



Baromètre sur l'état des relations sociales en entreprises

Sondage Ifop pour Syndex

Vague 7 | Novembre 2024

Contacts Ifop :
Flora Baumlin / Chloé Tegny
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
prenom.nom@ifop.com



Méthodologie

Représentants du personnel : échantillon de **1 878** 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 **1303** 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.

Dirigeants d'entreprise : échantillon de **400** 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 23 septembre au 18 octobre 2024.

Salariés : les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 23 septembre au 1er octobre 2024.

Dirigeants d'entreprise : les interviews ont été réalisées par téléphone du 23 septembre au 14 octobre 2024.



Résultats de l'étude

A

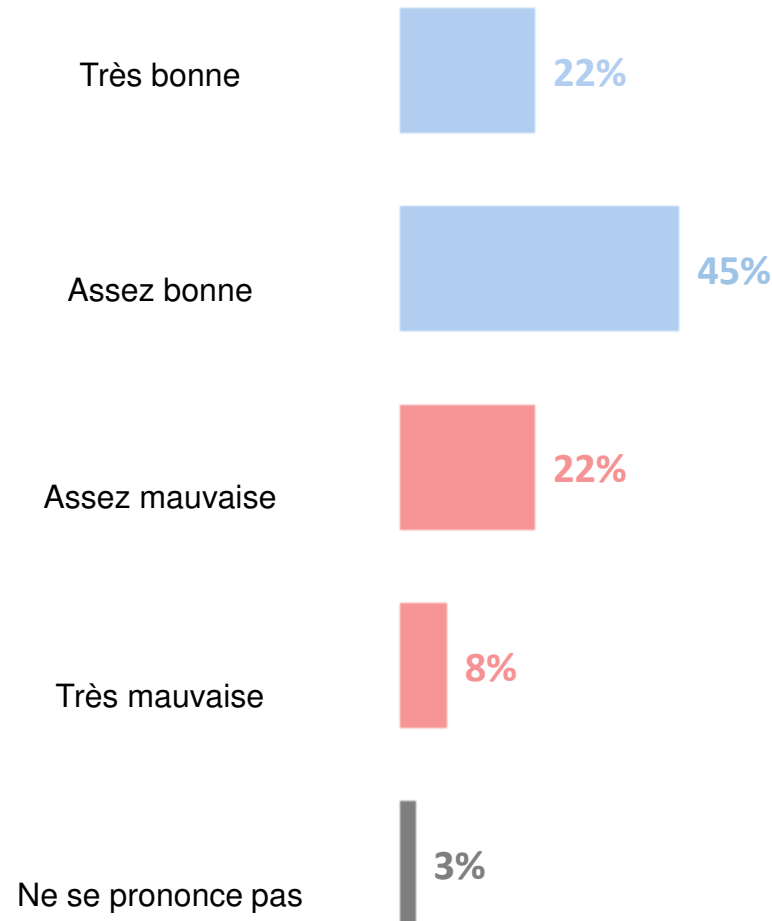
Contexte et climat général



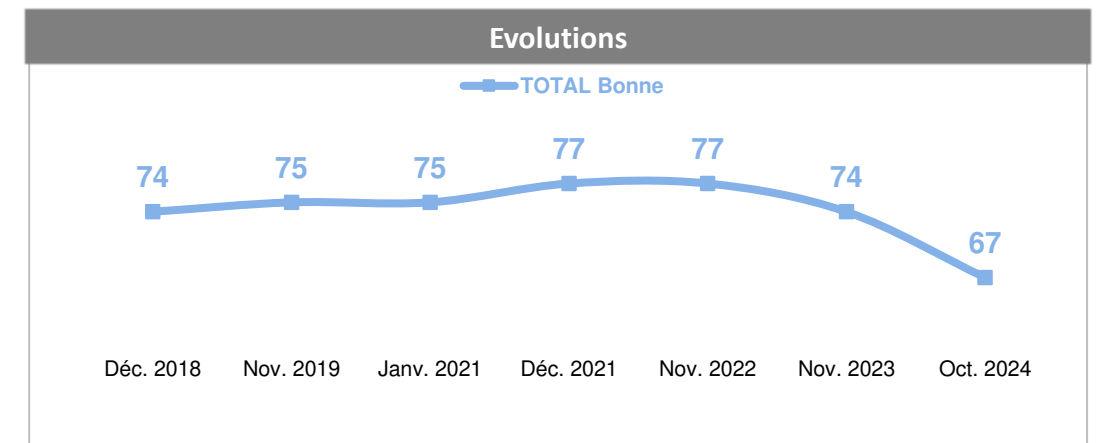
2 RP sur 3 estiment bonne la situation économique de leur entreprise : le plus faible score enregistré depuis 2018

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

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



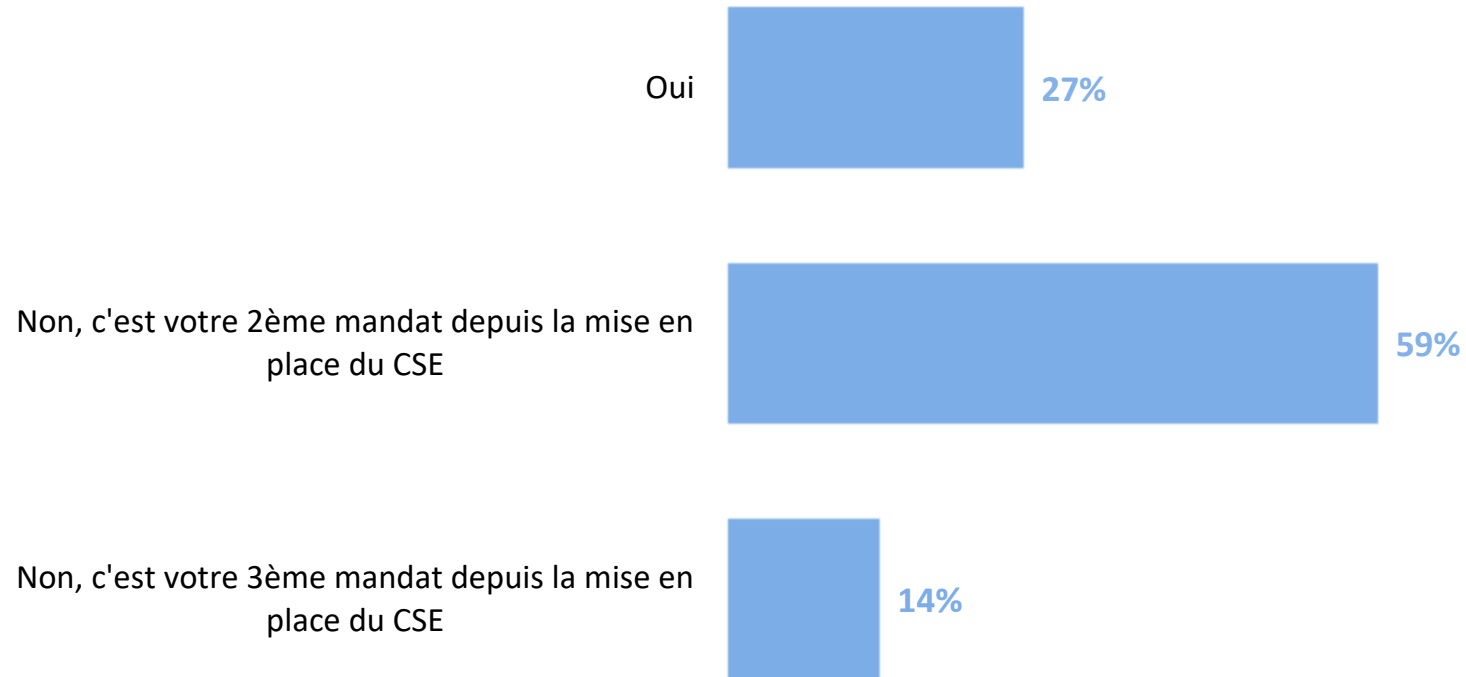
67 %
Bonne



Près de 3 RP sur 4 en sont à leur deuxième ou troisième mandat

QUESTION : Est-ce votre premier mandat en tant que représentant du personnel depuis la mise en place du CSE dans votre entreprise ?*

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**



73 %

**En sont à leur deuxième
ou troisième mandat**

Novembre 2023 : 54%

*Questionnaire administré en amont de la signature de l'accord national interprofessionnel concernant la suppression de la limitation à trois mandats consécutifs.

Si la majorité des RP est déjà formée sur les sujets économiques et santé/sécurité, moins de 2 RP sur 10 ont déjà été formés sur les prérogatives environnementales ; ils sont toutefois 7 sur 10 à exprimer de l'intérêt pour cette formation.

QUESTION : Avez-vous déjà effectué les formations suivantes ?

