



Baromètre de l'engagement des représentants du personnel

Résultats du questionnaire

Sous la direction de Jean-Claude DELGENES

Président Fondateur

Dorothee CHARVERIAT

Responsable Marketing & Communication

Alix ZIBETTA

Consultante – Sociologue du travail

Antoine LE HIN

Consultant – Chargé d'études




Juin 2022

M220509362

Remerciements

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à mettre en œuvre, diffuser ce premier baromètre sur l'engagement des représentants du personnel.

Et plus particulièrement :

-  **Rodolphe Helderlé**, Directeur Editorial de Miroir Social
-  **Arnaud Breuil**, Directeur des Partenariats et de la Coopération du Groupe UP
-  **Marc Chenais**, Directeur Général de Technologia

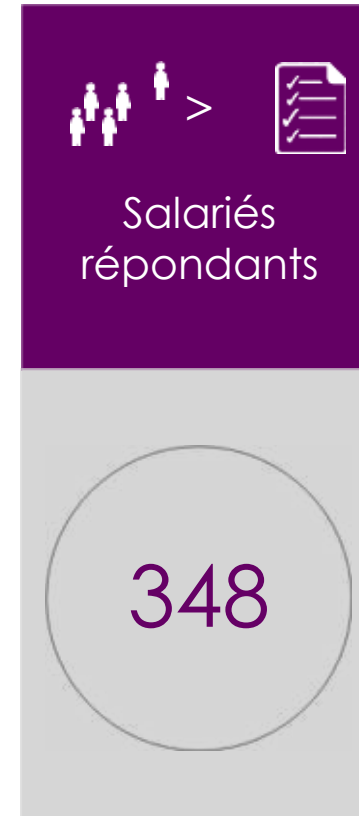
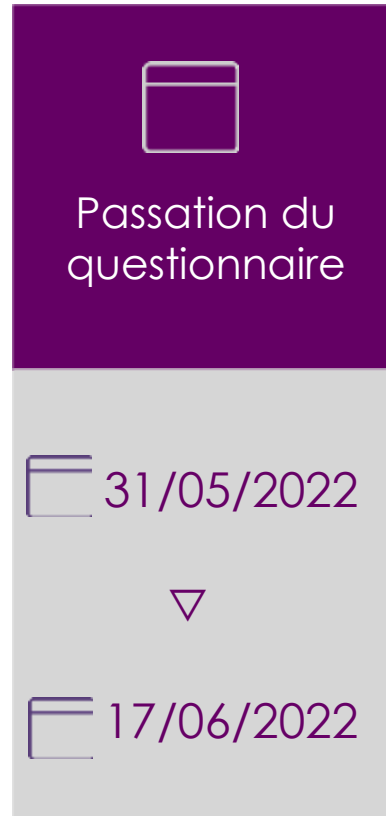
Sommaire

- ❑ Structure de l'effectif répondant
- ❑ Parcours syndical
- ❑ Les évènements fondateurs
- ❑ Les déterminants syndicaux
- ❑ Conditions de l'engagement syndical
- ❑ Le champs des actions collectives / individuelles
- ❑ Les transformations des actions collectives / individuelles
- ❑ Synthèse



Structure de l'effectif répondant

Consultation du questionnaire

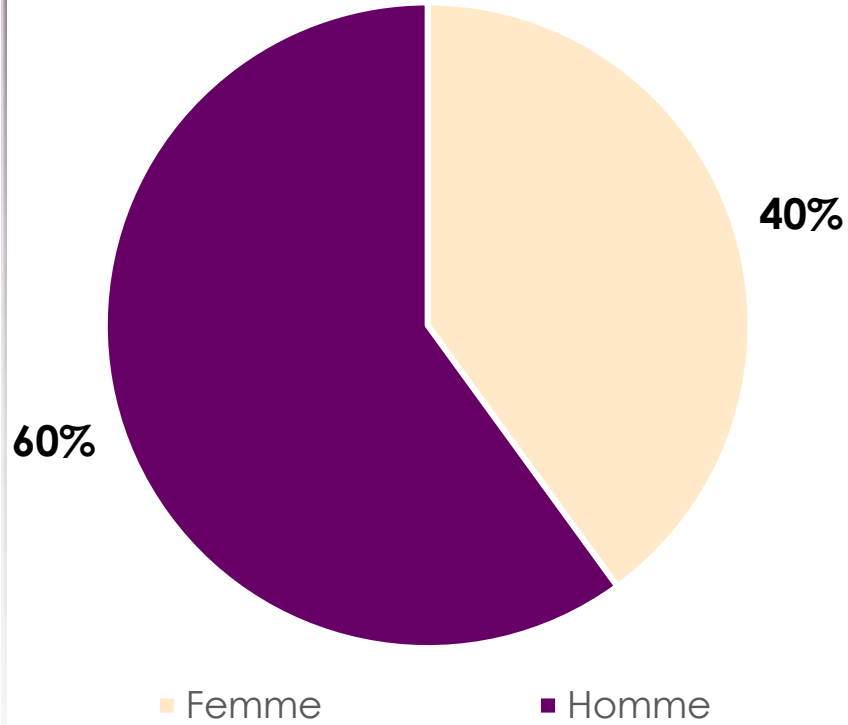


Structure de l'effectif répondant (1/4)

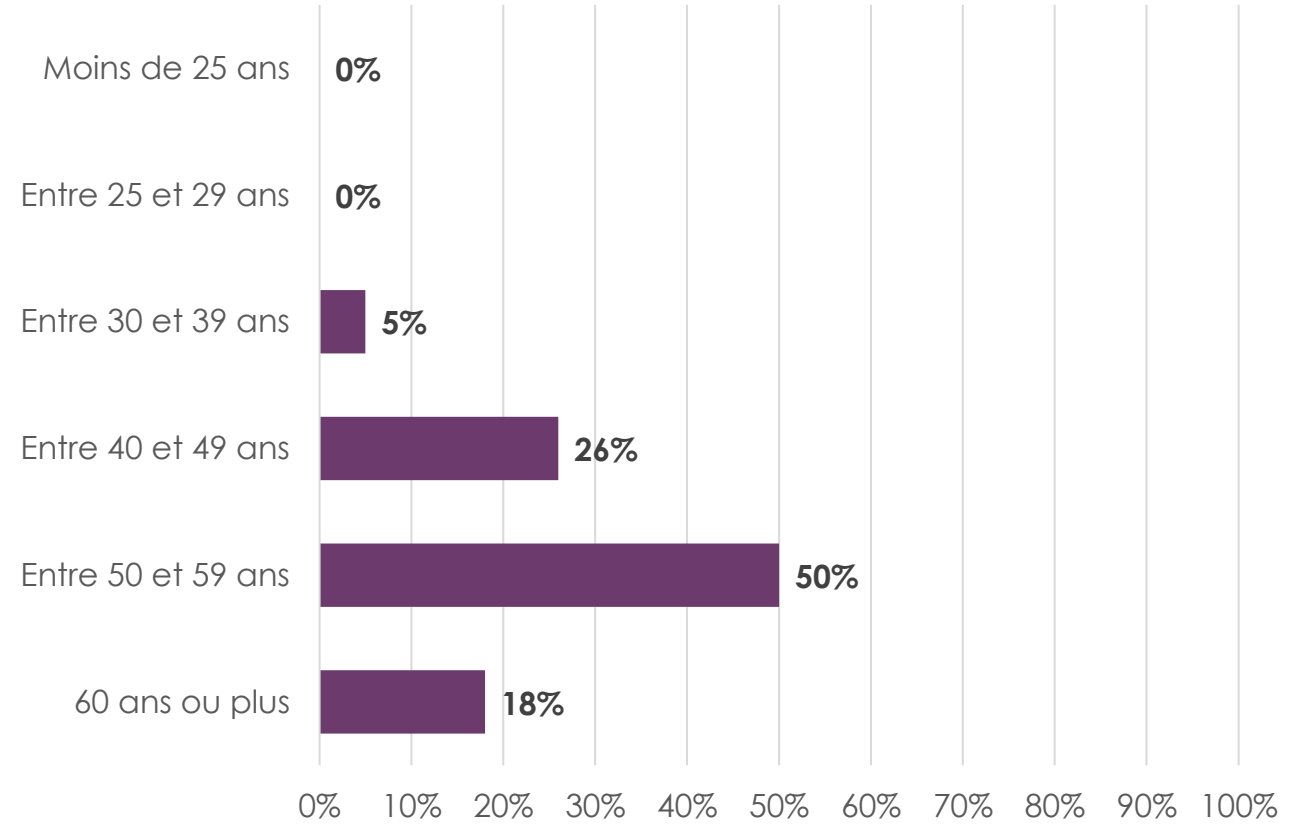


L'humain au cœur des décisions

Genre

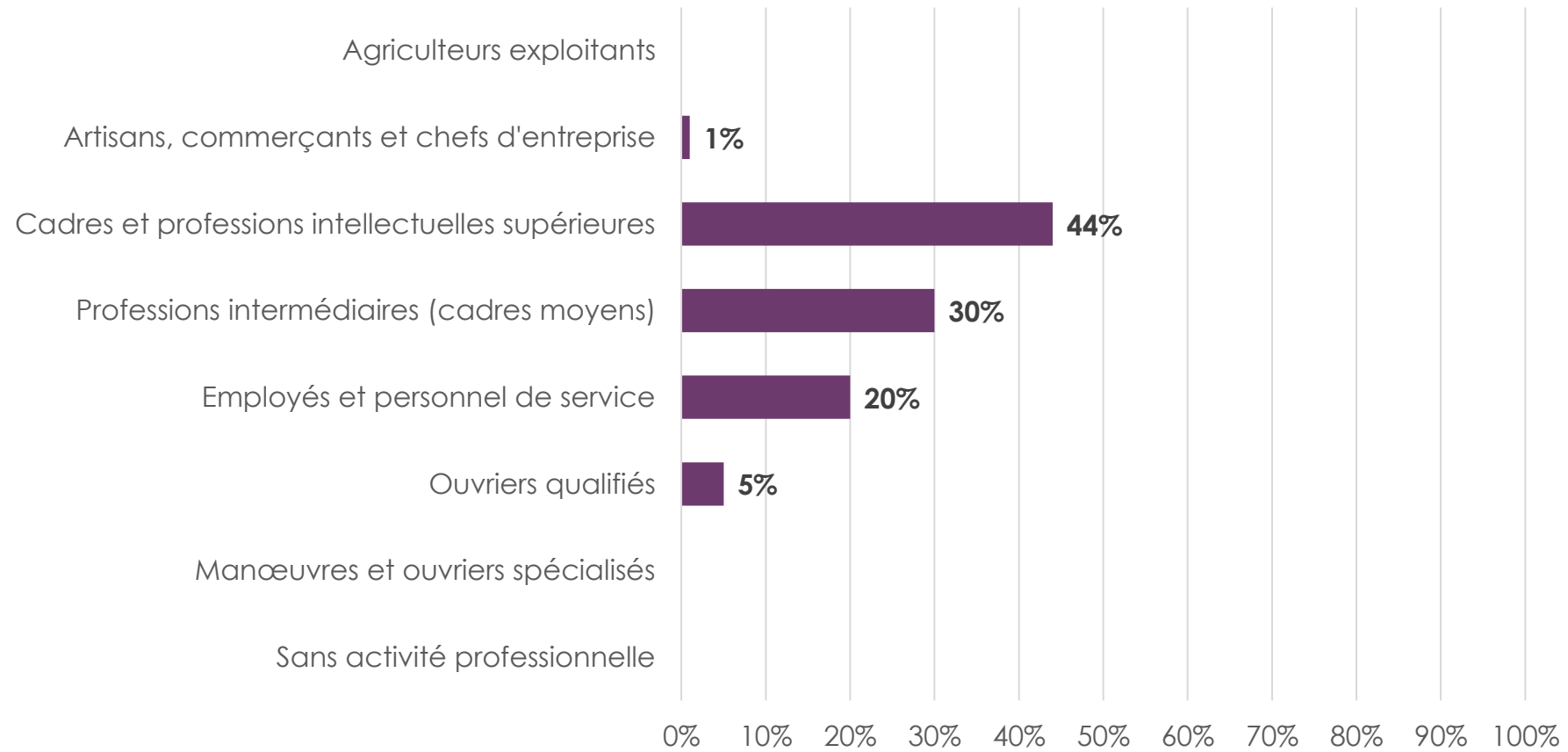


Classes d'âge



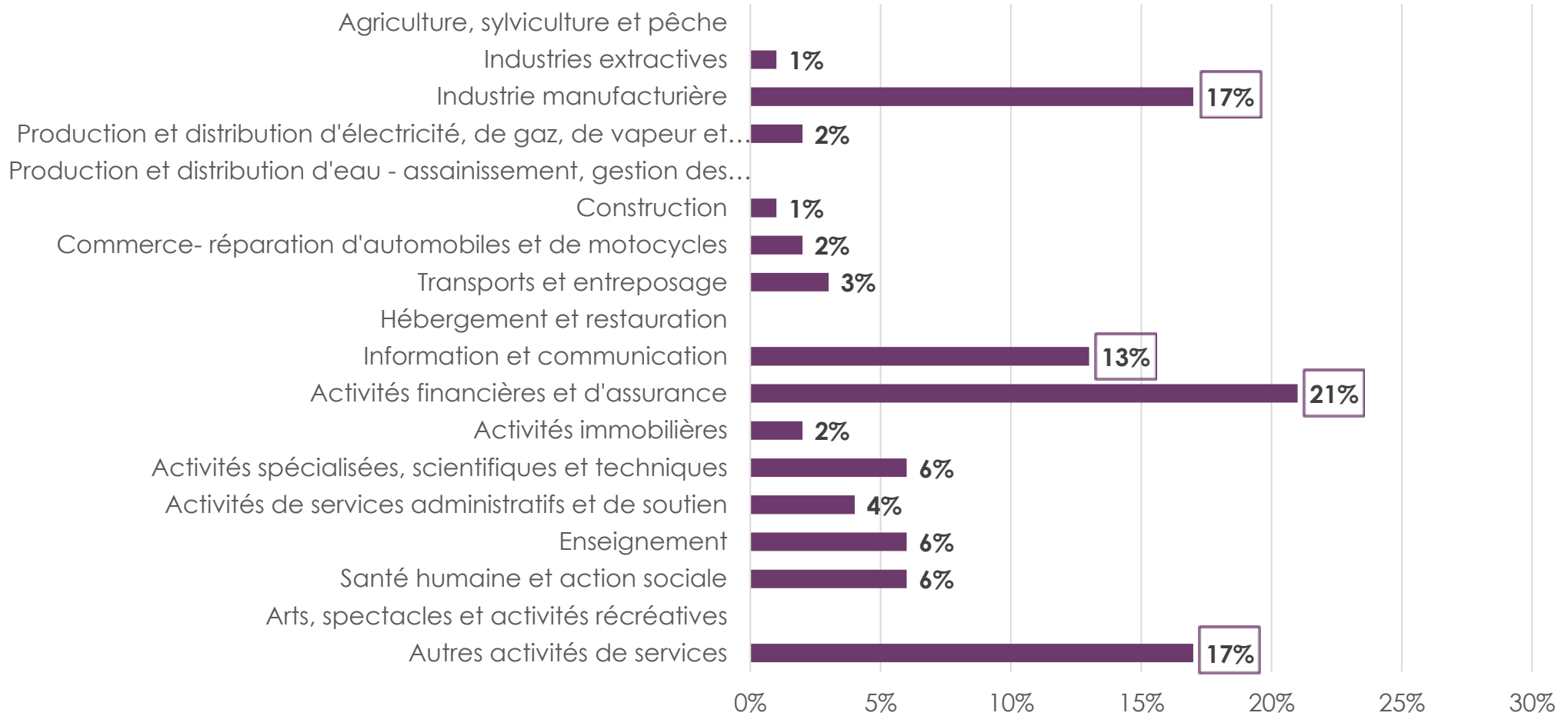
Structure de l'effectif répondant (2/4)

