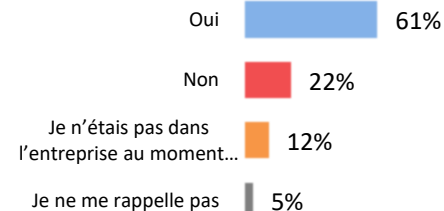
Rappel – Novembre 2022



Rappel – Décembre 2021



Rappel – Janvier 2021



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

Rappels

Janvier 2021
Déc. 2021
Novembre 2022

Total « D'ACCORD »

Total « PAS D'ACCORD »

Vous ne savez pas

Je connais au moins un membre du CSE de mon entreprise

77% 74% 73%

75%

45%

30%

7%

11%

18%

7%

Je m'intéresse à l'activité du CSE et à ses implications au sein de l'entreprise

59% 61% 65%

62%

16%

46%

20%

11%

31%

7%

J'ai confiance dans les membres du CSE de mon entreprise pour bien représenter les salarié(e)s

61% 61% 60%

61%

14%

47%

17%

12%

29%

10%

Je me sens bien représenté(e) par le CSE de mon entreprise

54% 55% 51%

54%

13%

41%

20%

14%

34%

12%

J'ai envie de participer à l'activité du CSE dans mon entreprise

35% 34% 34%

36%

11%

25%

25%

29%

54%

10%

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

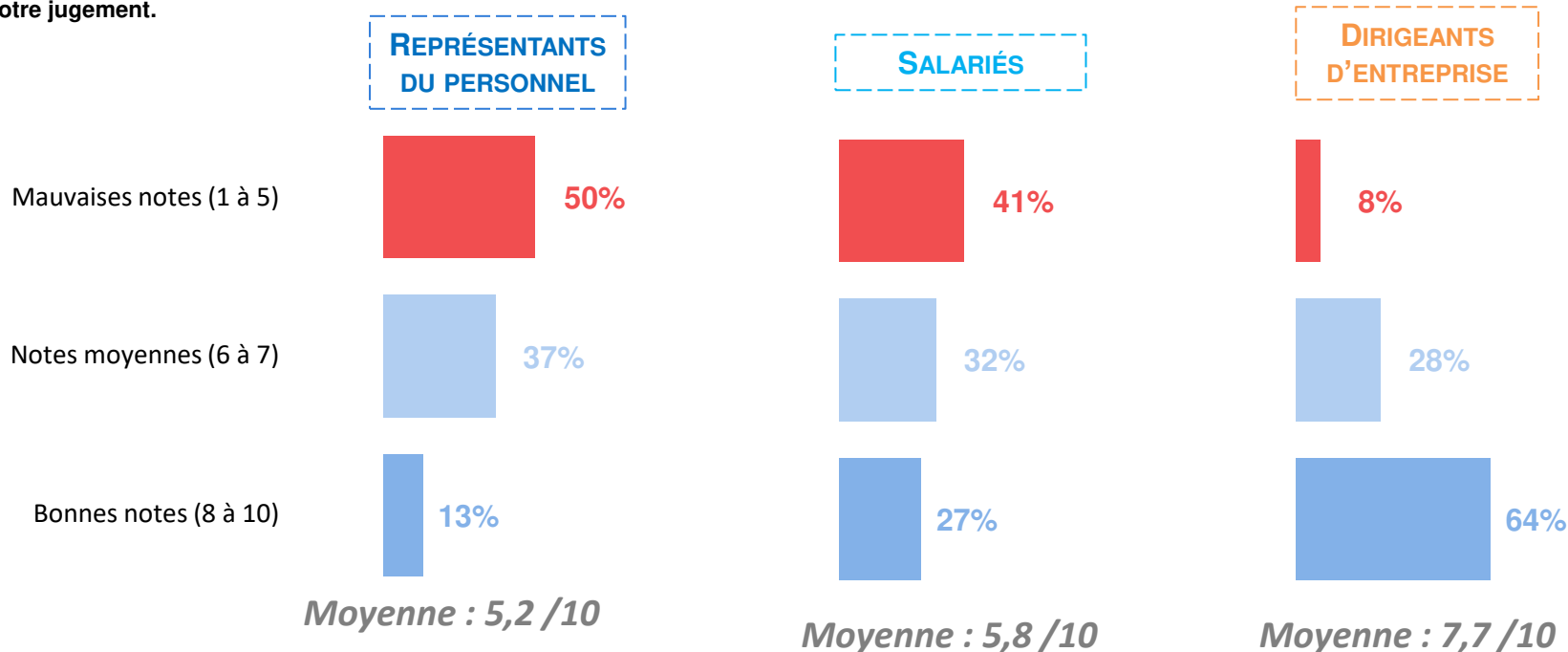


Etat des lieux du dialogue social en 2023



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.



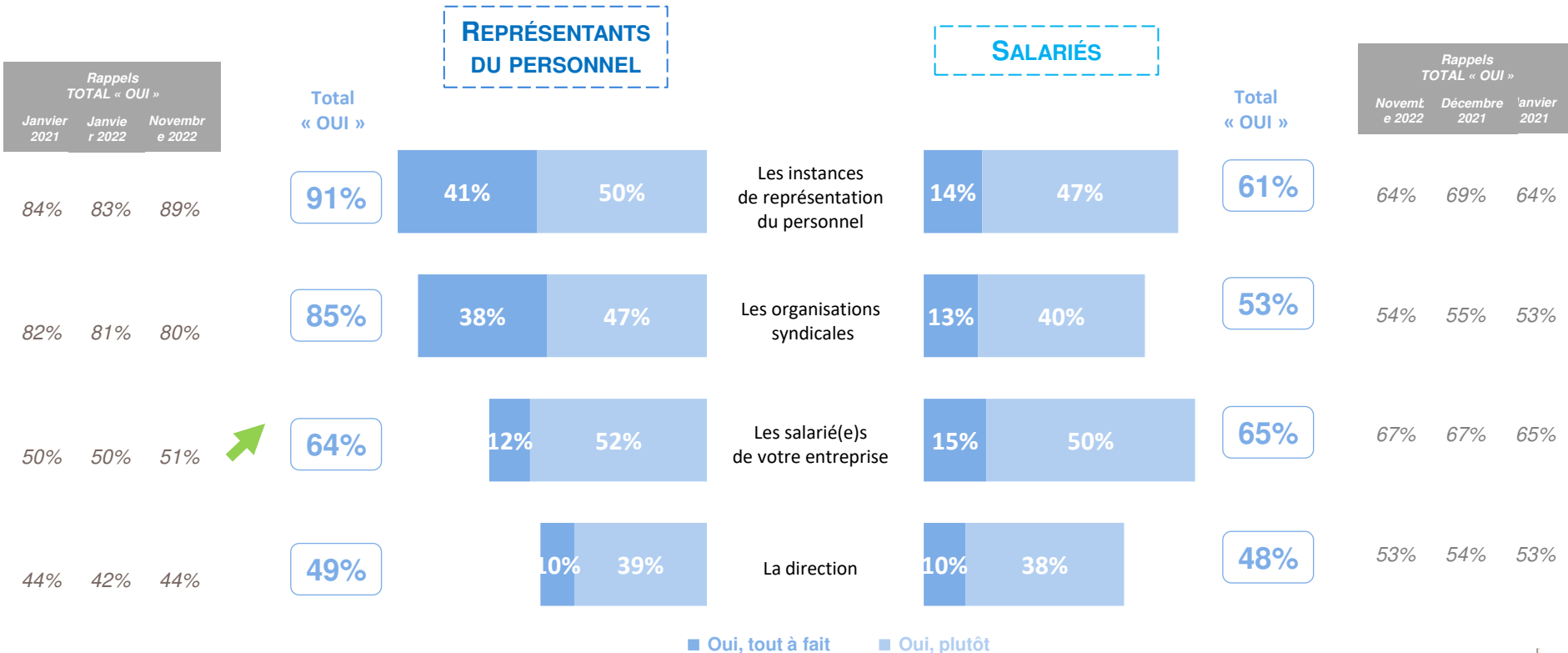
Rappel Novembre 2022 : 5,0
Rappel Janvier 2022 : 4,8
Rappel Janvier 2021 : 5,0
Rappel Novembre 2019 : 5,2
Rappel Décembre 2018 : 5,1

