

Baromètre
Syndex- Ifop
5^e édition
Janvier 2023



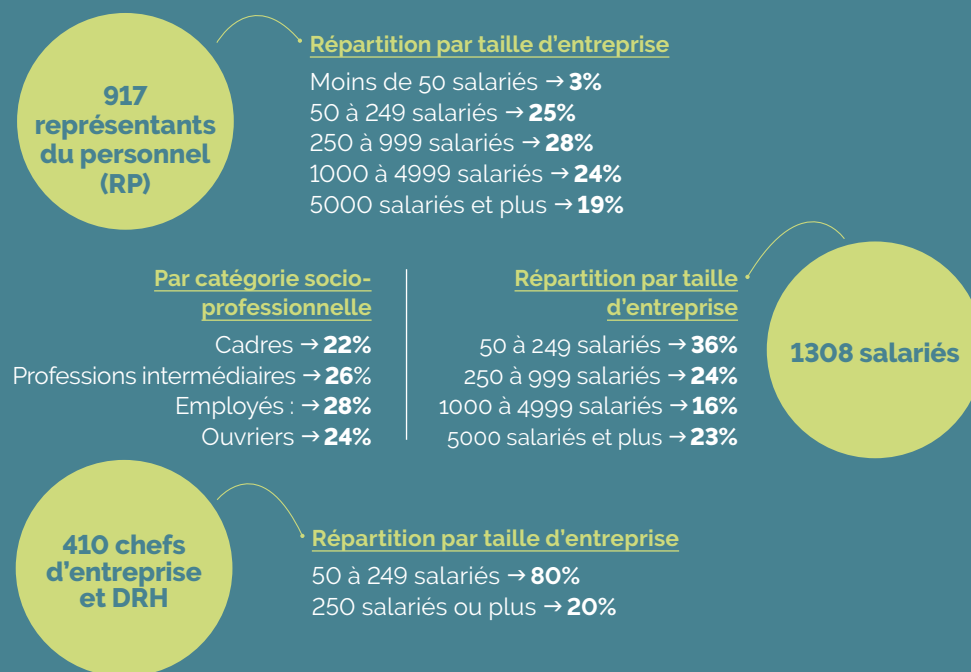
Dialogue social *Le regard des
salarié·e·s,
en 2023* *des représentant·e·s
du personnel
et des directions*

- 04 **Les enseignements**
- 08 **Le Baromètre en 11 chiffres**
- 10 **Climat général**
- 16 **Connaissance du CSE**
- 20 **État des lieux du dialogue social**
- 23 RP et dirigeants ne partagent pas la même conception du dialogue social
- 24 4 ans après sa création, les élus sont plus déterminés et motivés que l'année dernière tout en soulignant les difficultés du CSE
- 28 Des CSE mieux informés de leurs prérogatives environnementales mais encore des freins pour s'en emparer pleinement
- 30 Les RP veulent majoritairement continuer à s'investir, mais la relève s'annonce difficile à préparer
- 32 **Effets de la crise sanitaire**
- 34 La parenthèse du covid s'est refermée, avec des persistances positives et négatives
- 35 Les questions SSCT priorités incontestées du CSE pour tous, avec le pouvoir d'achat
- 36 **Focus**
- 38 Les négociations salariales sont au cœur des préoccupations des RP
- 39 Perceptions sur le télétravail
- 40 **Perspectives**

Enquête tripartite conduite par l'Ifop auprès de représentant·e-s du personnel, de salarié·e-s et de dirigeant·e-s d'entreprise en octobre et novembre 2022

VOLET QUANTITATIF

Questionnaires auto-administrés en ligne, entre le 26 octobre et le 25 novembre 2022



VOLET QUALITATIF

5 entretiens avec 5 représentants du personnel



3 issus d'entreprises de moins de 500 salariés
2 issus d'entreprises de plus de 5 000 salariés