CSP





Secteurs d'activité

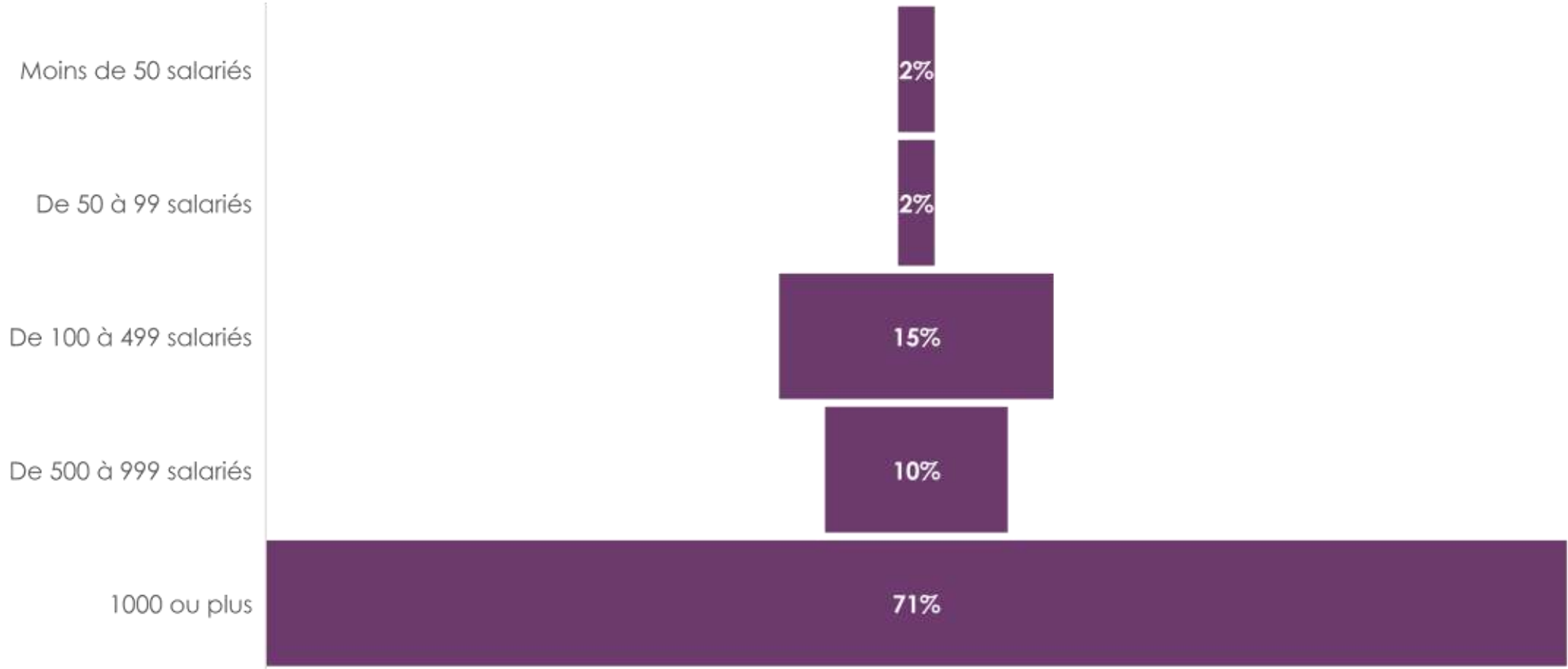


Structure de l'effectif répondant (4/4)



L'humain au cœur des décisions

Taille de l'entreprise





L'humain au cœur des décisions

Synthèse



■ Des évènements fondateurs aux conséquences et motifs de l'engagement

- 🔗 Un engagement qui se construit au gré des **vécus/témoignages de situations de travail injustes** (notamment **chez les femmes**) et à travers la **rencontre de personnalités inspirantes**. L'**entourage professionnel** apparaît également comme le **principal acteur** jouant un rôle dans l'engagement syndical.
- 🔗 Un **statut de salarié protégé** n'étant pas à l'origine des motivations, avec une **très grande majorité de répondants** déclarant être **satisfaits** de leur **situation professionnelle** au moment de l'engagement syndical.
- 🔗 Un engagement qui a un **coût** sur le plan de la **rémunération, de la carrière et de la considération de la hiérarchie**.
- 🔗 Un mandat de représentant du personnel permettant l'acquisition de **nouvelles compétences**, notamment dans les **RH, le juridique et la prévention**.
- 🔗 Des motivations à l'engagement syndical reposant avant tout sur la **lutte contre les inégalités** et la volonté de **garantir un contre-pouvoir** dans l'organisation.

Synthèse (2/4)

■ Une volonté d'améliorer le cadre existant

🔗 À travers la **négociation collective**

🔗 Principalement sur les thématiques des **conditions de travail, l'égalité professionnelle, la rémunération et la préservation de l'emploi/compétences/formation.**

■ Tout en proposant un dispositif d'accompagnement individuel des salariés

🔗 Sur les questions relatives au **droit du travail** et à la **protection des travailleurs**

■ ...Mais une difficulté à agir collectivement

🔗 A travers l'outil de la négociation collective et sur l'**amélioration du cadre existant**

🔗 A travers les **actions inter-syndicales** et l'organe du **CSE** : un risque d'isolement de chaque syndicat pouvant être **contre-productif à l'action commune**

■ Une difficulté à engager les salariés en tant que partie-prenante aux actions syndicales

🔗 Des salariés principalement **consommateurs des services** proposés par les syndicats.



■ Du syndicalisme du lutte au syndicalisme de services à l'individu ?

- 🔗 Une **insatisfaction** quant aux **capacités des représentants du personnel à mobiliser les adhérents et militants** dans des actions communes tout comme dans **l'instauration d'un rapport de force avec la direction**.
- 🔗 Mais **une bonne satisfaction des représentants du personnel** quant à leurs capacités à **informer/communiquer** auprès des salariés, **traiter les dossiers individuels** et à **créer du lien social**.

■ Des organes de représentation du personnel qui n'inspirent plus les salariés ?

- 🔗 A travers les difficultés éprouvées à attirer des **nouveaux membres** (au sein du syndicat ou du CSE) et à **mobiliser les salariés dans l'optique d'améliorer le cadre existant** (à travers l'action ou la négociation collective), les représentants du personnel sont pessimistes à propos du renouvellement de leurs effectifs.
- 🔗 Une difficulté à recruter de nouveaux adhérents qui n'apparaît cependant pas comme une mauvaise appréciation de l'action syndicale par les salariés. Les représentants du personnel déclarent très majoritairement être **satisfaits du niveau de reconnaissance dont ils bénéficient** auprès de **leurs collègues**.



- Un engagement syndical qui ne se chevauche pas avec l'engagement politique
 - 🔗 **En dehors du syndicat**, les représentants du personnel s'orientent plutôt vers l'**engagement associatif**. En revanche, très peu de représentants du personnel déclarent adhérer ou militer pour un parti politique.
 - 🔗 En revanche, plus de **70 % des répondants** se déclarent « **politisé** ». L'action syndicale apparaît alors comme une **action politique à part entière**, à distance des **actions menées par les partis politiques**.

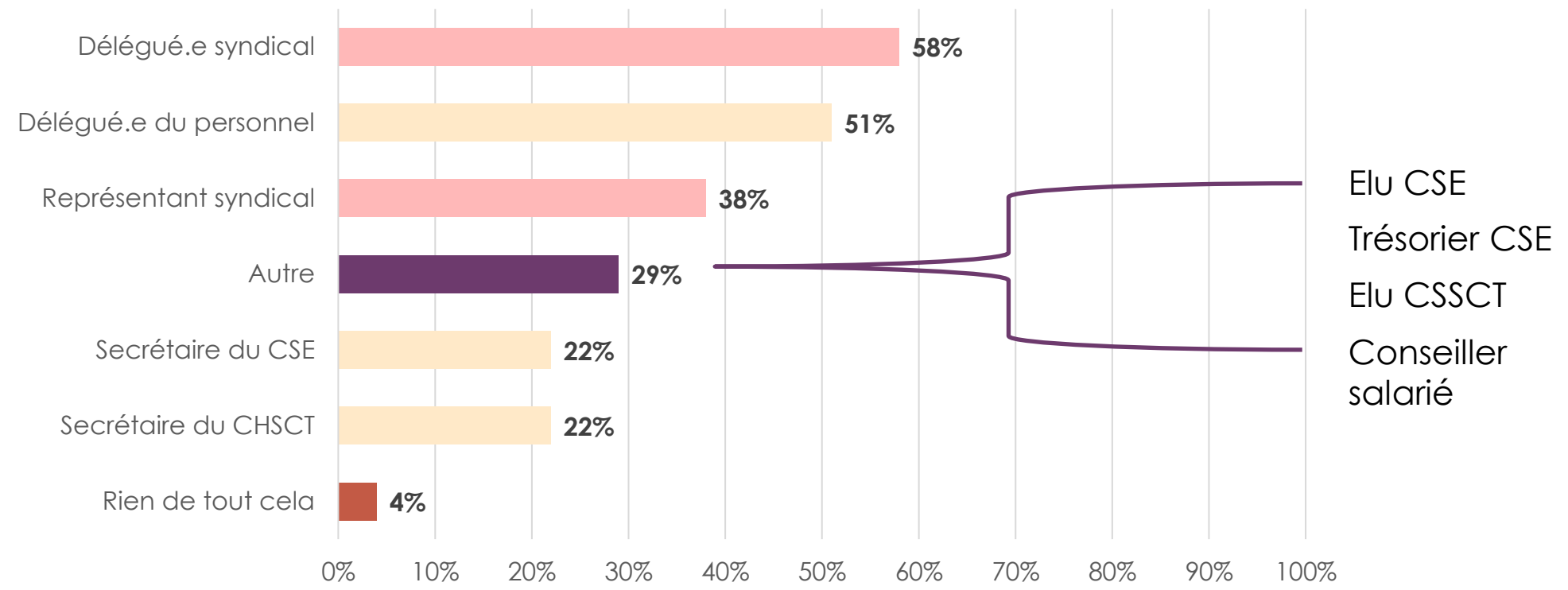
- Une moindre sensibilité aux autres luttes sociales et environnementales
 - 🔗 **Une grande sensibilité** aux thématiques en lien avec **l'égalité homme/femme**, **l'emploi**, les **violences sexistes**
 - 🔗 Mais une **moindre sensibilité aux enjeux environnementaux** et à la **défense des minorités** (LGBT, antiracisme...)
 - 🔗 Des **thématiques de lutte** qui sont tout de même perçues comme **complémentaires aux enjeux du monde du travail**



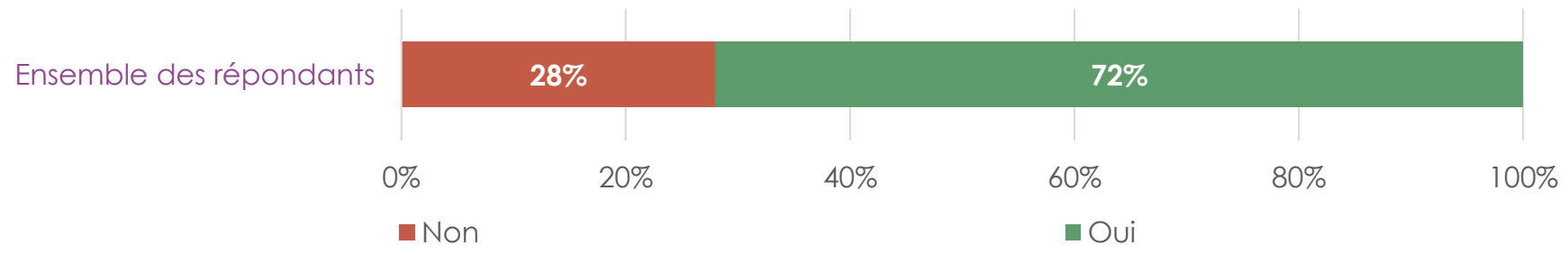
Parcours syndical



Quelles positions avez-vous occupées dans vos mandats récents ?



Avez-vous occupé certaines de ces positions plusieurs fois ?

