

Baromètre  
Syndex-Ifop  
6<sup>e</sup> édition  
Janvier 2024

# 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

## 6<sup>e</sup> baromètre Syndex-Ifop Janvier 2024

### 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

Les 8 enseignements .....	4-5
Les chiffres clés du baromètre .....	6-7
Méthodologie .....	8
Partie 1 > <b>Climat général</b> .....	<b>9</b>
Partie 2 > <b>Connaissance du CSE</b> .....	<b>15</b>
Partie 3 > <b>État des lieux du dialogue social</b> ...	<b>19</b>
Partie 4 > <b>Dialogue social, actualités et transformation du travail</b> .....	<b>29</b>
Environnement.....	32
Rémunérations et partage de la valeur .....	34
Qualité de vie et conditions de travail : pénibilité, télétravail, semaine de 4 jours.....	36
Seniors .....	41



# Les enseignements



## 1

### **Regain de motivation dans un contexte d'élections professionnelles**

, en fin de cycle de renouvellement des CSE et dans un contexte où les représentant-es des salarié-es et les organisations syndicales ont montré leur utilité (retraites, négociations salariales dans un contexte inflationniste), avec une tendance positive dans la perception du mouvement des retraites de la part des salarié-es et toujours une bonne image des CSE.

## 2

### **Un écart toujours criant entre directions et représentant-es des salarié-es dans leur évaluation de la qualité du dialogue social.**

Jugée toujours moyenne par les représentant-es des salarié-s comme par les salarié-es, cette qualité est plutôt satisfaisante selon les directions. Si la confiance et la transmission d'informations sont considérées comme capitales par tous, leur appréciation diverge fortement quant à leur qualité.

## 3

### **Un écart également important sur la définition d'un bon dialogue social :**

les élus souhaitent un dialogue efficace où ils pèsent, quand la direction reste sur le formalisme du respect de la loi. L'intérêt de la présence syndicale dans le dialogue social est en baisse par ailleurs au sein des directions.

## 4

### **Des freins à l'engagement des CSE qui inquiètent.**

Temps passés, amplitude des sujets à traiter, volonté de peser des RP peu respectée par les directions et autres formes d'engagements qui se dessinent : l'enjeu de recrutement et d'attractivité est toujours aussi prégnant.



# 5

**Sur les salaires, un écart important entre ce que RP et salariés souhaitent, ce qu'ils pensent obtenir et ce que les directions envisagent,** toujours en dessous de l'inflation. Un très

net écart également sur les leviers pour le pouvoir d'achat : hausse de salaires pour RP et salariés, tandis que les directions privilégient plusieurs leviers, avec l'intéressement presque au même niveau que les hausses de salaires.

# 6

**Les prérogatives environnementales sont encore difficiles à maîtriser** sur un sujet considéré comme technique, faute de

formation, d'informations suffisantes notamment de la part des directions, de priorités sur d'autres sujets, et ce malgré une mobilisation des OS au niveau national.

# 7

**Concernant la qualité et les conditions de vie au travail, les RP sont plus critiques que les salariés vis-à-vis de leur direction,** probablement parce que les actions que ces derniers

appellent de leurs vœux restent insuffisamment mises en place, comme des groupes de travail pour échanger sur le travail réel, des formations de managers au stress et RPS et le recrutement pour baisser la charge de travail.

# 8

**Peu de mesures pour les seniors sont prises, même si elles sont discutées en CSE.** Les départs de seniors (retraite

progressive et CET), sont privilégiées et hors le télétravail, les réelles actions d'aménagement et valorisation de l'expérience sont rares.



# Les chiffres clés du baromètre

# 1420

**répondant·es**

représentant·es des salarié·es  
au 6<sup>e</sup> baromètre Syndex-Ifop  
sur le dialogue social



5,2<sub>/10</sub>

**La note donnée  
au dialogue social par les RP**  
vs 5,8/10 selon les salarié·es et  
7,7/10 selon les directions.



65%

**des RP motivés vis-à-vis  
du CSE, soit**

**+9 points**

vs nov 2022.

À relier aux élections  
professionnelles, au contexte  
inflationniste et à la mobilisation  
contre la réforme des retraites ?

45%

des RP estiment  
que **la direction ne les  
considère pas suffisamment**  
dans leurs avis et revendications et le  
cite comme motif potentiel de non  
représentation.

41%

des RP  
**déplorent l'affaiblissement  
du poids du CSE (+4 points),**  
à relier aux 82% qui souhaitent en  
priorité pour les 5 ans à venir un  
renforcement du poids des avis,  
comme en novembre 2022.

71%



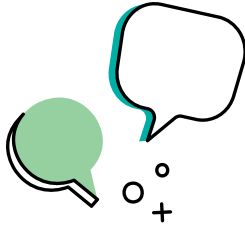
des salarié-es ont une **bonne image de leur CSE**.  
+ 5 pts et meilleur score mesuré.

26%

des salarié-es considèrent que la **mobilisation contre la réforme des retraites a eu un impact positif sur leur image du CSE**.

Un impact modéré, mais positif corroboré par les RP : 23% constatent un effet positif sur le CSE et 33% notent un regain des adhésions aux syndicats de leur entreprise.

73%



des RP pensent que la **proximité avec les salarié-es contribue à un bon dialogue social**

Pourtant, **93%** des RP témoignent encore de difficultés à recruter sur les listes du CSE.

11% des RP formés à l'environnement.

Parmi les sujets à traiter par le CSE ou les organisations syndicales

l'intelligence artificielle, un sujet prioritaire pour 10% des RP (vs 6% des directions et 14% des salarié-es.)



26% des RP pensent que leur entreprise a assez conscience de la pénibilité et de l'usure professionnelle, à relier aux 50% d'élu-es qui n'ont jamais abordé le sujet des seniors en CSE et aux 40% qui déclarent l'avoir abordé sans que cela ne soit suivi de mesures.

# Méthodologie

## Enquête tripartite conduite par l'Ifop entre octobre et novembre 2023



### VOLET QUANTITATIF

Questionnaire en ligne auto-administré et au téléphone

**1300**

**salarié-es**

travaillant dans une entreprise de plus  
de 50 salariés du secteur privé.

50 à 249 salarié-es : **35%**  
250 à 999 salarié-es : **27%**  
1000 à 4999 : **16%**  
5000 et plus : **22%**

**1420**

**représentant-es  
des salarié-es**

moins de 50 : **2%**  
50 à 249 salarié-es : **24%**  
250 à 999 : **31%**  
1000 à 4999 : **24%**  
5000 et plus : **18%**

**401**

**chef-fes d'entreprise  
et DRH**

d'entreprises de 50 salariés et plus

50 à 249 salarié-es : **81%**  
250 et plus : **19%**



### VOLET QUALITATIF

Entretiens téléphoniques d'une heure

Entretiens avec **5** représentant-es du personnel

**3** issues d'entreprises de **moins de 5000 salarié-es**

**2** issues d'entreprises de **plus de 5000 salarié-es**

Venant de l'industrie (2, *chimie et énergie*)

et des services (3, *commerce, ingénierie, conseil/audit*)





PARTIE 1

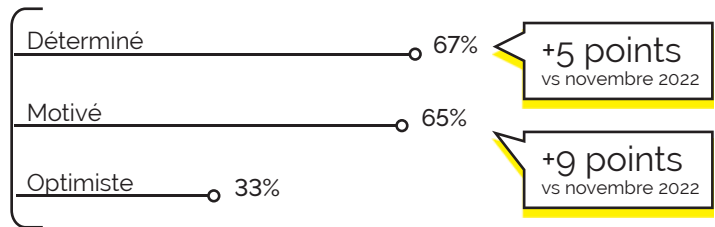
# Climat général



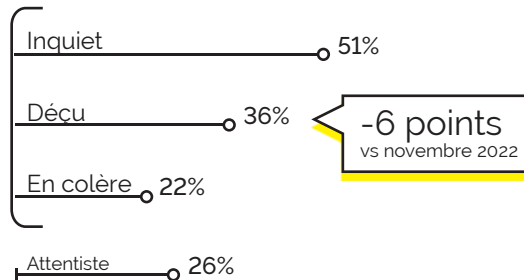
# Regain de motivation chez les représentant·es des salarié·es

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

**83**%  
Total positif



**67**%  
Total négatif



Même si l'inquiétude, citée par 51% des répondant·es reste élevée, l'état d'esprit des représentant·es du personnel à l'égard du CSE s'améliore nettement en 2023. Les progressions sont même les plus fortes observées depuis la mise en place du CSE. Faut-il y voir un effet « stimulant » du contexte social de 2023 (mobilisation contre la réforme des retraites, inflation) comme des élections professionnelles alors que s'achève le premier cycle des CSE depuis leur mise en place ?