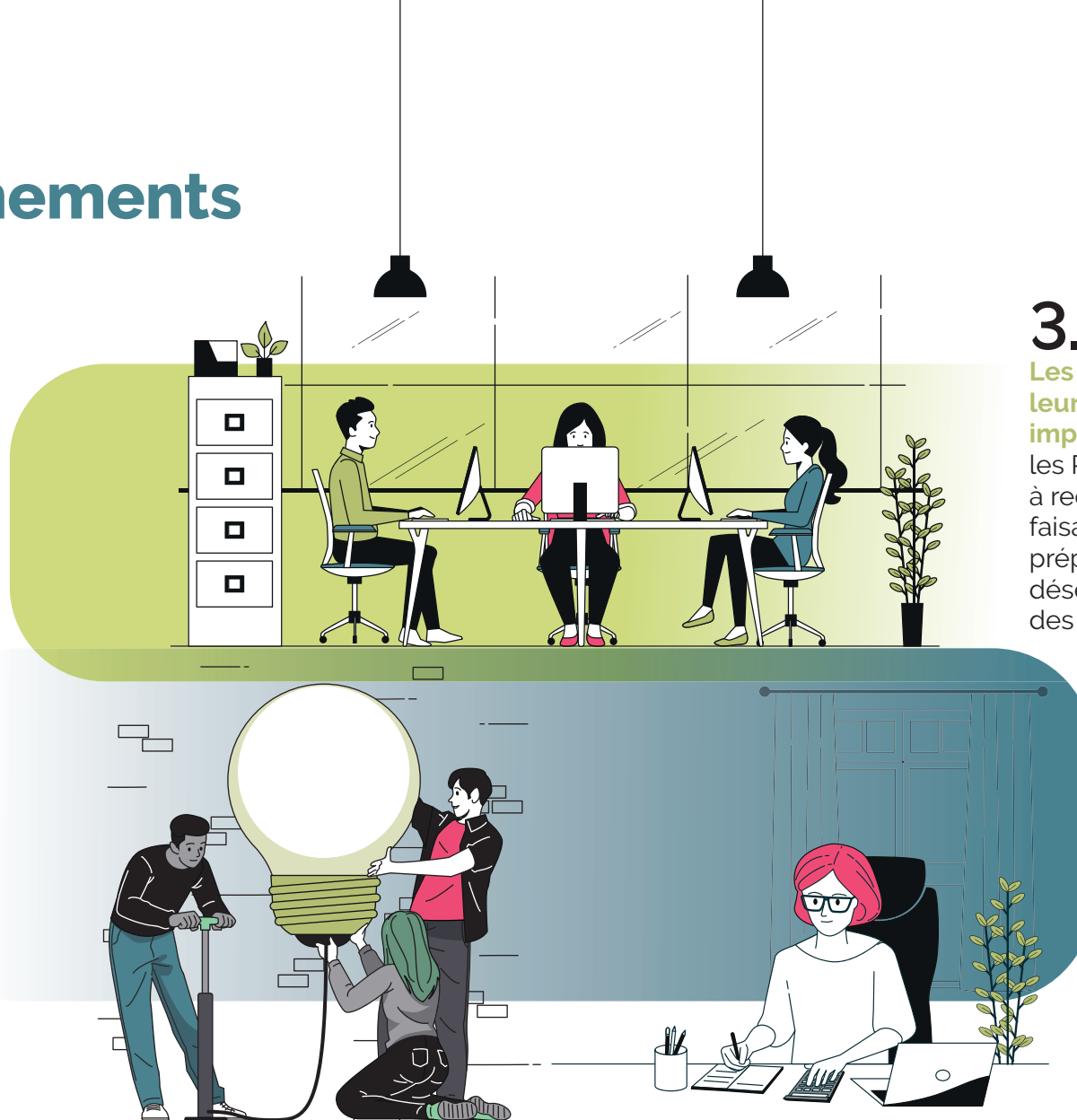
Les enseignements

1.

L'écart de perception sur la qualité du dialogue social s'avère criant entre d'un côté les RP et les salariés qui la juge moyenne et de l'autre les dirigeants qui se déclarent plutôt satisfaits. L'écart est également notable sur la définition d'un bon dialogue social : proximité, prise en compte des avis pour les RP et respect de la législation pour les directions.

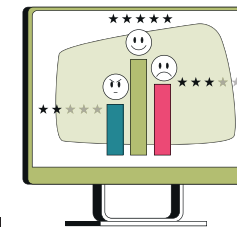
2.

Si l'état d'esprit des RP est toujours négatif, ils sont aussi un peu plus optimistes et motivés. La question des moyens et de la charge de travail est toujours présente.



3.

Les salariés ont confiance en leur CSE et reconnaissent son importance en votant. Pourtant, les RP rencontrent des difficultés à recruter de nouveaux élus, faisant craindre une difficulté à préparer la relève et à terme un déséquilibre encore plus grand des rapports de force.



4.

Le covid, le manque de temps et de moyens fragilisent la relation entre CSE et salariés : la communication devient un enjeu majeur pour les représentants du personnel.

Les enseignements

5.

La connaissance de la nouvelle prérogative environnementale progresse mais des enjeux d'information, de formation et moyens du CSE persistent pour que cela devienne un véritable objet de dialogue social.



6.

Le télétravail s'affirme comme un incontournable dans l'entreprise.

Sa généralisation n'est toutefois pas sans effets négatifs sur l'intensité de la charge, les risques psychosociaux et le lien entre collègues, d'autant qu'il n'est pas accessible à tous.

7.

Enjeu majeur de la période, les négociations salariales 2023 ne compenseront pas l'inflation, comme en 2022, malgré des attentes fortes de la part des salariés et des RP.

EN CONCLUSION

Le dialogue social est le reflet des mutations en cours.

Le CSE souffre de fragilités liées aux ordonnances et aux transformations économiques et du monde du travail.

Une nécessité : revaloriser le mandat de CSE.