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

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 ?

Rappel
Novembre
2022

97%

91%

92%

92%

91%

90%

89%

88%

85%

82%

Total
Contribu
e

96%

93%

93%

93%

92%

92%

91%

90%

88%

85%

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

23%

73%

23%

70%

24%

69%

29%

64%

29%

63%

33%

59%

38%

53%

22%

68%

33%

55%

42%

43%

La proximité des élus avec les salarié(s) et avec le terrain

La confiance entre les participants

La transmission et la qualité de l'information

La capacité à suivre les accords signés

Le respect de la législation

Les moyens alloués au dialogue social (heures de délégation, délais de consultations...)

La capacité à produire des accords

La prise en compte des avis et revendications des représentant(e)s du personnel par la direction

La présence syndicale

La visibilité de l'agenda social (informations, consultations, négociations)

DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE

33%

59%

22%

74%

27%

68%

36%

58%

20%

77%

52%

32%

47%

43%

34%

60%

30%

20%

48%

35%

Total
Contribue

92%

96%

95%

94%

97%

84%

90%

94%

50%

83%

Rappel
Novembre
2022

95%

96%

97%

91%

98%

88%

89%

94%

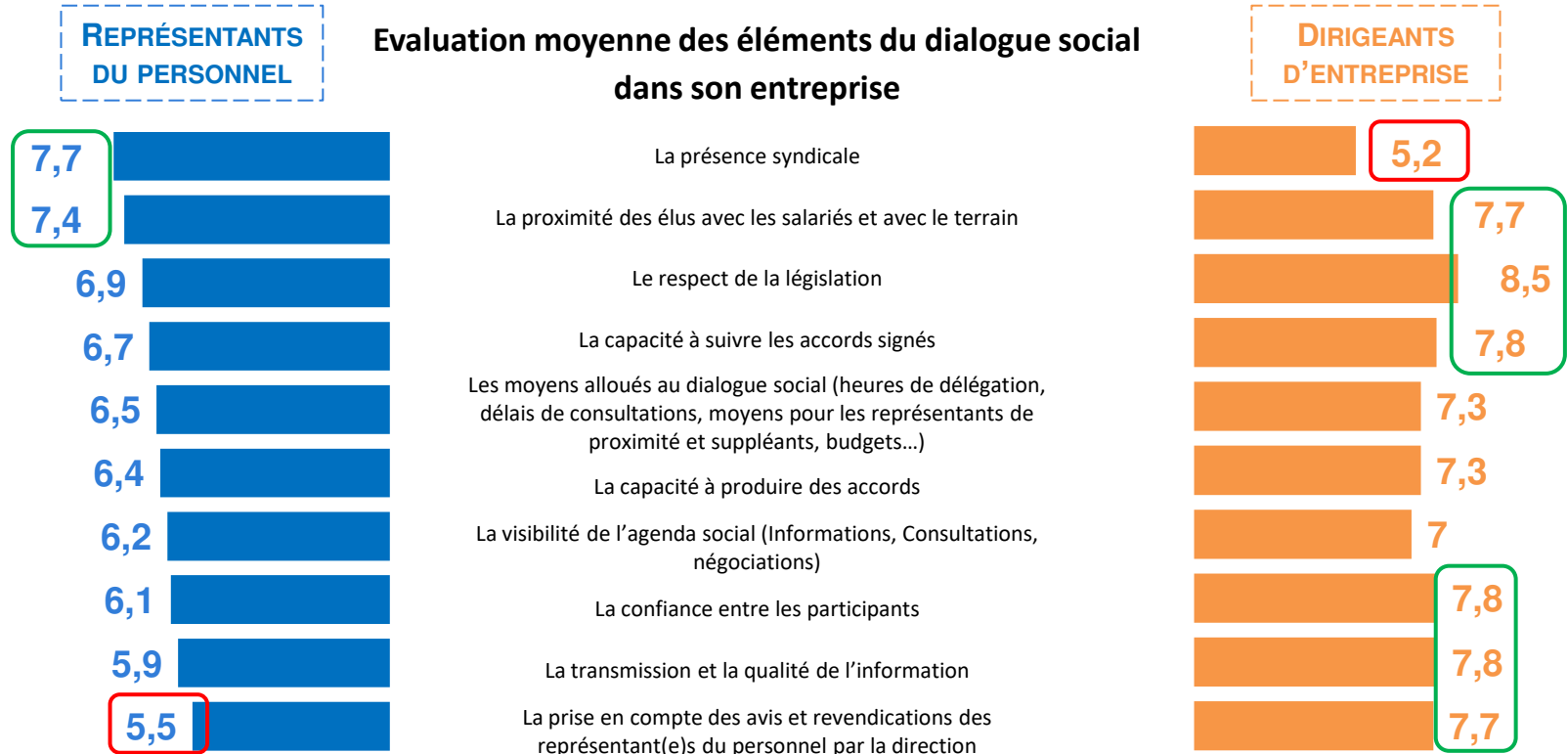
57%

84%

■ Contribue assez ■ Contribue fortement

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

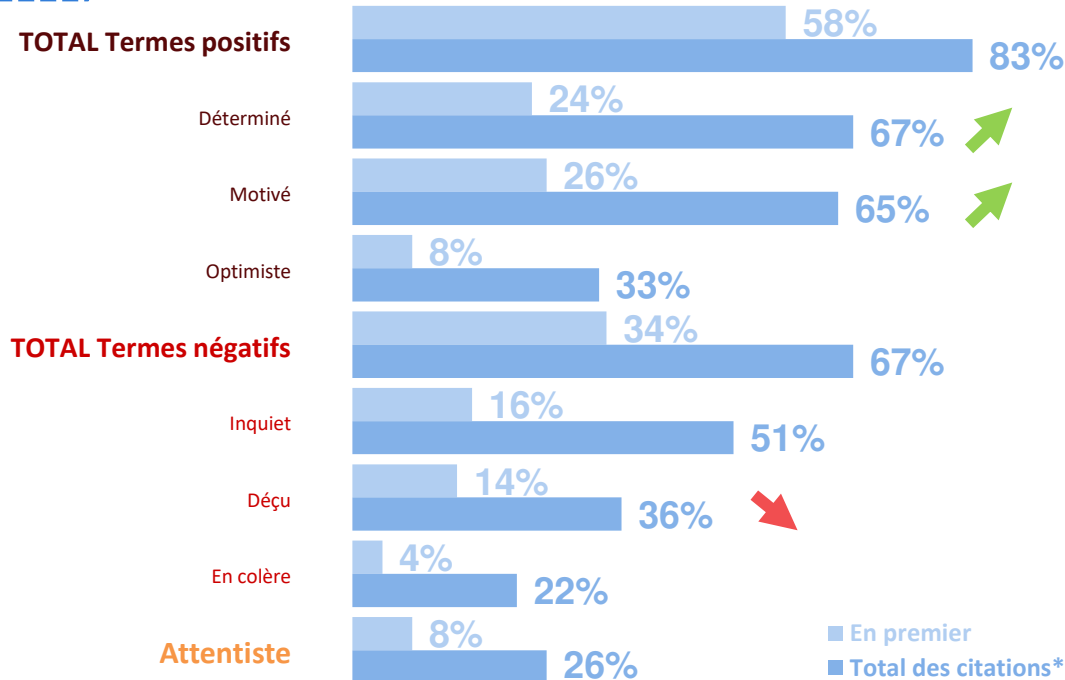


Des RP plus déterminés et plus motivés que jamais vis-à-vis du CSE de leur entreprise

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 »



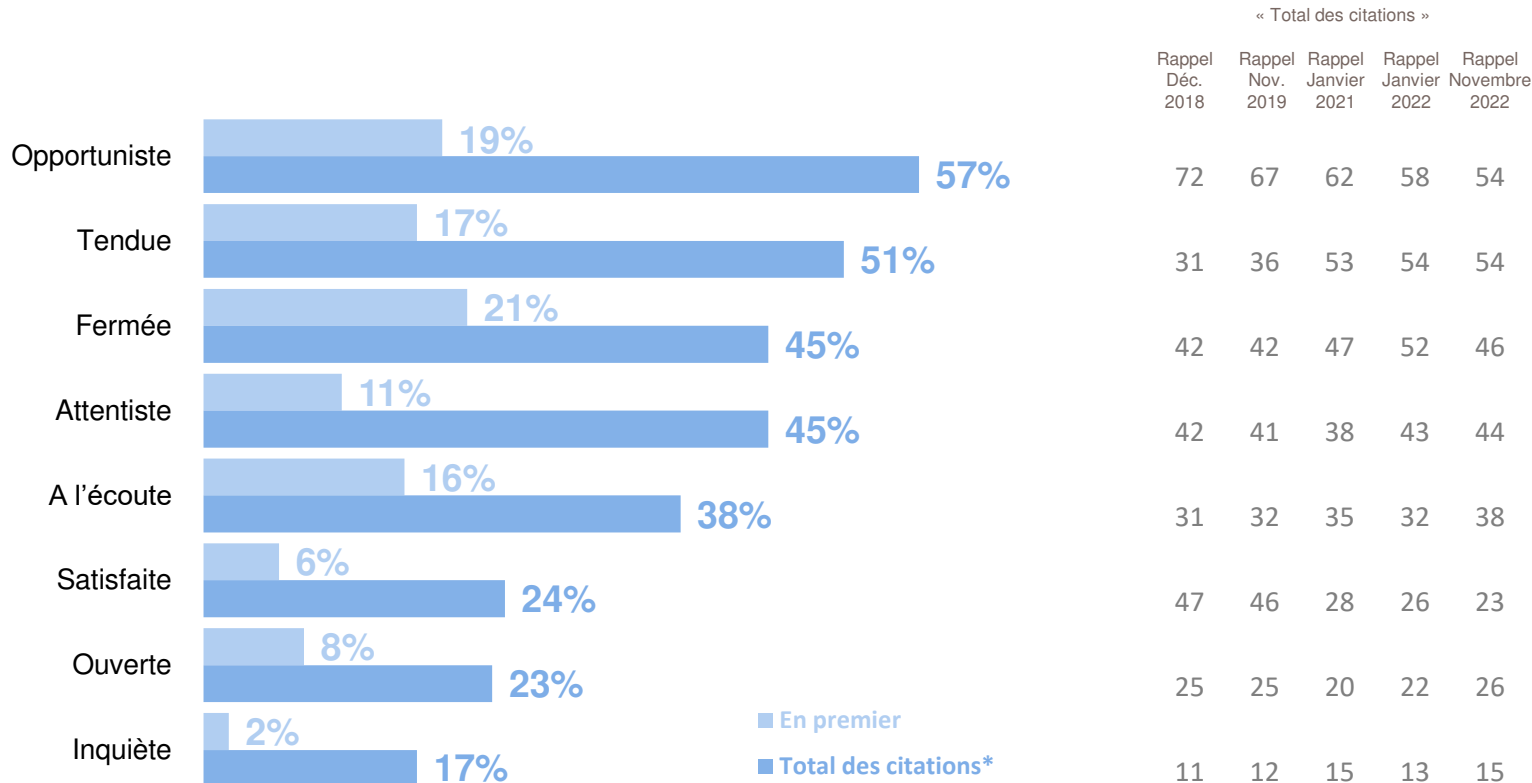
Rappel Déc. 2018	Rappel Nov. 2019	Rappel Janvier 2021	Rappel Janvier 2022	Rappel Novembre 2022
55	58	62	58	62
43	48	52	51	56
19	21	27	27	32
75	65	56	57	50
39	40	43	46	42
31	28	30	30	25
39	40	31	32	32