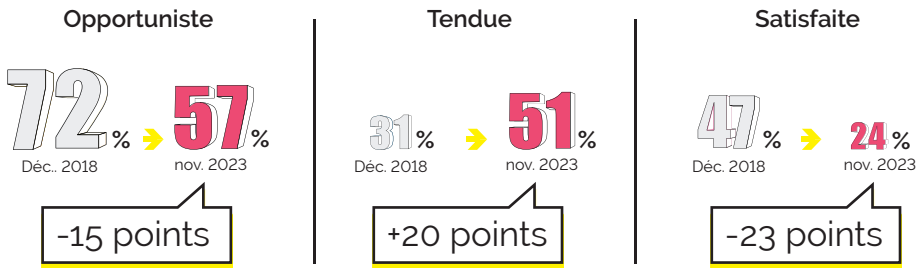
# Face à des directions toujours jugées opportunistes et tendues à l'égard du CSE

Comme chaque année depuis 2020, « opportuniste » et « tendue » sont les deux adjectifs les plus cités par les RP pour décrire l'état d'esprit des directions à l'égard du CSE.

Si le regard des RP a peu évolué en un an, il en va autrement sur une période plus longue : jugées moins opportunistes qu'en 2018, les directions sont perçues comme beaucoup plus tendues depuis la crise sanitaire, mais aussi moins satisfaites.

74%  
des RP estiment  
bonne la situation  
économique de  
leur entreprise  
(stable).

## ► L'état d'esprit des directions vis-à-vis du CSE selon les RP (Total des citations, plusieurs réponses possibles)



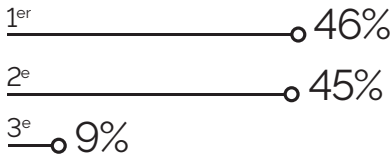
	Opportuniste	Tendue	Fermée	Attentiste	A l'écoute	Satisfaite	Ouverte	Inquiète
Nov. 2023	57%	51%	45%	45%	38%	24%	23%	17%
Nov. 2022	54%	54%	46%	44%	38%	23%	26%	15%
Janv. 2021	62%	53%	47%	38%	35%	28%	20%	15%
Déc. 2018	72%	31%	42%	42%	31%	47%	25%	11%

# Le CSE entre expérience et renouvellement

Une très grande majorité des RP sondé-es est élue depuis que le CSE a été mis en place dans leur entreprise. L'instance gagne en expérience mais va se heurter à la limitation des mandats : 54% des RP interrogés réalisent leur 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> mandat sur les trois maximum possibles.

Le renouvellement se fait progressivement : 17% des RP sondé-es n'étaient pas élu-es au moment de la mise en place du CSE entre 2017 et 2019.

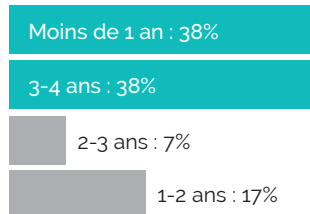
## ► Nombre de mandats exercés depuis la mise en place du CSE



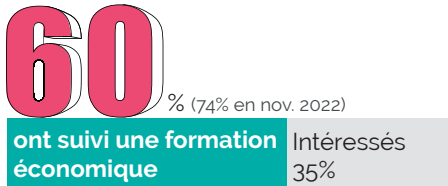
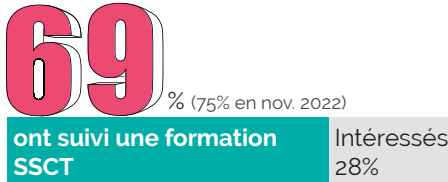
54%  
d'élus dans leur  
2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> mandat

**76** % des CSE renouvelés récemment ou sur le point de l'être.

## ► Échéance des dernières élections



**> Formations suivies par les RP**  
(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



Une majorité des RP (69%) a déjà suivi une formation aux sujets SSCT (santé/sécurité et conditions de travail) ainsi qu'une formation aux sujets économiques (60%). Les élu-es qui ne sont pas encore formés manifestent un intérêt à l'être.

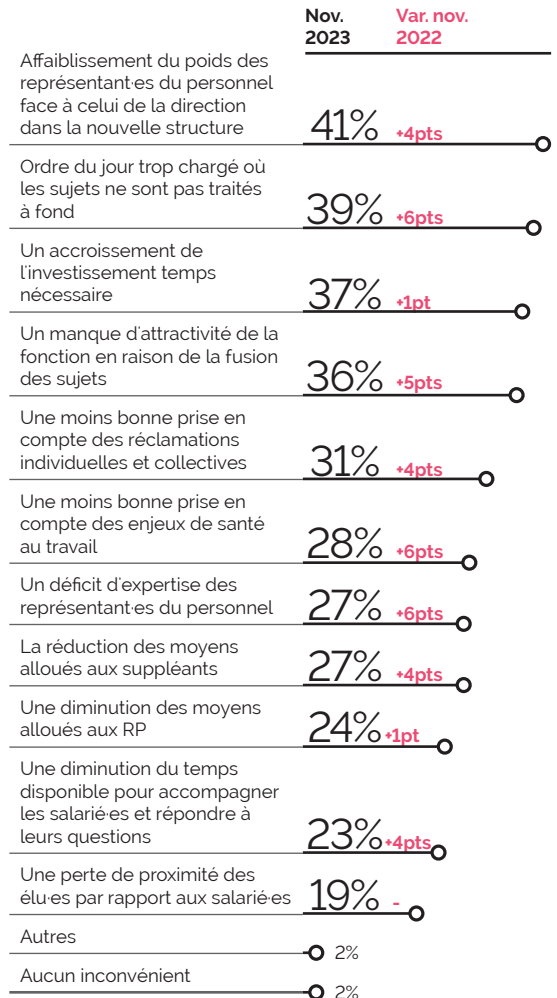
Ces formations aux fondamentaux ont perdu un peu de terrain depuis l'enquête de fin 2022, témoignant de l'arrivée d'une nouvelle génération qui ne s'est pas encore formée.

# Des élu·es constantes dans leur appréciation des limites du CSE

Les RP pointent les inconvénients du CSE de façon plus marquée cette année. Ils sont 41% à estimer un affaiblissement de leur poids face à celui de la direction dans cette nouvelle instance et 39% à regretter des ordres du jour trop chargés où les sujets de fond ne sont pas traités. Parmi les inconvénients du CSE également en hausse : manque d'attractivité de la fonction et déficit d'expertise des RP, prise en compte insuffisante de la santé au travail. Pour une majorité de CSE (69%), ces inconvénients n'ont pas été gommés puisque les moyens alloués à l'instance n'ont pas été renégoiés récemment.

