



## 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

- ❑ 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

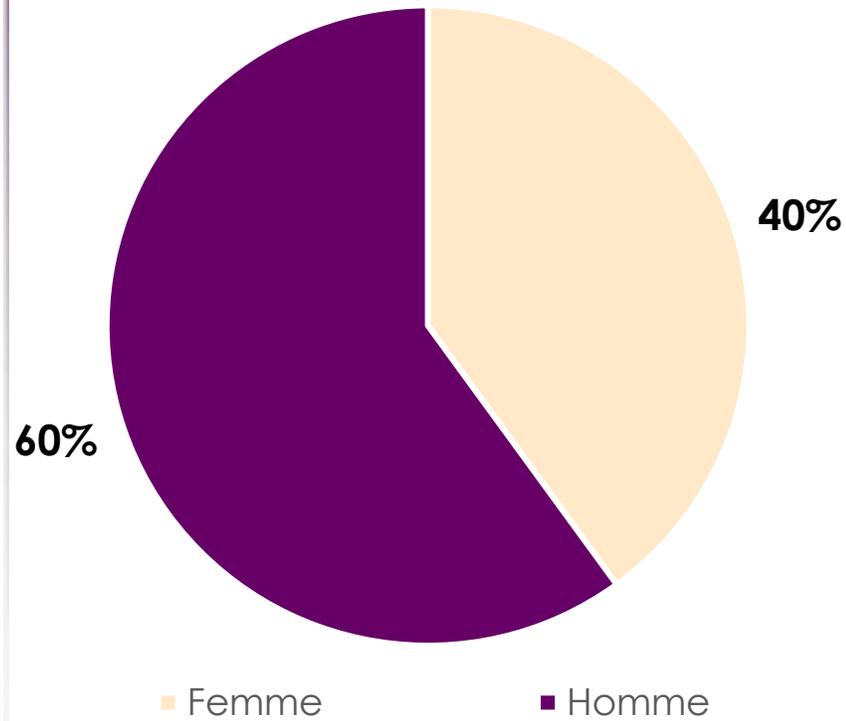