Une urgence : obtenir la prise en compte des avis du CSE, et d'une manière générale, redonner aux RP des moyens (heures de délégation, formations, accès aux salariés et à l'information, expertises, etc.).

Une volonté d'engagement dans d'autres cadres se manifeste chez les salariés, ce qui conduit les organisations syndicales à évoluer et réinventer leurs pratiques.

Le baromètre en 11 chiffres

La confiance entre les participants est jugée de mauvaise qualité dans leur entreprise par

59% des RP interrogés.



75% des RP interrogés envisagent de se représenter.



93% des RP disent rencontrer des difficultés à recruter de nouveaux élus.

Renforcer le poids des avis du CSE,

la priorité pour **82%** des élus (vs **21%** pour les dirigeants).



74% des RP estiment que leur CSE ne s'est pas encore saisi de ses nouvelles prérogatives environnementales.

83% des salariés ont l'intention de voter aux prochaines élections professionnelles



81% des RP placent le pouvoir d'achat et les rémunérations parmi les sujets prioritaires du CSE, versus **45%** des directions.



La proximité avec les salariés est citée par **70%** des RP comme un des éléments contribuant fortement au dialogue social. Les directions citent en priorité le respect de la législation.



LA NOTE DONNÉE AU DIALOGUE SOCIAL PAR LES TROIS PANELS

5/10
Pour les représentants des salariés
(4,8 en janvier 2022)

5,7/10
pour les salariés
(5,9 en décembre 2021)

7,8/10
pour les dirigeants et DRH

CLIMAT

PARTIE 1

GÉNÉRAL



77%

des représentants des salariés estiment
bonne la situation de leur entreprise
(stable depuis 4 ans)



Total négatif : 86%

(-5 pts vs janvier 2022)

Fatigué : 60%

En colère : 32%

Déçu : 42%

Inquiet : 50%



Total positif : 55%

Déterminé : 39%

Optimiste : 20%

(+4 pts)

Motivé : 30%

(+5 pts)



**Attentiste :
28%**

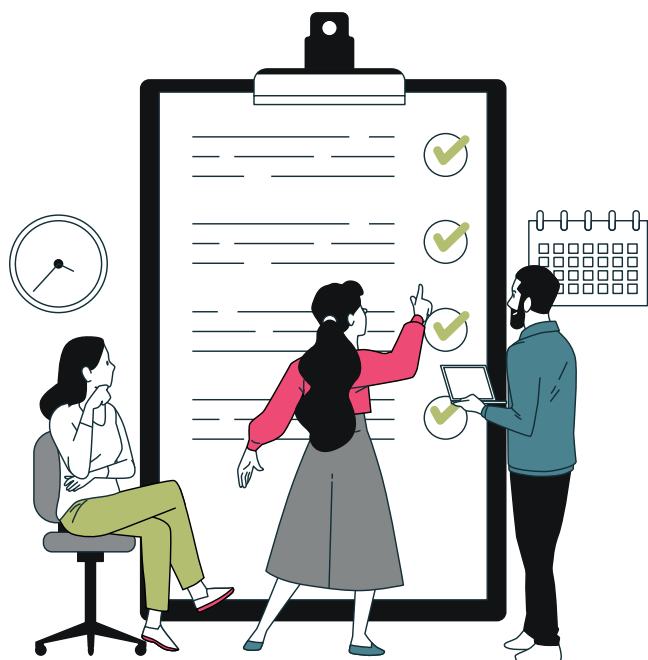
État d'esprit des RP

(en %, total des citations)

Toujours majoritairement négatif, mais une percée de motivation et d'optimisme.

Les difficultés de recrutement sont un sujet de dialogue social, d'autant plus qu'elles déstabilisent les collectifs de travail

80% des dirigeants affirment rencontrer des **difficultés de recrutement** et **46%** les abordent avec leur CSE :



30%

les abordent avec le CSE et discutent de solutions concrètes pour les résoudre.

16%

les abordent, mais aucune solution concrète n'est abordée.

Les représentants des salariés interrogés témoignent d'aspirations professionnelles nouvelles de la part des salariés.



« Y a une vraie bascule depuis cet épisode de covid (...) Ils veulent de la souplesse et ne pas être coincés géographiquement et avec les horaires selon leurs projets familiaux, etc. »

Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés

Les RP constatent une moindre compréhension pour les éléments de rémunération de long terme (primes d'ancienneté, etc.).



« Pour les primes il faut avoir de l'ancienneté. On peut avoir jusqu'à 200€ de primes mais bon faut attendre. Ils ne comprennent pas trop la construction salariale. »

Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés



Les RP relèvent les effets déstabilisants d'un turnover plus important sur les collectifs de travail.