Pour **69** % des RP interrogés, pas de renégociation récente des moyens du CSE

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





PARTIE 2

# Connaissance du CSE

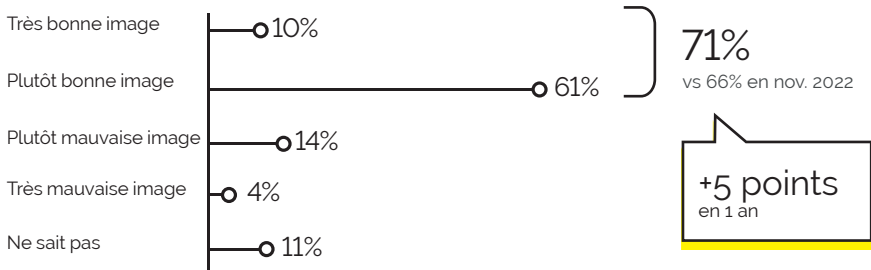


# Déjà bonne, l'image du CSE s'améliore encore



7 salarié·es sur 10 ont une bonne image de leur CSE,  
le meilleur score jamais mesuré.

## ► L'image du CSE auprès des salarié·es



En hausse de 5 points, la déjà bonne image du CSE a pu être renforcée par plusieurs facteurs. Parmi eux, la mobilisation contre la réforme des retraites a joué modérément, mais positivement sur l'image du CSE comme des syndicats.

Le contexte d'élections professionnelles a pu y contribuer aussi : 59% des salarié·es se sentent bien informé·es sur les prérogatives liées aux activités sociales et culturelles, en hausse de 4 points. La participation aux élections professionnelles reste bonne selon les résultats de l'enquête.

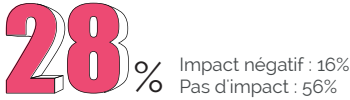
**59%**  
des salarié·es  
interrogé·es  
déclarent avoir voté  
aux dernières élections  
professionnelles dans  
leur entreprise, un  
chiffre stable.



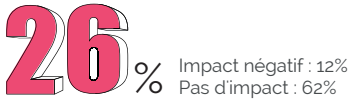
➤ **Impact modéré mais plutôt positif de la mobilisation contre la réforme des retraites**

Selon les salarié·es, la mobilisation contre la réforme des retraites a eu un impact positif sur l'image...

... Des organisations syndicales de l'entreprise



... Du CSE de l'entreprise



... De la direction



Les RP constatent à la suite de la mobilisation contre la réforme des retraites un regain d'intérêt pour...

... L'action syndicale dans l'entreprise

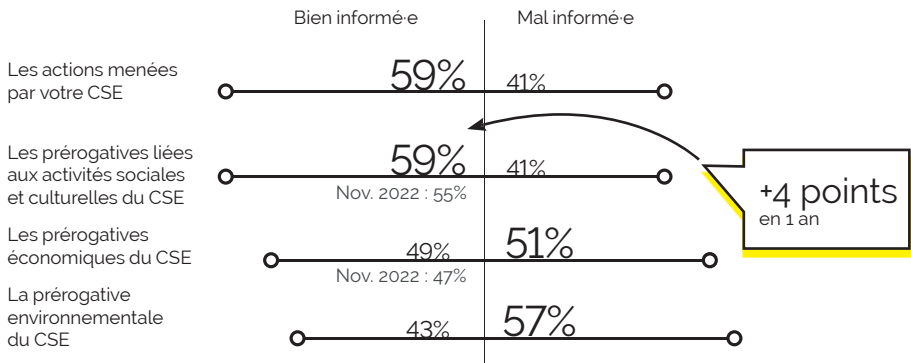


... Le CSE de l'entreprise



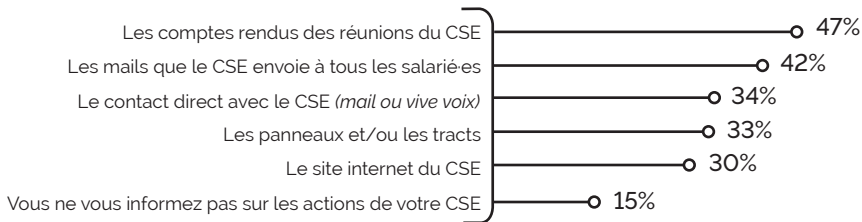
Et un regain des adhésions aux syndicats pour **33%**

➤ **Les salarié·es se sentent bien informé·es sur les actions du CSE et ses prérogatives sociales et culturelles, moins sur les aspects économiques et environnementaux**

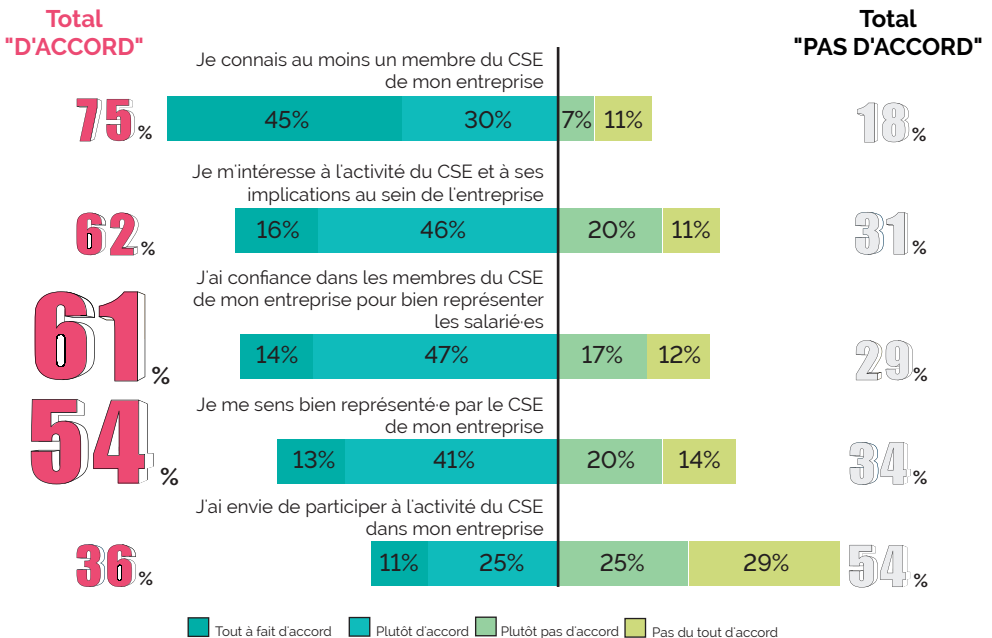


Les salarié-es interrogé-es s'expriment globalement de façon positive sur leur CSE. Ils sont 75% à déclarer connaître au moins un membre du CSE et 62% à se montrer intéressés par l'action du CSE, sans pour autant souhaiter y participer. Ils sont près de 50% à s'informer sur ses actions via les comptes rendus de réunion et par les mails envoyés à l'ensemble des salarié-es. Le contact direct n'est cité que par 34% des salarié-es interrogé-es.