# Structure de l'effectif répondant (1/4)

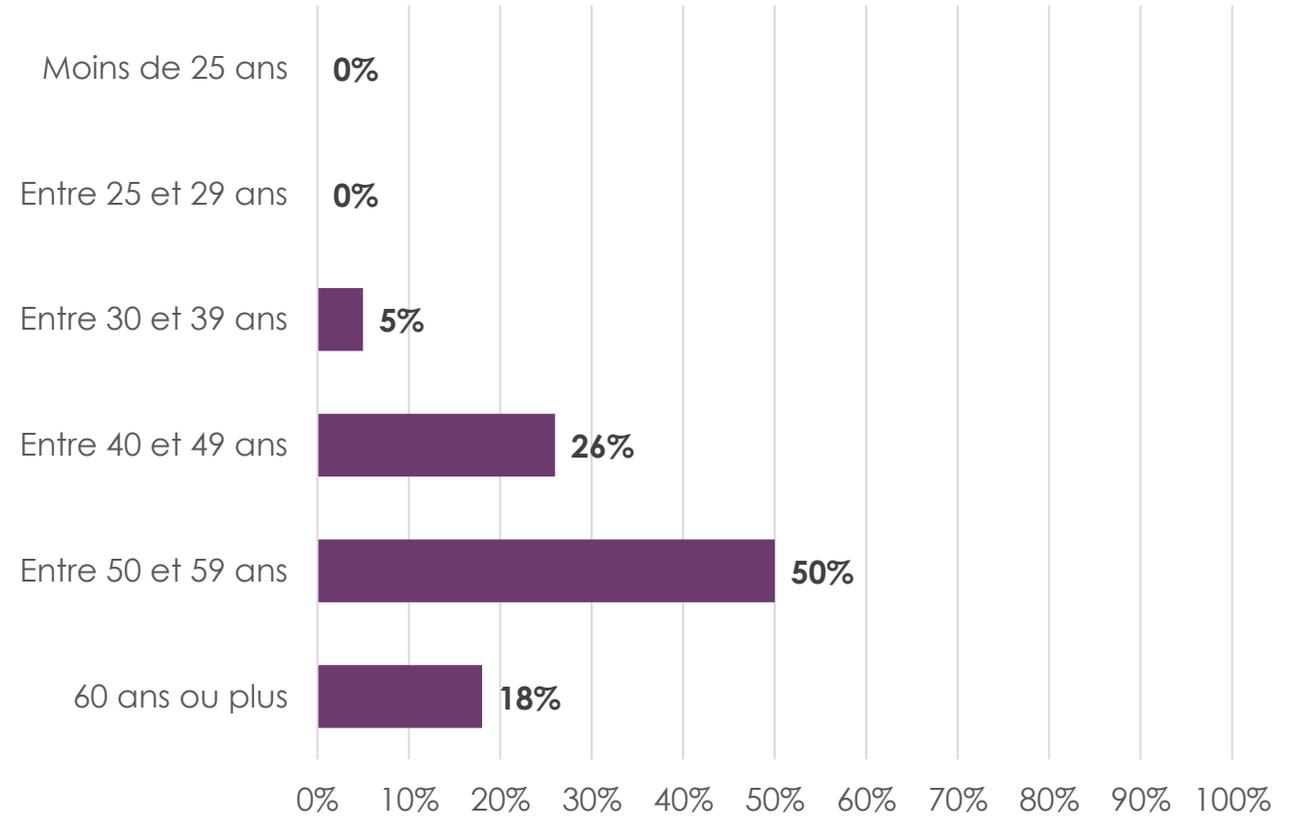


L'humain au cœur des décisions