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Rappel
Novembre 2023

Total Oui ou intéressé(e)

La formation santé, sécurité et conditions de travail

97%

98%



La formation économique

95%

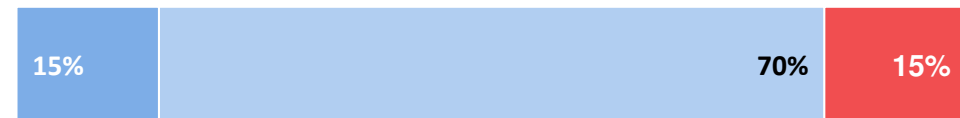
95%



Une formation sur les nouvelles prérogatives environnementales

85%

85%



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

● B ●

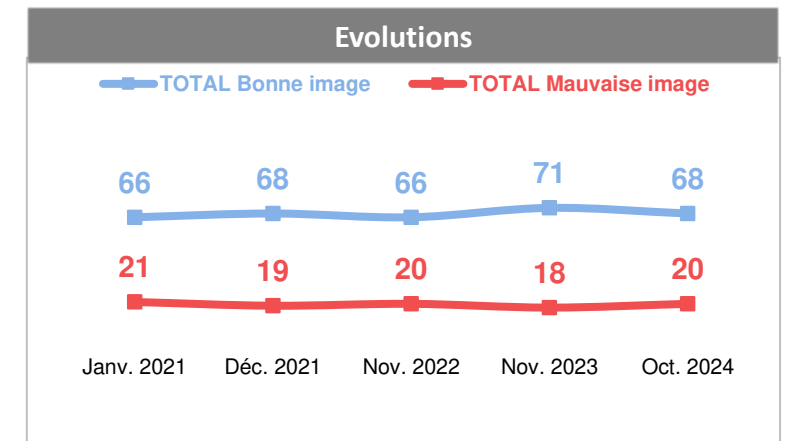
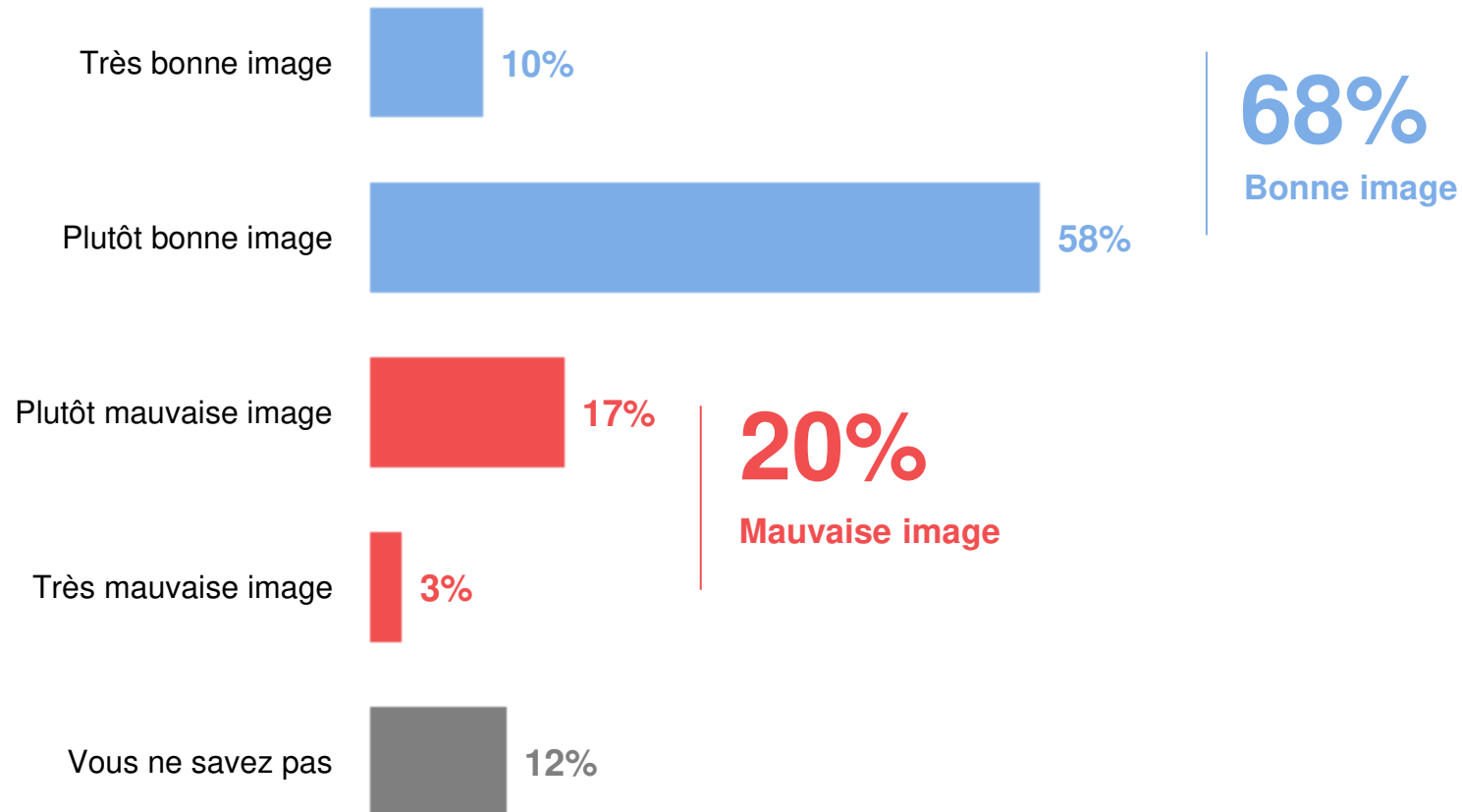
Connaissance et image du CSE
de manière générale



Près de 7 salariés sur 10 ont une bonne image de leur CSE, un score en baisse de 3 points par rapport à 2023 mais qui revient au niveau du score observé fin 2021

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

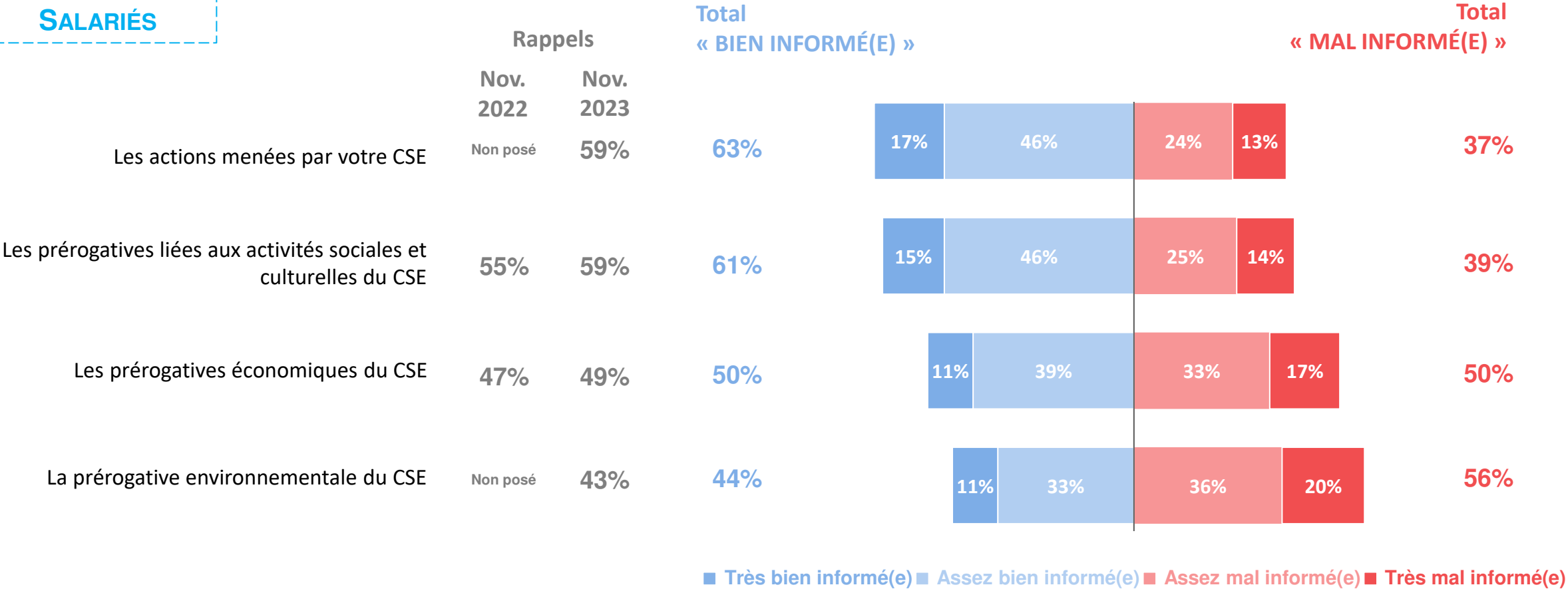
SALARIÉS



Plus de 6 salariés sur 10 s'estiment bien informés sur les actions du CSE et ses prérogatives sociales et culturelles. Cela concerne la moitié des salariés s'agissant des prérogatives économiques tandis que la prérogative environnementale demeure connue par une minorité conséquente de salariés.

QUESTION : Avez-vous le sentiment d'être bien informé(e) ou mal informé(e) concernant... ?