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



➤ Affirmations à l'égard du CSE



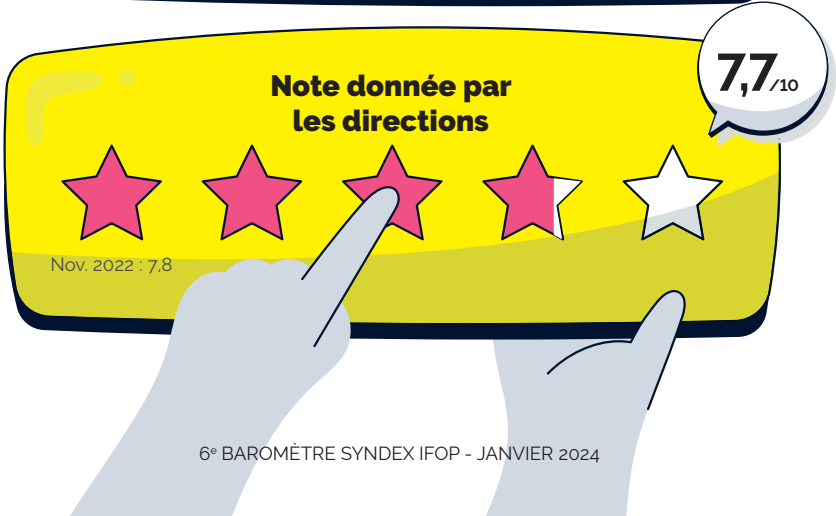


PARTIE 3

# État des lieux du dialogue social



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

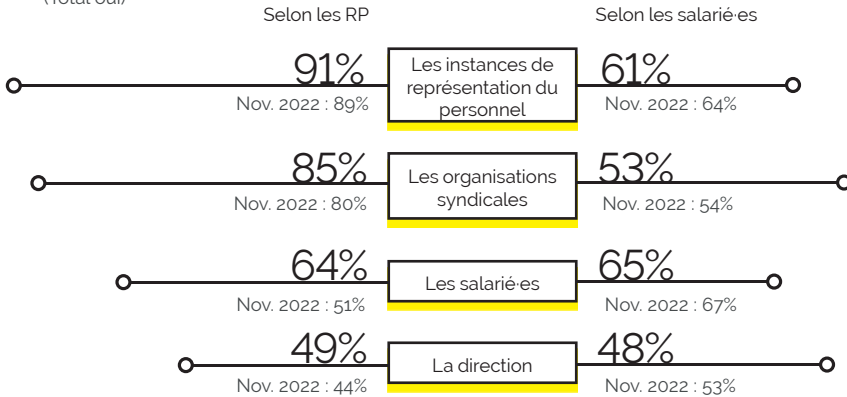


Les écarts autant que la stabilité des notes témoignent de positions ancrées chez les deux principaux acteurs du dialogue social dans l'entreprise : RP et directions.

À souligner, moins critiques que les RP, les salarié-es se montrent cependant réservé-es sur la qualité du dialogue social.

### ➤ Les contributeurs à la qualité du dialogue social

(Total oui)



64%  
des RP  
reconnaissent les  
salarié-es comme des  
acteurs contribuant à la  
qualité du dialogue  
social, en hausse  
de 13 pts.

# Représentant·es des salarié·es et directions : à chacun sa perception du dialogue social

Si RP et directions placent la confiance et l'information aux premiers rangs des ingrédients nécessaires au dialogue social, ils ne leur reconnaissent pas une même qualité.

Une différence assez structurante apparaît ainsi entre efficacité recherchée par les RP qui souhaitent voir leurs avis et revendications pris en compte et un plus grand formalisme du côté des directions.

*« On ne peut pas dire que la direction soit très attentive ou à l'écoute de nos conditions. Il n'y a pas de violence dans les échanges mais il n'y a pas d'ouverture, pas d'envie de faire ensemble. »*

**Élu·e, secteur conseil/audit, 2300 salariés**

*« Il faudrait en même temps responsabiliser le CSE et voir les élus comme des partenaires et non pas comme un opposant. Les représentants du personnel allemands ont un certain poids dans les décisions, que nous n'avons pas en France. »*

**Élu·e, secteur chimie, 700 salariés**

10

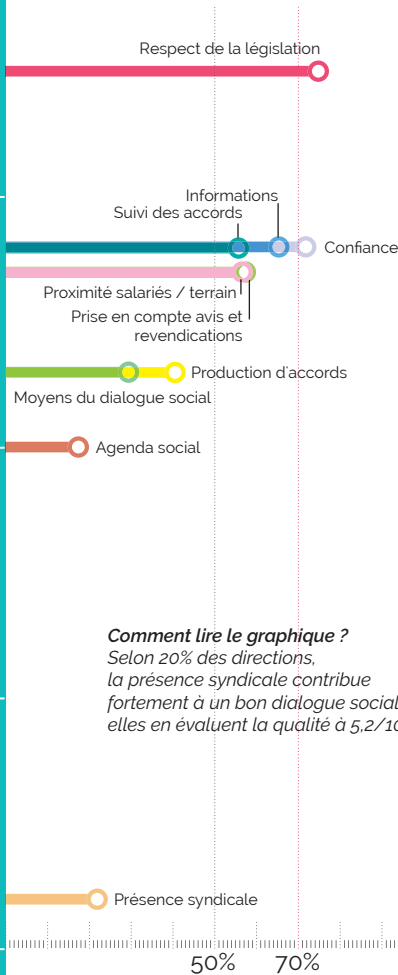
Qualité (de 1 à 10)



ÉTAT DES LIEUX



➤ Perception des directions



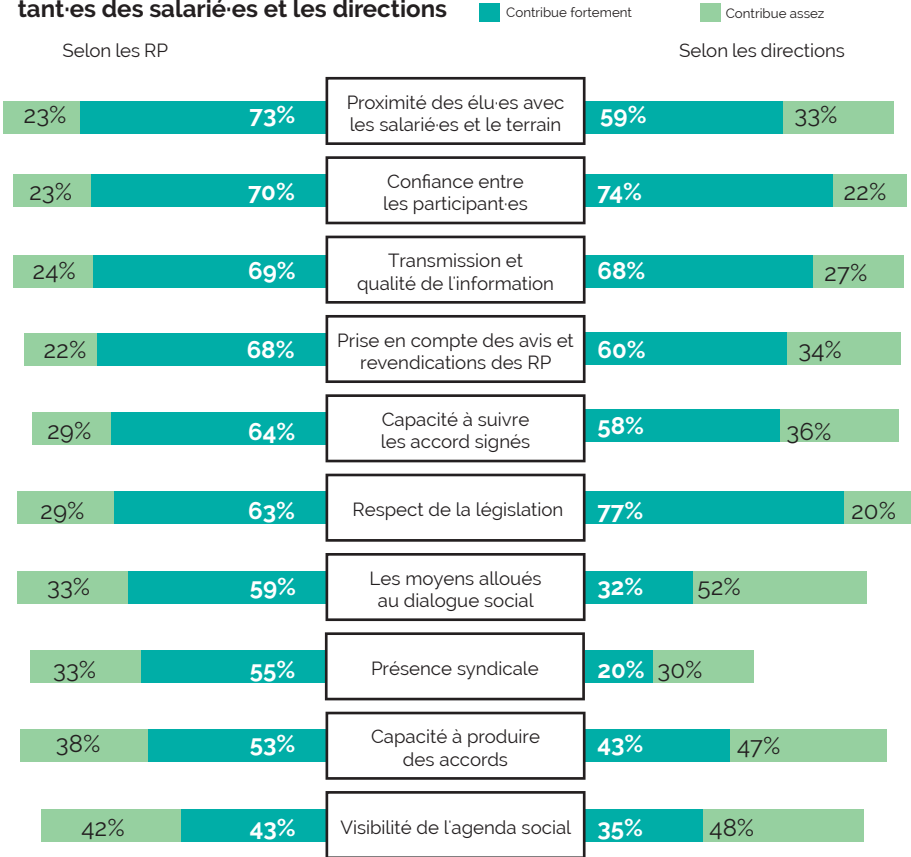
➤ Perception des RP



**Comment lire le graphique ?**  
 Selon 20% des directions, la présence syndicale contribue fortement à un bon dialogue social; elles en évaluent la qualité à 5,2/10.