« Nous on travaille avec une boîte d'intérim montée peu de temps avant le covid dont l'asso est co-financier. Elle soulage les chefs de service sur les recrutements courts, mais ils sont mieux payés que les titulaires, ça coûte plus cher à la boîte, même sans diplôme. Il n'y a pas de réinvestissement avec les intérimaires, ils s'appuient sur les titulaires, et il y a un épuisement des équipes à cause des turn-over, on était censé quitter [ce fonctionnement] peu à peu mais c'est resté comme ça, les gens veulent plus signer de CDI. »

Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés

CONNAISSANCE DU CSE

PARTIE 2



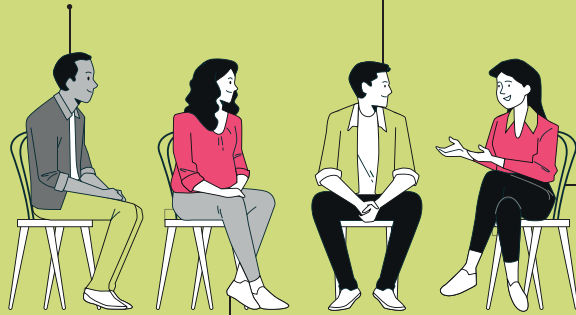
64%

des salariés interrogés estiment que le CSE
est une instance importante pour les salariés

Une instance appréciée des salariés

Les salariés auto-évaluent leur connaissance du CSE à **5,4/10**.

83% ont l'intention de voter aux élections professionnelles, dont 55% « certainement ».



Parmi ceux qui n'envisagent pas de voter, **30%** l'expliquent par le sentiment que ces nouvelles élections ne changeront par leur quotidien et **29%** par le sentiment de n'être pas suffisamment informés sur le sujet.

73% des salariés déclarent connaître au moins un membre du CSE de leur entreprise.

L'enjeu de la communication

Lecture des PV, mails et contacts directs sont les modes d'information utilisés par les salariés pour se tenir informés des actions du CSE.

Sources d'information des salariés sur les actions du CSE
(en %, total des citations)

| | | | | | |
|---|--|---|---|--------------------------------------|--|
| Les comptes rendus des réunions du CSE : 45% | Les mails que le CSE envoie : 38% | Le contact direct avec le CSE (par mail ou de vive voix) : 32% | Les panneaux ou les tracts : 28% | Le site internet du CSE : 26% | Vous ne vous informez pas : 17% |
|---|--|---|---|--------------------------------------|--|

Les salariés se sentent un peu plus informés sur les prérogatives sociales et culturelles de leur CSE que sur les aspects économiques.

Mais un lien distendu

60% des salariés ont confiance dans les membres du CSE de leur entreprise pour bien représenter les salariés.



« On nous dit 'vous êtes les Kadeos' et après on ne vous voit pas. Après y a la distance kilométrique avec les établissements... »

Représentant du personnel, secteur du soin, 500 salariés

Ils sont pourtant moins nombreux à se sentir bien représentés (**51% vs 55%** en décembre 21), mais plus nombreux à s'intéresser à l'activité du CSE et à ses implications (**65% vs 61%**). La défiance est plus marquée chez les ouvriers que pour les autres CSP.

constaté par les RP

Mis en difficulté par leur manque de moyens, les RP font le constat de modes de communication « descendants » qui ne fonctionnent pas toujours bien. Ils sont d'autant plus soucieux de revenir sur le terrain après la distance liée au covid, que l'importance accordée aux réclamations individuelles et collectives se réduit et que des canaux de communication et d'information alternatifs émergent.

« On n'était pas du tout dans la communication, on essaie de s'améliorer. La semaine qui précède chaque CSE, (...) on va sur le terrain. »

Représentant du personnel, secteur industrie, 250 salariés

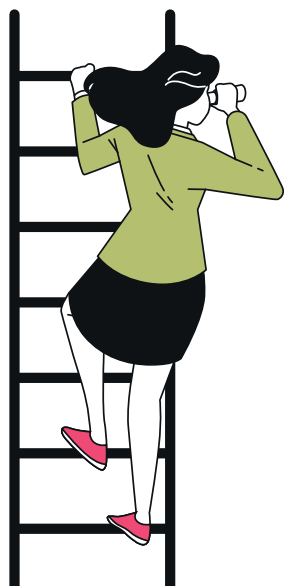
« Le nerf de la guerre en termes de communication c'est les moyens qu'on a, on savait plus comment leur expliquer ce qu'il se passait. On n'a pas le droit de faire du mailing en cci. On a créé un groupe sur le réseau social de l'entreprise avec tous les salariés dedans. »

Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés

ÉTAT DES LIEUX DU DIALOGUE SOCIAL

PARTIE 3





**LA NOTE DONNÉE AU DIALOGUE SOCIAL
PAR LES TROIS PANELS**



5/10

Pour les
représentants
des salariés

(4,8 en janvier 2022)



5,7/10

pour les salariés

(5,9 en décembre 2021)

7,8/10

pour les dirigeants
et DRH

RP et dirigeants ne partagent pas la même conception du dialogue social

Les trois éléments qui contribuent le plus fortement au dialogue social
(en %, total des citations)

Pour les RP

1.
La proximité
des élus avec
les salariés et le
terrain pour **70%**.
Jugée de bonne
qualité dans leur
entreprise par **44%**
des RP.