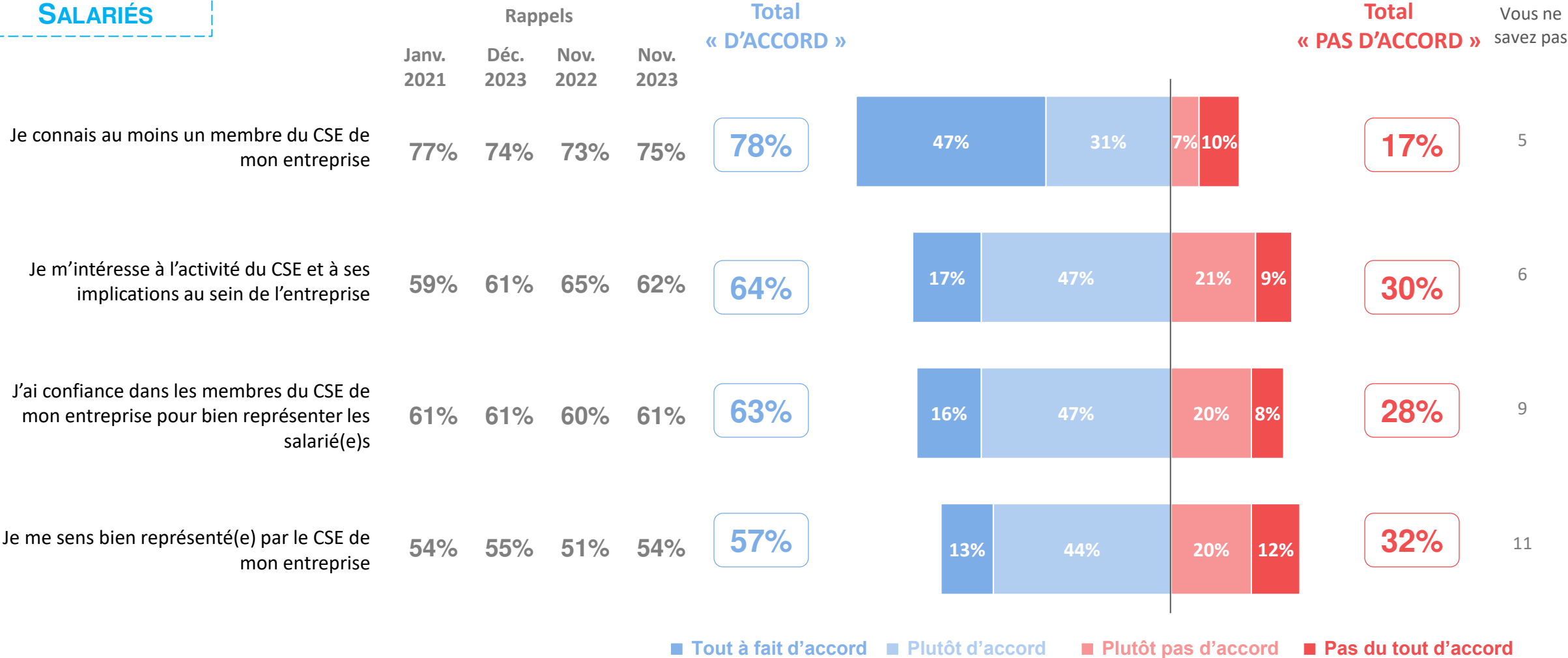
SALARIÉS



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.

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

SALARIÉS



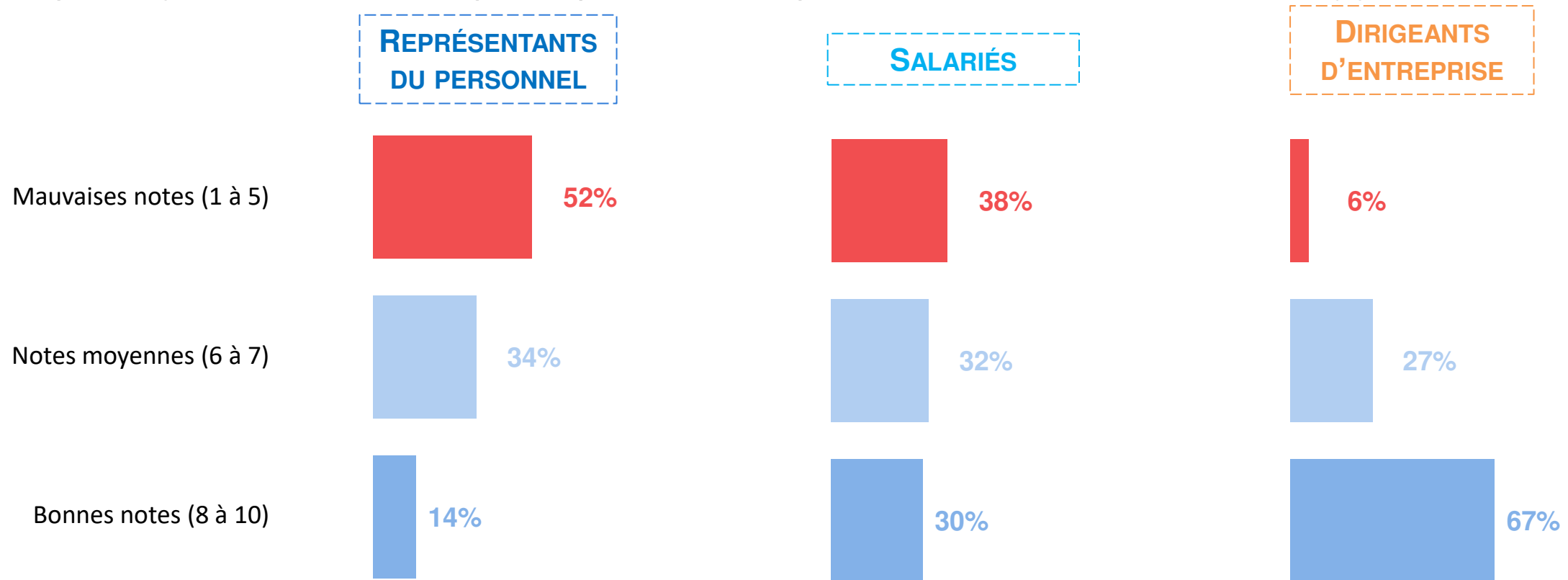


Etat des lieux du dialogue social en 2024



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

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.



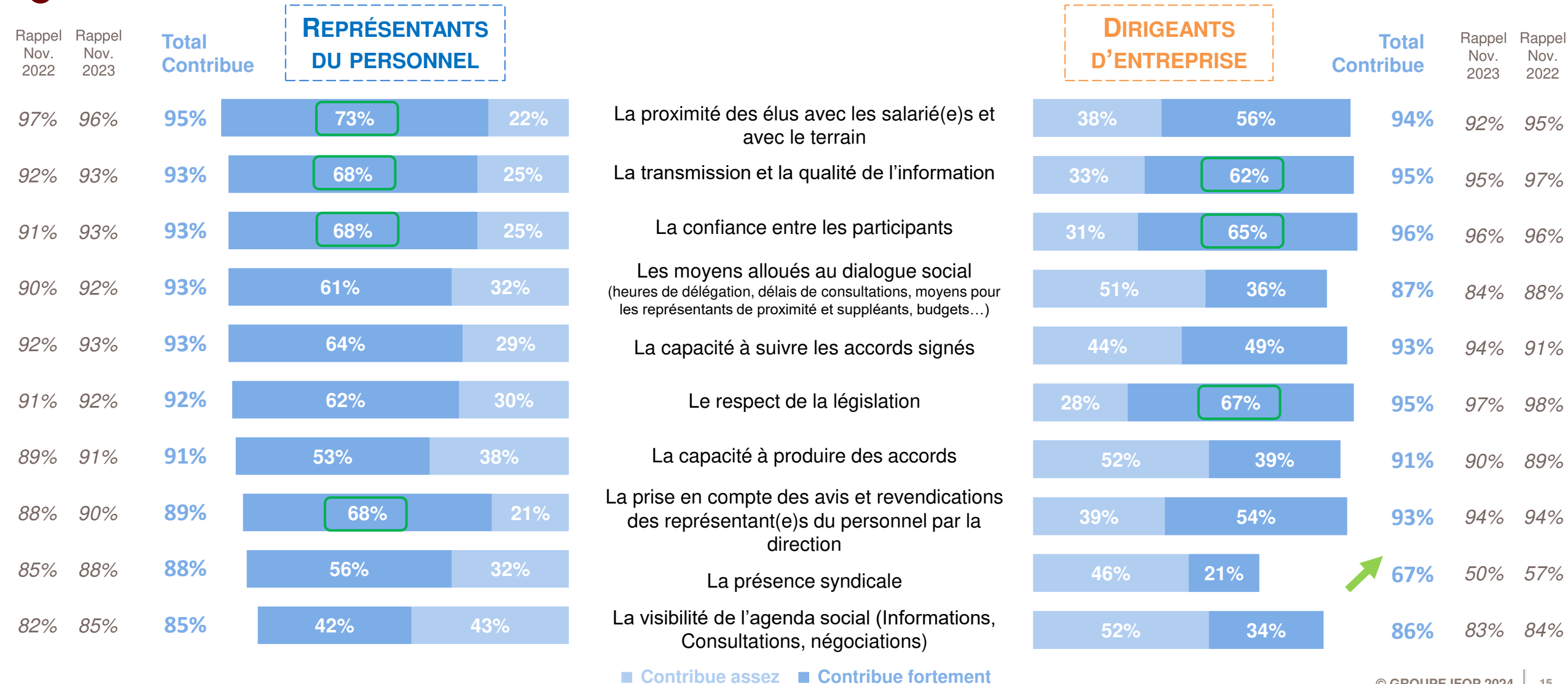
Moyenne : 5,3 /10
*Rappel Novembre 2023 : 5,2
 Rappel Novembre 2022 : 5,0
 Rappel Janvier 2022 : 4,8
 Rappel Janvier 2021 : 5,0
 Rappel Novembre 2019 : 5,2
 Rappel Décembre 2018 : 5,1*

Moyenne : 6,0 /10
*Rappel Novembre 2023 : 5,8
 Rappel Novembre 2022 : 5,7
 Rappel Décembre 2021 : 5,9
 Rappel Janvier 2021 : 5,7*

Moyenne : 7,8 /10
*Rappel Novembre 2023 : 7,7
 Rappel Novembre 2022 : 7,8*

La contribution de la présence syndicale à la qualité du dialogue social connaît une progression de 17 points cette année auprès des dirigeants d'entreprise, après un net recul observé en 2023.