(*) 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**



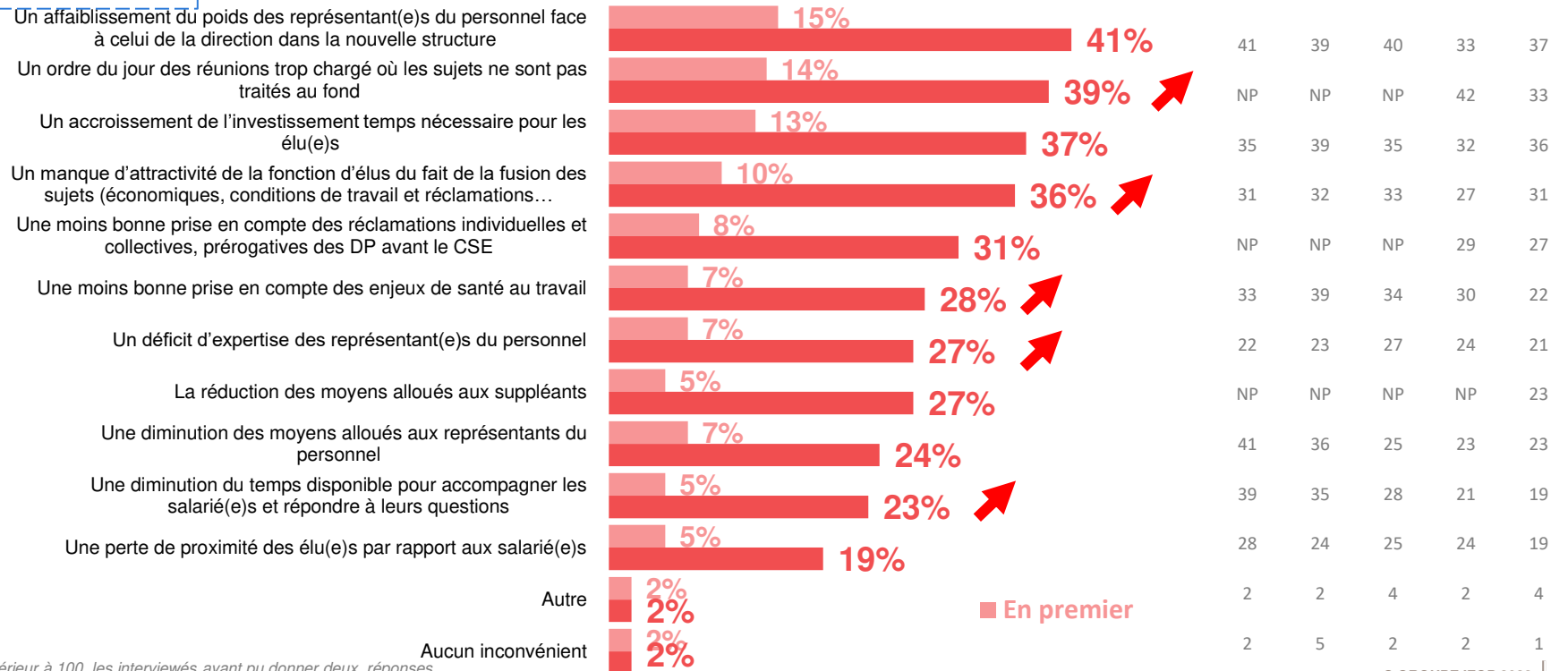
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

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

La formation santé, sécurité et conditions de travail



La formation économique



Une formation sur les nouvelles prérogatives
environnementales

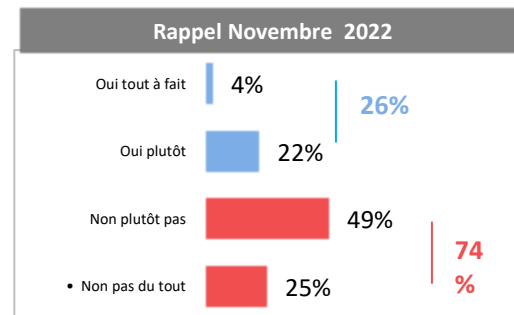
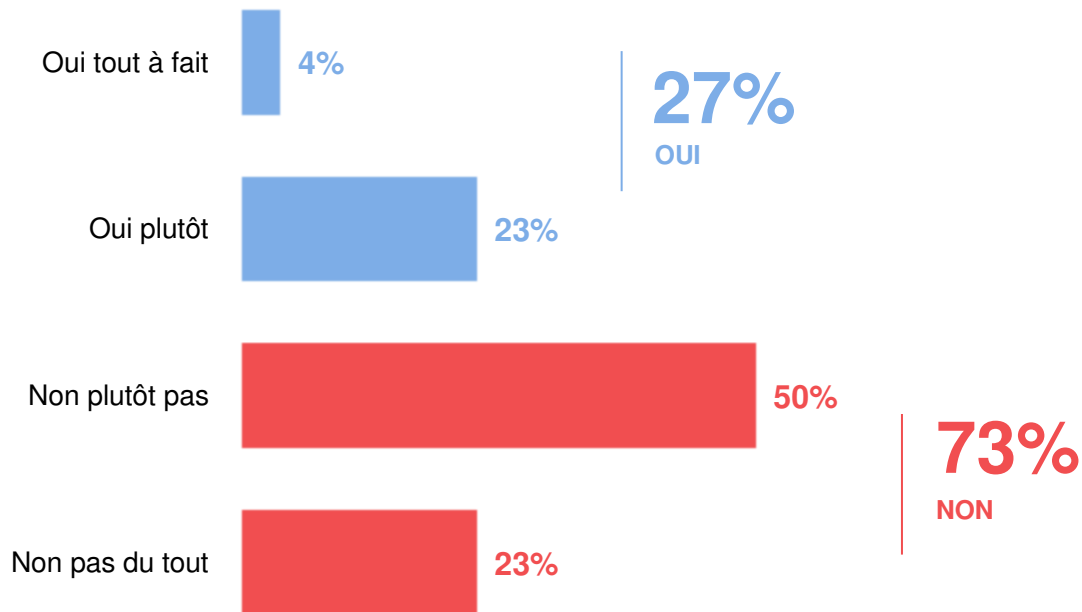


■ Oui ■ Non mais cette formation vous paraît intéressante ■ Non et cette formation ne vous paraît pas intéressante

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

Rappel
Novembre 2022

Rappel
Novembre 2022

Rappel
Novembre 2022

La santé et les risques psychosociaux

89%

92%

67%

68%

63%

69%

Les conditions de travail

91%

92%

81%

82%

69%

72%

La sécurité au travail

83%

86%

73%

74%

75%

79%

Le pouvoir d'achat et les rémunérations

81%

86%

77%

77%

45%

53%

Les choix stratégiques de l'entreprise

60%

65%

33%

40%

43%

41%

La gestion des compétences et de l'emploi

58%

63%

39%

41%

34%

44%

Les enjeux économiques et financiers de l'entreprise

63%

65%

43%

48%

47%

52%

Les réclamations individuelles des salariés

52%

53%

45%

51%

35%

39%

Les enjeux environnementaux

32%

33%

31%

31%

25%

33%

Le développement de l'intelligence artificielle (IA) et son impact sur l'activité de l'entreprise