2.
La prise en
compte des avis et
revendications des

RP par la direction
pour **67%**. Jugée de
mauvaise qualité
par **59%** des RP.

3.
Ex-aequo à **65%** :
la transmission
et la qualité de
l'information (de
mauvaise qualité
pour **49%**) / la
confiance entre
les participants (de
mauvaise qualité
pour **59%**).

Pour les dirigeants

1.
Le respect de la législation
74%.

2.
La confiance entre les participants
67%.

3.
La transmission et la qualité
de l'information
63%.



L'écart est particulièrement marqué
pour la présence syndicale, citée
comme un élément contribuant
fortement à la réalisation du
dialogue social par **51%** des RP
(**85%** y compris "contribuant assez")
vs **22%** des dirigeants.

Un écart est également à noter sur
les moyens alloués au dialogue
social, cité par **58%** des RP comme
contribuant fortement (et **90%** en
rajoutant comme contribuant assez
au dialogue social) et par **38%** des
dirigeants.



4 ans après sa création, les élus sont plus déterminés et motivés que l'année dernière tout en soulignant les difficultés du CSE



3 RP sur 4

ont suivi les formations économique et SSCT du nouvel élu.

77% des RP veulent renégocier leur CSE. Ils sont **27%** à l'avoir renégocié récemment. **Un tiers** a l'intention de le faire, et **17%** n'ont pas pu le faire, la direction n'ayant pas ouvert de négociation lors du renouvellement de l'instance.



Évolution de l'état d'esprit de la direction selon les RP : plus à l'écoute, mais toujours tendue et attentiste

(en %, total des citations, et évolution depuis 2018 en points)

Amélioration

Opportuniste
54% / - 18 pts

À l'écoute
38% / + 7 pts

Stabilité

Attentiste : **44%**

Inquiète : **15%**

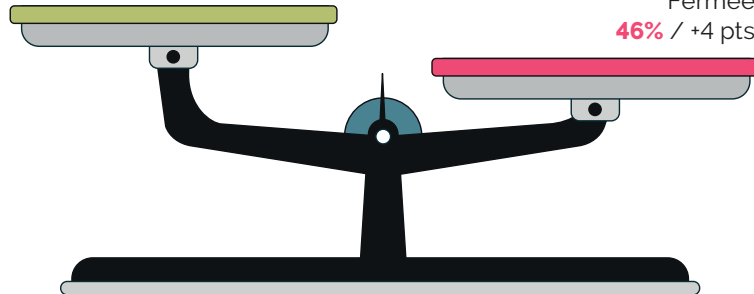
Ouverte : **26%**

Détérioration

Tendue
54% / +23 pts

Satisfaite
23% / -24 pts

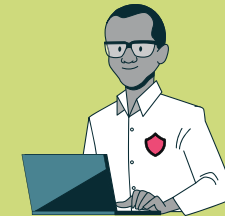
Fermée
46% / +4 pts



Les RP soulignent toujours le manque de moyens face à une charge de travail d'autant plus importante qu'ils fournissent parfois le travail qui aurait dû être réalisé par la direction. Mais ils reconnaissent aussi au CSE quelques avantages.

« Les directions semblent saturer au niveau du travail et ce qu'on leur demande ça les ennuie parce que c'est du travail en plus. Mais si vous arrivez avec le taf fourni, vous avez une chance que ça passe. »

Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés



« Ils nous ont enlevé des moyens, 30h pour 36 sites c'est compliqué. Si on regarde le changement de mutuelle, il faut se mettre dans le dossier à fond, on n'a pas d'heures de prévu en plus. »

Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés



« Très honnêtement, c'est quand même mieux en CSE. Ayant fait partie des différentes entités, j'ai vécu la non-communication entre les entités, on était bien plus fort quand on mettait en commun nos informations. »

Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés



Les inconvénients du CSE selon les RP : manque de poids d'une instance devenue plus exigeante

(en %, total des citations)

| | Décembre 2022 | En 2018 |
|---|---------------|---------|
| Un affaiblissement du poids des RP face à la direction dans la nouvelle structure | 37% | 41% |
| Un accroissement de l'investissement temps nécessaire pour les élus | 36% | 35% |
| Un ordre du jour des réunions trop chargé où les sujets ne sont pas traités à fond | 33% | NP* |
| Un manque d'attractivité de la fonction d'élus du fait de la fusion des sujets (économiques, conditions de travail et réclamations individuelles) | 31% | 31% |
| <i>Une moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives, prérogatives des DP avant le CSE</i> | 27% | NP* |
| <i>Une diminution des moyens alloués aux représentants du personnel</i> | 23% | 41% |
| <i>La réduction de moyens alloués aux suppléants</i> | 23% | NP* |
| <i>Une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail</i> | 22% | 33% |
| <i>Un déficit d'expertise des représentants du personnel</i> | 21% | 22% |
| <i>Une perte de proximité des élus par rapport aux salariés</i> | 19% | 28% |
| <i>Une diminution du temps disponible pour accompagner les salariés et répondre à leurs questions</i> | 19% | 39% |
| Autres | 4% | 2% |
| Aucune inquiétude | 1% | 2% |