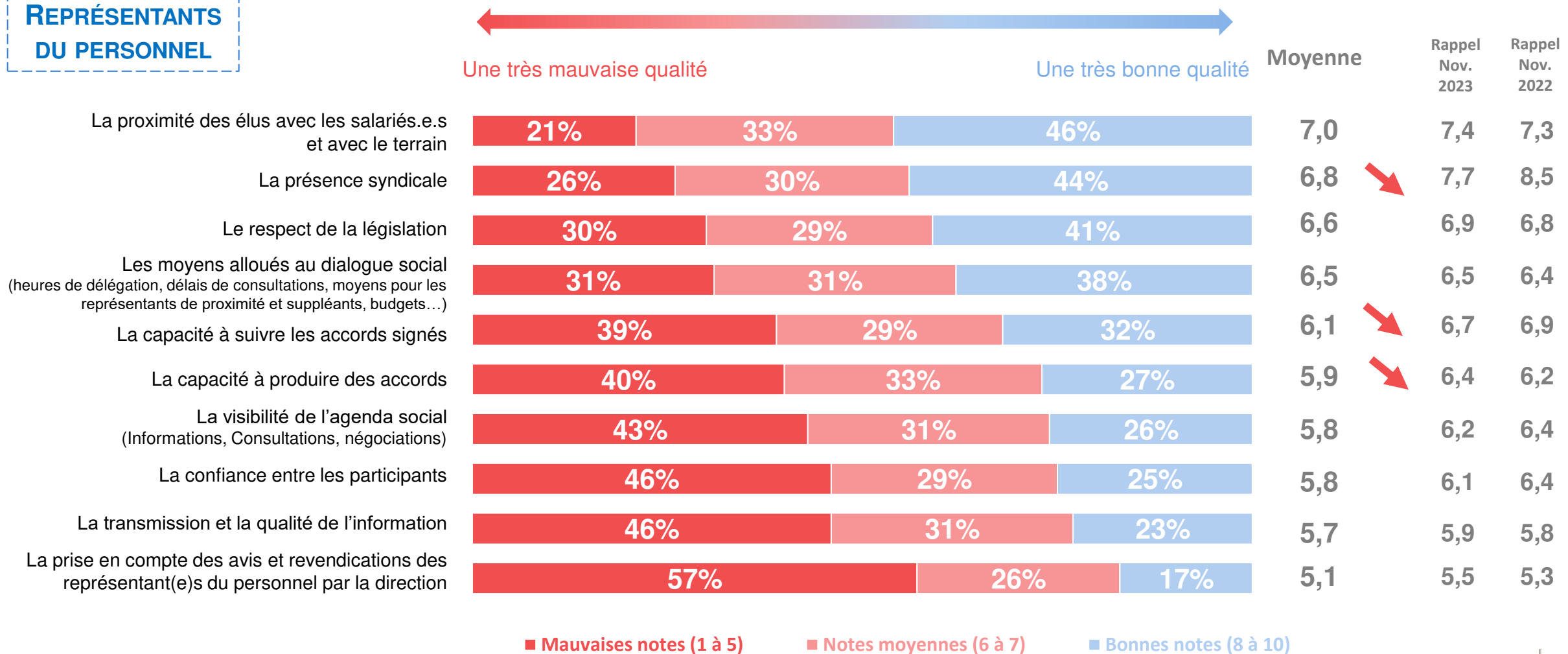
QUESTION : Pour vous, dans quelle mesure les éléments suivants contribuent-ils à la réalisation d'un bon dialogue social ?



Pour autant, côté RP, la moyenne de la plupart des indicateurs de la qualité du dialogue social au sein de leur entreprise s'érode, présence syndicale en tête (-0,9 points)

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.

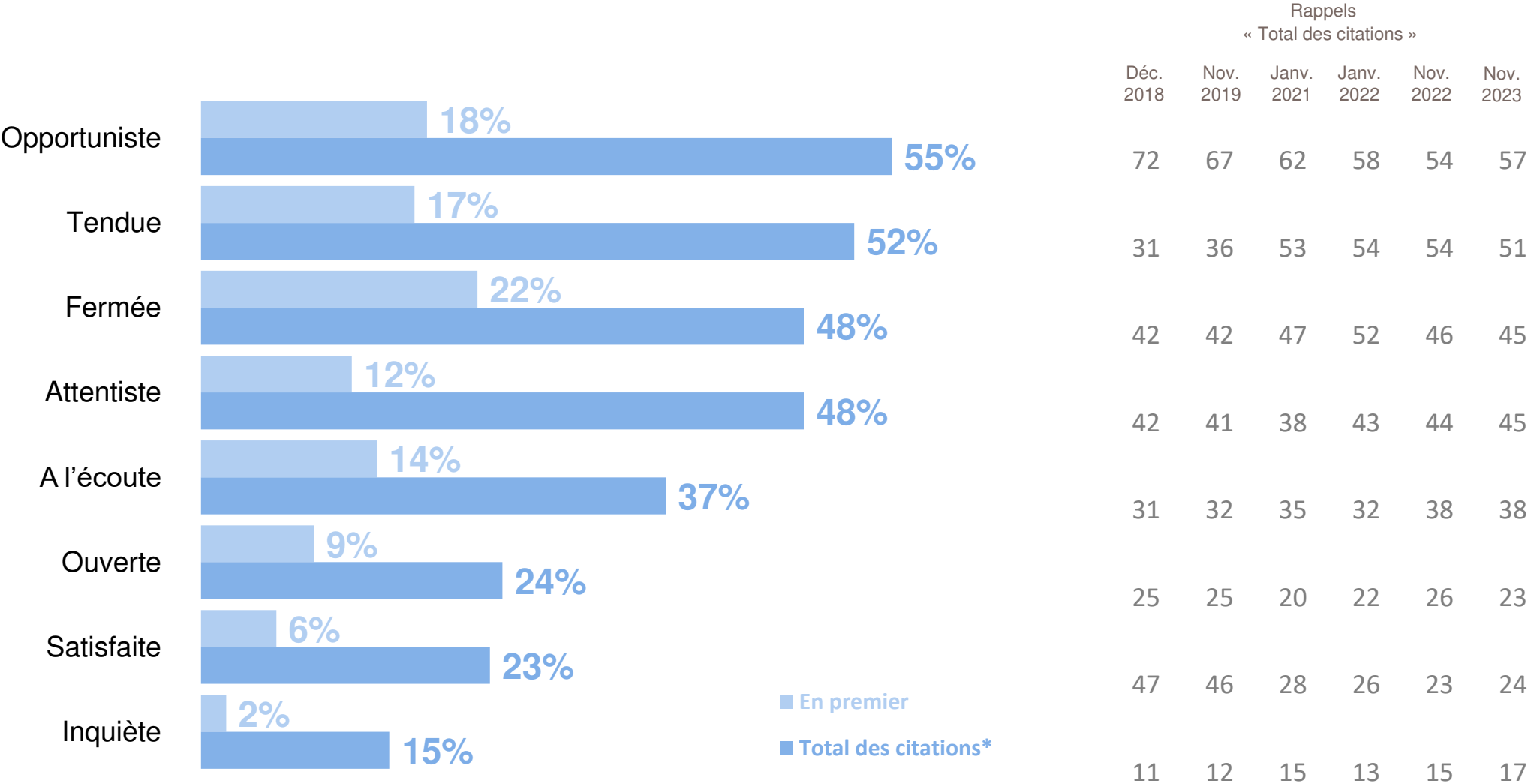
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Les RP continuent de percevoir leur direction principalement comme 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

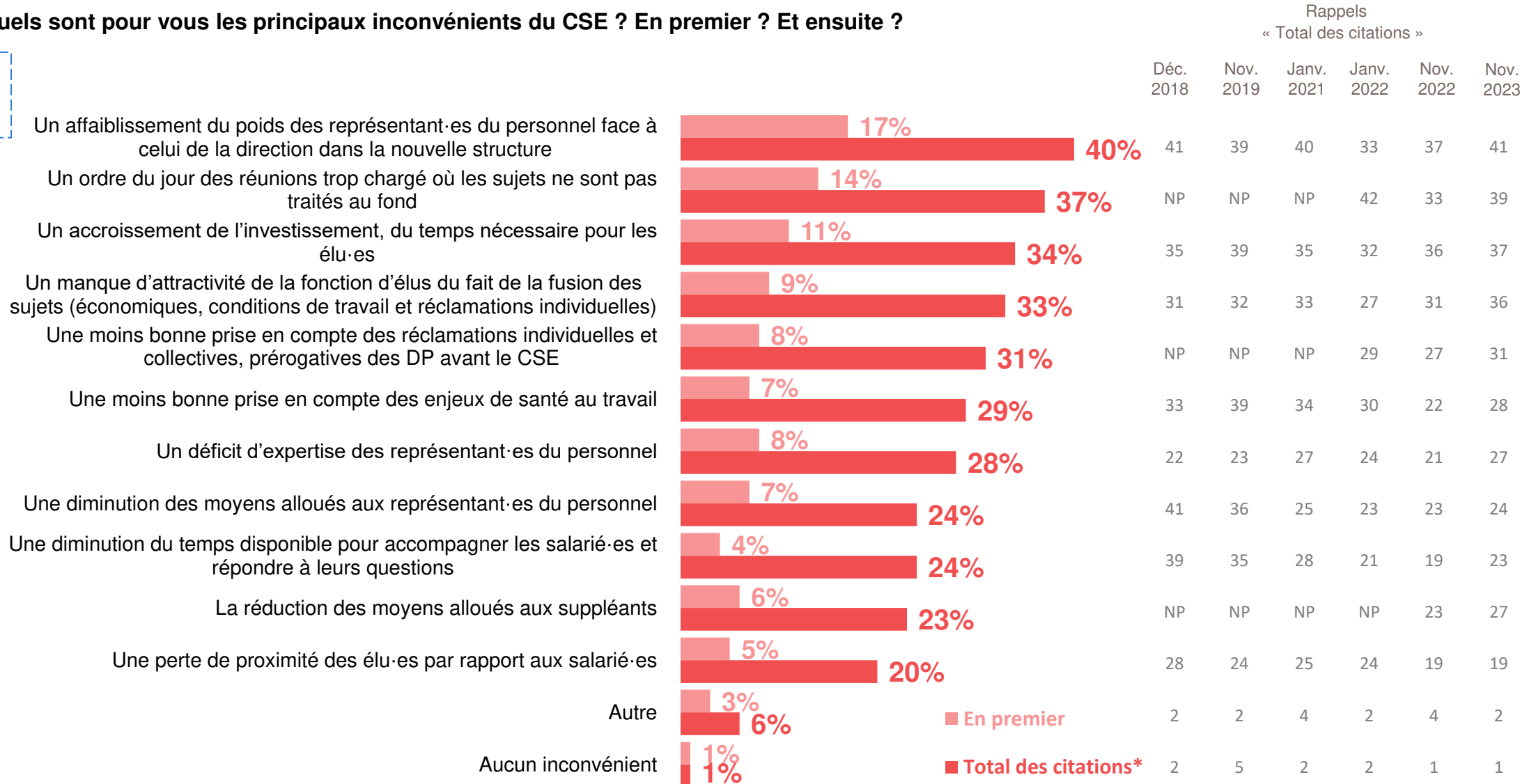


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

Comme en 2023, les RP continuent de relever, dans des proportions stables, comme principaux inconvénients du CSE : l'affaiblissement du poids des RP face à la direction, l'ODJ trop chargé et un accroissement du temps nécessaire pour les élus

