



GROUPE ALPHA
SECAFI-SEMAPHORES

Siège social :
20-24 rue Martin Bernard
75013 Paris
Tél. +33 (0)1 53 62 70 00

BORDEAUX • LILLE • LYON
MARSEILLE • METZ
MONTPELLIER • NANTES
NOUMÉA • ORLÉANS
PARIS • ROUEN
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION
TOULOUSE

2^e Baromètre du dialogue social

Webinaire de présentation des résultats

Mardi 21 mars 2023

François Cochet
Antoine Rémond

Notre démarche méthodologique



- > Ce baromètre traite du **dialogue social** à travers les échanges entre directions d'entreprise et représentants du personnel lors des **réunions de CSE**.

⇒ Il **ne traite pas des négociations** menées entre les syndicats et les directions

- > **Trois types de questions :**

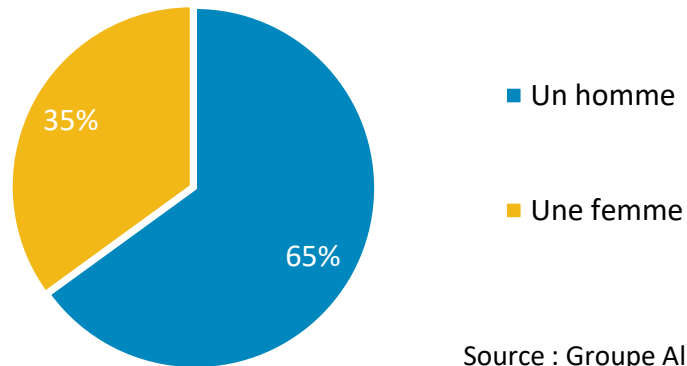
- Quels écarts de perception sur les thèmes abordés en réunion de CSE ?
- Les débats en CSE permettent-ils d'influencer le point de vue de l'autre partie ?
- Accords et désaccords sur les sujets d'actualité

Notre démarche méthodologique

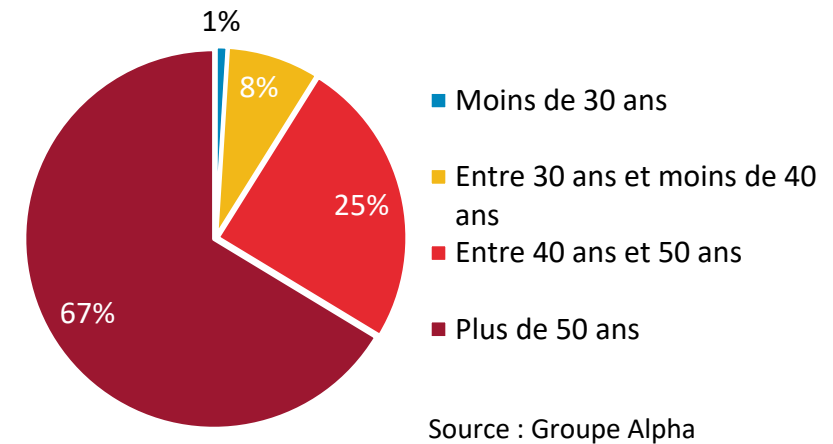
- > Un **questionnaire** diffusé sur Internet du 22 novembre au 15 décembre 2022.
- > **Deux populations** interrogées :
 - Les représentants du personnel. 
 - Les représentants de la direction générale et de la direction des ressources humaines. 
- > Un échantillon composé de **90% de représentants de salariés** et de **10% de représentants de la direction**.
- > Une structure de l'échantillon remarquablement stable, ce qui nous autorise à faire quelques comparaisons.