* Question non posée en 2018

Des CSE mieux informés de leurs prérogatives environnementales mais encore des freins pour s'en emparer pleinement

Les freins à l'investissement des prérogatives environnementales par le CSE

(en %, total des citations)

Votre CSE priorise d'autres sujets

56%

La direction n'a pas transmis d'informations à ce sujet

49%

C'est un sujet qui requiert une expertise particulière et aucune formation n'a eu lieu dans l'entreprise

49%

L'activité de l'entreprise n'est pas des plus polluantes

20%

Les salariés sont peu sensibilisés et craignent que cela aille à l'encontre de l'emploi

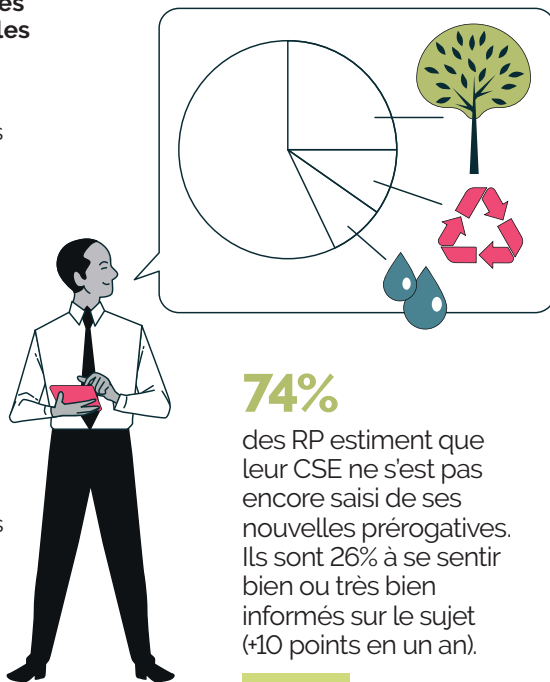
11%

Autre raison

5%

Aucune de ces raisons

1%



Les acteurs légitimes à gérer les enjeux environnementaux selon les salariés

(Très et plutôt légitimes, en %)

CSE
74%

Équipe RSE
82%

Direction
87%

Les RP voient dans les prérogatives environnementales une opportunité pour le dialogue social, mais aussi du travail en plus et une nouvelle expertise à acquérir.



« L'environnement, ça peut amener des vocations syndicales différentes, attirer des nouveaux venus, des jeunes sur ces questions, ça aidera à casser l'image du syndicalisme. »

Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés

« Ils sont en train de mettre en place la RSE, c'est devenu obligatoire, ils se mettent à jour sur les normes environnementales et le bilan carbone. Mais on va nous remettre sur le dos une charte RSE assez grosse à gérer alors qu'on a déjà du mal à faire notre travail d'élu avec les moyens dont on dispose. »

Représentant du personnel, secteur industrie, 250 salariés

Les RP veulent majoritairement continuer à s'investir, mais la relève s'annonce difficile à préparer

1 RP sur 4

(27%) n'a pas l'intention de se représenter aux prochaines élections des représentants du personnel dans son entreprise, principalement en raison du temps nécessité par la fonction (43%), pour cause de départ à la retraite (37%) ou en raison du manque de considération des RP par la direction (32%).



93%

des RP affirment rencontrer des difficultés à recruter de nouveaux élus parmi des salariés moins disposés à s'engager.

« Les 3 mandats maximum ça risque de tuer le syndicalisme. »

Représentant du personnel,
secteur logistique, 6000 salariés



« On a de moins en moins de candidats et de gens qui veulent s'engager. Quand ils regardent les prérogatives, c'est plus les mêmes compétences. »

Représentant du personnel,
secteur énergétique, 100 000 salariés



« Certains demandent à se syndiquer pour une situation particulière quand ils ont une demande mais après ils viennent plus. On ne les voit pas aux manifs. C'est difficile de communiquer nous, sur notre fonction. Ça peut être un chantier sur le mandat. »

Représentant du personnel,
secteur du soin, 500 salariés

In fine, les RP craignent de voir la balance du dialogue social pencher davantage encore en faveur des directions, laissant peu de place à la défense organisée des intérêts des salariés.



« Il y a un peu de renouvellement et si on ne fait pas cette passation avec des nouveaux représentants, ça va être une cata dans 4 ans, le rapport de force dans les réunions ne sera pas équilibré face à des directeurs qui ont l'habitude des textes. »

Représentant du personnel,
secteur du soin, 500 salariés

EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE

PARTIE 4



61%

des RP estiment que la crise sanitaire a eu un impact sur le dialogue social.