NP

10%

NP

14%

6%

C.3

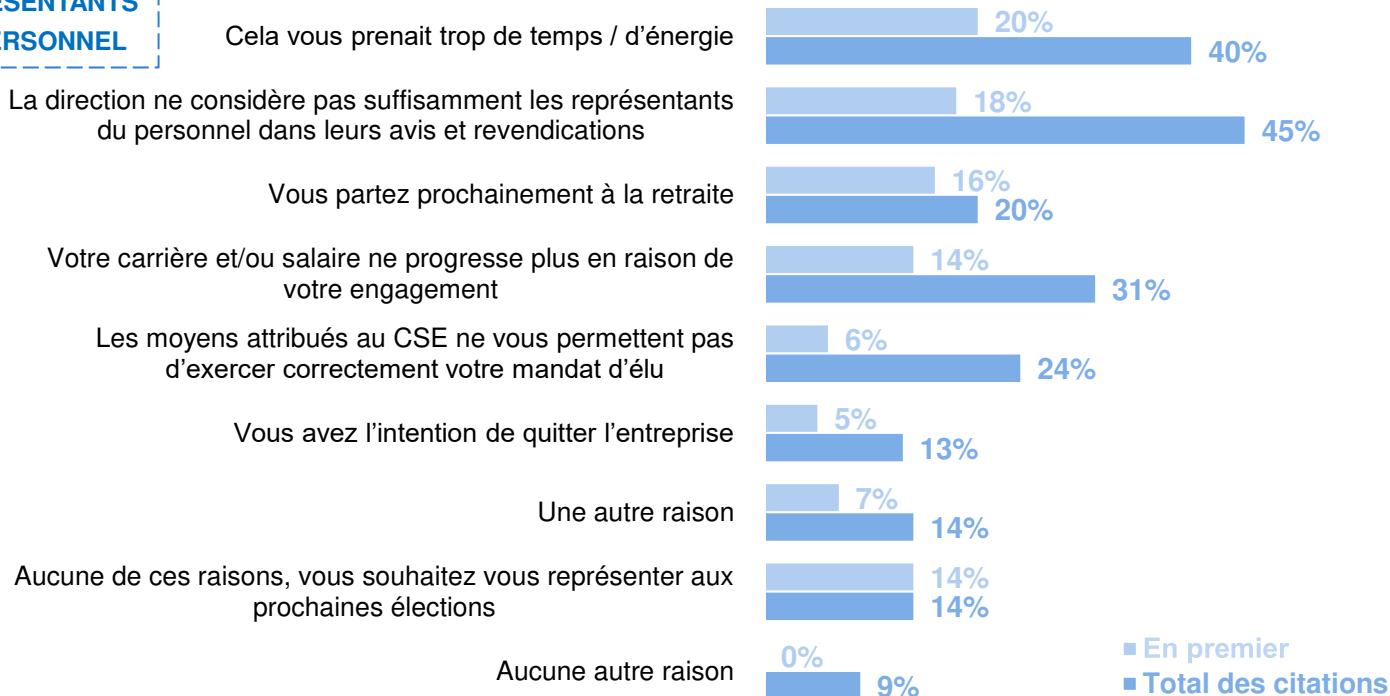
Projection dans l'avenir de sa
fonction de RP



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 ?

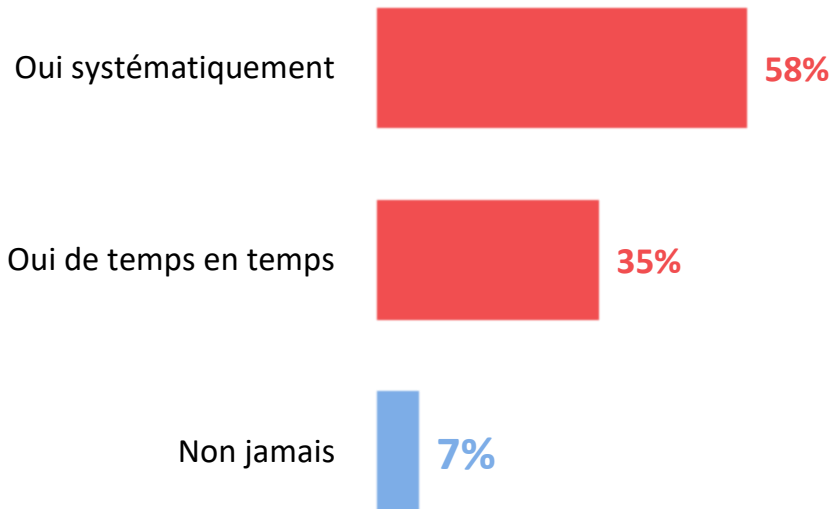
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



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

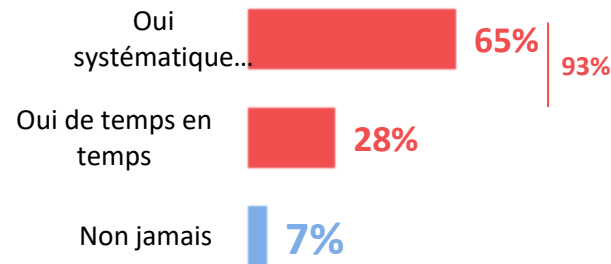
QUESTION : Diriez-vous que votre CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux élus ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL



93%
OUI

Rappel – Novembre 2022



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

42%

58%

Un regain des adhésions aux syndicats de votre entreprise

33%

67%

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

23%

77%

■ 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)



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

26%

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

56%

Non

18%

82% 
OUI

Rappel – Novembre 2022

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

21%

Oui, mais réservé à certains métiers au...

54%

Non

25%

75%

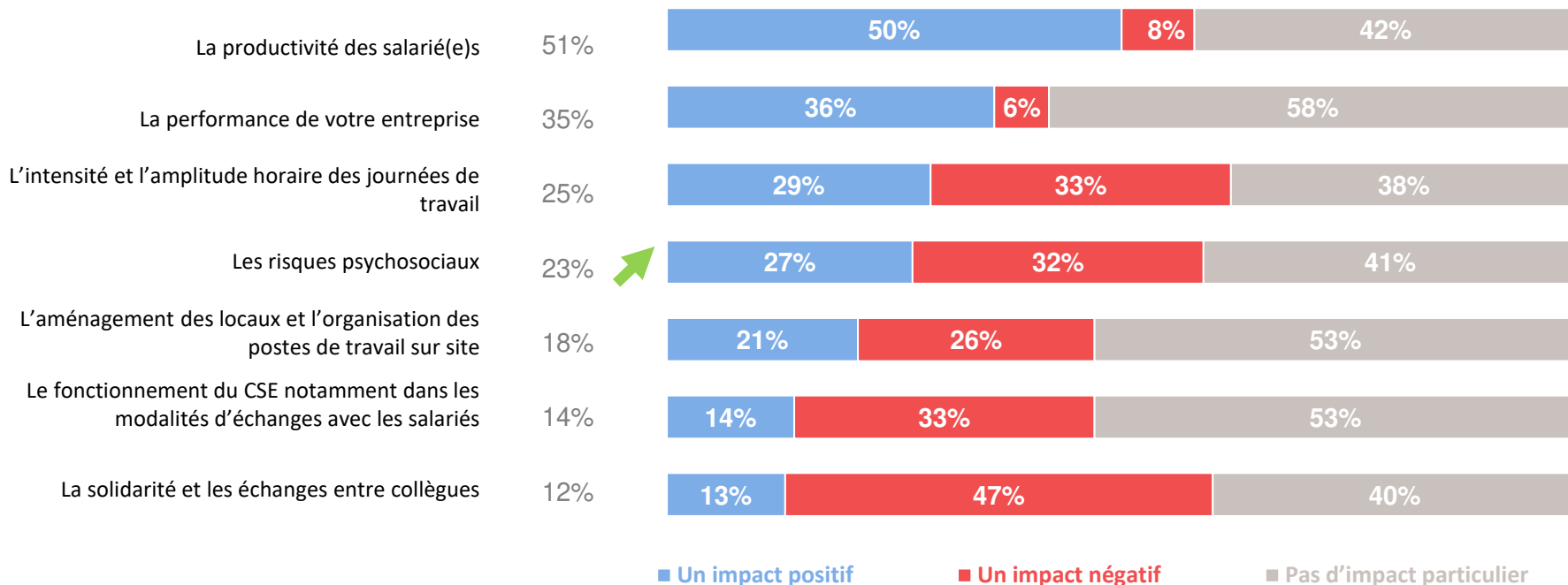
Les RP sont plus nombreux qu'en 2022 à souligner l'impact positif du télétravail sur les RPS, même s'ils sont encore plus nombreux à en souligner l'impact négatif