Le profil des représentants du personnel

Le genre des représentants du personnel

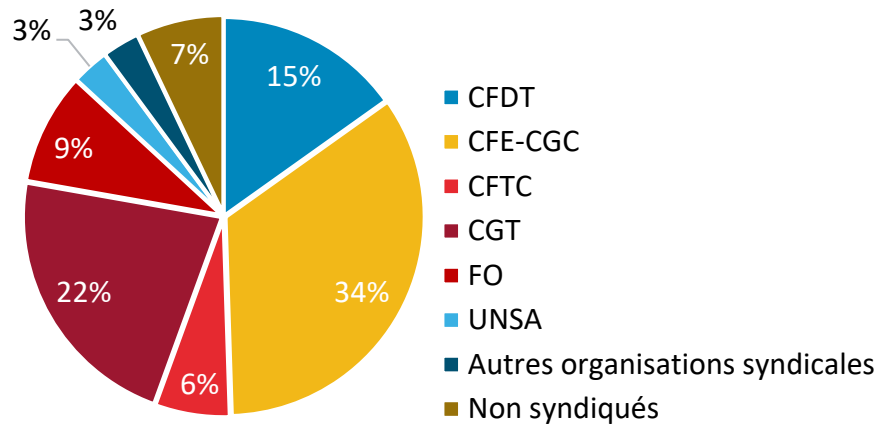


L'âge des représentants du personnel



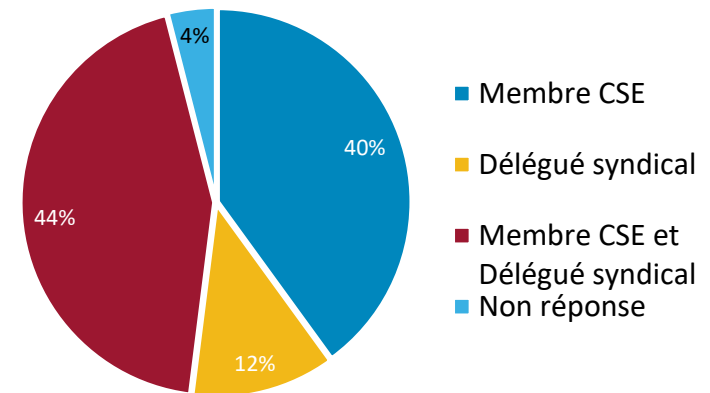
Le profil syndical

Profil syndical des répondants



Source : Groupe Alpha

Représentants du personnel



Source : Groupe Alpha

Une constance des points de vue remarquable

- Les réponses des personnes interrogées sont d'une **grande stabilité d'une année sur l'autre**.
 - Les thématiques récurrentes relèvent de questions essentielles qui sont au cœur du fonctionnement des CSE
=> pas de raison majeure que la situation évolue brutalement d'une année sur l'autre.
- Introduction de nouvelles thématiques qui ont fait irruption dans le dialogue social sur la dernière période : **la crise énergétique, l'inflation, les pénuries de main d'œuvre**.
- Sur la plupart des sujets, très peu de différences selon l'appartenance syndicale des répondants.



Les thèmes du dialogue social

Les thématiques les plus abordées en réunion de CSE

- Plus de **80%** des répondants indiquent que l'**organisation du travail** est le thème le plus fréquemment abordé.
- Les autres thèmes les plus discutés, dans des proportions à peine inférieures, sont :
 - la stratégie de l'entreprise
 - la qualité de vie au travail
 - la prévention des risques psychosociaux
 - les **difficultés de recrutement**
 - le **plan de formation**
 - la **pénurie de main-d'œuvre**

Les thématiques les moins abordées en réunion de CSE

> Les thématiques les moins abordées font consensus :

- Les relations de l'entreprise avec son territoire
- La lutte contre les discriminations : Cette situation est plus marquée dans les entreprises de petite taille. Le sujet mieux traité dans les entreprises de plus de 5 000 salariés (meilleure appropriation et outils plus adaptés).
- La stratégie de décarbonation de l'entreprise

> La **décarbonation** est un peu plus abordée que l'année dernière :

- 37% des élus disent n'avoir jamais abordé ce thème (contre 55% en 2021). C'est le cas de 20% des directions (contre 41% en 2021). Dans les deux cas, ce recul se fait au profit de la modalité « parfois ».

▪ **Explications :**

- ✓ Une accélération des enjeux liés à la transition environnementale.
- ✓ La loi Climat étend les missions du CSE aux enjeux de la transition écologique.

> Des **écarts importants selon le secteur**. La stratégie de décarbonisation n'a jamais été discutée dans **55%** des entreprises du secteur sanitaire et social mais seuls **25%** des CSE de l'industrie ont ignoré le sujet.