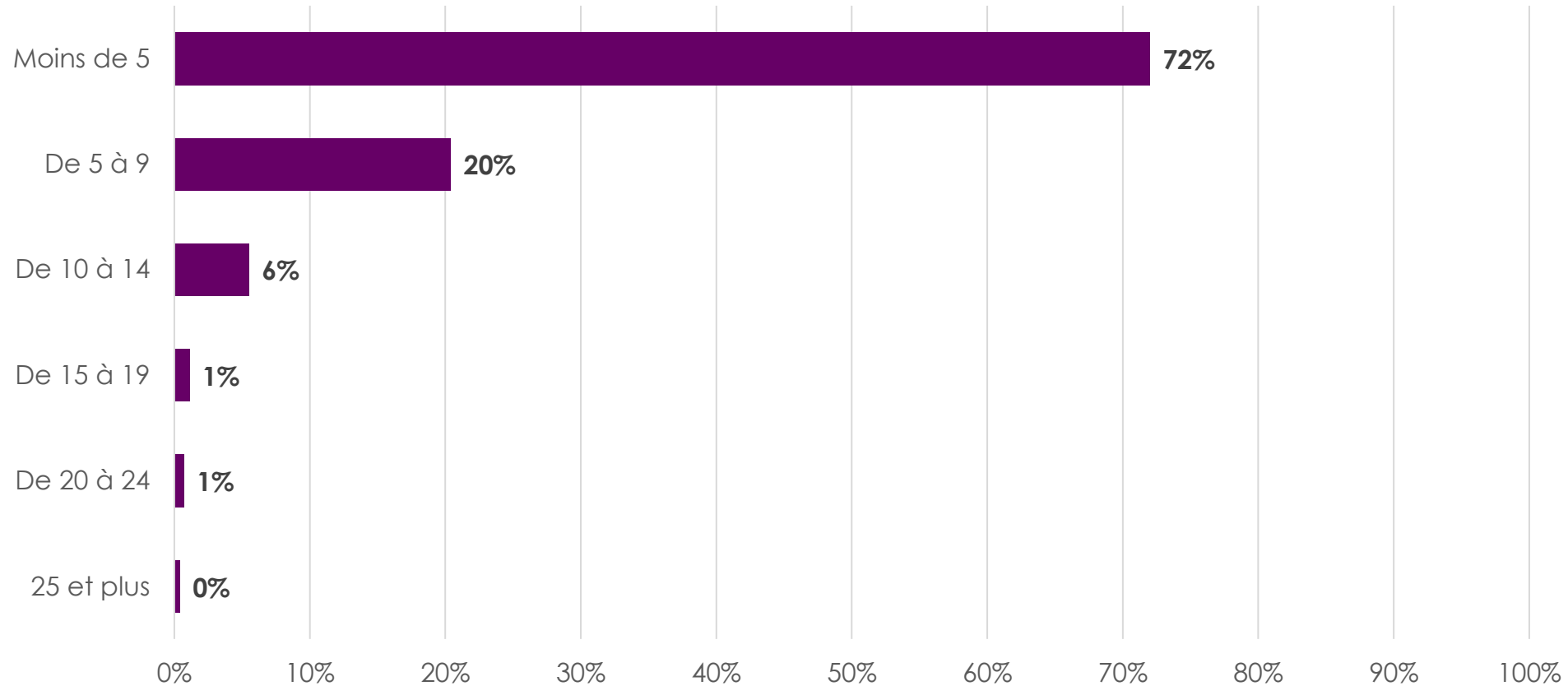




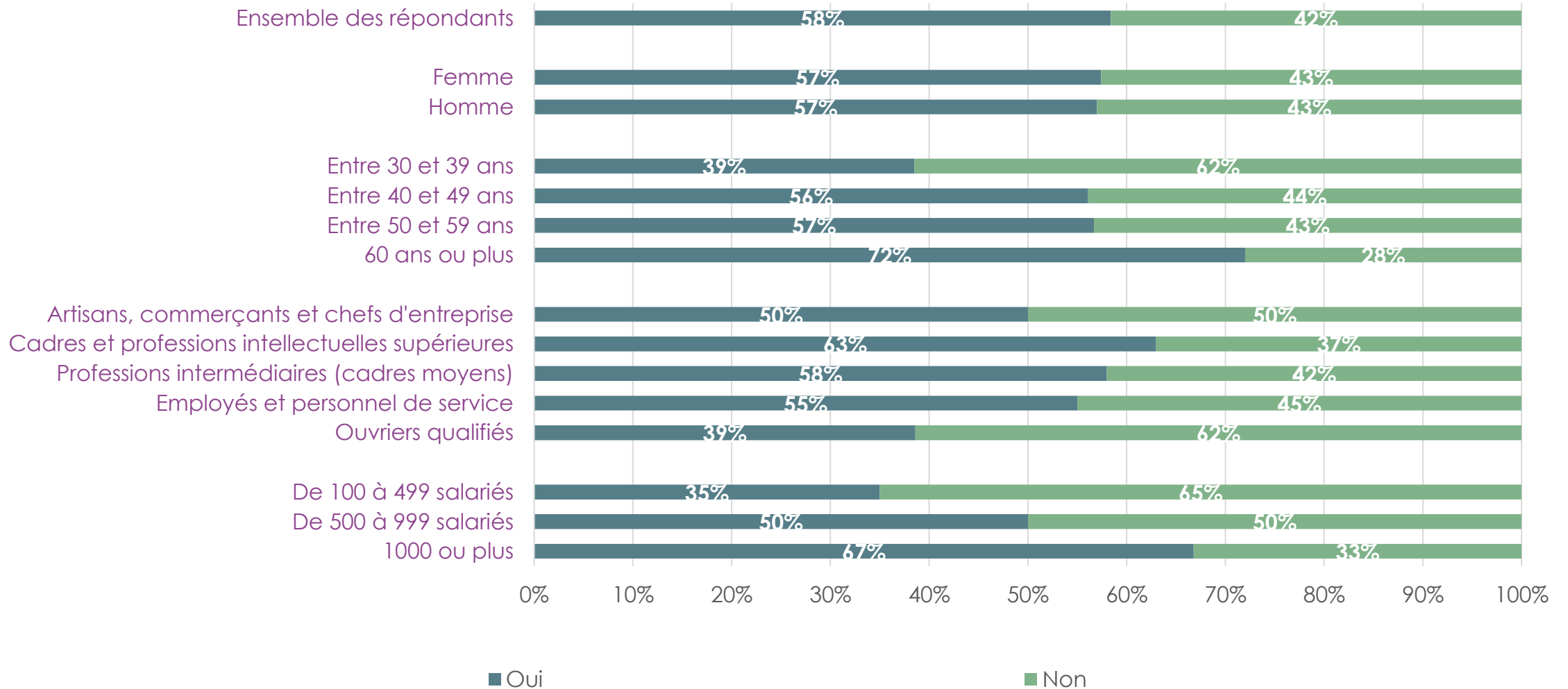
Nombre de mandats occupés

En moyenne, les répondants ont occupé **4 mandats** de représentant du personnel.

50 % des répondants ont occupé au moins **3 mandats** de représentant du personnel.



Votre/vos mandat(s) représentent-ils plus de 50% de votre temps de travail ?





Technologic



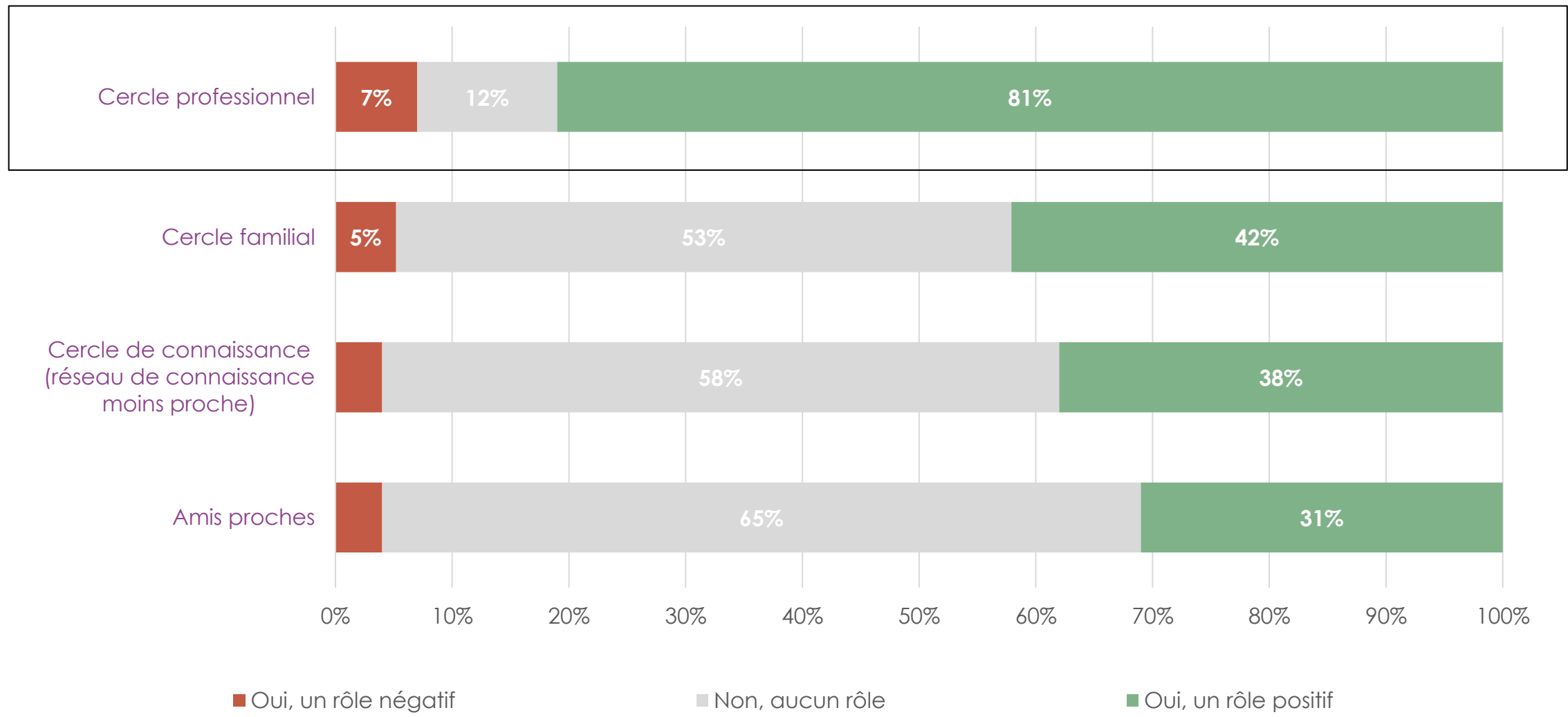
L'humain au cœur des décisions

Les déterminants syndicaux



Le cercle professionnel comme principal acteur jouant un rôle dans l'engagement syndical

Ces différents acteurs ont-ils eu un rôle dans votre engagement syndical ?