## ÉTAT DES LIEUX

### Les éléments qui contribuent à un bon dialogue social selon les représentantes des salarié·es et les directions



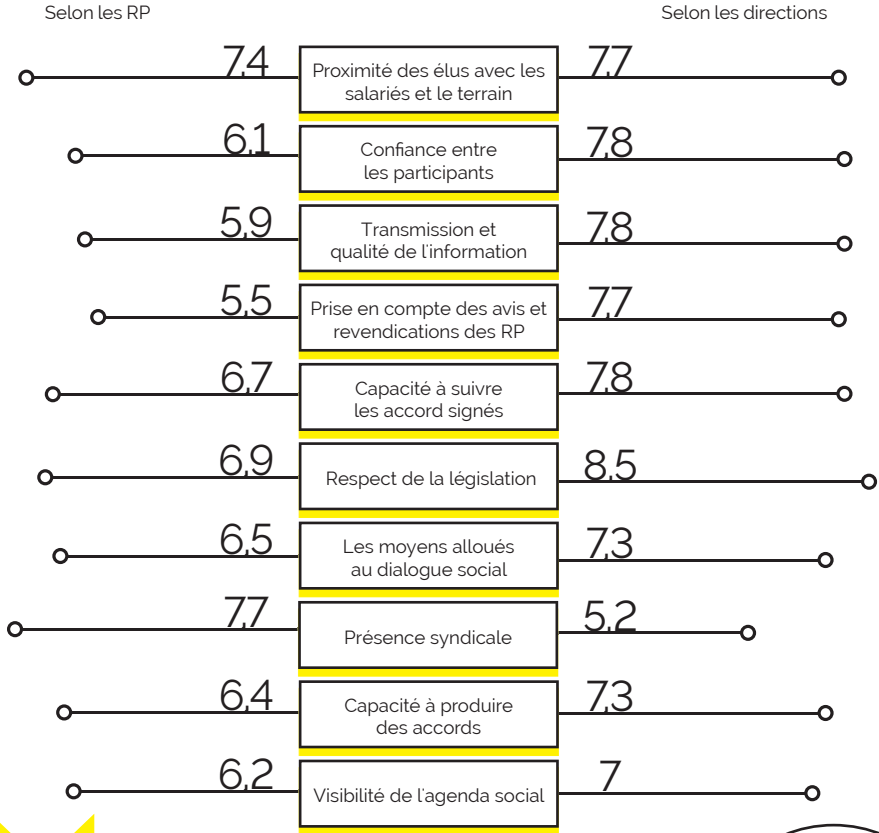
« Il y a des données que notre entreprise ne nous donne pas. On a un moyen de les contraindre, mais il faut passer par des systèmes de tribunaux. On a fait le choix de faire avec et de ne pas se lancer dans ces choses-là. »

**Elue, secteur chimie, 700 salarié·es**



## ÉTAT DES LIEUX

### ► La qualité des éléments qui contribuent au dialogue social selon les représentant-es des salarié-es et les directions (note de 1 à 10)



La confiance entre participant-es, la transmission de l'information et la prise en compte de leurs avis par la direction sont mal évalués par les représentant-es des salarié-es, alors même qu'ils sont jugés essentiels. Sur la prise en compte des avis et revendications des représentants du personnel par la direction :

- > 51% des représentant-es des salarié-es évaluent cette prise en compte entre 1 et 5 sur une échelle allant jusqu'à 10 ;
- > 67% des dirigeants interrogés l'évaluent entre 8 et 10.

41%  
des élus interrogés  
considèrent  
l'affaiblissement du  
poids des RP comme le  
premier inconvénient  
du CSE  
voir p.14

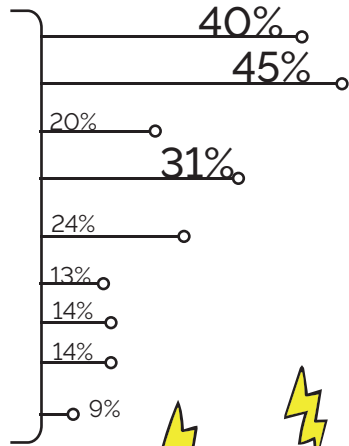
# Une fonction exigeante dont l'attractivité est fragile

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 représentant-es des salarié-es. Ainsi, ils sont 93% à déclarer rencontrer des difficultés à recruter de nouveaux élus.

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

(total des citations, plusieurs réponses possibles)

- Cela vous prend trop de temps / d'énergie
- La direction ne considère pas suffisamment les représentant-es du personnel dans leurs avis et revendications
- Vous partez prochainement à la retraite
- 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 avez l'intention de quitter l'entreprise
- Une autre raison
- Aucune de ces raisons, vous souhaitez vous représenter aux prochaines élections
- Aucune autre raison



93

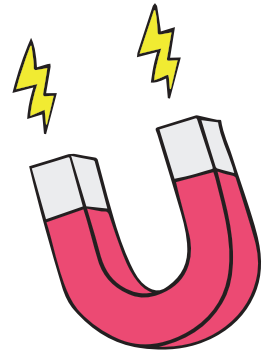


% des représentant-es

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

58% "oui, systématiquement", 35% "oui, de temps en temps", 7% "non jamais".

nov. 2022 : 65% "oui, systématiquement", 28% "oui, de temps en temps", 7% "non jamais".





## ÉTAT DES LIEUX

*« Les gens ne veulent pas s'engager, ils ne veulent pas que ça nuise à leur carrière. On est 7 élus titulaires pour 40 postes. Ça vous donne un indicateur de la mobilisation et de l'intérêt que portent les collaborateurs à ce genre d'engagement. »*



**Élue, secteur conseil/audit, 2300 salariés**

*« Tout ce qui est syndicat, ça ne parle plus trop aux nouvelles générations. On a une nouvelle génération qui est beaucoup plus individualiste que les générations précédentes. Je pense que ce n'est pas trop leur truc. »*



**Élue, secteur chimie, 700 salariés**

*« En restant moins de 3 ans dans l'entreprise, je ne vois pas comment s'y attacher. »*



**Élue, secteur conseil/audit, 2300 salariés**





PARTIE 4

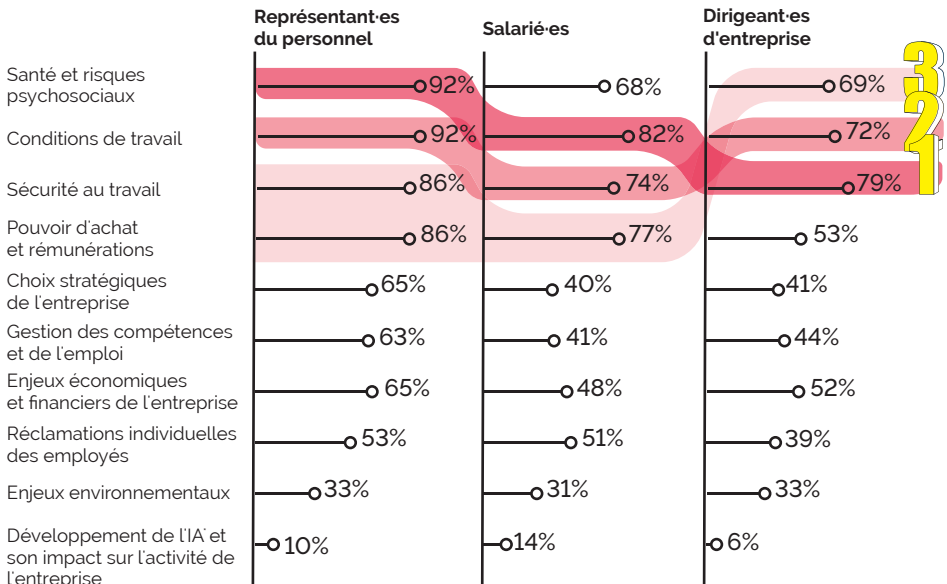
# Dialogue social, actualités et transformation du travail

# Les sujets prioritaires du dialogue social

Santé et RPS, conditions de travail et pouvoir d'achat occupent une place de premier plan dans les sujets de préoccupation des salarié-es comme des représentant-es du personnel.

## Les sujets prioritaires à traiter pour le CSE

(Total des citations, plusieurs réponses possibles)



IA : Intelligence Artificielle





## Focus Intelligence artificielle (IA)

Un sujet prioritaire du CSE pour...