Trois thématiques aux perceptions significativement différentes

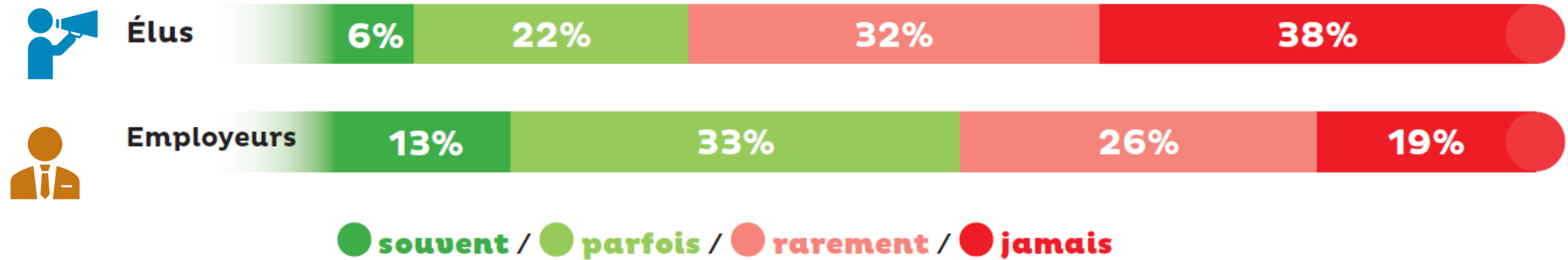
- Représentants du personnel et directions d'entreprise apprécient très différemment la place prise dans les réunions de CSE par **le partage des richesses**. Explications possibles :
 - Ce sont les **délégués syndicaux qui négocient** sur les salaires, primes, intéressement et participation.
 - Sujet abordé en CSE mais sans attribution spécifique => un possible écart de perception.
 - Une **différence d'appréciation** du sujet en lui-même : des représentations différentes du partage de la richesse.
- Cet écart d'appréciation est encore plus marqué pour les **mesures de soutien au pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation** : **82%** des employeurs considèrent en avoir régulièrement discuté contre **51%** des représentants du personnel.
- Les **mesures pour faire face à la crise énergétique** font apparaître un écart de perception similaire.



Un faible niveau d'influence réciproque

Des acteurs pessimistes sur leur capacité d'influence

> Les débats en CSE ont-ils fait changer le point de vue de l'autre partie ?



©Groupe Alpha

> Les sujets sur lesquels les élus se trouvent néanmoins les plus influents :

1. La qualité de vie au travail
2. La prévention des risques psychosociaux
3. L'organisation du travail

> Les sujets sur lesquels les directions se trouvent néanmoins les plus influentes :

1. La qualité de vie au travail
2. L'organisation du travail
3. La stratégie de l'entreprise



Entre organisations syndicales : pas de différences d'avis significatives sur ce point

Un dialogue difficile sur la stratégie

- > Thème sur lequel l'écart de sentiment d'influence est le plus grand :
 - Les directions considèrent majoritairement influencer les élus (**54%** d'entre elles pensent les influencer souvent ou parfois).
 - La réciproque n'est pas vraie : **80%** des représentants du personnel considèrent que les débats en CSE n'ont pas fait changer le point de vue de la direction sur la stratégie de l'entreprise.
- > **Difficulté pour les représentants du personnel à peser sur les décisions avant qu'elles ne soient prises** malgré l'instauration d'une information-consultation dédiée aux orientations stratégiques.
- > Deux voies possibles d'amélioration du dialogue sur la stratégie :
 - Un renforcement de la présence d'administrateurs salariés au conseil d'administration.
 - Une systématisation des échanges entre CSE et conseil d'administration.

Les élus du CSE ont la possibilité de solliciter le conseil d'administration notamment sur la stratégie de l'entreprise

Incompréhensions du dialogue social : quand l'environnement s'ajoute au salaire

- C'est pour les thématiques liées au salaire (partage des richesses et mesures de soutien au pouvoir d'achat pour lutter contre l'inflation) et à l'environnement (stratégie de décarbonation et mesures pour faire face à la crise énergétique) que les écarts de sentiment d'influence réciproque sont les plus grands.
- Logique : sujets sur lesquels il y a un gros écart d'appréciation sur la place qu'ils occupent dans les réunions de CSE (partie précédente).
- Pour les salaires : Une **différence de diagnostic de départ**. Les directions considèrent d'une manière générale que les écarts de salaire ne sont pas trop grands, contrairement aux élus.
- S'agissant de la crise énergétique et du soutien au pouvoir d'achat, illustré également par le fait que les représentants des directions indiquent que leur entreprise prend des mesures quand les élus pensent que ce n'est pas le cas.



