

Sous embargo jusqu'au jeudi 17 janvier 10h00

Syndex, cabinet d'expertise pionnier dans l'accompagnement des représentants des salarié.es, publie le 17 janvier 2019 les résultats d'une enquête menée avec l'IFOP auprès des élus du personnel sur la mise en place du CSE dans leur entreprise

Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 11 salariés devront avoir mis en place la nouvelle instance de représentants des salariés, le CSE - comité social et économique – fusion des CE, CHSCT et DP.

18 mois après les ordonnances Macron, l'enquête Syndex-IFOP menée auprès de 1 147 représentants des salariés met en lumière leur regard sur la nouvelle instance du dialogue social en France.

> Une enquête qui s'inscrit dans un contexte de dialogue social jugé mitigé, voire dégradé par les IRP

Invités à se prononcer sur la qualité du dialogue social au sein de leur entreprise, 55% des représentants des salariés (IRP) estiment qu'il est de mauvaise qualité. Seuls 13% l'estiment de très bonne qualité. La taille de l'entreprise et sa situation économique apparaissent des facteurs clés dans l'appréhension de la qualité du dialogue social. Celui-ci est jugé de meilleure qualité au sein des plus petites entreprises. À l'inverse, les entreprises connaissant une situation économique difficile semblent avoir un climat social plus tendu.

> Une majorité des passages en CSE n'ont pas encore été effectués

Si un quart des IRP interrogés ont déjà signé un accord de passage en CSE, ils sont encore 38% à ne pas avoir entamé les négociations avec les directions. 68% estiment que les salariés de leur entreprise n'ont pas connaissance de la fusion des CE, CHSCT et DP au sein d'un seul CSE.

> Des inquiétudes face à des directions jugées peu ouvertes au dialogue mais une détermination pour aborder ce changement

75% des élus interrogés se disent inquiets face au passage au CSE de leur entreprise, et ce d'autant plus quand leur entreprise traverse des difficultés économiques. Ils sont 72% à avoir choisi le terme « opportuniste » pour qualifier l'état d'esprit de leur direction.

Les élus craignent une perte de leur capacité d'action, notamment face à la direction une fois les instances fusionnées. 4 élus sur 10 citent l'affaiblissement de leurs poids face à celui de la direction,

la diminution des moyens et du temps alloués pour accompagner les salariés. Au-delà de ces inquiétudes, les élus se déclarent déterminés pour 55% d'entre eux face à ce changement d'instance et 36% en attendent une nouvelle dynamique.

> Conditions de travail, santé et risques psychosociaux sont les sujets à prioriser au sein du nouveau CSE

L'intégration des thématiques SST au sein du CSE suscite des interrogations sur la capacité des élus de traiter à la fois les sujets économiques et santé et sécurité au travail. 63% des élus citent les conditions de travail et 60% la santé et les risques psychosociaux comme sujets prioritaires, devant les orientations stratégiques (48%) et les enjeux économiques et financiers (37%).

> Des élus qui se sentent insuffisamment armés pour négocier leur passage en CSE en particulier dans les petites entreprises

36% des élus ne se sentent pas assez préparés, la moitié se déclarant « assez bien » préparés. La taille de l'entreprise va souvent de pair avec la capacité des élus à négocier. Les IRP de grandes structures ont l'habitude des négociations et ont plus largement bénéficié d'un accompagnement pour négocier leur passage en CSE que ce soit par les organisations syndicales ou un cabinet d'expertise.

> La priorité des IRP dans les négociations : sauvegarder leurs moyens d'actions face au risque du supplétif

Au sein des moyens, deux axes sont priorisés par les élus : le nombre d'heures de délégation pour 46% d'entre eux et la possibilité laissée aux suppléants d'assister aux réunions : 45%.

> Les représentants des salariés estiment que leurs moyens se dégradent, jugent les directions comme les grandes gagnantes de la réforme et anticipent un affaiblissement du dialogue social dans leur entreprise

Le passage en CSE est anticipé ou vécu par les élus comme nécessitant un investissement personnel plus important pour faire face à la réduction des moyens qui leur sont alloués, notamment en heures de délégation. L'équilibre du dialogue social s'en trouve modifié avec des IRP fragilisés. 78% des élus estiment que les directions sont les grandes gagnantes de cette réforme. À l'inverse, ce sont les salariés des entreprises qui seront pénalisés par le passage en CSE pour 61% des IRP, puis les organisations syndicales (44%) et elles-mêmes (33%).

Les élus portant un regard positif sur le CSE sont peu nombreux (6% de l'échantillon). Ils sont 60% à anticiper une détérioration du dialogue social dans leur entreprise.

Pour Olivier Laviolette, membre du comité de direction de Syndex « *Les résultats de cette enquête confortent ce que nous constatons sur le terrain à savoir de fortes inquiétudes sur la réduction des moyens et fonctionnement du CSE d'où l'importance de bien négocier le passage en CSE !* ». Pour Catherine Allemand, également membre du comité de direction du cabinet : « *En revanche, nous avons été surpris que les élus ne soient que 60% à pressentir une fragilisation du dialogue social. Sur le terrain, le climat est plutôt à l'inquiétude* ».

Méthodologie

ÉCHANTILLON

1147 représentants des salariés.



MODE DE RECUEIL

Questionnaire en ligne, du 16 novembre au 7 décembre 2018.



LA PHASE QUALITATIVE

15 entretiens téléphoniques de 1h avec des représentants des salariés.



Entreprises comptant plusieurs sites

Entreprises comptant un site unique

| | -300 salariés | + 300 salariés |
|--------------------------------------|---------------|----------------|
| Entreprises comptant plusieurs sites | 2 | 8 |
| Entreprises comptant un site unique | 4 | 1 |

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis près de 50 ans. Pionnier dans la défense des intérêts des salariés, sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CE, CSE et les CHSCT ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français à travers 17 sites en France et en Europe à travers 6 filiales, Syndex compte aujourd'hui 400 experts engagés aux côtés des salarié-e-s. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent les dirigeants. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.