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

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

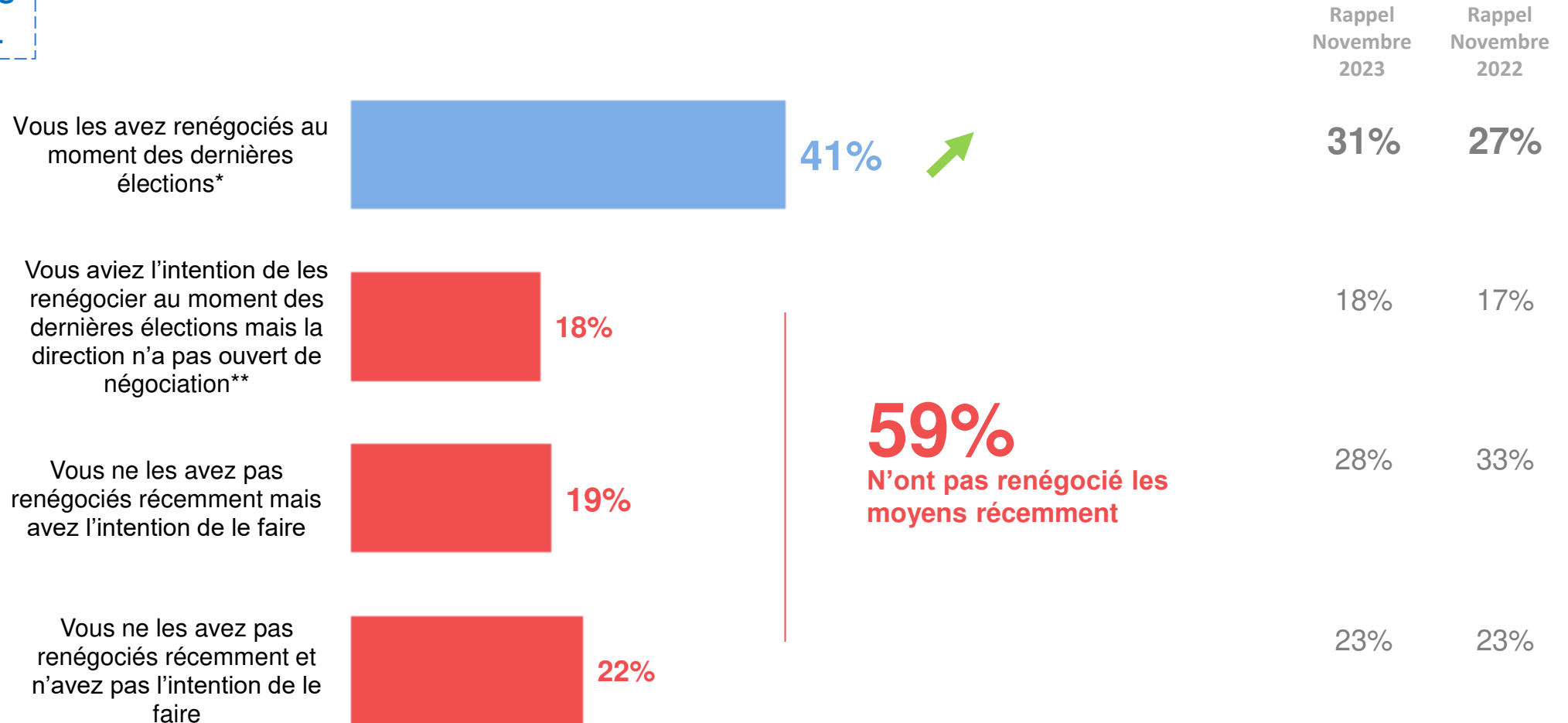


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

4 RP sur 10 déclarent avoir récemment renégocié les moyens alloués au CSE (+10 points vs. 2023)

QUESTION : Concernant les moyens alloués au CSE, parmi les situations suivantes, laquelle correspond le mieux à votre entreprise ?

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

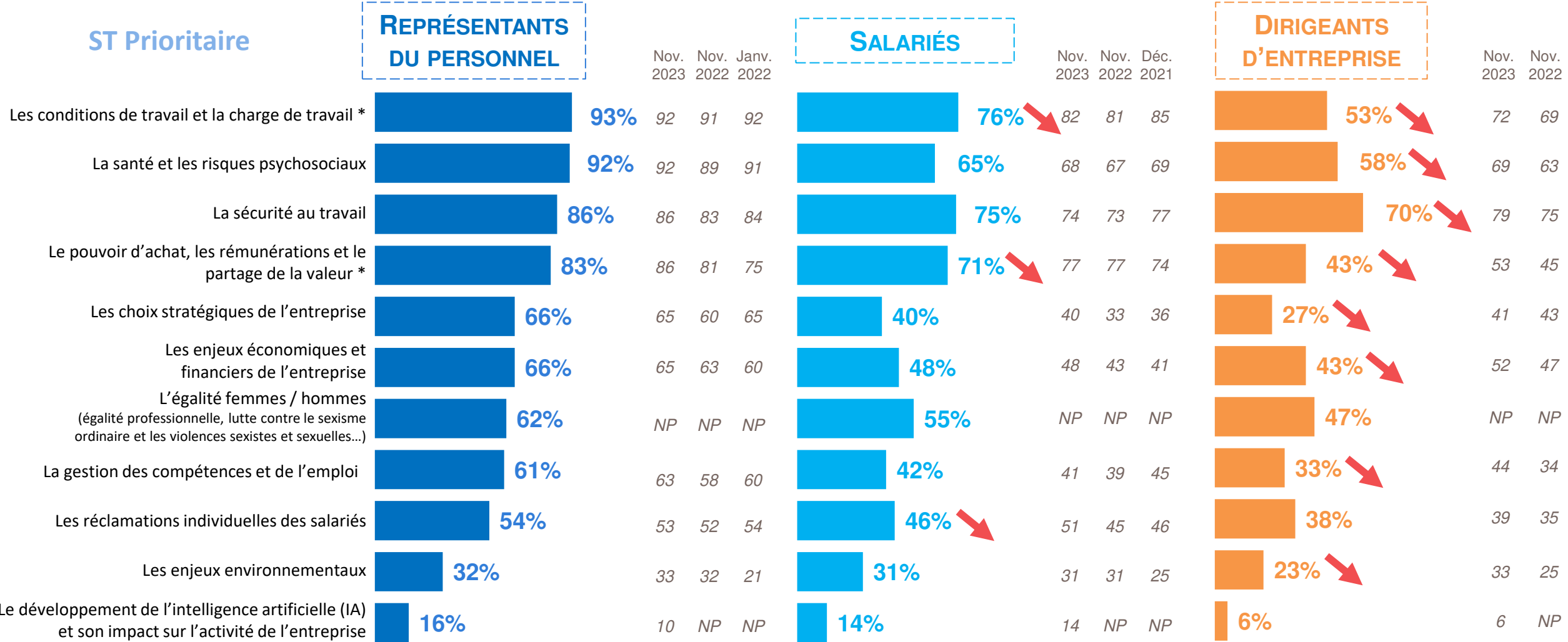


* Avant 2024, l'intitulé de l'item était : « Vous les avez renégociés récemment »

** Avant 2024, l'intitulé de l'item était : « Vous aviez l'intention de les renégocier récemment mais la direction n'a pas ouvert de négociation »

Si les priorités à traiter dans le cadre du CSE demeurent similaires aux années précédentes, 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 est jugé prioritaire par une majorité de RP et de salariés.