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 »

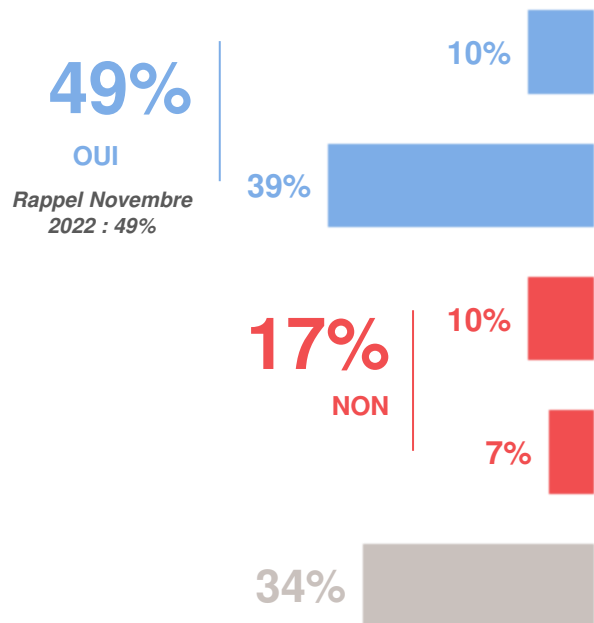


3 salariés concernés sur 4 sont satisfaits de la politique de télétravail mise en place par leur entreprise

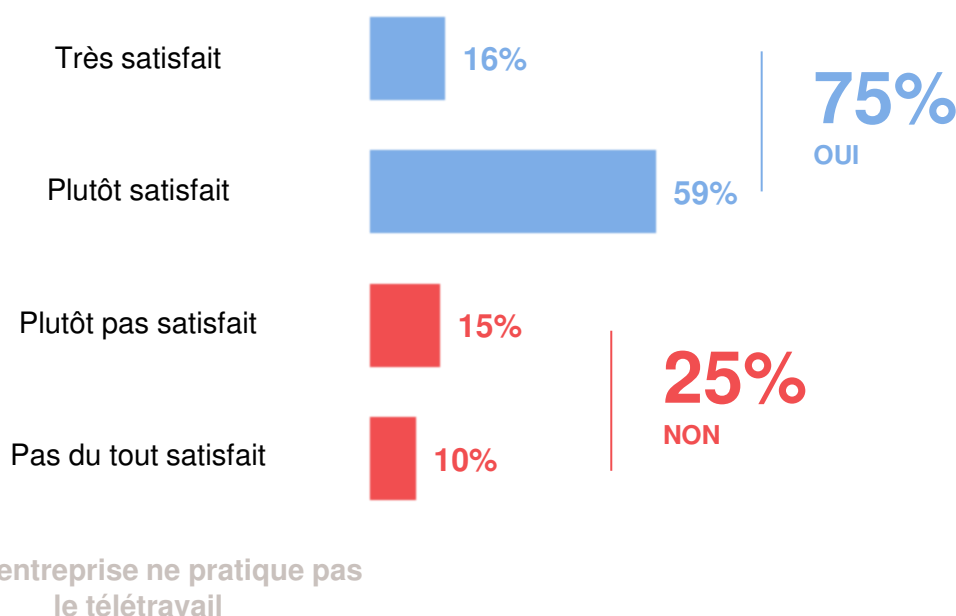
QUESTION : Êtes-vous satisfait ou pas satisfait de la politique de télétravail mise en place par votre entreprise ?

SALARIÉS

Base ensemble



Base concernés



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... ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

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

63%

61%

60%

49%

41%

TOTAL « Oui »

De partage de l'information au niveau global de la part de la direction

De partage de l'information par le management de proximité

De conditions de travail (fourniture d'équipements adaptés comme des ordinateurs portables ou des écrans supplémentaires...)

De cohésion d'équipe et de sociabilité

De risques psychosociaux (prévention sur le droit à la déconnexion et sur les risques psychosociaux, vigilance sur les horaires pratiqués en télétravail...)

SALARIÉS

Base : à ceux dont l'entreprise a mis en place du télétravail, soit 66% de l'échantillon

69%

72%

69%

66%

62%

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 ?