Technologic



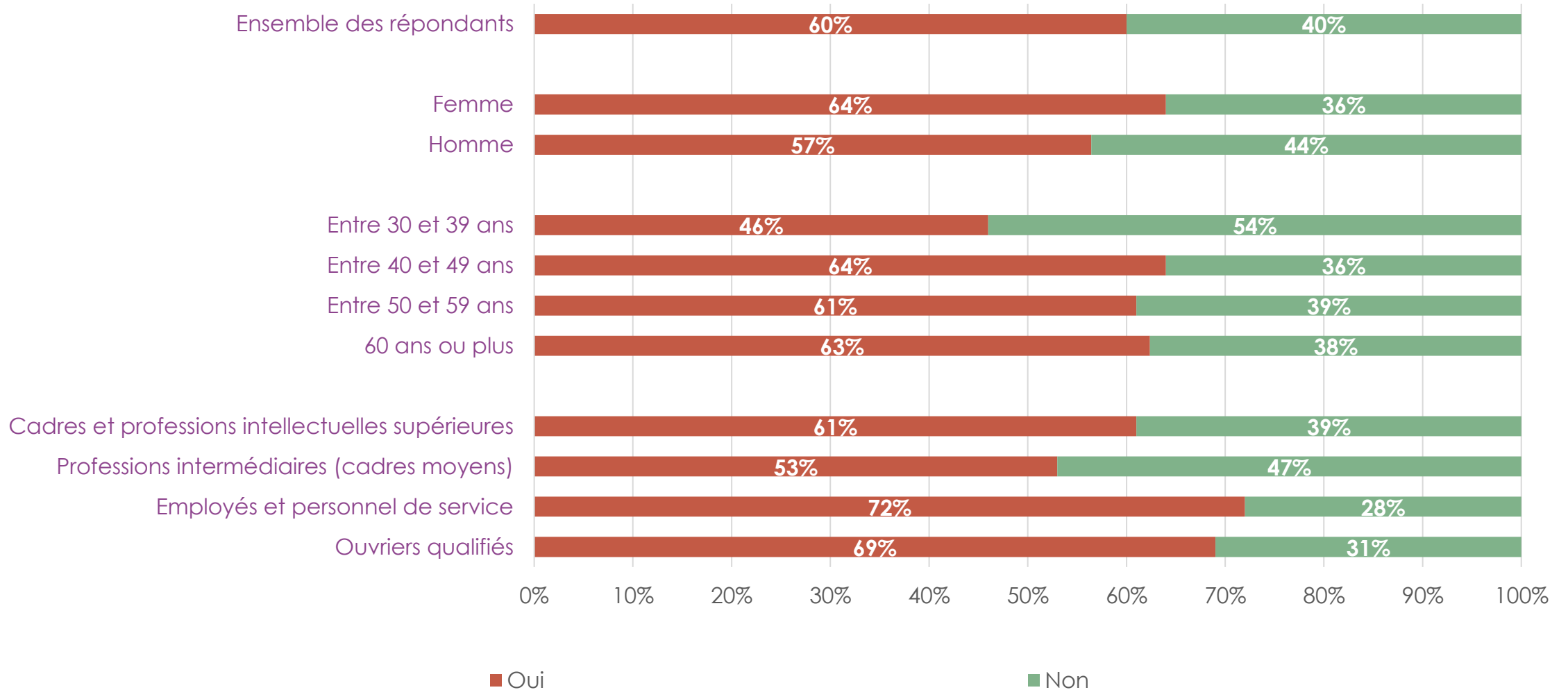
L'humain au cœur des décisions

Les évènements fondateurs

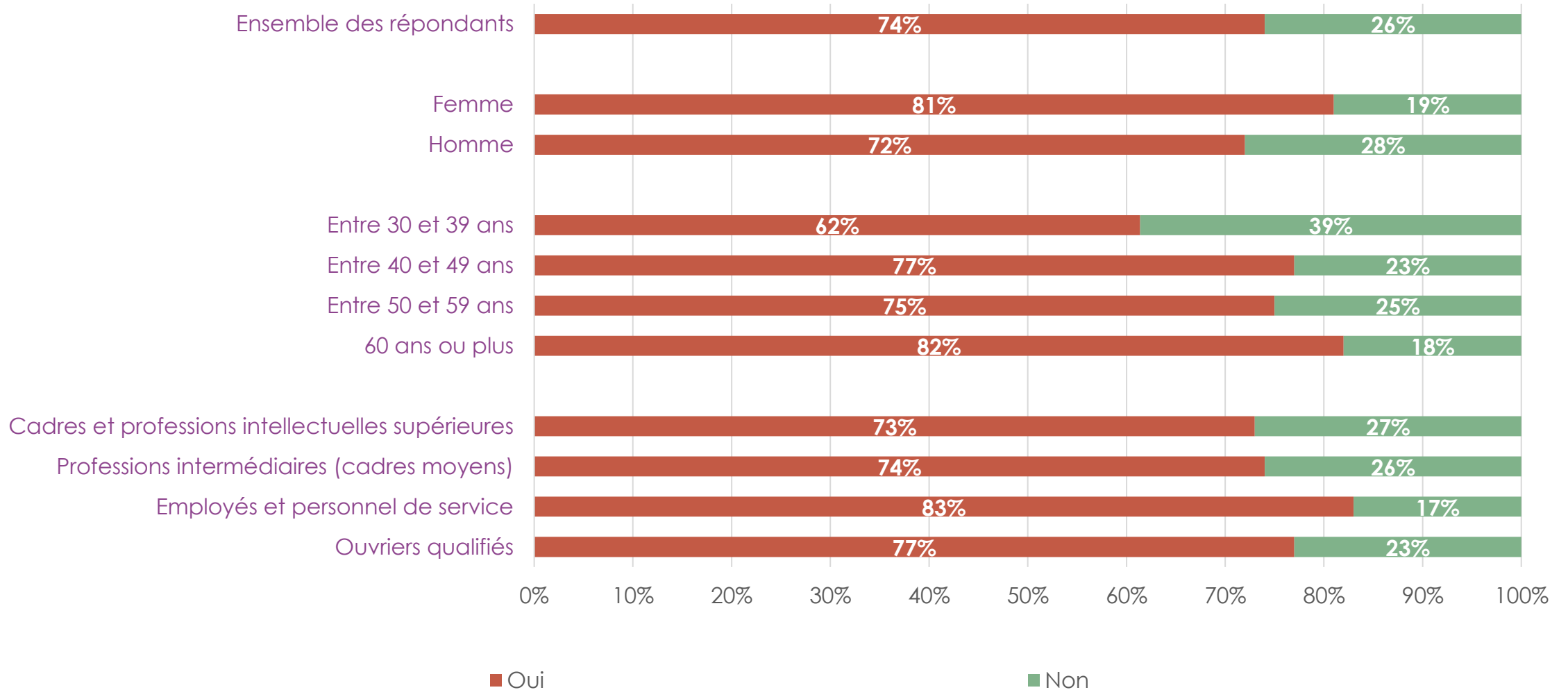
Vous avez vécu personnellement une injustice / conflit professionnel ?



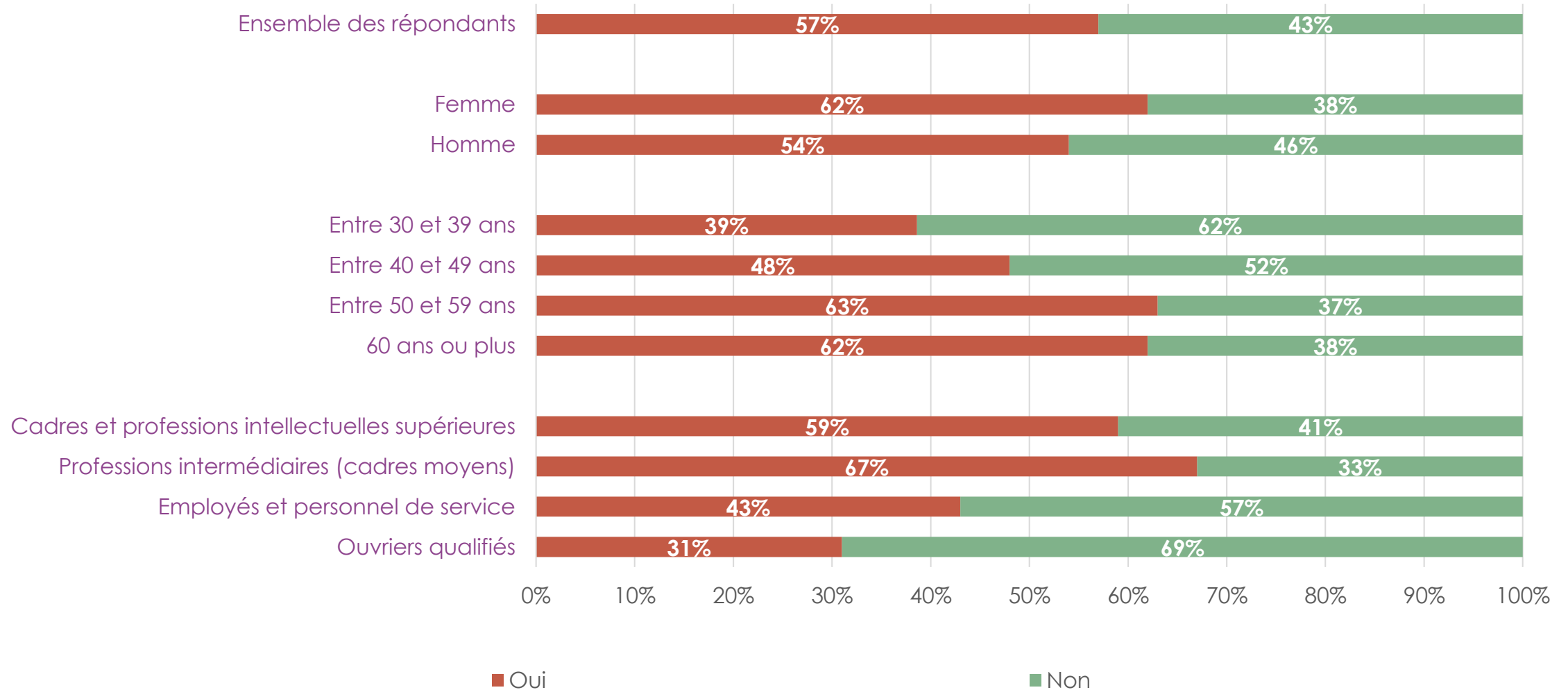
L'humain au cœur des décisions



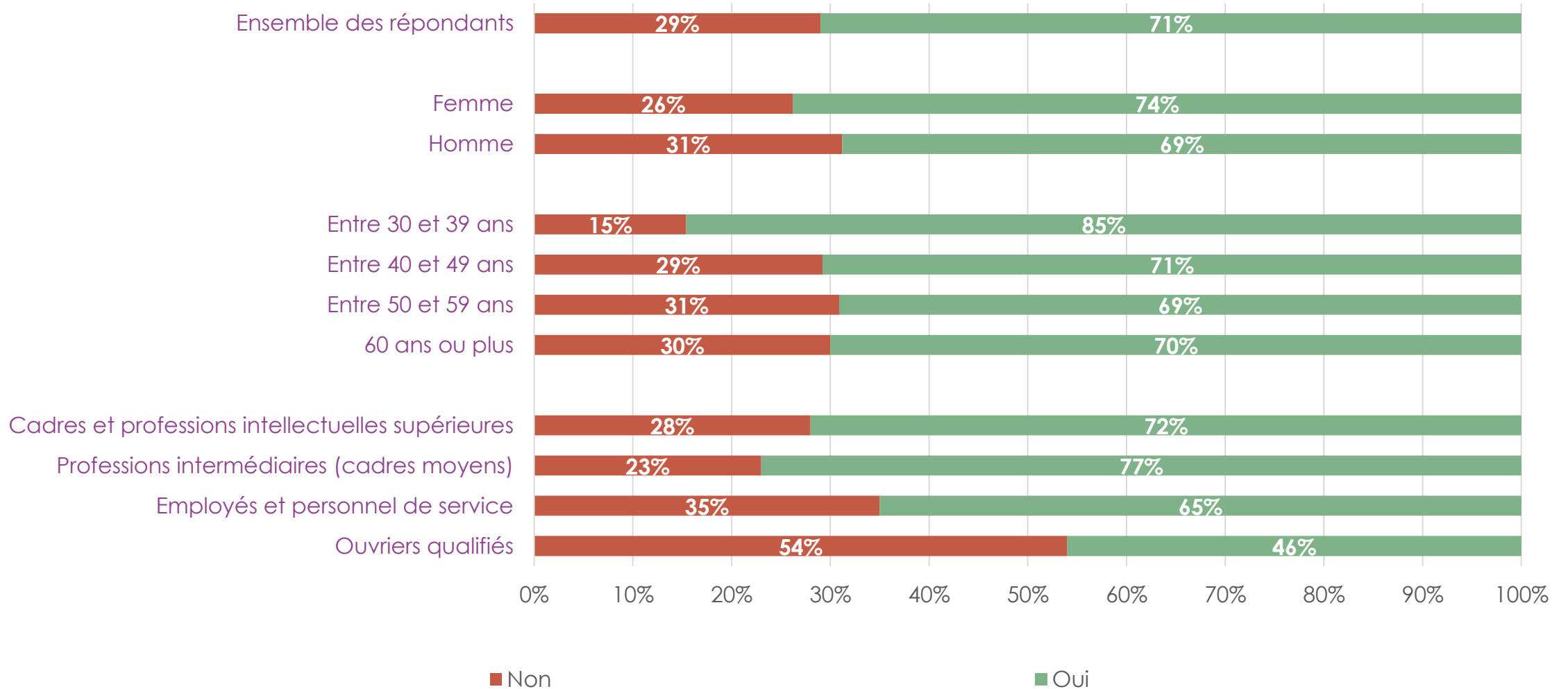
Vous avez été témoin d'une injustice / conflit professionnel ?



Vous avez vécu une restructuration ?

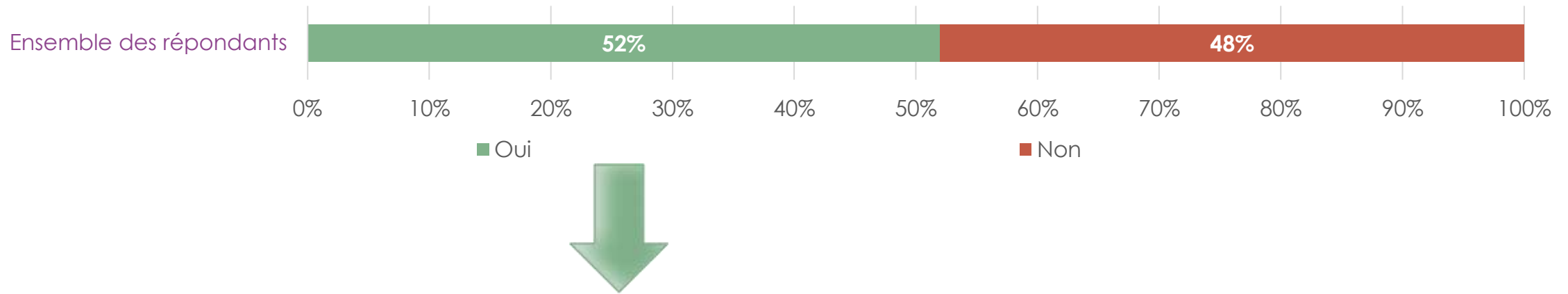


Vous avez rencontré une personnalité inspirante en la matière ?





Vous avez une autre motivation ?



« Exercer un contre pouvoir face aux dirigeants »

« Un attrait pour représenter mes collègues et contribuer à animer un collectif (ASC) »

« Combattre l'injustice sociale »

« souhait de mettre mes compétences techniques au service du CHSCT dans ces interventions »

« Mon fort intérêt pour m'exprimer / agir dans mon entreprise au delà de mon métier mais bien pour mon entreprise toute entière »