**10** %  
des représentant·es  
du personnel

**14** %  
des salarié·es

**6** %  
des directions

« *On le voit pas du tout venir mais pour les métiers « intellectuels », on peut se poser la question.* »

**Elue, secteur industriel,  
9500 salarié·es**

« *Il faut vraiment comprendre que les consultants, c'est les caissières de 2025. D'autant plus qu'on le recommande aux autres entreprises. Ça va remplacer ce que font les consultants juniors, ce que qui est le gros de nos troupes... Ça sera sous cinq ans c'est sûr.* »

**Elue, secteur conseil/audit,  
2300 salarié·es**

« *Je pense que, d'ici 2 à 5 ans, ça sera général. Ça ne remplace pas des gens mais ça crée de super assistants : là où avant il aurait fallu 5 personnes, demain il en faudrait peut-être trois. Et ça arrive, c'est indéniable.* »

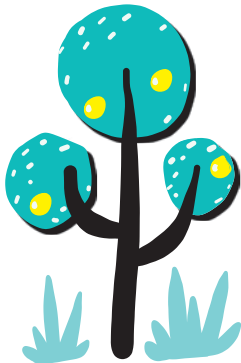
**Elu, secteur tech,  
1200 salarié·es**

# La prérogative environnementale peine à s'installer

Le sentiment d'information sur la prérogative environnementale reste minoritaire : seul 1 représentant du personnel sur 3 se sent bien informé. Sa progression se tasse déjà : +10 pts entre janvier 2022 et novembre 2022, et +3 points depuis novembre 2022. Les freins perçus à l'investissement dans cette nouvelle thématique restent les mêmes : d'autres priorités, un manque d'information et d'expertise.

« Ce sont des sujets qu'il faut encore appréhender, de savoir quel périmètre. Au départ c'est toujours un peu abstrait, et petit à petit, aujourd'hui on est un peu plus regardant. »

Elue, secteur chimie, 700 salariés



**11** % des représentant-es interrogés sont **formé-es sur les prérogatives environnementales du CSE**, autant qu'il y a un an ; ils sont 3 sur 4 à souhaiter y être formé-es.

**71** % des représentant-es interrogé-es **se sentent assez mal informé-es** ou très mal informé-es.  
74% en nov. 2022

**73** % des représentant-es interrogé-es considèrent que **le CSE de leur entreprise ne s'est pas saisi de cette nouvelle prérogative**.  
74% en nov. 2022

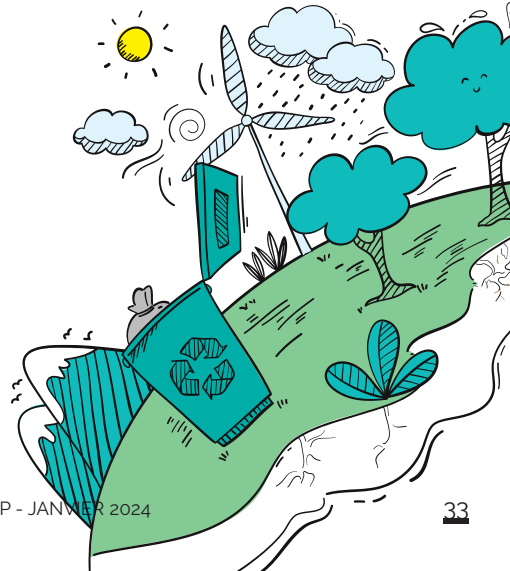
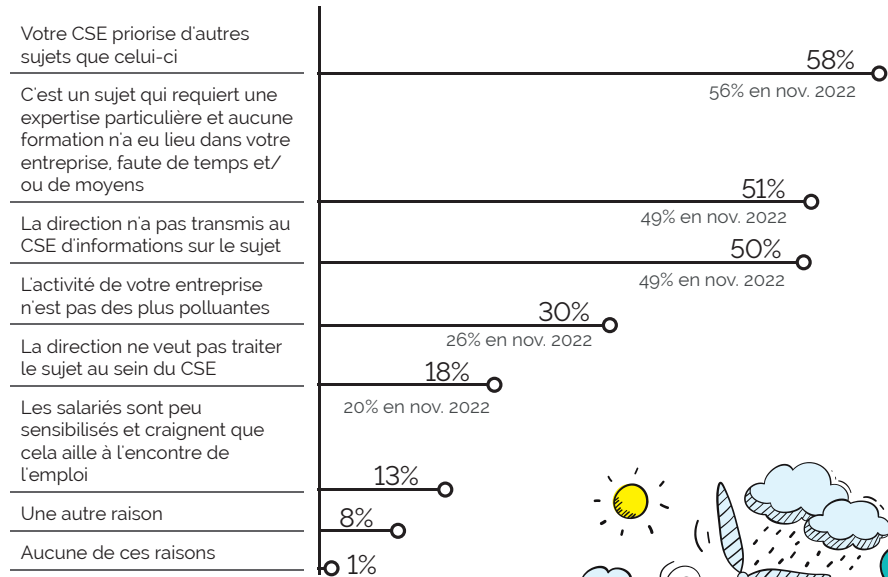


« Il y a des réticences chez nous, typiquement remplacer la flotte de voitures par de l'électrique : les salariés qui sont quotidiennement sur la route sont frileux vis-à-vis des temps de recharge. »

**Elue, secteur industriel, 9500 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 73% de l'échantillon)



# Les rémunérations : un sujet prioritaire pour les représentant·es des salarié·es et les salarié·es

Les rémunérations occupent toujours une place centrale dans les sujets d'importance pour les RP et les salarié·es. Plus largement, la question du partage de la valeur suscite des attentes et les moyens envisagés pour y répondre divergent : alors que les RP et les salariés privilégient les dispositifs pérennisant les hausses de rémunération, les directions préfèrent mixer fixe et variable.

Les rémunérations sont citées comme un sujet prioritaire par

**86** %  
des représentant·es  
du personnel

+5 points  
vs novembre 2022

**77** %  
des salarié·es

=  
vs novembre 2022

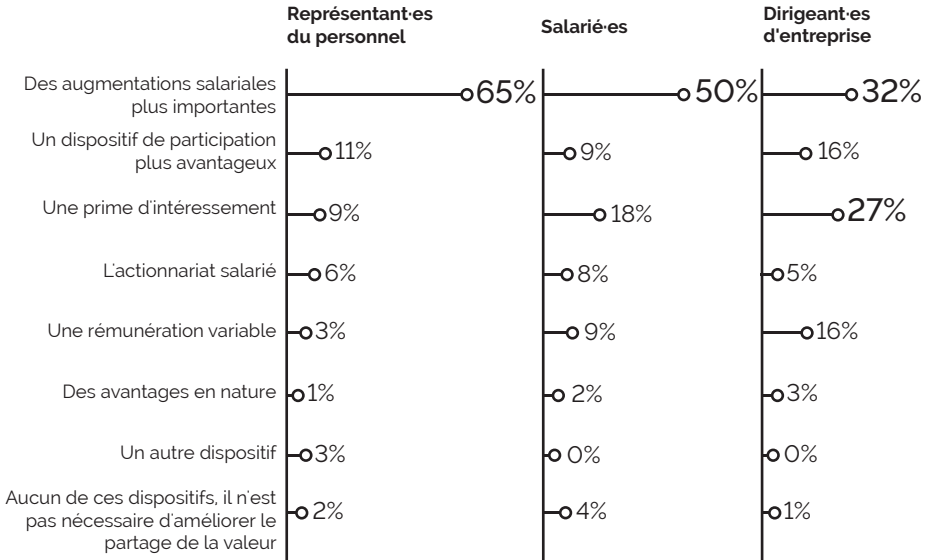
**53** %  
des directions

+8 points  
vs novembre 2022

## Augmentations de rémunération espérées et anticipées

Représentant·es du personnel		Salarié·es		Directions
+7,7% souhaités	+3,3% anticipés	+12% souhaités	+4% anticipés	+3,6% anticipés

➤ **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)



« Sur la négociation salariale, on n'est pas satisfaits. On aura comme l'année dernière 2-3% de revalorisation, donc **ce n'est même pas l'inflation. Donc les salaires ne suivent pas chez nous.** »