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



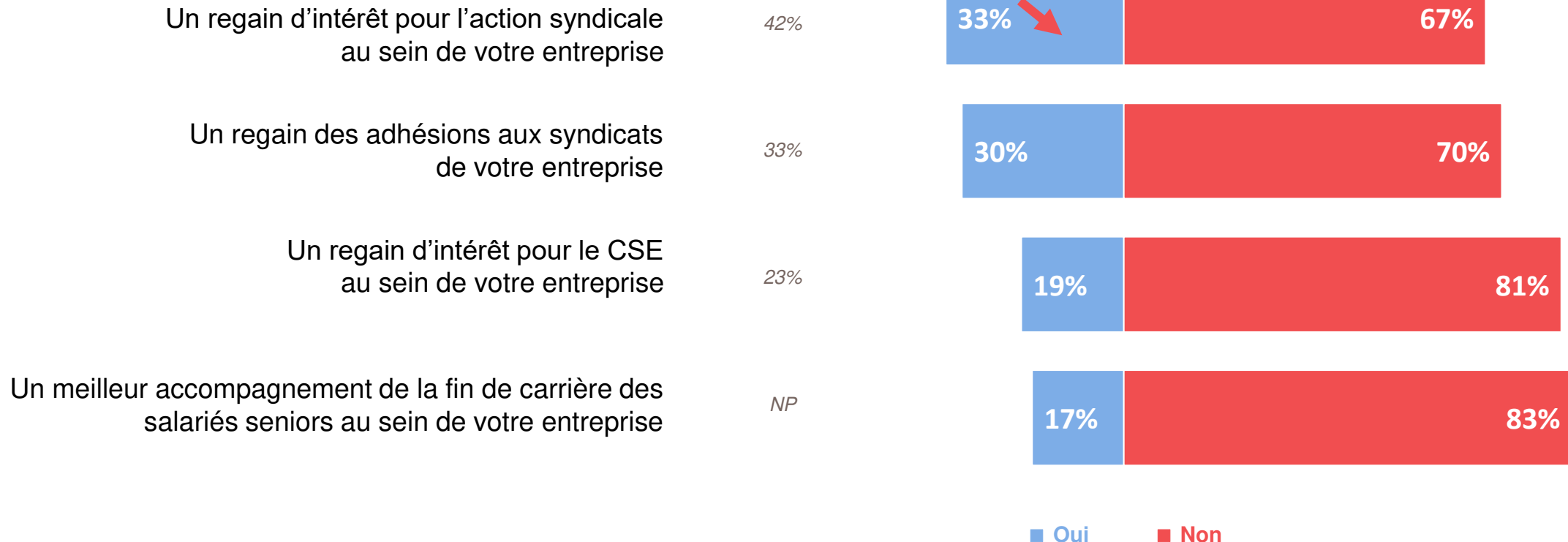
* Items légèrement reformulés en novembre 2024

Le regain d'intérêt pour le syndicalisme, l'action syndicale et le CSE constatés suite à la séquence de la réforme des retraites s'essoufflent 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.

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

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

Rappel
Novembre
2023
« OUI »



D

Négociations salariales & partage de la valeur



Les souhaits d'augmentation des salaires se situent en moyenne à 6,5% pour les RP et 10,4% pour les salariés, soit des attentes plus modestes que lors des deux précédentes mesures.

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

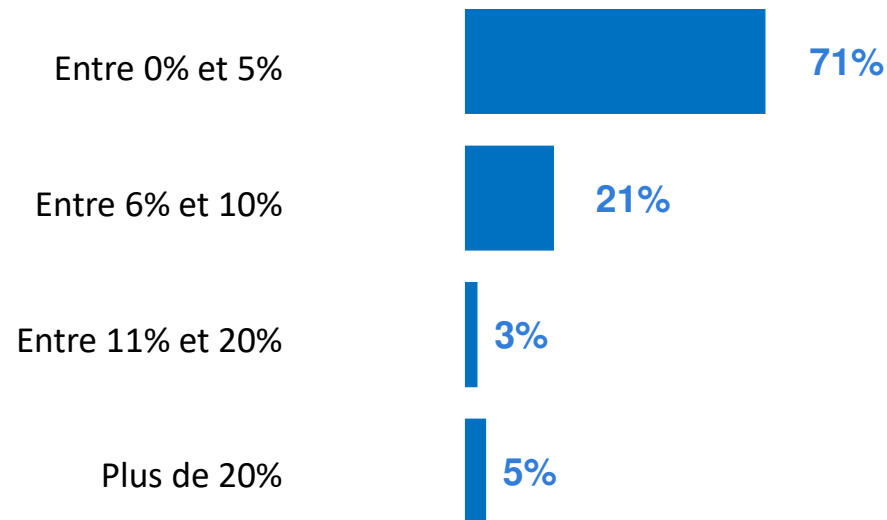


Augmentation moyenne souhaitée pour 2025

6,5%

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

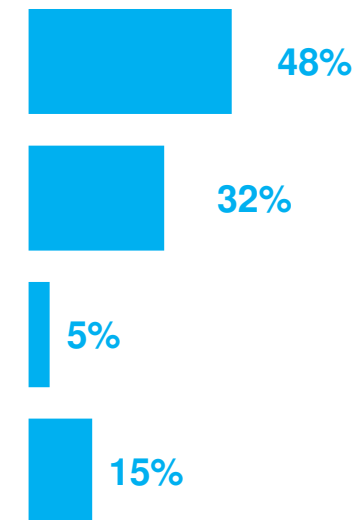
Rappel Novembre 2023 : 7,7 %
Rappel Novembre 2022 : 8,4 %



10,4%

SALARIÉS

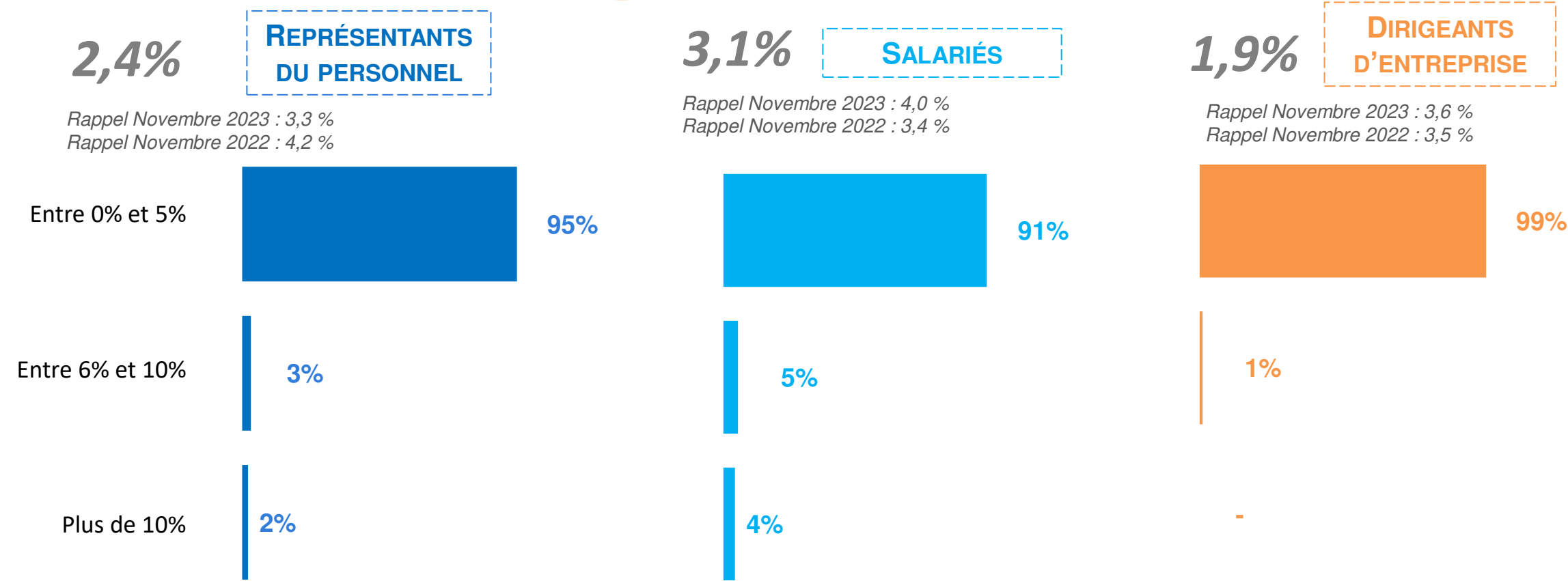
Rappel Novembre 2023 : 12,0 %
Rappel Novembre 2022 : 10,7 %



Pour autant, RP comme salariés anticipent une augmentation réelle inférieure à leurs attentes et en baisse par rapport à 2023. Ces taux évoqués apparaissent relativement en phase avec une inflation également en recul en 2025 (prévue entre 1,5% et 2%), tandis que les chefs d'entreprise pensent accorder un pourcentage moyen d'augmentation en ligne avec les prévisions inflationnistes.

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 2025** ?

Augmentation moyenne anticipée pour 2025



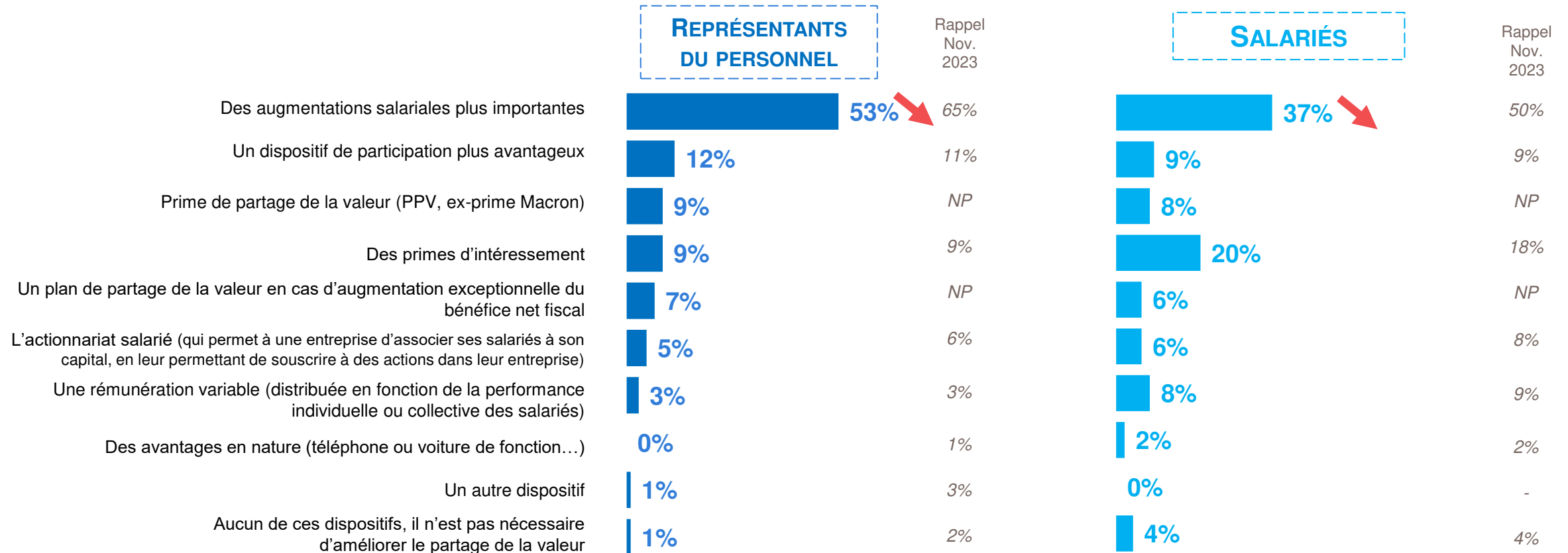
NB : Les répondants étaient amenés à donner un chiffre compris entre 0 et 100%, et nous avons calculé la moyenne arithmétique de l'ensemble des réponses fournies.