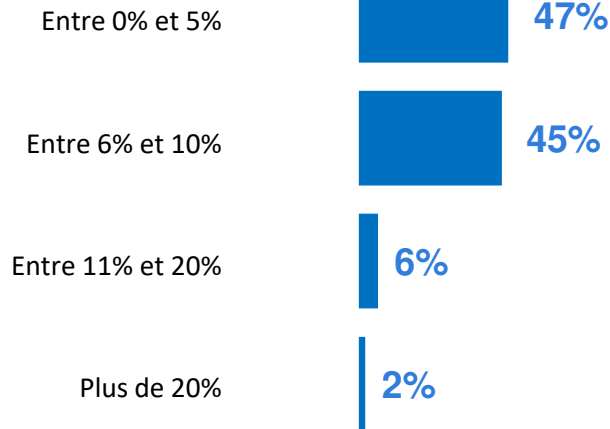


**Augmentation moyenne
souhaitée pour 2024**

7,7%

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

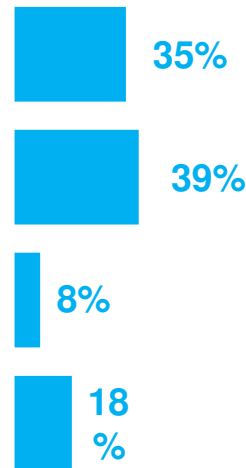
Rappel Novembre 2022 : 8,4 %



12,0%

SALARIÉS

Rappel Novembre 2022 : 10,7 %

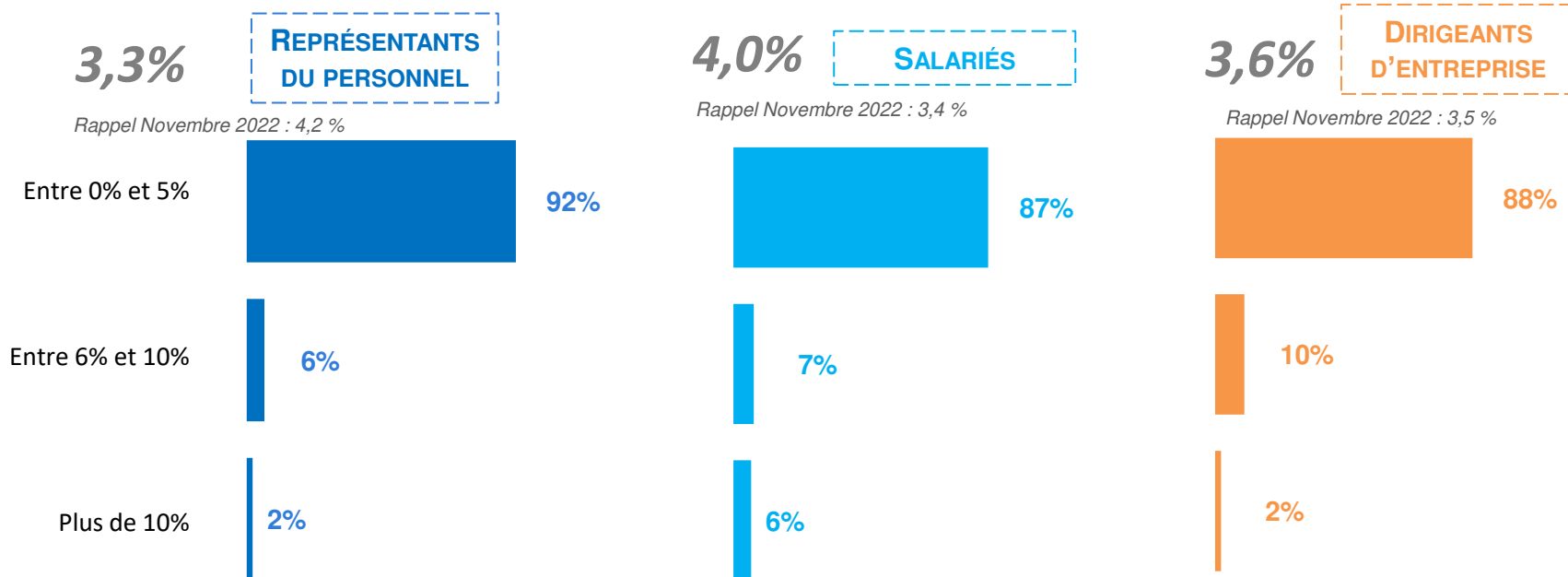


Pour autant, RP comme salariés anticipent une augmentation réelle moindre et relativement en ligne avec une inflation prévue de 3,2% pour 2024, ce qui est confirmé par les chefs d'entreprise

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%

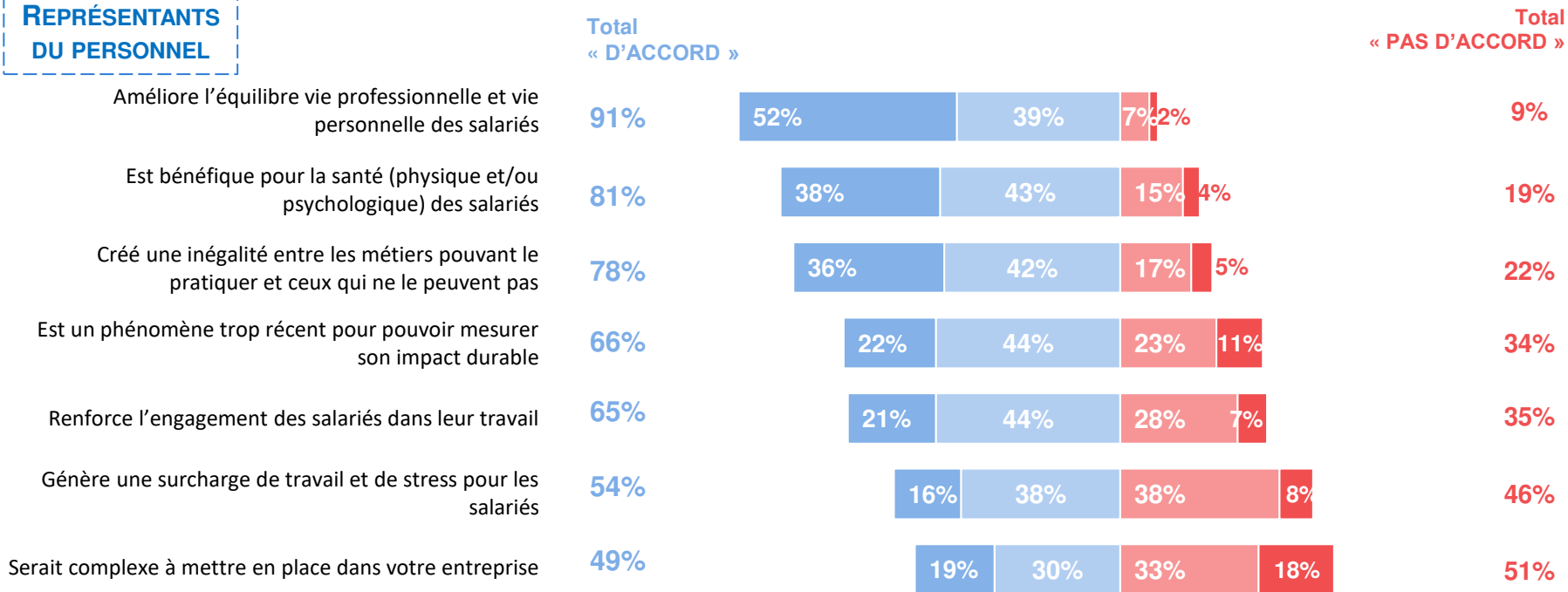


51%

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





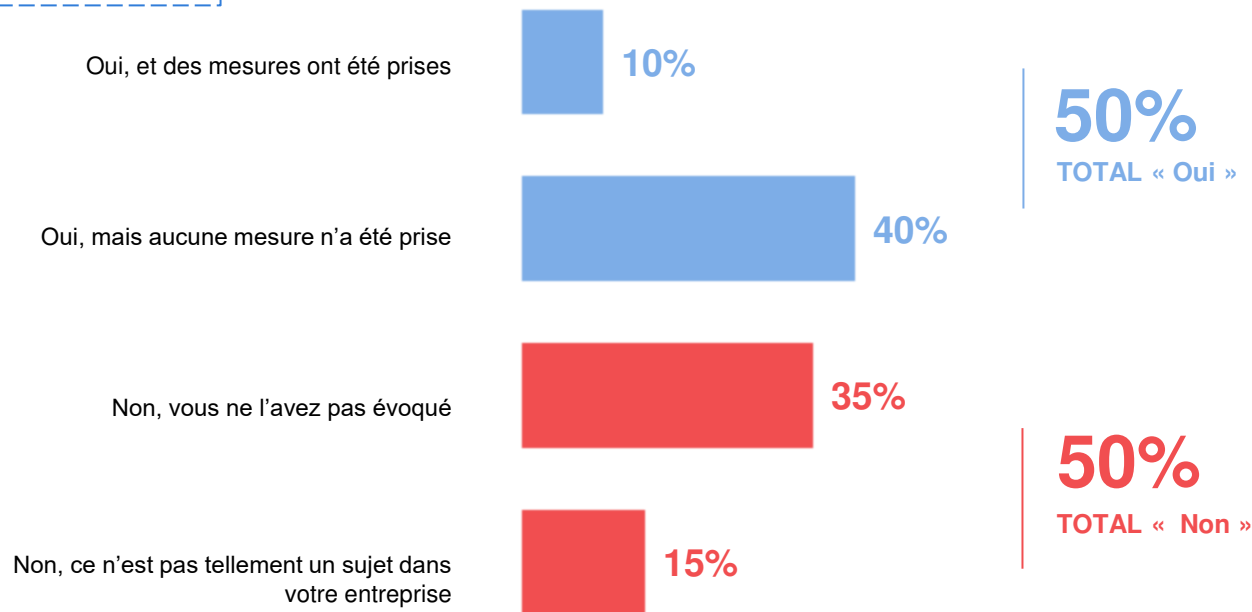
Séniors en entreprise



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

Le compte épargne-temps (CET) permettant de partir à la retraite de manière un peu anticipée avec les congés non pris au cours de sa carrière