Technologic

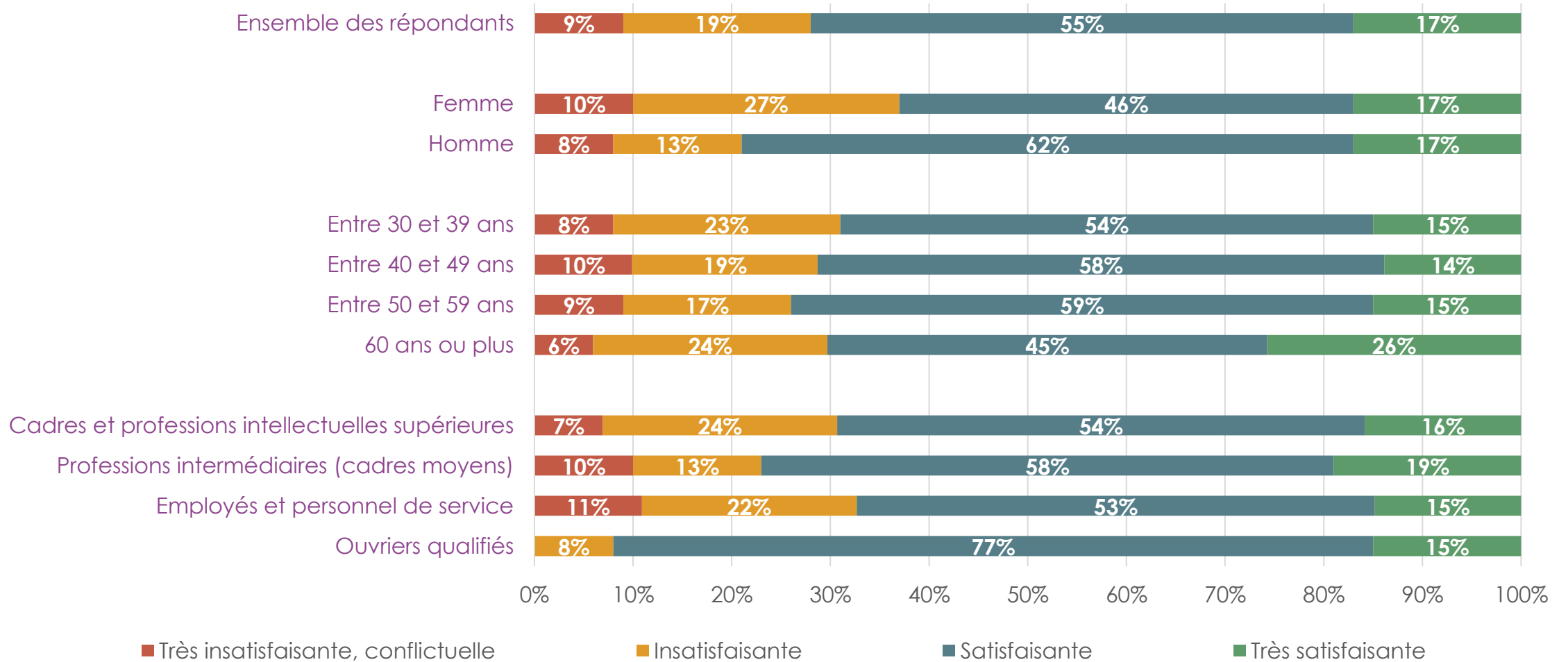


L'humain au cœur des décisions

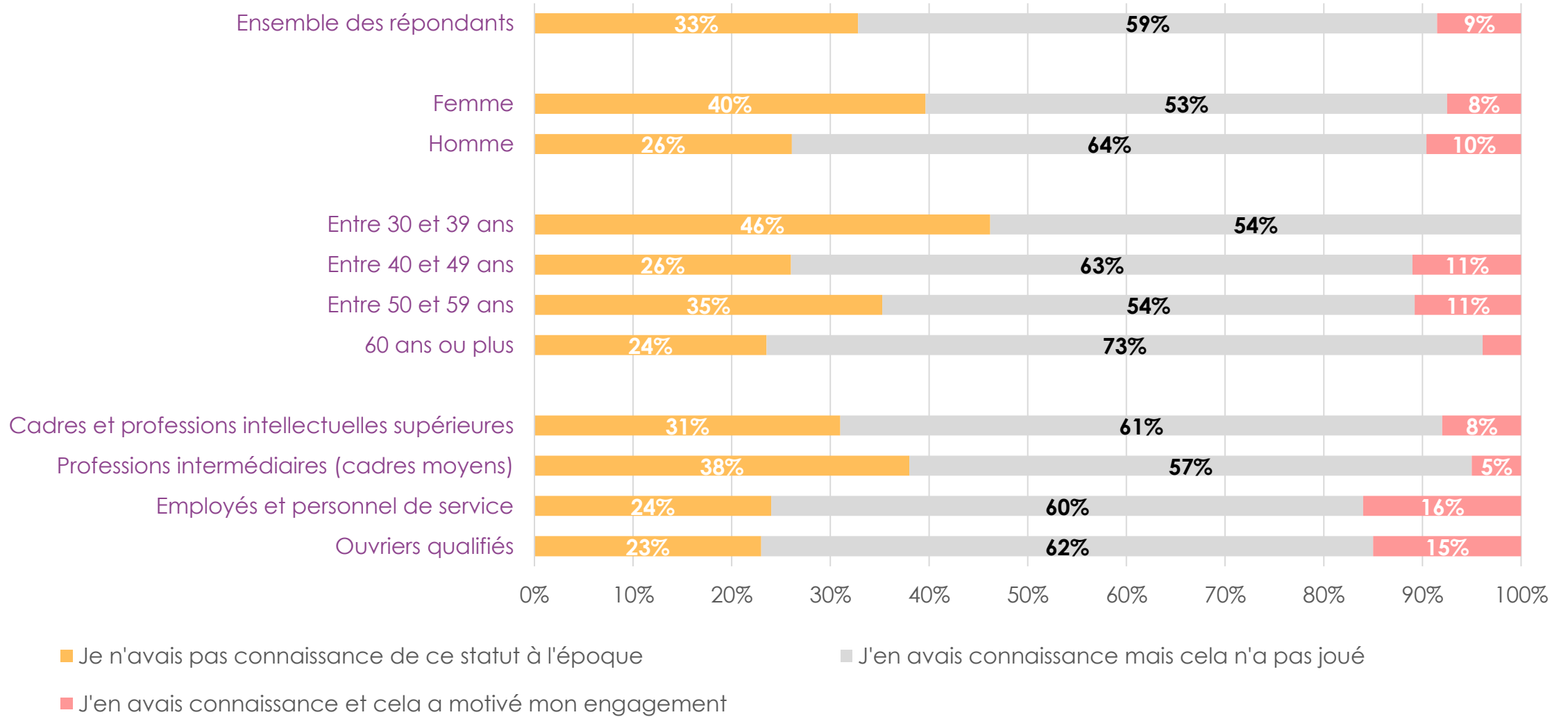
Conditions de l'engagement syndical

Une situation professionnelle globalement satisfaisante mais plus dégradée chez les femmes

Quelle était la nature de votre situation professionnelle au moment de votre engagement ?

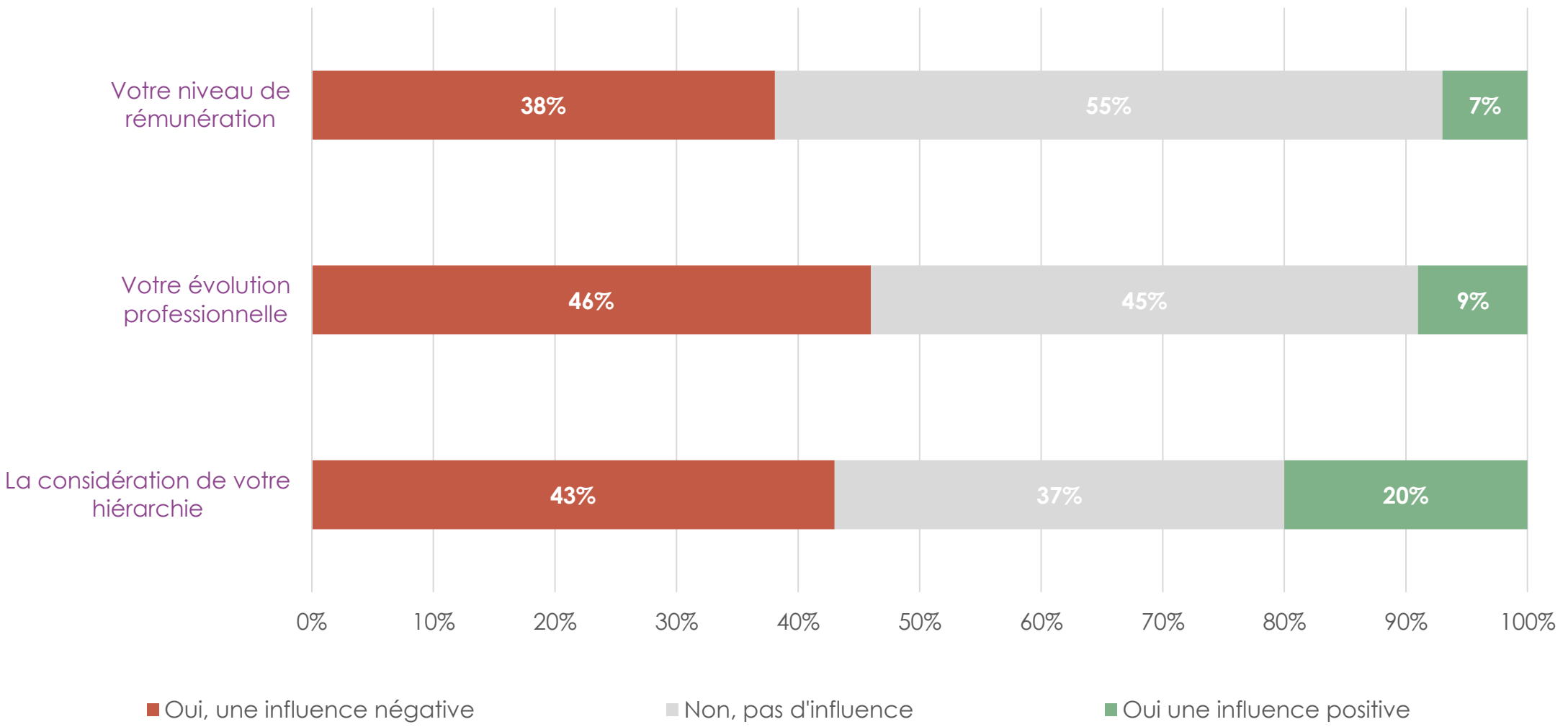


Concernant le statut de salarié protégé :



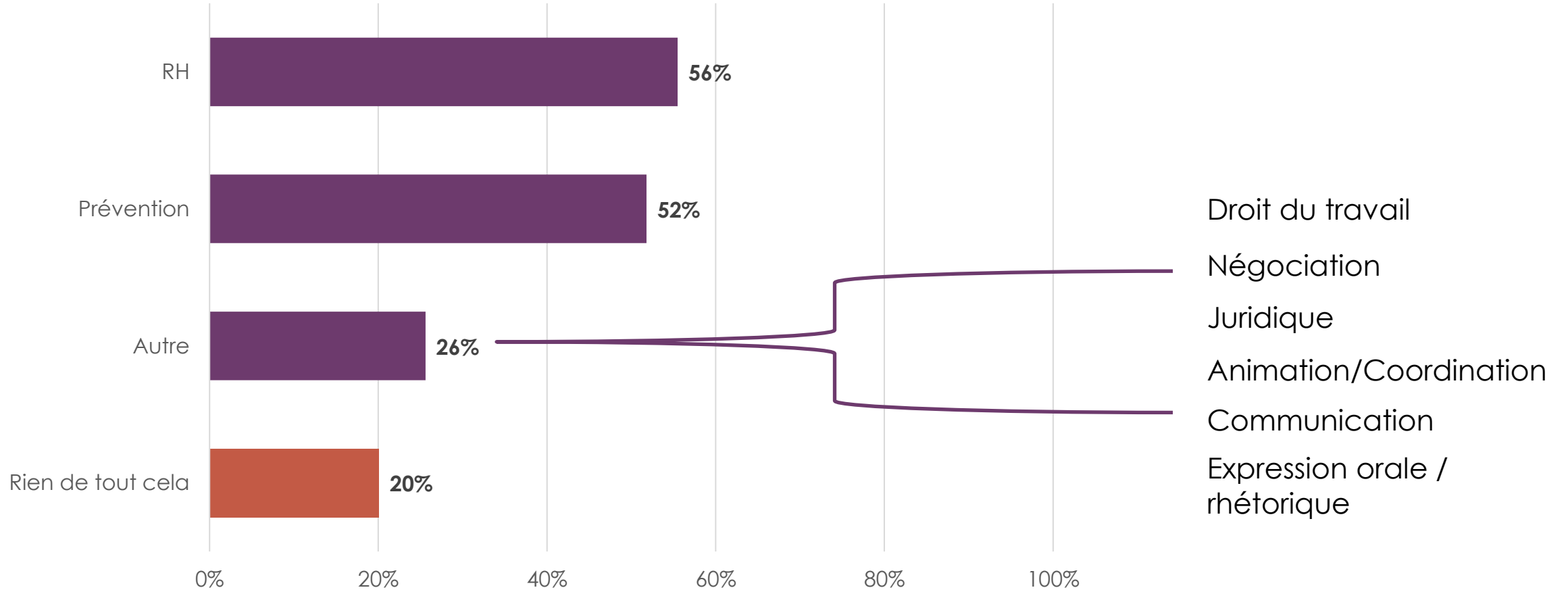


Votre engagement a-t-il eu une influence sur :



Avez-vous acquis au cours de votre parcours syndical des compétences qui pourraient être valorisées dans un projet de reconversion ?

L'humain au cœur des décisions





Technologic

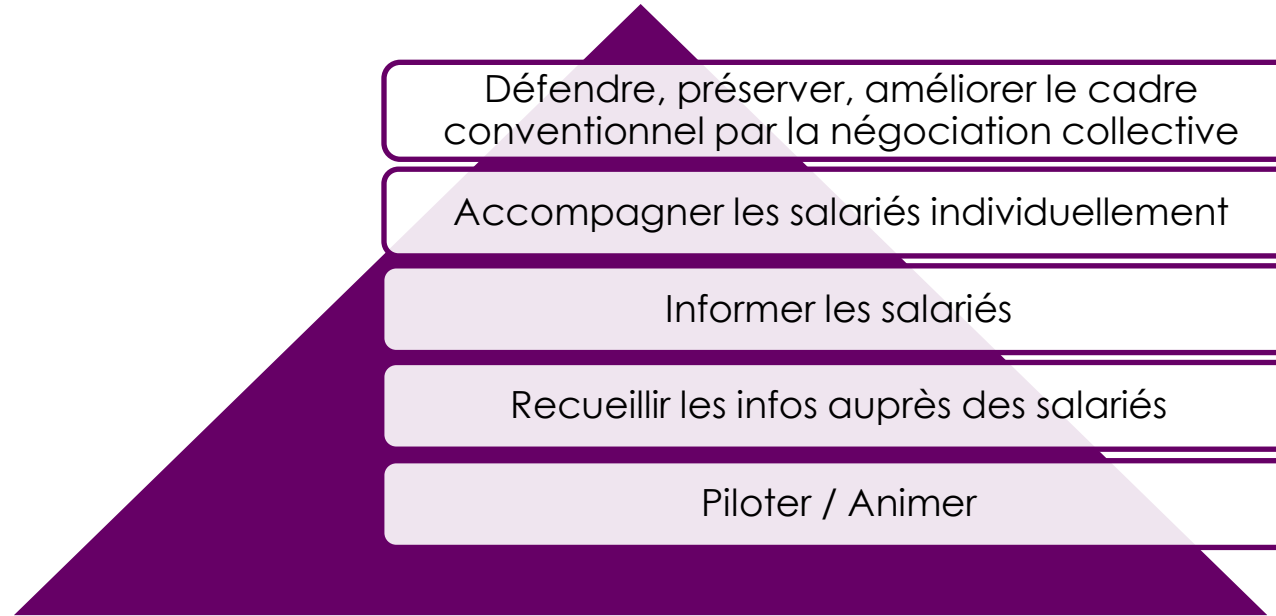


L'humain au cœur des décisions

Le champs des actions collectives/individuelles



Parmi les actions suivantes, lesquelles sont les plus engageantes pour vous ?
(classement par ordre de priorité)



	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
Accompagner les salariés individuellement	36 % *	15 %	20 %	18 %	13 %
Défendre, préserver, améliorer le cadre conventionnel par la négociation collective	39 %	23 %	13 %	17 %	9 %
Informer les salariés	13 %	33 %	31 %	18 %	5 %
Recueillir les informations auprès des salariés	6 %	21 %	29 %	30 %	13 %
Piloter / animer	6 %	8 %	8 %	18 %	60 %

Note de lecture : 36 % des répondants ont classé en première position l'accompagnement individuel des salariés parmi les actions les plus engageantes.



Quels sont les thèmes sur lesquels vous êtes susceptibles de vous engager :
(classement par ordre de priorité)



	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rang 7	Rang 8
Emploi/Compétences/Formation	14 %	17 %	17 %	20 %	14 %	8 %	3 %	2 %
Conditions de travail	53 %*	22 %	13 %	5 %	6 %	0 %	0	1 %
Egalité	8 %	25 %	20 %	18 %	12 %	10 %	5 %	1 %
Protection Sociale (santé/prévoyance...)	4 %	7 %	14 %	18 %	22 %	20 %	10 %	2 %
Environnement	3 %	7 %	5 %	9 %	14 %	22 %	27 %	16 %
Action sociale et culturelle	3 %	6 %	7 %	9 %	12 %	23 %	30 %	18 %
Rémunération / Participation	13 %	14 %	22 %	16 %	15 %	9 %	8 %	2 %
Dividendes salariés (mesure en cours)	1 %	2 %	2 %	4 %	5 %	8 %	17 %	58 %

Note de lecture : 53 % des répondants ont classé en première position « les conditions de travail » comme thématique privilégiée d'engagement.