La parenthèse du covid s'est refermée, avec des persistance positives et négatives, notamment liées à la pratique du distanciel.

« Il y a eu un enterrement de la hache de guerre, on était main dans la main avec la direction, on était en ligne directe s'il y avait un problème avec un salarié mais une fois que le covid s'est terminé, ils ont repris leurs mauvaises habitudes. »

Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés

« Je trouve que ça a mis de la distance, ça a créé de mauvaises habitudes de la part des directions, ils se disent 'ils nous embêtaient moins pendant le covid, on va faire des réunions en distanciel, pourquoi se retrouver en physique'. C'est piégeux parce que quand on n'est pas en face à face, on ne voit pas les mêmes réactions. »

Représentant du personnel, secteur énergétique, 100 000 salariés

« Chez nous, ils ont mis en place un projet « propulse » axé sur l'homme, les formations en e-learning, il y a des salles avec ordinateur. Ce sont des choses qui sont sorties du confinement par exemple. On a beaucoup de réunions à distance qu'on n'aurait pas en présentiel si elles n'étaient pas à distance. Faut que ça permette de discuter sur des choses dont on n'avait pas l'habitude de parler avant, pas que ça enlève du contact. »

Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés

Les questions SSCT, priorités incontestées du CSE pour tous, avec le pouvoir d'achat

Les sujets prioritaires à traiter par le CSE selon les RP, les salariés et les dirigeants (en %)

| | <i>RP</i> | <i>Salariés</i> | <i>Dirigeants</i> |
|---|--|-----------------|-------------------|
| Les conditions de travail | 91% | 81% | 69% |
| La santé et les risques psychosociaux | 89% | 67% | 63% |
| La sécurité au travail | 83% | 73% | 75% |
| Le pouvoir d'achat et les rémunérations | 81% <small>(75% en janvier 2022)</small> | 77% | 45% |
| <i>Les enjeux économiques et financiers de l'entreprise</i> | 63% | 43% | 47% |
| <i>Les choix stratégiques de l'entreprise</i> | 60% <small>(65% en janvier 2022)</small> | 33% | 43% |
| <i>La gestion des compétences et de l'emploi</i> | 58% | 39% | 34% |
| <i>Les réclamations individuelles des salariés</i> | 52% | 45% | 35% |
| <i>Les enjeux environnementaux</i> | 32% <small>(21% en janvier 2022)</small> | 31% | 25% |

Un écart d'appréciation marqué apparaît entre RP et dirigeants sur la question du pouvoir d'achat, les enjeux économiques et financiers ainsi que sur la gestion des compétences et de l'emploi.

FOCUS

—
PARTIE 5
—

Les négociations salariales sont au cœur des préoccupations des RP

L'enjeu : obtenir des montants au plus près de l'inflation, des mesures pérennes plutôt que des primes.

En 2022

+3,6% d'augmentation* accordés en moyenne selon les dirigeants, en dessous donc de l'inflation.

En 2023

55% des RP anticipent des négociations moins favorables qu'en 2022.



Les augmentations* :

| | RP | Salariés | Dirigeants |
|------------|------|----------|------------|
| Souhaitées | 8,4% | 10,7% | 3,5% |
| Anticipées | 4,2% | 3,4% | |

↓
Augmentation anticipée par CSP
Cadres : 3,5%
Professions intermédiaires : 2,9%
Employés : 3,8%
Ouvriers : 3,4%

* moyenne des réponses données.



« Notre première préoccupation c'est le pouvoir d'achat, surtout, en pleine vague d'inflation à deux chiffres. Je fais partie des NAO depuis plusieurs années, tous les ans notre entreprise faisait des revalorisations salariales globales en se basant sur l'indice INSEE du coût de la vie. Cette année, je suis arrivé avec mon dossier INSEE avec 5,5 de hausse du coût de la vie. Notre directeur général nous dit 3%. »

Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés

« Aujourd'hui on avait 3,60% d'augmentation... On a râlé et ils ont décidé de faire un geste : on a eu un abondement sur la carte [grande enseigne de distribution], on avait 30 euros et ils ont rajouté 40 euros. »

Représentant du personnel, secteur logistique, 6000 salariés

« Il nous a dit qu'il compenserait par la prime de partage de la valeur. Là on a eu l'info, l'année dernière on a eu une prime Macron de 600€ et cette année l'employeur proposait 400€ et sur ça moi j'ai exprimé que c'était une trahison. »

Représentant du personnel, secteur industriel, 250 salariés

Perceptions sur le télétravail

Des salariés dans l'ensemble satisfaits de la politique de télétravail de leur entreprise :