L'ensemble des parties prenantes s'accordent sur la nécessité de prioriser des augmentations salariales plus importantes afin d'améliorer le partage de la valeur en entreprise. Également, les salariés souhaitent voir se développer les primes d'intéressement.

Remise à niveau : Actuellement, la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur générée par l'entreprise avec ses collaborateurs est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et le deviendra bientôt pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés.

QUESTION : Pour améliorer le partage de la valeur en entreprise et donc favoriser une meilleure distribution des richesses entre les dirigeants, les actionnaires et les salariés, lequel de ces dispositifs faut-il développer en priorité selon vous ?

En raison de certains ajouts bousculant la hiérarchisation des items, l'évolution des résultats est à interpréter avec prudence.



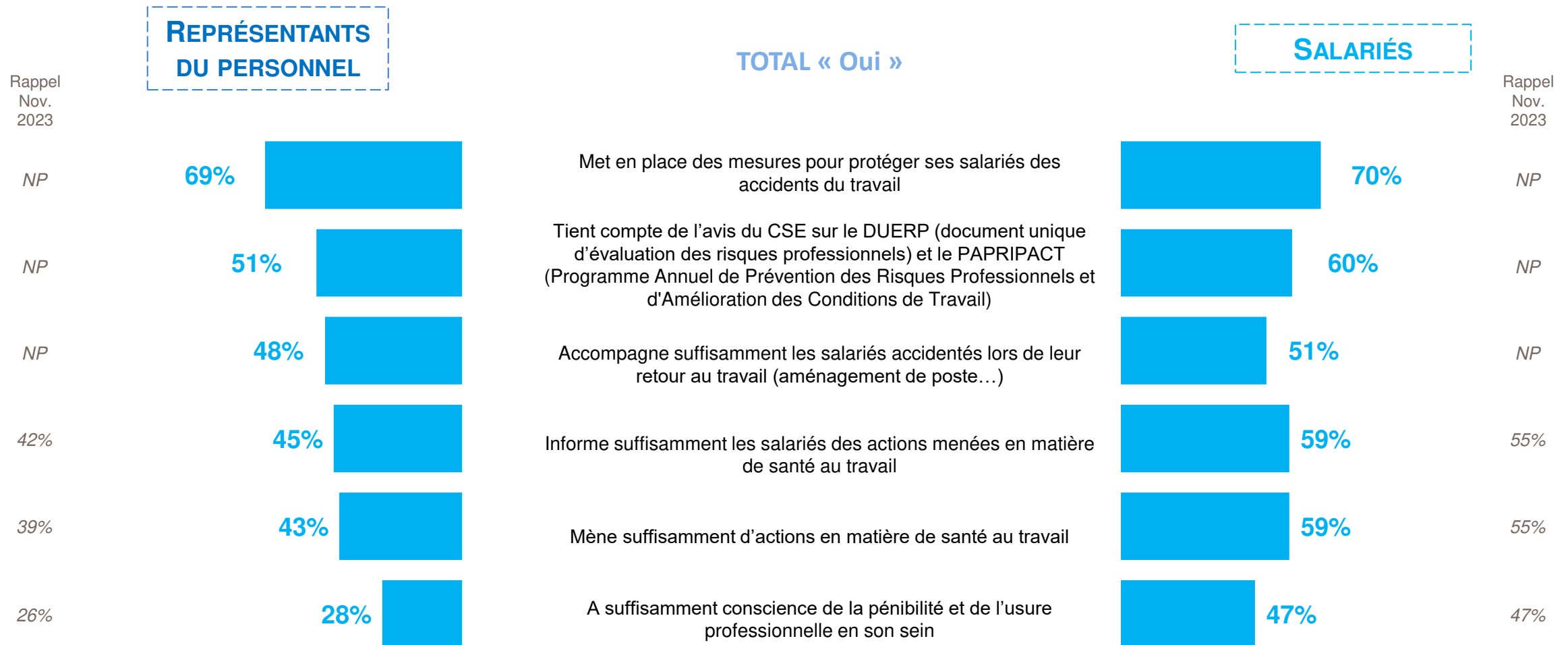
E

Qualité de vie au travail et
conditions de travail



En ce qui concerne la santé au travail, RP comme salariés se montrent particulièrement critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité du travail en son sein. Les RP insistent également sur le manque d'actions associées, bien qu'en progression de 4pts vs. 2023.

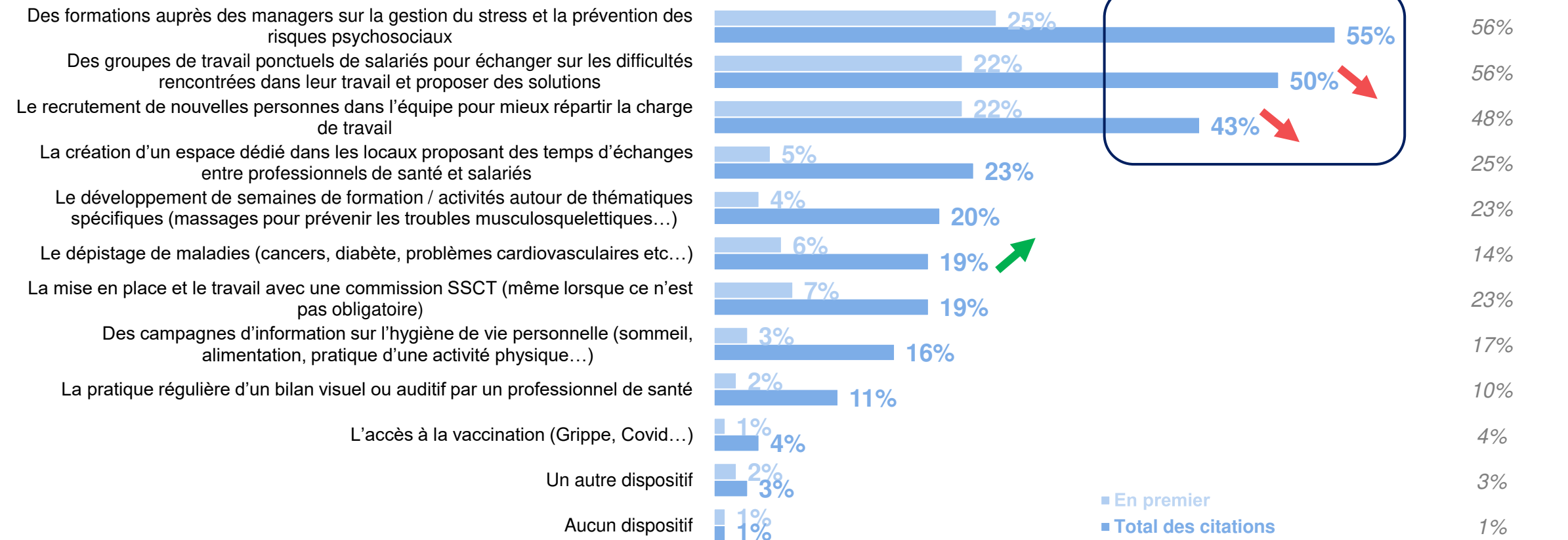
Question : Selon vous, la direction de votre entreprise... ?



Pour les RP, les actions prioritaires au sein de leur entreprise concernent les RPS : former les managers, faire parler les salariés et, de façon plus minoritaire, recruter pour mieux répartir la charge de travail (-5pts vs. 2023).

QUESTION : Parmi les dispositifs suivants en matière de santé au travail, lesquels seraient prioritaires à mettre en place dans votre entreprise selon vous ? En premier ? Et ensuite ?

**REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**



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

F

Egalité femme/homme et
réfèrent HSAS



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.

QUESTION : Et parmi les actions suivantes en faveur de l'égalité femmes / hommes, lesquelles vous semblent prioritaires à mettre en œuvre au sein de votre entreprise ? En premier ? En second ?