La possibilité de pratiquer le télétravail



La retraite progressive à partir de 60 ans via notamment un passage au travail à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite



L'aménagement ergonomique des postes de travail



La possibilité d'aménager ses horaires de travail



La retraite anticipée pour les carrières longues



Des entretiens renforcés (avec son manager et/ou avec les ressources humaines) pour convenir avec le salarié d'un parcours adapté à ses souhaits et attentes



Le cumul emploi-retraite c'est-à-dire la poursuite d'une activité professionnelle une fois à la retraite, tout en percevant tout ou partie de sa pension de retraite



Un programme de mentorat permettant à un salarié senior de former de jeunes salariés



Un plan de départ volontaire (PDV) avec des modalités spécifiques pour les salariés en fin de carrière (pour permettre un départ immédiat à la retraite)



Une collaboration étroite avec la médecine du travail pour détecter les risques éventuels (maladies...) pesant sur les salariés seniors



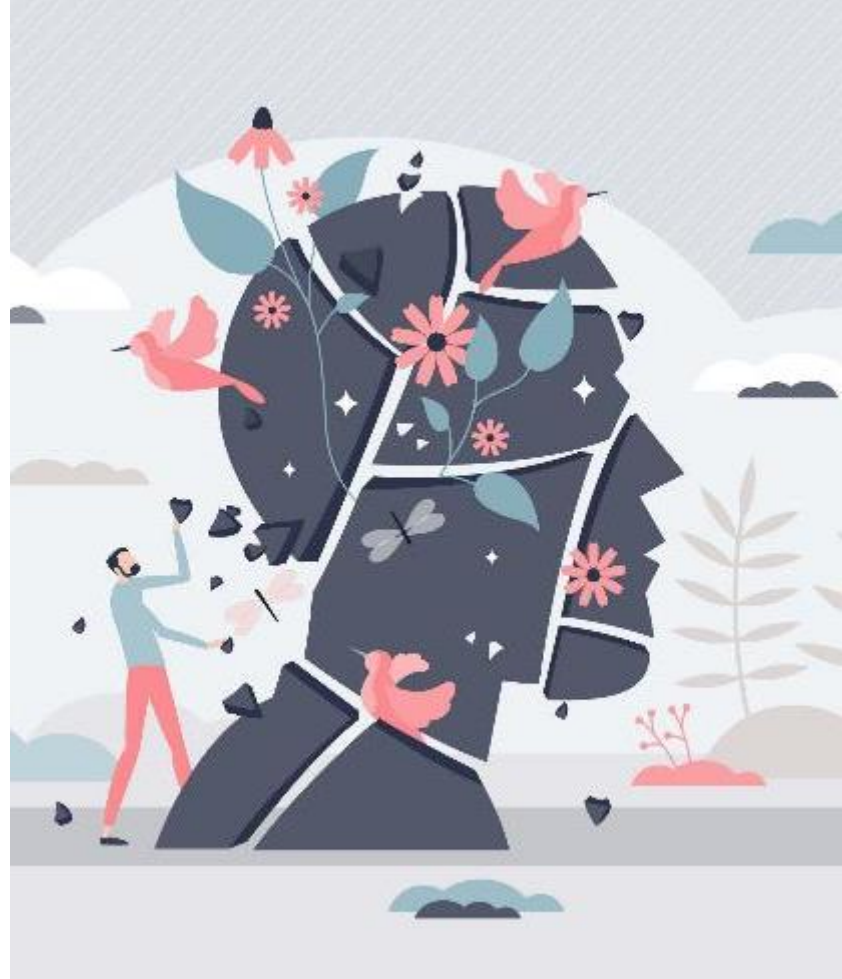
■ Oui

■ 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

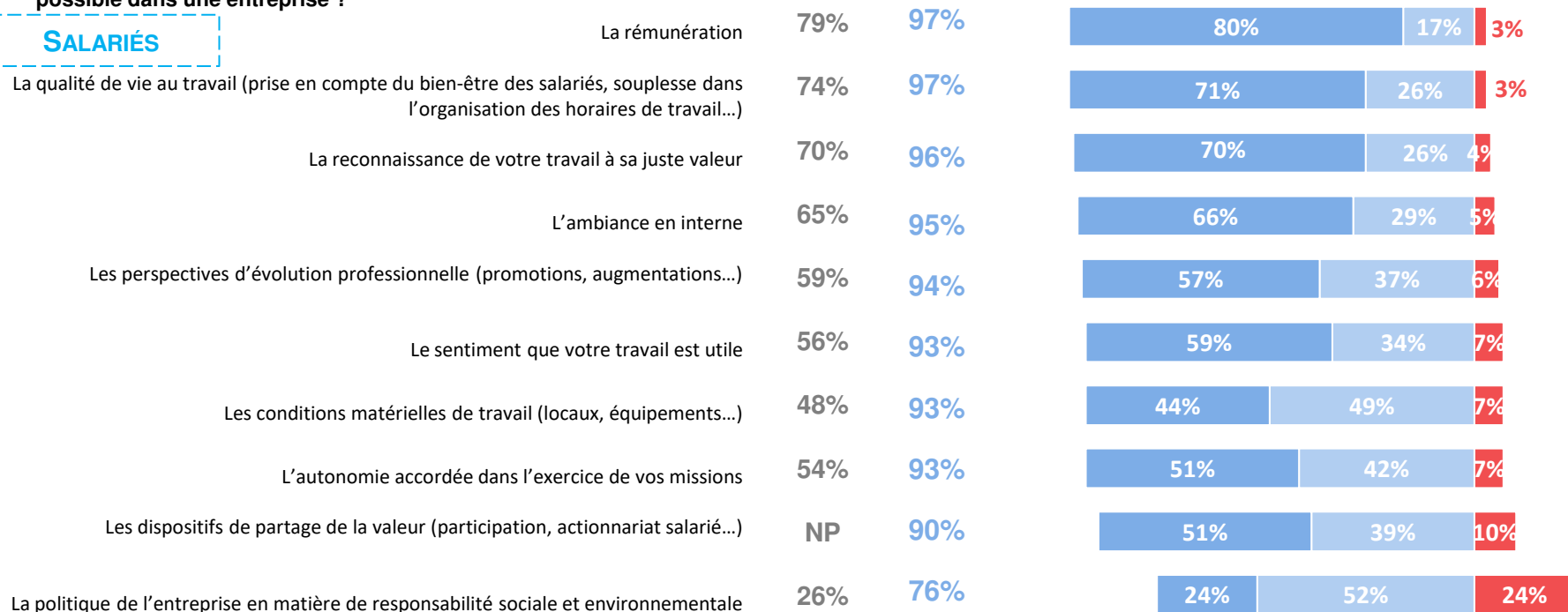
QUESTION : Les éléments suivants sont-ils selon vous déterminants, importants mais pas déterminants ou secondaires pour vous inciter à rester le plus longtemps possible dans une entreprise ?

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%