Lorsque vous accompagnez des salariés individuellement (dans le cadre du CSE ou du syndicat) c'est principalement...
 (classement par ordre de priorité)

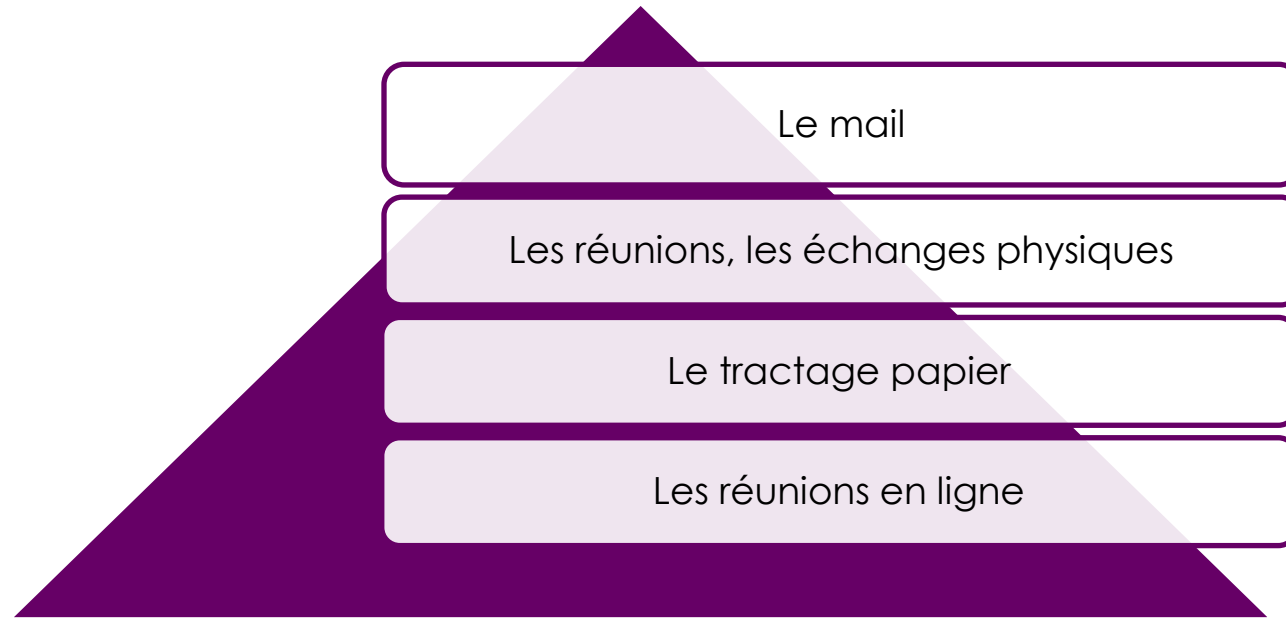


	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4
Sur le respect du Droit du travail ou des droits négociés (salaire, compte épargne temps..)	38 %*	39 %	18 %	6 %
Sur l'accompagnement et le soutien professionnel (évolution, formation, objectifs)	25 %	29 %	38 %	7 %
Sur l'accompagnement social extra professionnel (endettement, maladie, violence familiale)	1 %	5 %	18 %	71 %
Sur la protection des salariés (licenciement, sanctions abusives, ...)	36 %	27 %	26 %	16 %

Note de lecture : 38 % des répondants ont classé en première position « l'accompagnement individuel du salarié sur les questions du Droit du travail ou des droits négociés ».



Lorsqu'il s'agit d'informer les salariés vous privilégiez :
 (classement par ordre de priorité)



	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4
Le tractage papier	24 %	26 %	22 %	28 %
Les réunions, les échanges physiques	29 %	30 %	30 %	11 %
Le mail	39 %*	29 %	24 %	11 %
Les réunions en ligne	5 %	15 %	24 %	49 %

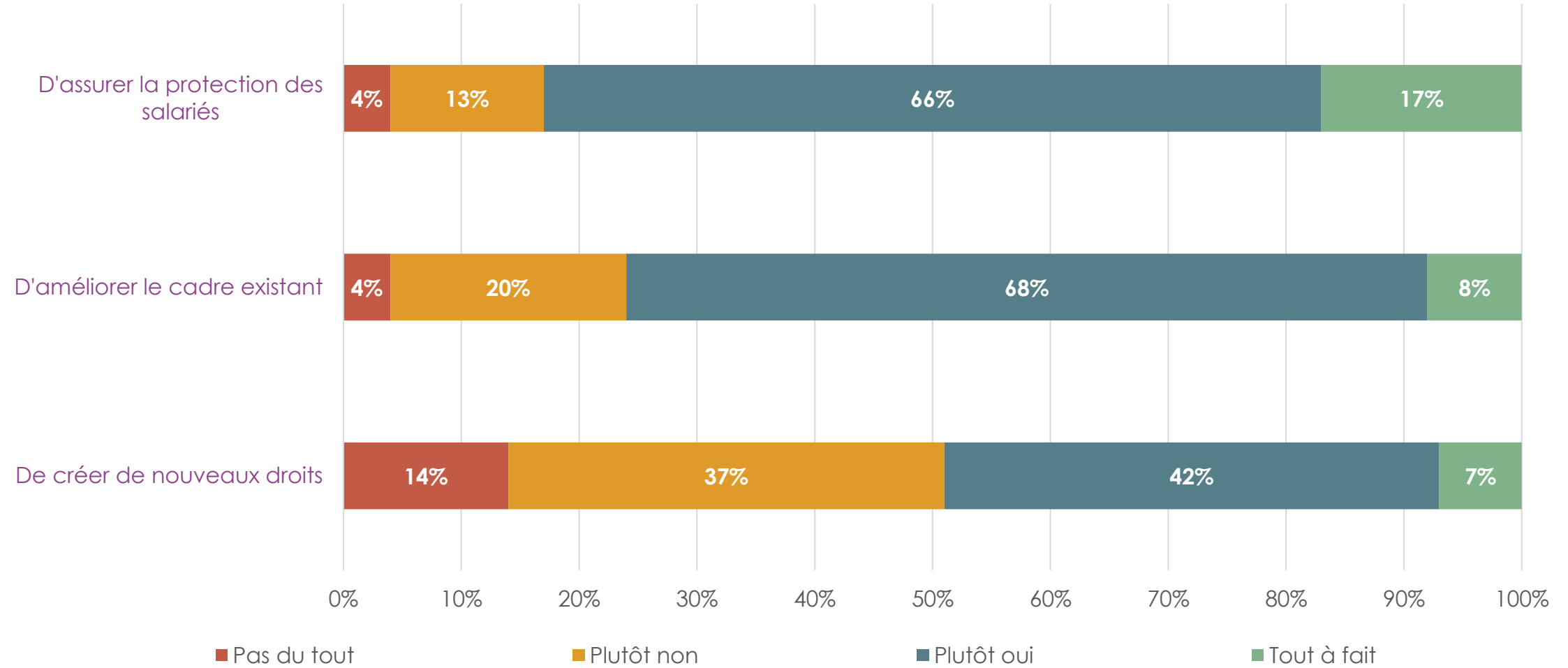
Note de lecture : 39 % des répondants ont classé en première position « Le mail » comme moyen de communication privilégié pour informer les salariés.

Des actions axées sur la protection du cadre existant et des salariés

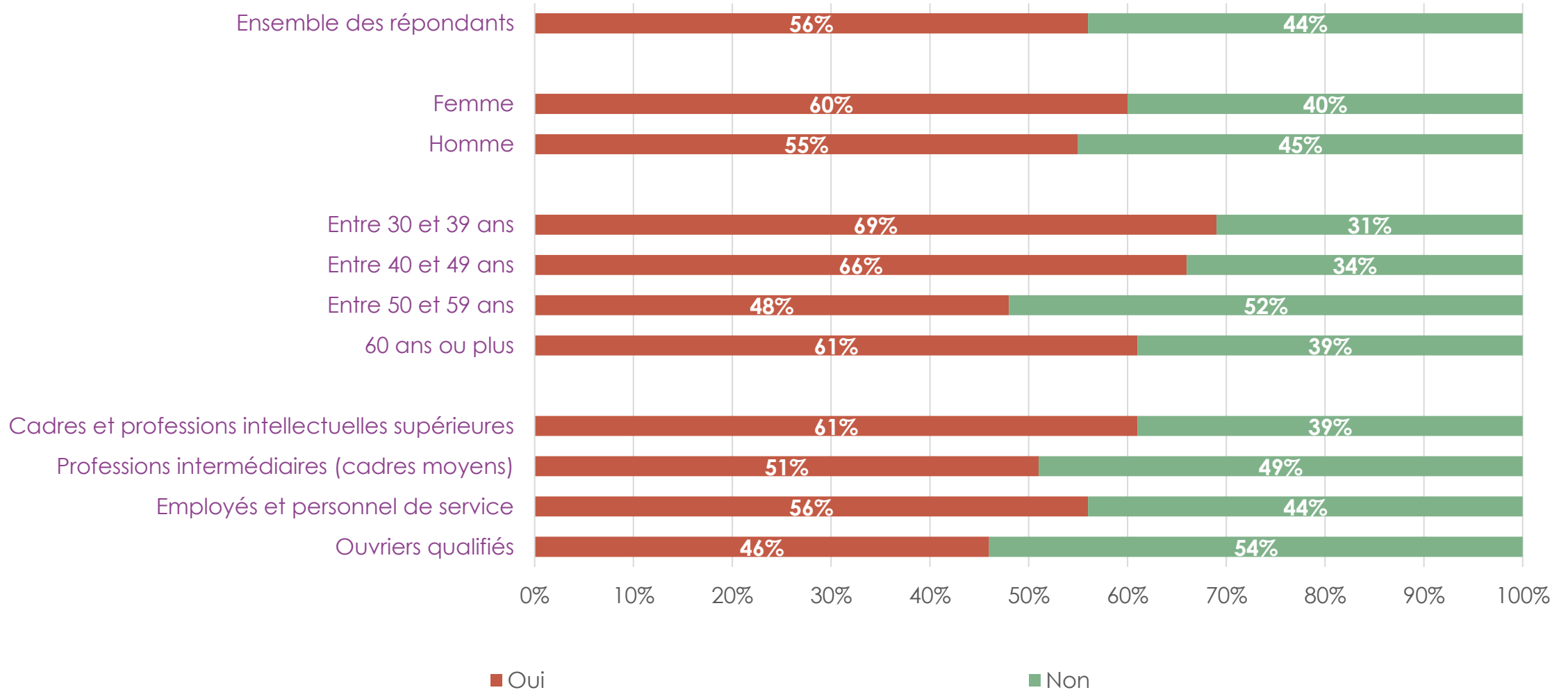
Vos négociations permettent-elles :



L'humain au cœur des décisions



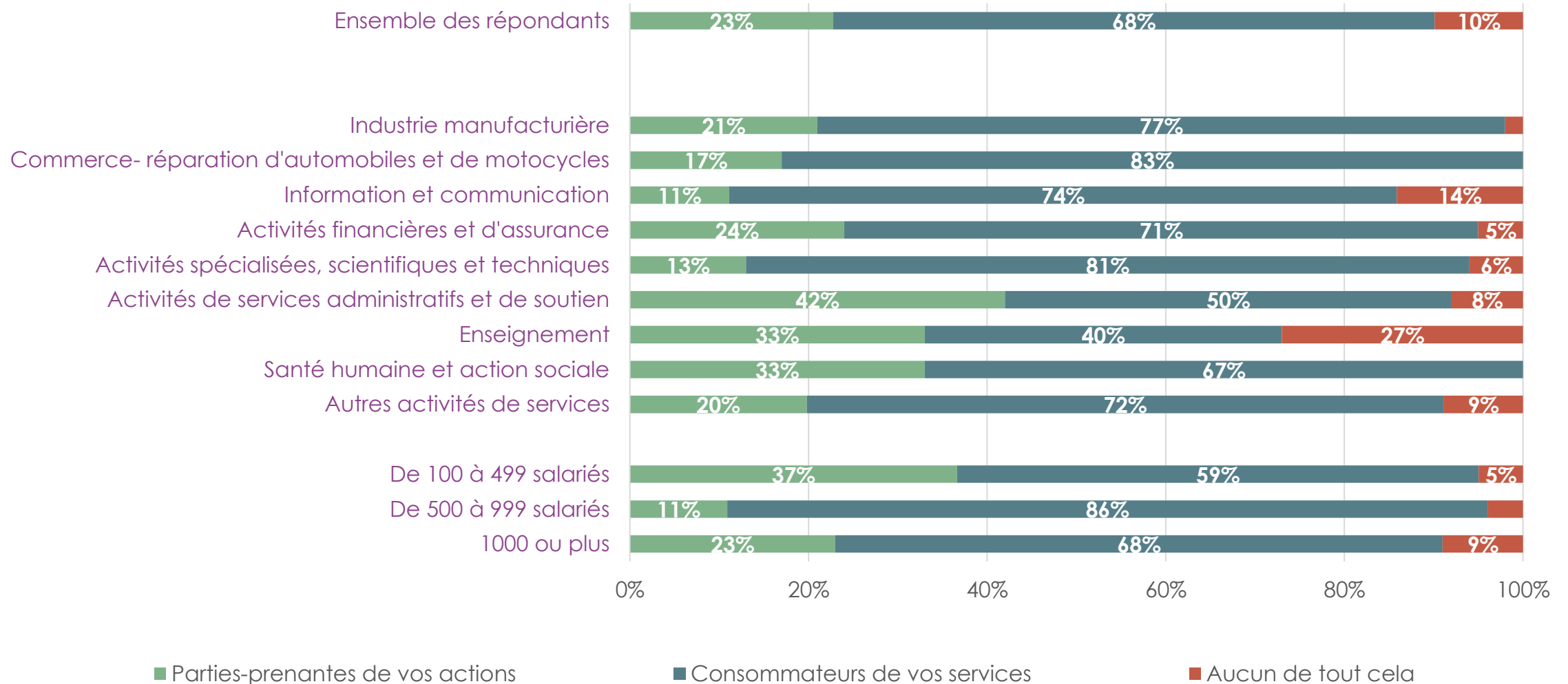
Considérez-vous que vos moyens de communication manquent de modernité ?