Les priorités lors des informations consultations

Les priorités lors des informations consultations

- > Les acteurs privilégient le débat de fond, la réponse aux objections et la prise en compte des propositions

OUI tout à fait plutôt oui

Pour les représentants du personnel

Le plus important est de bien comprendre le sujet	61%	37%
Les Représentants du personnel doivent faire des propositions	54%	41%
La direction répond seulement à une obligation légale	49%	42%
Chaque syndicat doit faire valoir son point de vue	44%	42%
La direction a vraiment besoin de comprendre le point de vue des salariés	21%	25%
L'essentiel est de donner l'avis positif ou négatif du CSE	18%	27%

Pour les Directions

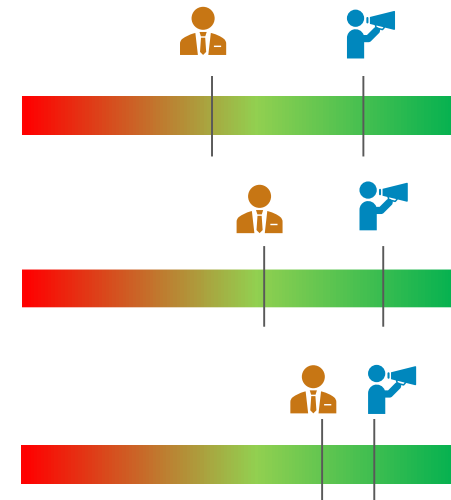
Le plus important est de bien expliquer le sujet	66%	26%
Il faut identifier les objections pour pouvoir y répondre	44%	48%
Il faut prendre en compte les propositions des représentants du personnel pour faire évoluer le projet	31%	54%
L'essentiel est de recueillir l'avis positif ou négatif du CSE	21%	38%
Il s'agit surtout de répondre à une obligation légale	18%	39%



Accords et désaccords

Accords et désaccords

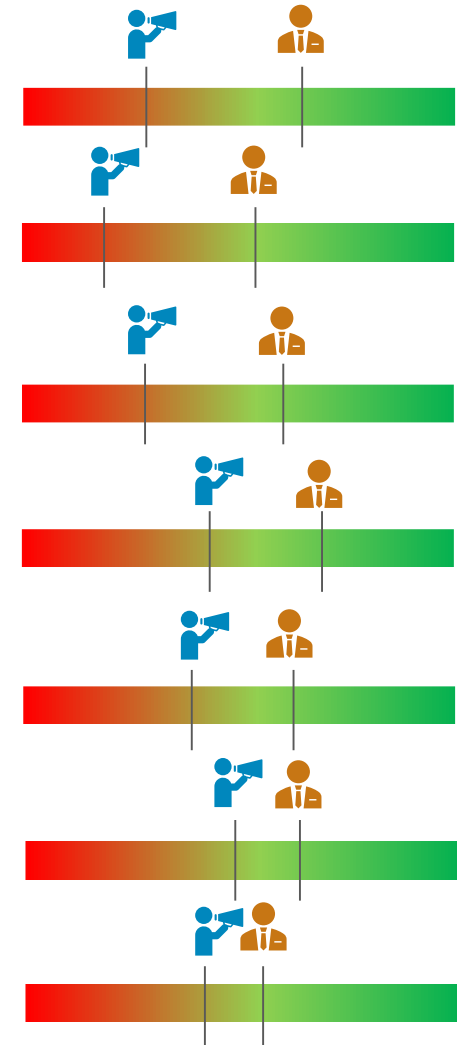
- > **Représentants du personnel et Directions ont des points de vue très proches sur :**
 - Mettre en place une stricte égalité entre femmes et hommes est une priorité
 - Combattre toutes discriminations au travail est une priorité
 - C'est le sens qu'on lui donne qui permet de bien faire son travail
 - On ne doit pas opposer les « fins de mois » et la « fin du monde »
 - Pour être efficace dans son travail, il faut un bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle
- > **Les représentants du personnel sont plus favorables à :**
 - Dans les conseils d'administration, les représentants des salariés devraient détenir, au minimum, un tiers des postes
 - Des échanges sur la stratégie de l'entreprise entre le CSE et le Conseil d'Administration devraient être systématiques
 - La coopération entre syndicats **permet d'obtenir de meilleurs résultats pour les salariés**



Accords et désaccords

> Les employeurs sont plus favorables à :

- Mon entreprise prend des mesures pour limiter les effets de l'inflation pour les salariés
- Les écarts de salaires sont trop grands
- On tolère trop facilement de mauvaises conditions de travail
- Mon entreprise prends des mesures pour faire face à la crise énergétique
- L'effort de formation de l'entreprise est suffisant
- Les formations suivies par les salariés sont adaptées aux transformations de l'entreprise
- Mon entreprise n'est pas assez à l'écoute des plus jeunes salariés





GROUPE ALPHA
SECAFI-SEMAPHORES

A r c h i t e c t e d u v i v r e e n s e m b l e

20-24 rue Martin Bernard • 75013 Paris
TÉL +33 (0)1 53 62 70 00 • FAX +33 (0)1 53 62 70 62

www.groupe-alpha.com