**Elu, secteur grande distribution, 56 000 salariés**

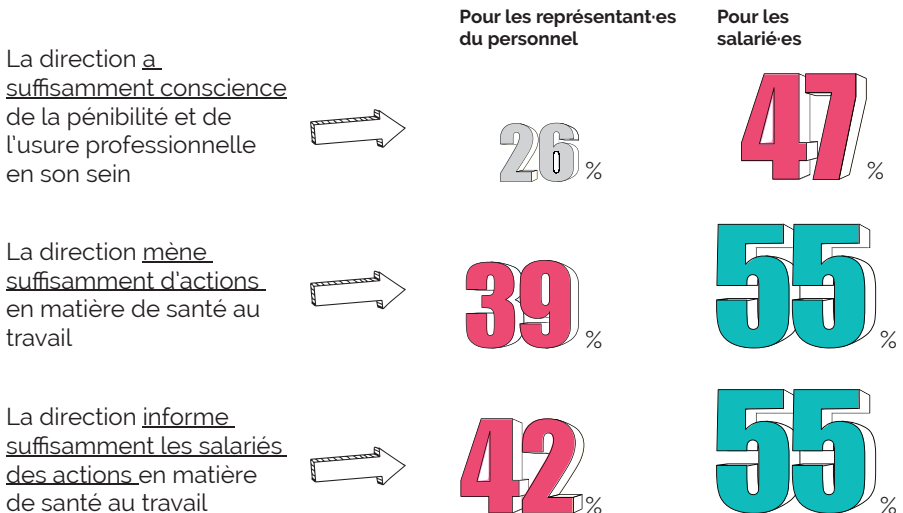
# Pénibilité et transformations du travail

## La pénibilité dans l'angle mort des directions ?

Selon les RP et dans une moindre mesure les salarié-es, les directions sous-estiment la pénibilité et l'usure professionnelle en leur sein : seuls 26% des RP et 47% des salarié-es considèrent que la direction en a une conscience suffisante. L'information et la mise en place d'actions en matière de santé sont également jugées perfectibles, notamment aux yeux des RP.

Ces constats se reflètent dans les dispositifs que les RP estiment nécessaire de mettre en place en priorité : les trois premiers sont directement ou indirectement liés aux RPS.

### ► Prise en compte de la pénibilité par l'entreprise (Total "oui")



## Focus Référent HSAS

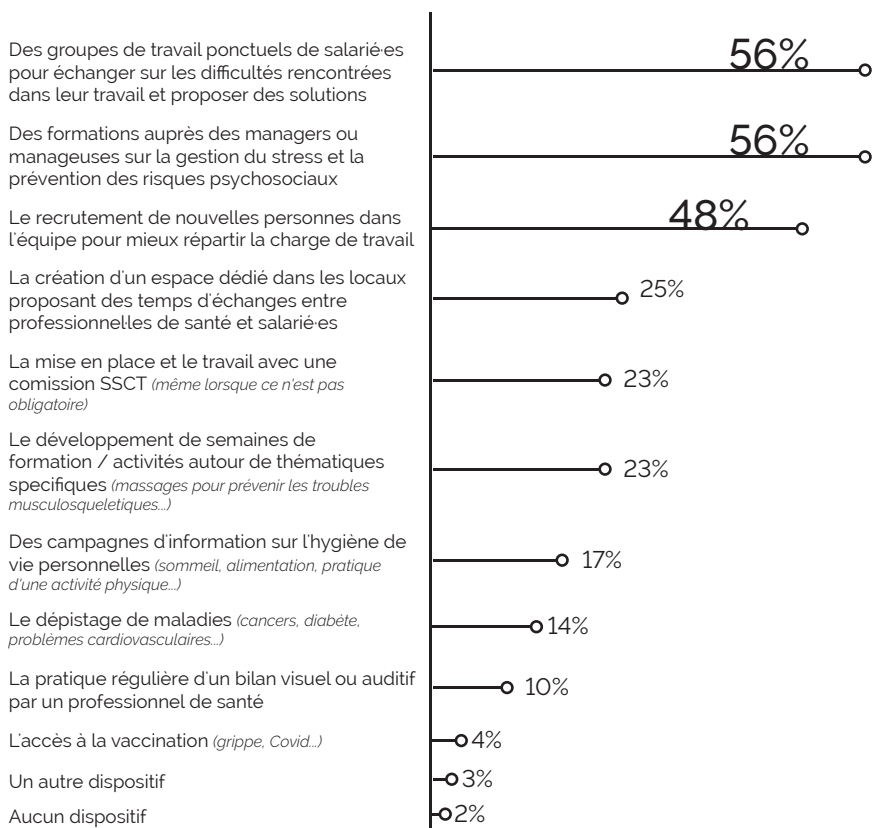
« Le référent est nommé, il est formé mais après, il n'y a plus rien. Si la personne n'est pas là ou n'arrive pas à gérer, il n'y a pas de contact pour lui. »

**Elu, secteur grande distribution, 56 000 salariés**

« Je suis sur un site industriel, avec du 3/8, 4/8, 5/8 et des femmes dans les ateliers. On sait que le travail en poste, et de nuit, c'est propice à ça. La direction est un peu aveugle en disant qu'il n'y a pas de problème, mais j'entends des choses tous les jours qui me perturbent. »

**Elu, secteur chimie, 700 salariés**

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

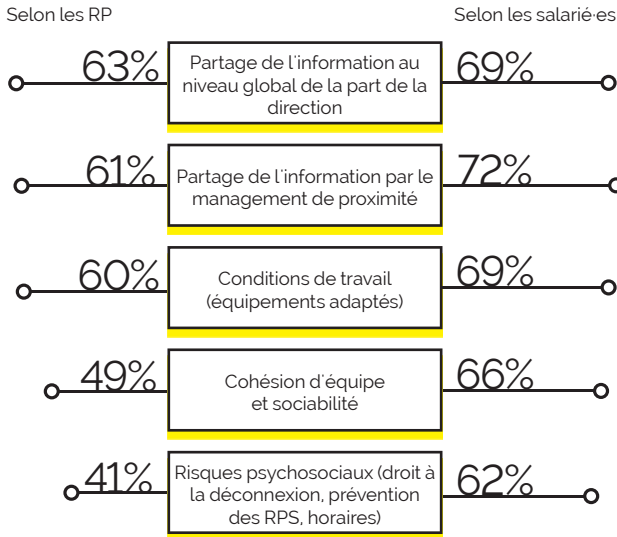


## Le télétravail satisfait les salarié·es

Alors que des accords télétravail sont conclus dans toujours plus d'entreprises, les salarié·es concernés se montrent satisfaits de la prise en compte de leur situation par leur direction, qu'il s'agisse de la vie collective, du partage de l'information ou de la fourniture d'équipements.

Plutôt positifs, les RP se montrent en revanche très critiques sur le sujet des RPS, dont seulement 41% estiment qu'ils sont bien pris en compte, vs 62% des salariés. Ils sont également mitigés sur les aspects vie collective.