NOUVELLE QUESTION

Total des citations

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

SALARIÉS

DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Une **transparence stricte sur la répartition femmes / hommes** dans l'entreprise par poste, les grilles de salaire associées et les écarts de promotion

39%

29%

30%

Des mesures de **rattrapage salarial**

32%

30%

16%

Des mesures pour favoriser la **mixité dans les métiers et dans les positions de responsabilité**

23%

20%

29%

Une **meilleure information sur les dispositifs** de prévention des agissements sexistes et des violences sexuelles au travail

22%

15%

24%

Un meilleur **accompagnement** des salariés dans leur **parentalité**

22%

23%

23%

Des **formations auprès des managers** sur les enjeux d'égalité femmes / hommes

16%

13%

25%

La **prise en compte des actions** menées en faveur de l'égalité femmes / hommes dans **l'évaluation de la performance des postes de direction**

11%

16%

19%

Des mesures pour la **préservation des conditions de travail** des emplois à prédominance féminine

10%

11%

10%

Une **communication sur le score obtenu à l'index** d'égalité femmes / hommes dans l'entreprise

6%

9%

16%

La **création d'ateliers ou de collectifs** visant à accompagner et visibiliser le parcours de femmes inspirantes dans l'entreprise

5%

7%

7%

Une autre action

2%

1%

-

Aucune de ces actions

5%

12%

-

9 RP sur 10 confirment la désignation d'un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de leur CSE. Parmi eux, plus d'un tiers déclarent néanmoins que cette personne ne dispose pas de moyens pour agir sur ces enjeux.

QUESTION : Le CSE de votre entreprise a-t-il désigné au moins un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?

NOUVELLE QUESTION

REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

Oui, et cette personne dispose de moyens concrets pour agir sur ces enjeux (heures de délégation, formation, etc.)

58%

Oui, mais cette personne ne dispose pas de moyens pour agir sur ces enjeux (heures de délégation, formation, etc.)

35%

Non

4%

Vous ne savez pas

3%

93%

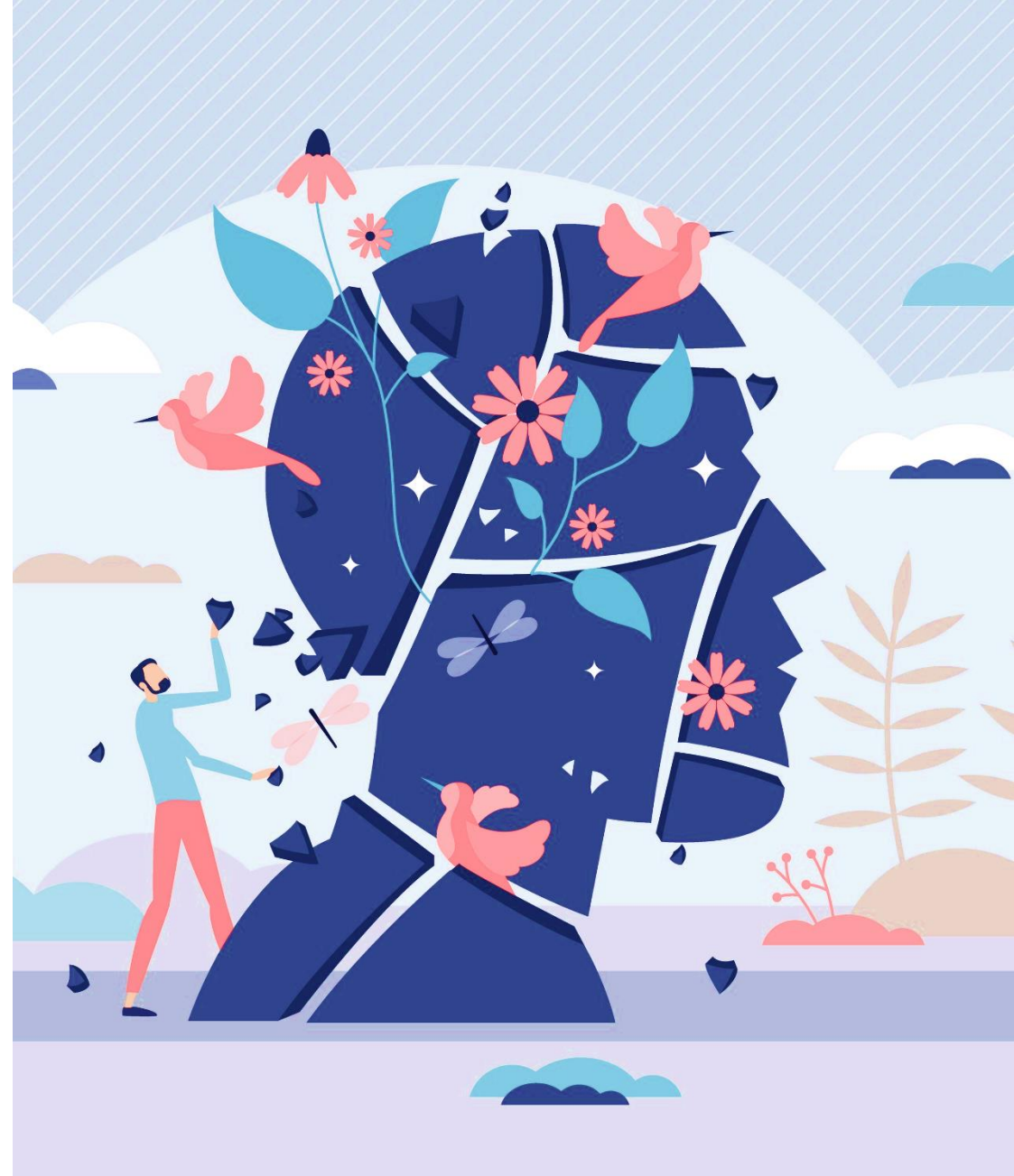
TOTAL « Oui »

39%

TOTAL « Non » ou « Ne dispose pas de moyens pour agir »



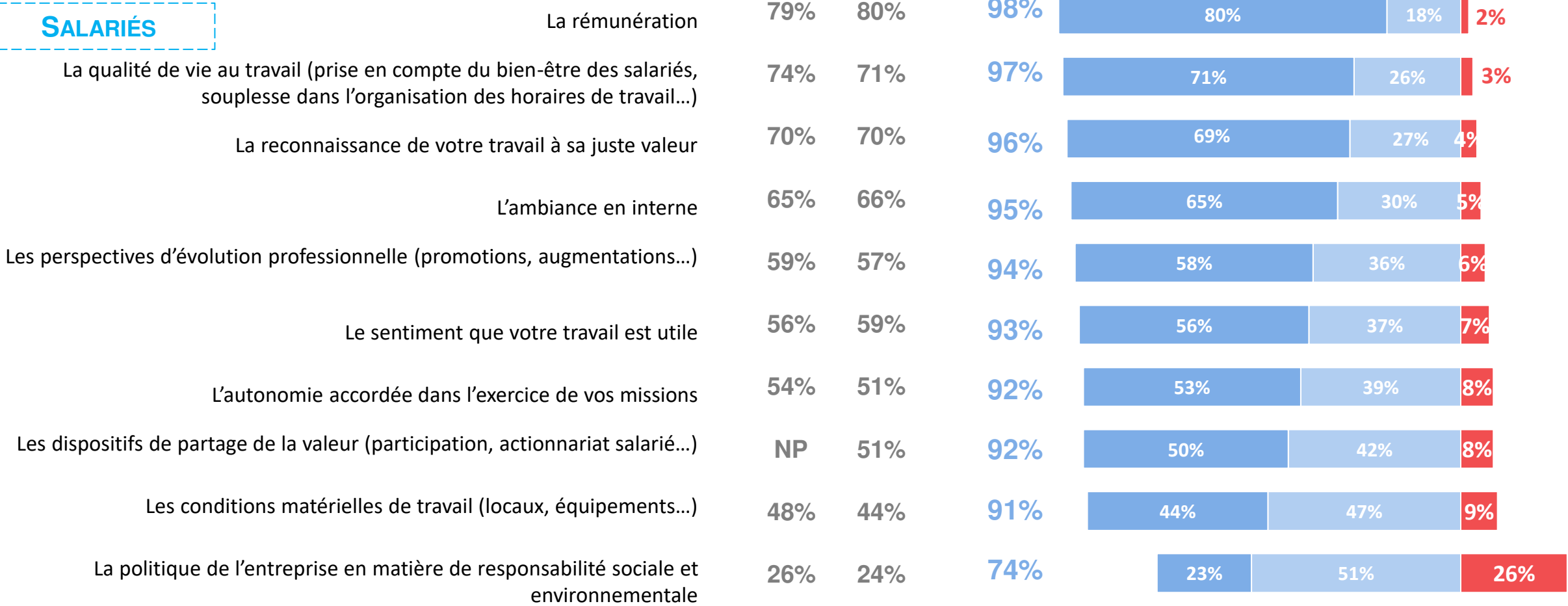
Perspectives 2025



Dans le contexte inflationniste actuel, la rémunération reste dans des proportions très stables le premier élément de fidélisation en entreprise, suivi de la QVT. 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 ?

SALARIÉS



L'existence d'un dialogue social au plus près du terrain est une attente qui perdure cette année encore et 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	Rappel Novembre 2023	Récapitulatif : Prioritaire
Le renforcement du poids des avis émis par le CSE (ex: avis conforme)	83%	82%	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%	67%
Des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants	63%	61%	65%	65%
Un accès renforcé à l'information (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et à l'expertise	63%	60%	58%	58%
La mise en place d'un agenda social articulant consultations et négociations	NP	56%	55%	54%
Davantage de formations pour les élus	63%	55%	56%	52%
Du temps de délégation et des moyens supplémentaires dans l'exercice du mandat de représentant(e) des salarié(e)s	63%	56%	56%	52%
La mise en place d'une « cogestion », avec un rôle des représentants du personnel dans la gestion de l'entreprise	55%	49%	46%	47%
Le développement du dialogue social sur la transition climatique et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise	32%	35%	37%	31%

RP comme salariés soulignent la nécessité de consulter davantage les salariés 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.

QUESTION : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes concernant le dialogue social en entreprise et ses modalités ?