72%

des salariés concernés par le télétravail

52%

des professions intermédiaires

49%

de l'ensemble des salariés

71%

des cadres



75%

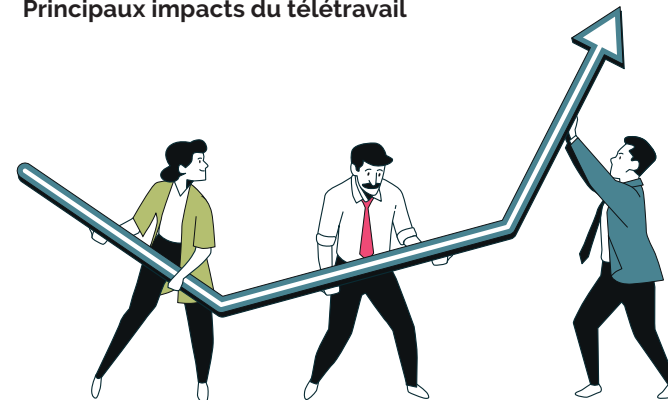
des RP interrogés indiquent qu'un accord télétravail a été mis en place par leur entreprise. La majorité de ces accords est réservé à certains métiers.



Plus nombreux dans les entreprises ne pratiquant pas le télétravail, les employés et les ouvriers ont une appréciation plus mesurée : ils sont respectivement **44%** et **35%** à se dire satisfaits de la politique de leur entreprise en la matière.

Pour les **18%** insatisfaits toutes catégories confondues, l'iniquité d'accès au télétravail est la seconde raison avancée (**40%**), devant l'impossibilité de télétravailler autant que souhaité (**44%**).

Principaux impacts du télétravail



Impact positif sur :

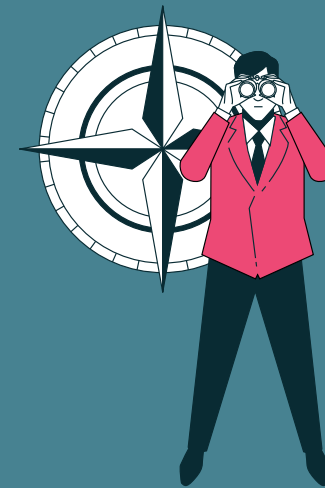
la productivité (**51%**)

Impact négatif sur :

la solidarité et les échanges entre collègues (**50%**), les RPS (**38%**) et l'intensité et l'amplitude des journées de travail (**37%**)

PERS- PECTIVES

PARTIE 6



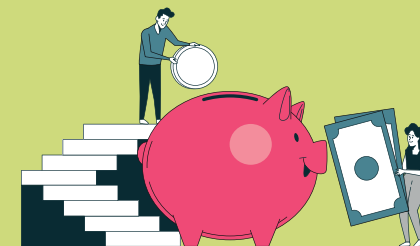
Les salariés sont intéressés par le fait de s'investir dans l'entreprise, y compris en participant au CSE

Exemples de structures ou manières de s'investir pour les salarié(e)s au sein de leur entreprise (en % de participe déjà ou intéressé)

| | J'y participe | Je n'y ai jamais participé mais cela m'intéresse |
|--|----------------------|---|
| <i>Un groupe de travail transverse sur une dimension particulière de l'activité de l'entreprise (par exemple le réaménagement des locaux...)</i> | 11% | 32% |
| <i>Une équipe chargée de travailler sur les enjeux environnementaux de l'entreprise</i> | 6% | 36% |
| <i>Un club de sport ou la participation ponctuelle à des activités sportives avec vos collègues</i> | 9% | 30% |
| Le CSE | 10% | 29% |
| <i>Le fait de participer à des activités de bénévolat ou de mécénat organisées par l'entreprise</i> | 9% | 28% |
| <i>Le fait de représenter l'entreprise à l'extérieur dans des salons / rencontres professionnelles</i> | 11% | 25% |
| <i>Un groupe de valorisation de profils discriminés au travail (par exemple : leadership féminin, handicap, association LGBT...)</i> | 5% | 30% |
| <i>Un syndicat</i> | 9% | 17% |
| <i>Un comité « jeunes » pour conseiller la direction (item posé aux moins de 35 ans uniquement, soit 36% de l'échantillon)</i> | 6% | 34% |

Ce qui fait rester les salariés dans leur entreprise : (éléments déterminants, %)

79%
La rémunération en premier



Puis la qualité de vie au travail



La reconnaissance du travail à sa juste valeur

70%

Les évolutions prioritaires à apporter au CSE pour les 5 ans à venir : des priorités différentes entre RP et directions

Côté dirigeants

Des réunions recentrées sur les sujets importants (41%).
Suivi par : l'existence d'un dialogue social au plus près du terrain (37%) et le renforcement du poids des avis émis par le CSE (21%).



Pour les RP

En premier loin devant : renforcer le poids des avis du CSE (82%).
Suivi par : l'existence d'un dialogue social au plus près du terrain (63%) et des réunions de CSE recentrées sur les sujets importants (61%).



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



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.