Les salariés sont-ils :



L'humain au cœur des décisions

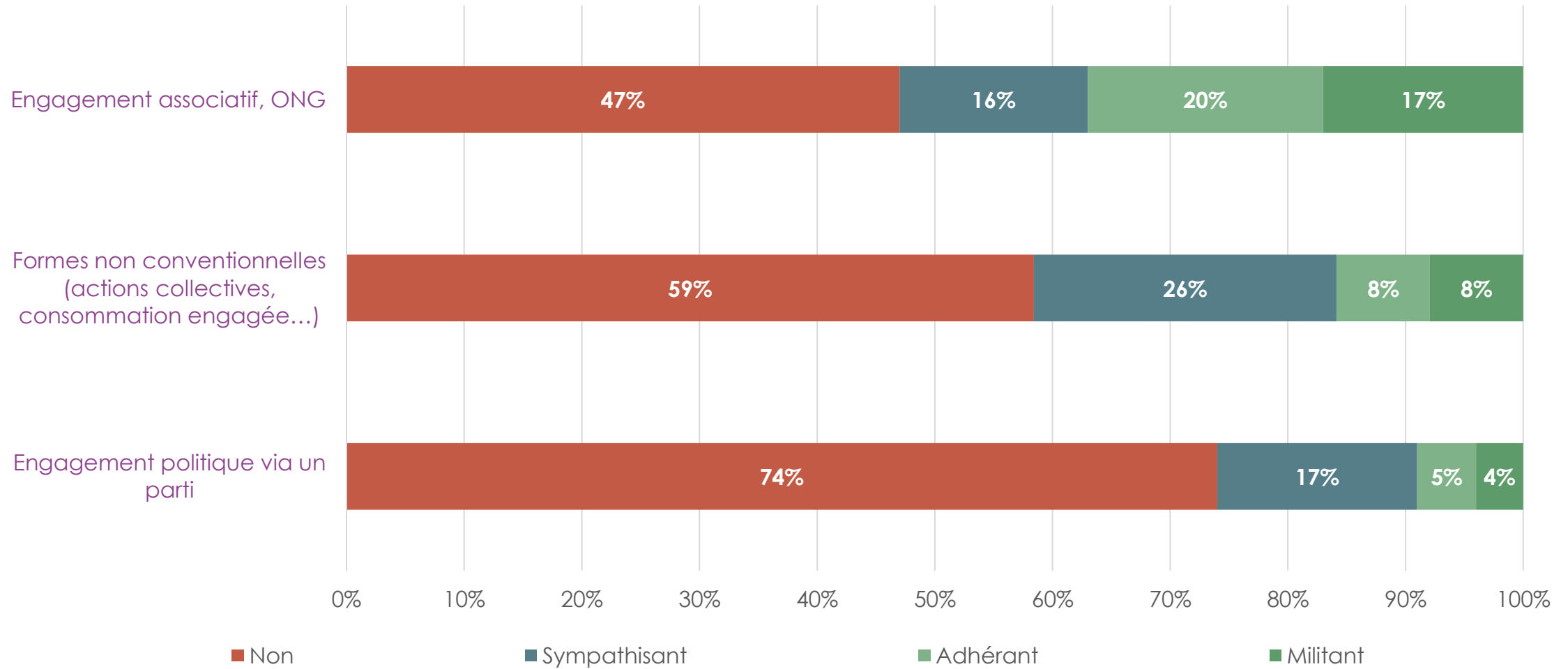


Un engagement en dehors du syndicat mais à distance des partis politiques

Etes-vous activement engagé en dehors du syndicalisme ?

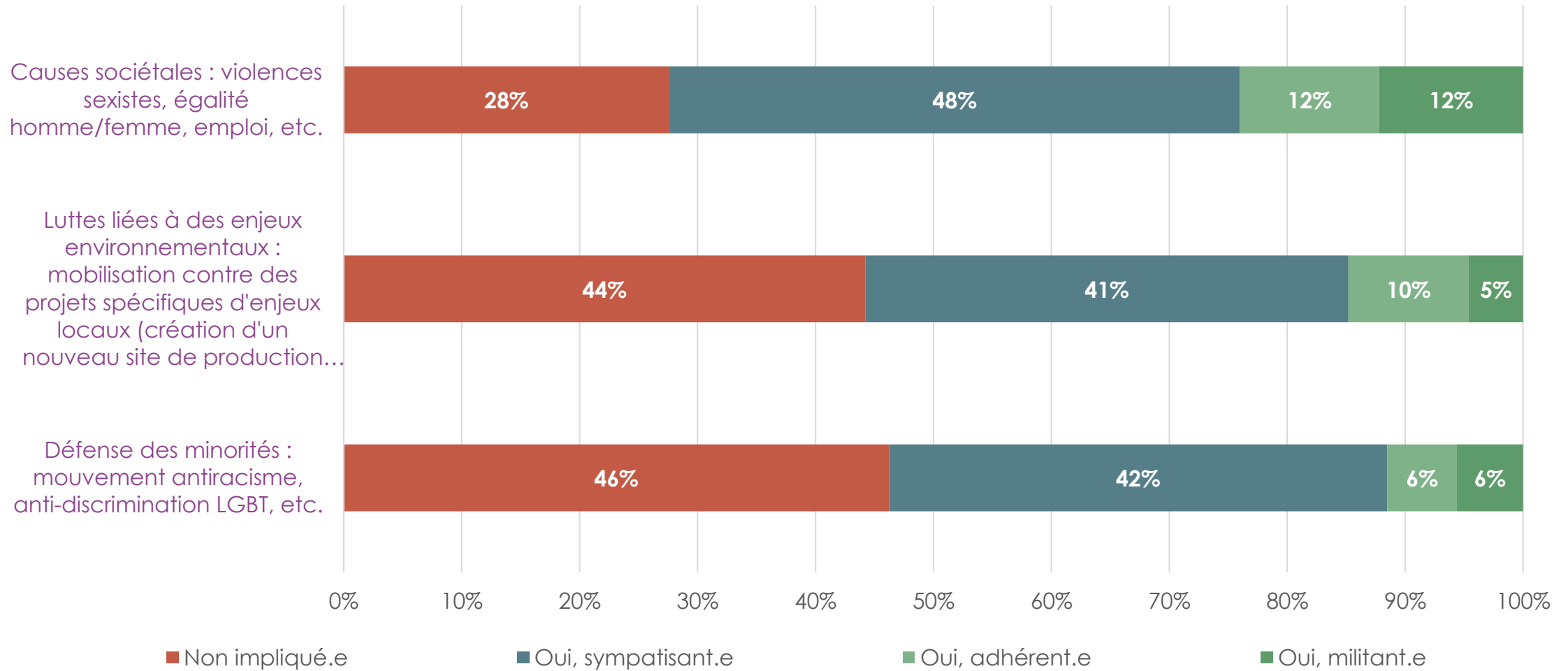


L'humain au cœur des décisions



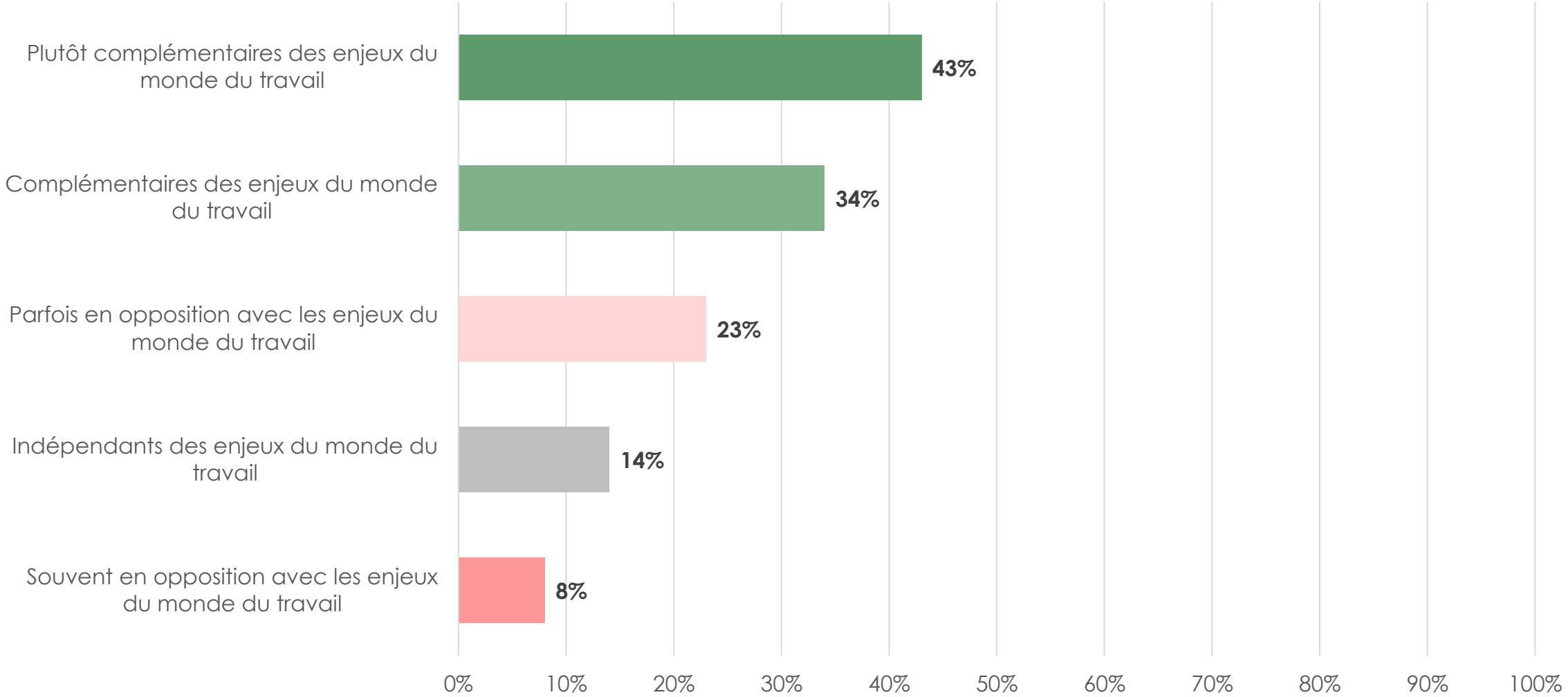
Une implication plus forte pour les luttes en lien avec les thématiques du dialogue social : emploi, égalité...

Comment vous impliquez-vous vis-à-vis de ces différentes luttes sociales et environnementales ?





Ces engagements évoqués, qui ne sont pas toujours directement liées aux enjeux du monde du travail, sont-ils, selon vous ...

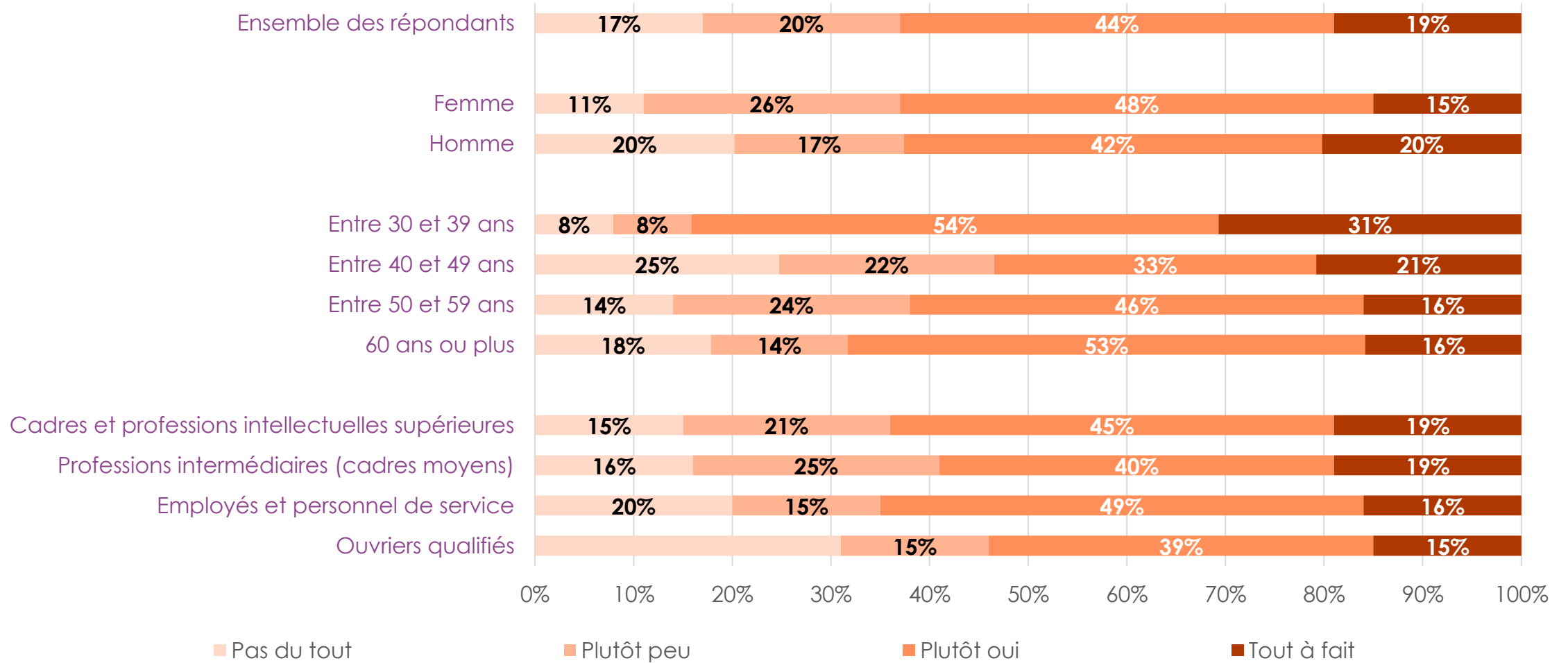


Une forte politisation des représentants du personnel

Dans quelle mesure vous sentez-vous « politisé.e* » ?