### ► Prise en compte de la situation des télétravailleurs par la direction (Total oui, aux RP et salariés dont l'entreprise a mis en place un accord télétravail)



**82%**

des représentant·es du personnel déclarent qu'un accord télétravail a été mis en place dans leur entreprise

(Nov. 2022 : 75%)

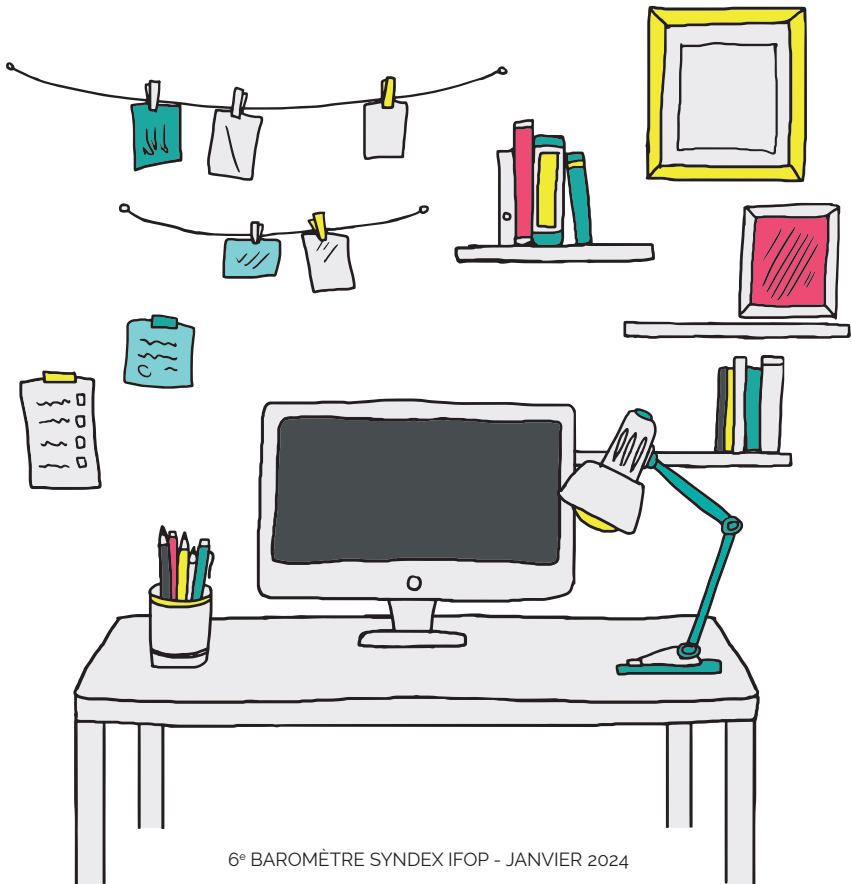
Dans 26% des cas, il est ouvert à tous les métiers (Nov. 2022 : 21%)

« L'avantage qu'on a vu pendant le covid, c'est que quand tout le monde était au travail, ça fonctionnait, et plutôt bien. Ils ont appris à faire confiance aux gens. Mais il a fallu le covid. »

**Élue, secteur chimie, 700 salariés**

« En termes de culture de boîte ça a un impact : c'est encore difficile à chiffrer mais je pense, avec du recul, qu'on pousse aussi des logiques d'individualisme. »

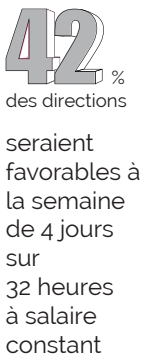
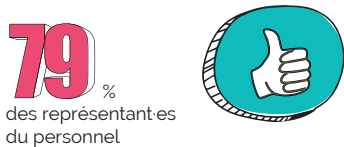
**Elu, secteur tech, 1200 salariés**



## Semaine des 4 jours : adhésion chez les salarié·es et les RP, et un certain intérêt auprès des directions

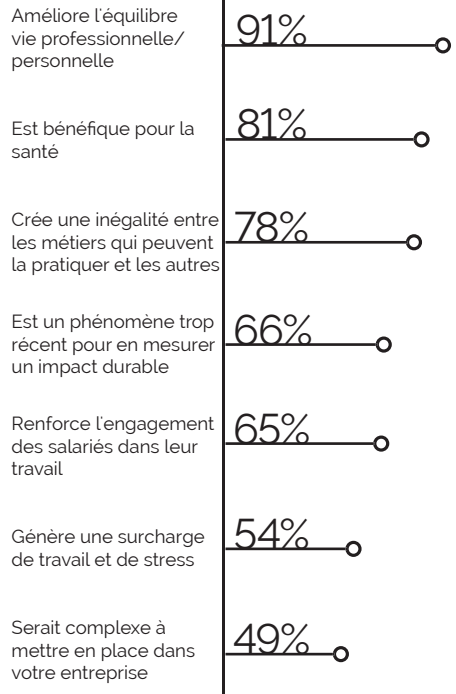
Les RP comme les salarié·es privilégient la formule incluant une réduction du temps de travail à salaire constant, tandis que les directions préféreraient celle où la charge de travail est comprimée sur 4 jours.

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



seraient  
favorables à  
la semaine de  
4 jours à charge  
de travail  
et salaire  
constants

### Quels bénéfices pour les RP (total "d'accord")





# Dans la foulée de la réforme des retraites, qu'envisagent les entreprises pour les seniors ?



La moitié des RP ont évoqué la situation des seniors en entreprise lors de réunions CSE, sans que cela n'engage de suites dans la majeure partie des cas. Peu de dispositifs sont mis en place pour accompagner les fins de carrière, à l'exception du compte épargne-temps, du télétravail et de la retraite progressive.

## ➤ Le sujet est-il abordé en réunion de CSE ?

**50%** Oui  
des représentantes du personnel

10%, et des mesures ont été prises

40% Oui et aucune mesure n'a été prise

Pour 50% des RP, le sujet des seniors en CSE n'est pas abordé en CSE

## ➤ Les trois principaux dispositifs d'accompagnement mis en place cités par les RP

**58%**  
Compte épargne temps

**41%**  
Télétravail

**39%**  
Retraite progressive

➤ **Dispositifs mis en place pour accompagner les fins de carrière**  
(représentantes du personnel)

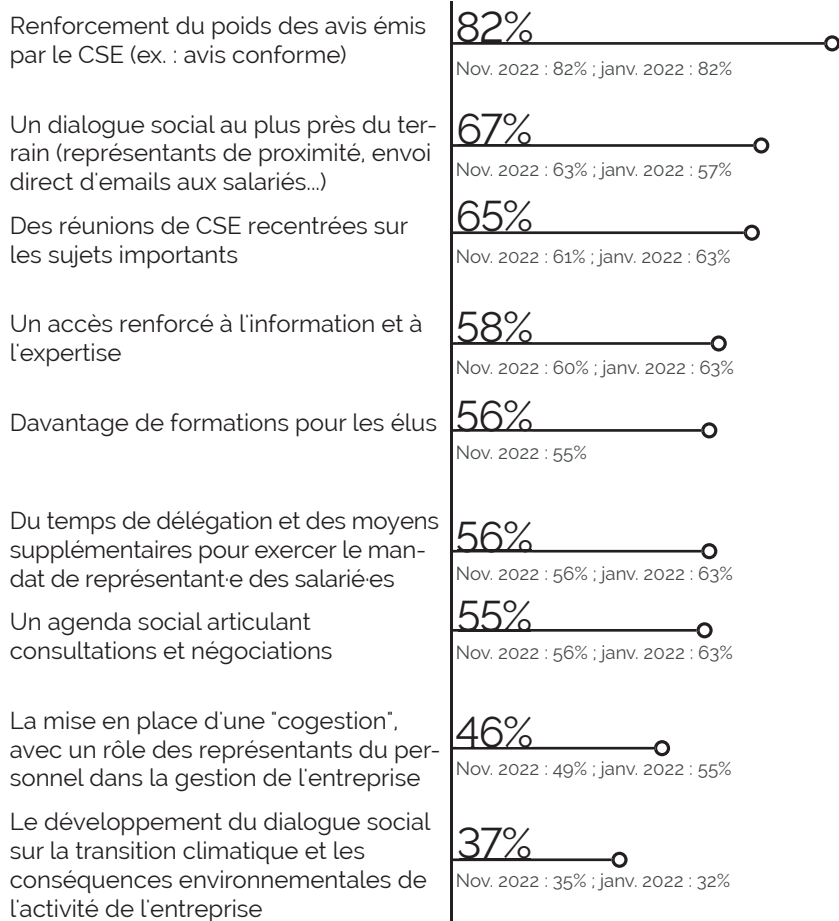


50%

# Attentes des RP pour les 5 ans à venir



## Les évolutions prioritaires à mettre en place selon les RP





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](http://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.