L'humain au cœur des décisions





Technologic



L'humain au cœur des décisions

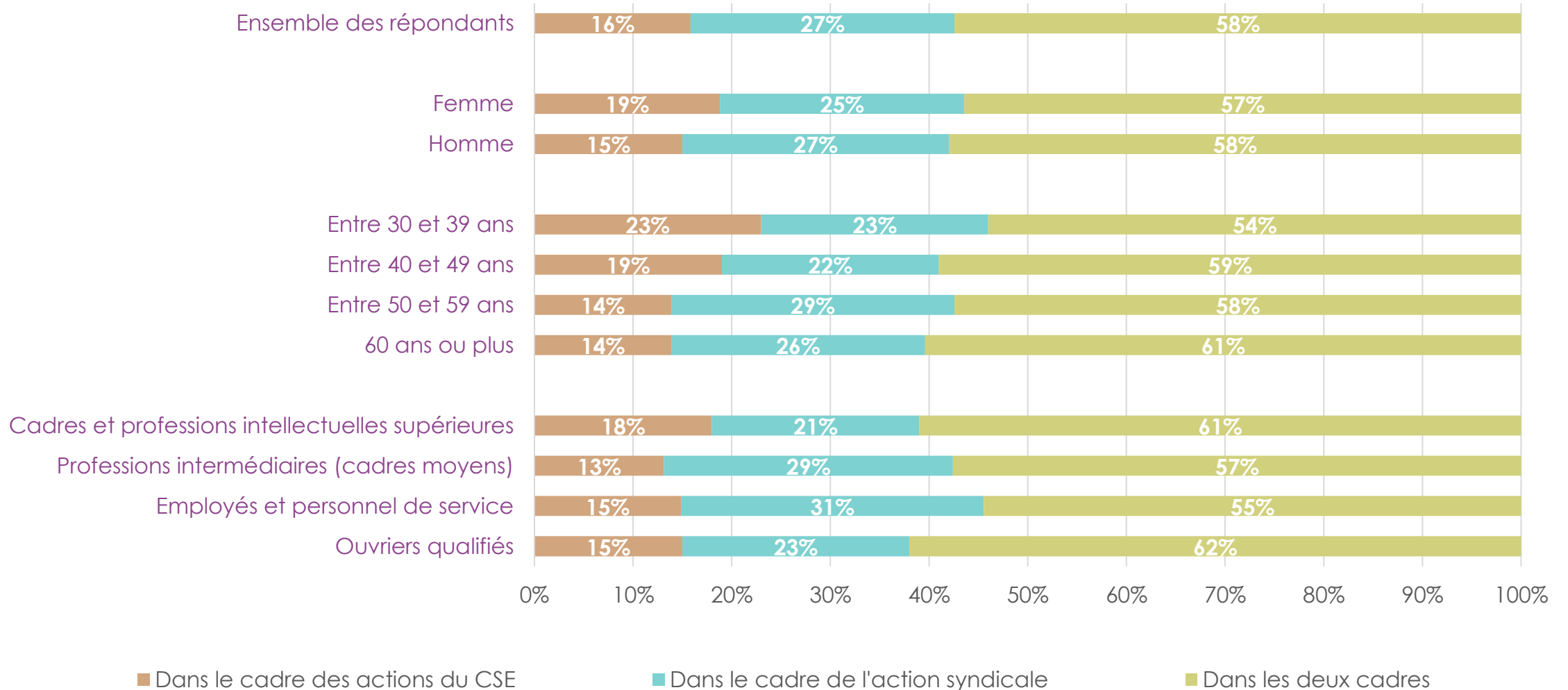
Les transformations des actions collectives / individuelles

Les actions du CSE et des syndicats intimement liées

Comment articulez-vous vos actions ?



L'humain au cœur des décisions

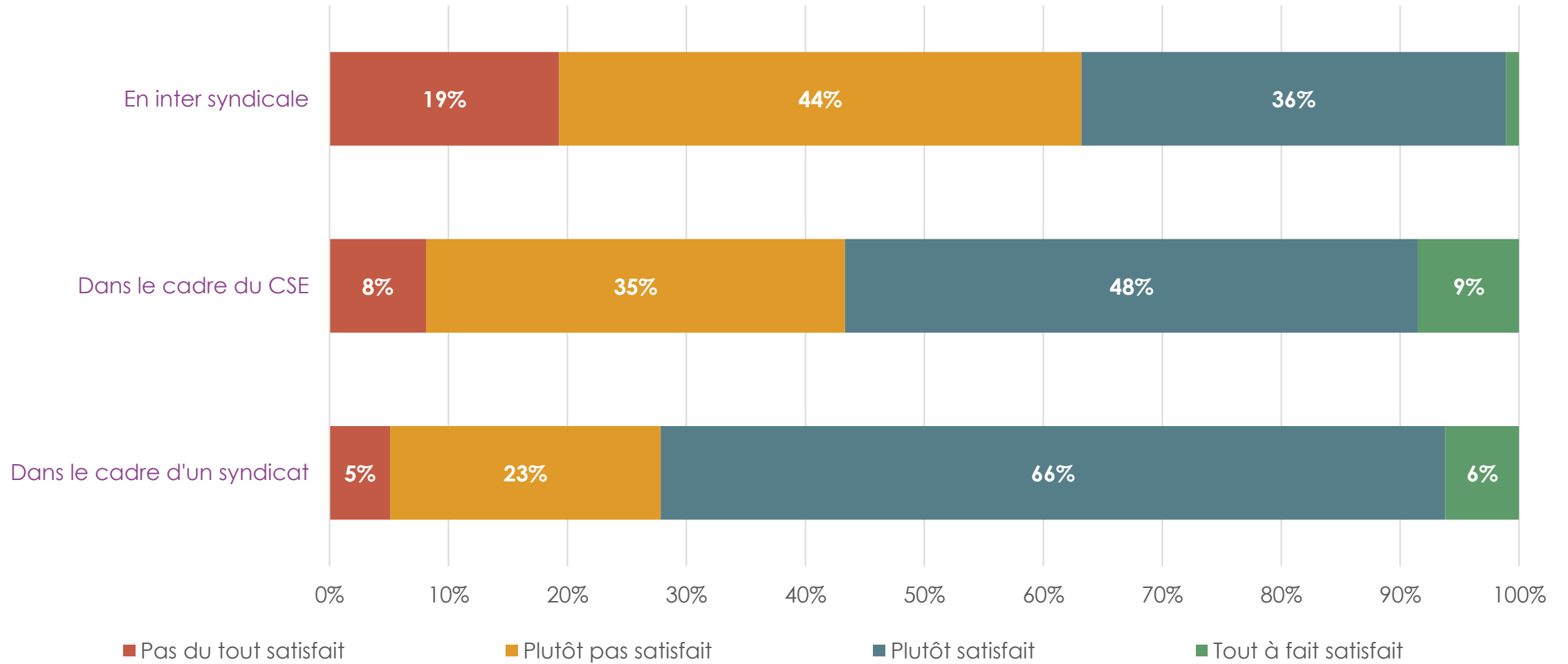


Des difficultés à agir en dehors du syndicat d'appartenance

Comment évaluez votre capacité à agir collectivement

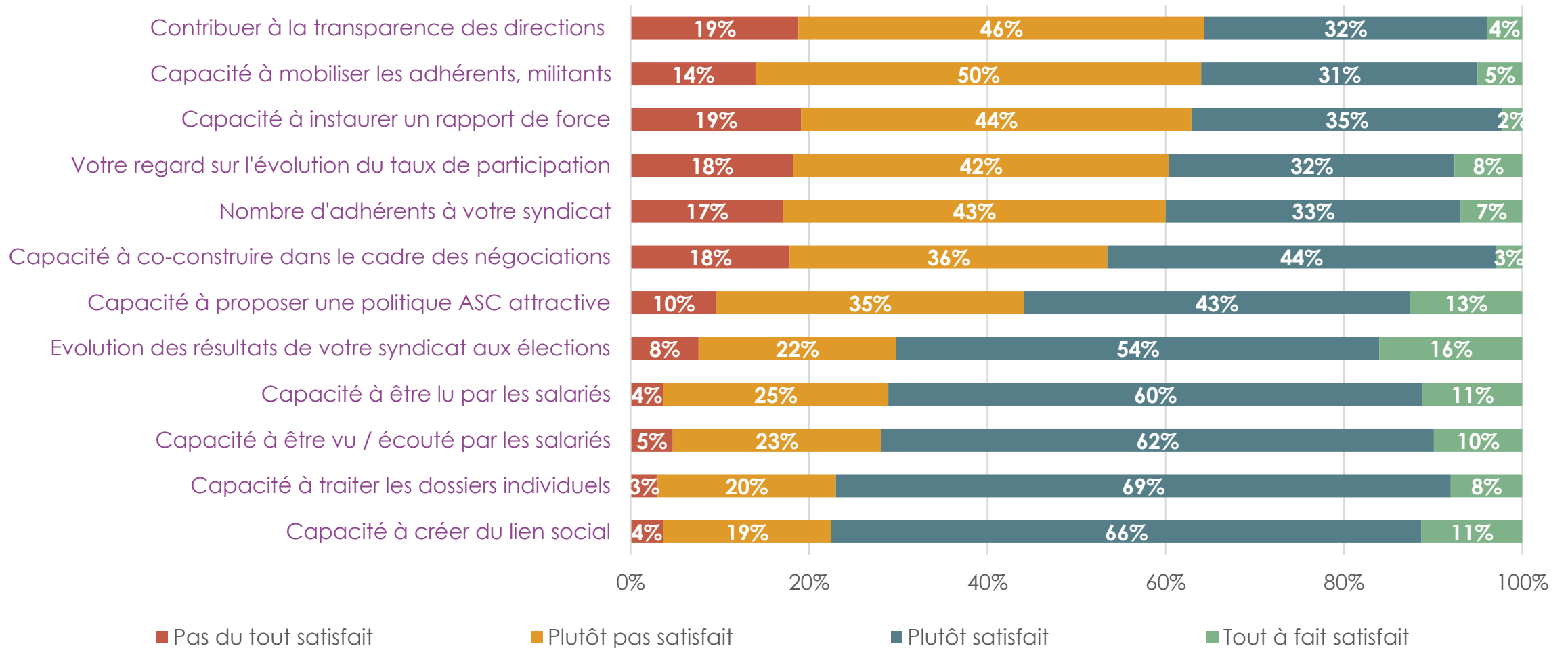


L'humain au cœur des décisions



Un niveau de satisfaction dégradé dans la capacité des syndicats à mobiliser les salariés et à instaurer un rapport de force envers les directions mais un bon niveau de satisfaction dans l'information/communication et dans le traitement des dossiers individuels

Comment évaluez-vous votre niveau de satisfaction





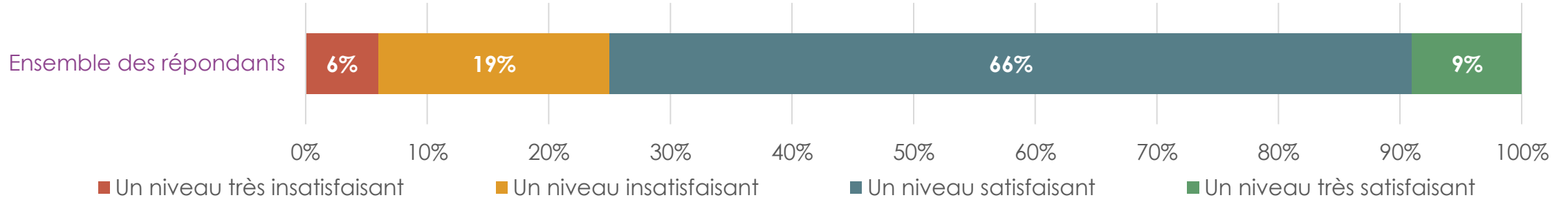
Technologic



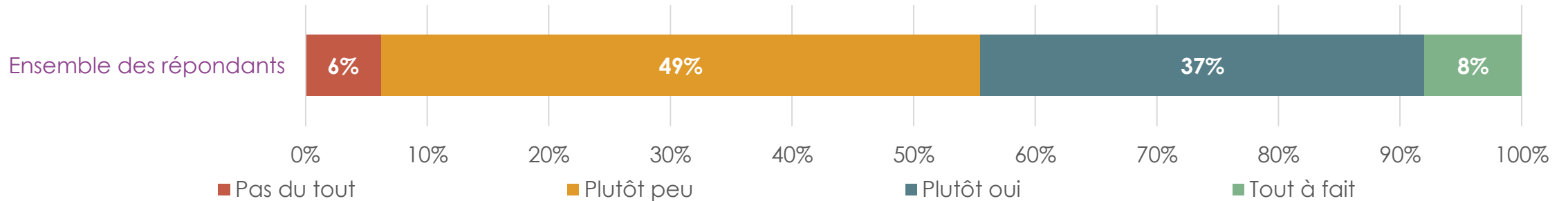
L'humain au cœur des décisions

Une fonction de représentant du personnel qui ne suscite plus l'intérêt des salariés ?

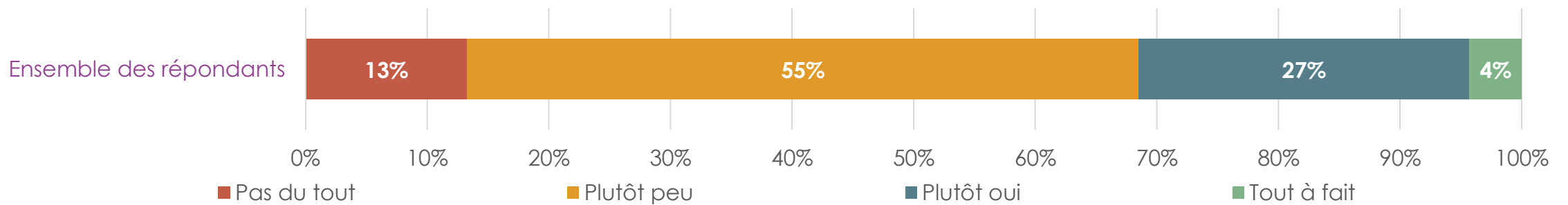
Quel niveau de reconnaissance recevez-vous de la part de vos collègues ?



Le renouvellement des élus est-il assuré ?



Le renouvellement des militants du syndicat est-il assuré ?





L'humain au cœur des décisions

Merci.



Annexe



Maviepro : l'application qui révolutionne le dialogue social

- Vous souhaitez en savoir plus...



01 40 22 93 63

www.technologia.fr
contact@technologia.fr



Ça fait du bien
au quotidien



0 820 53 53 53

Service 0,06 €/min
+ prix appel

www.up.coop



Technologia



L'humain au cœur des décisions

Technologia

📍 29 rue du Louvre - 75002 Paris

☎ 01 40 22 93 63

✉ contact@technologia.fr

🌐 www.technologia.fr

SAS au capital de 225.000 € – RC 378 558 050 0050

APE 7112B – NAF 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR05378558050

EXPERTISE