## Genre

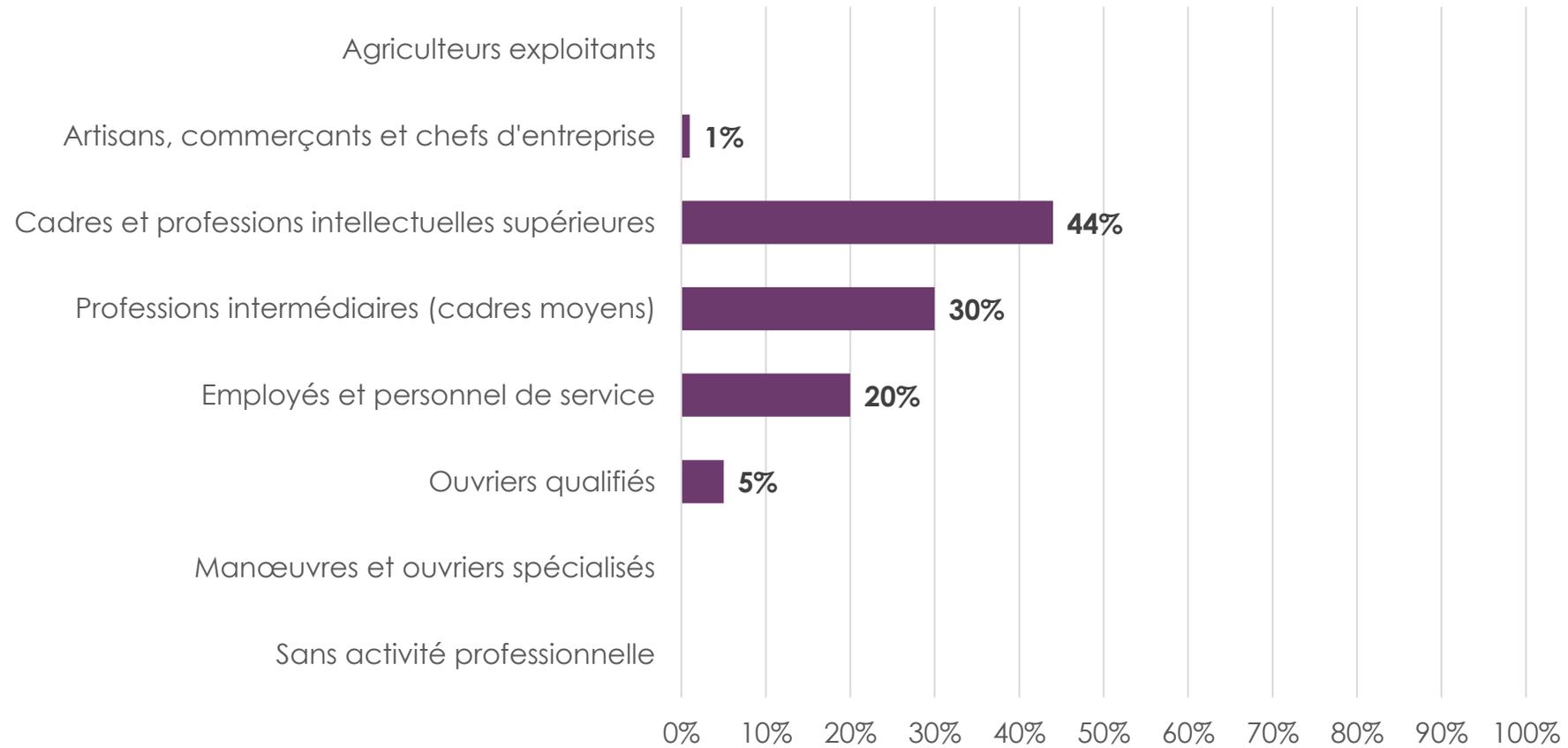


## Classes d'âge



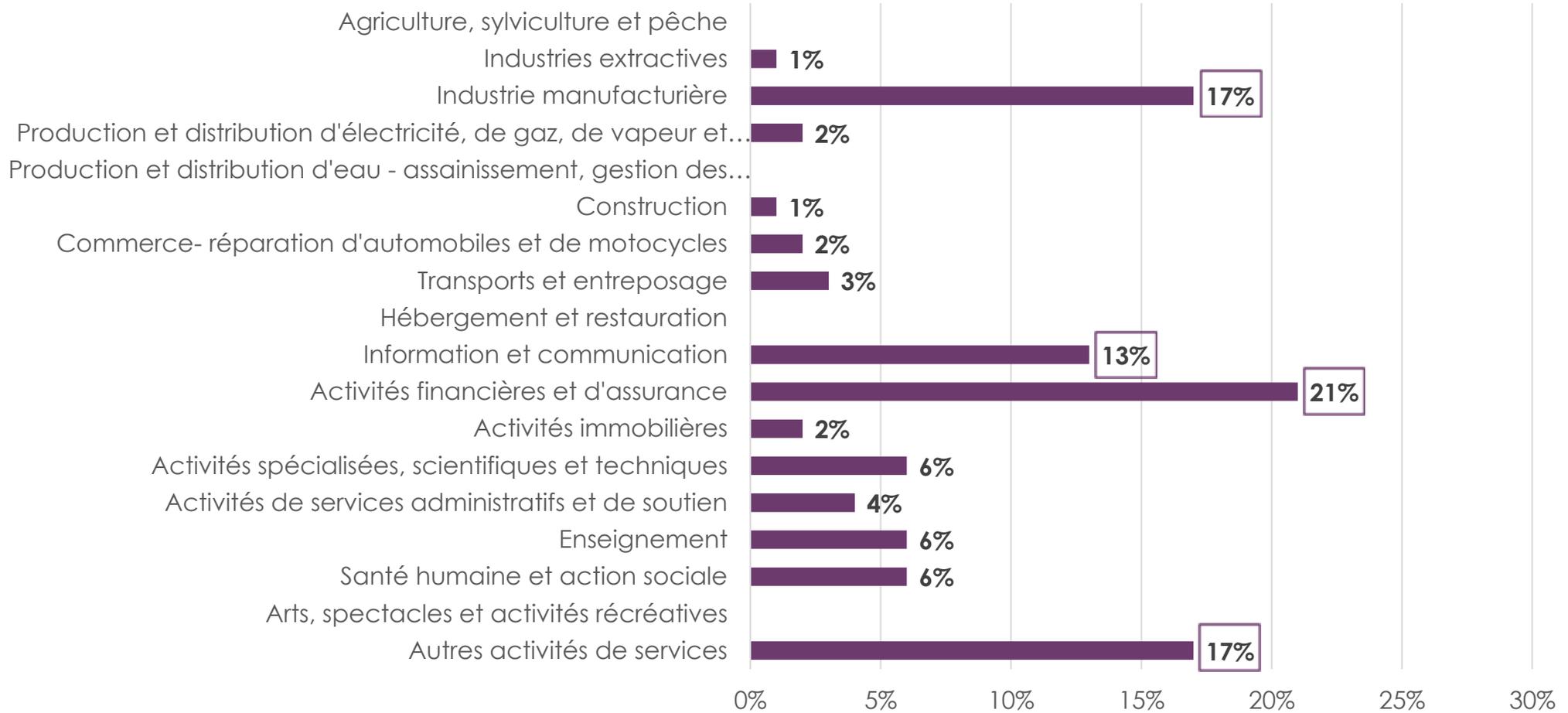
## Structure de l'effectif répondant (2/4)

CSP



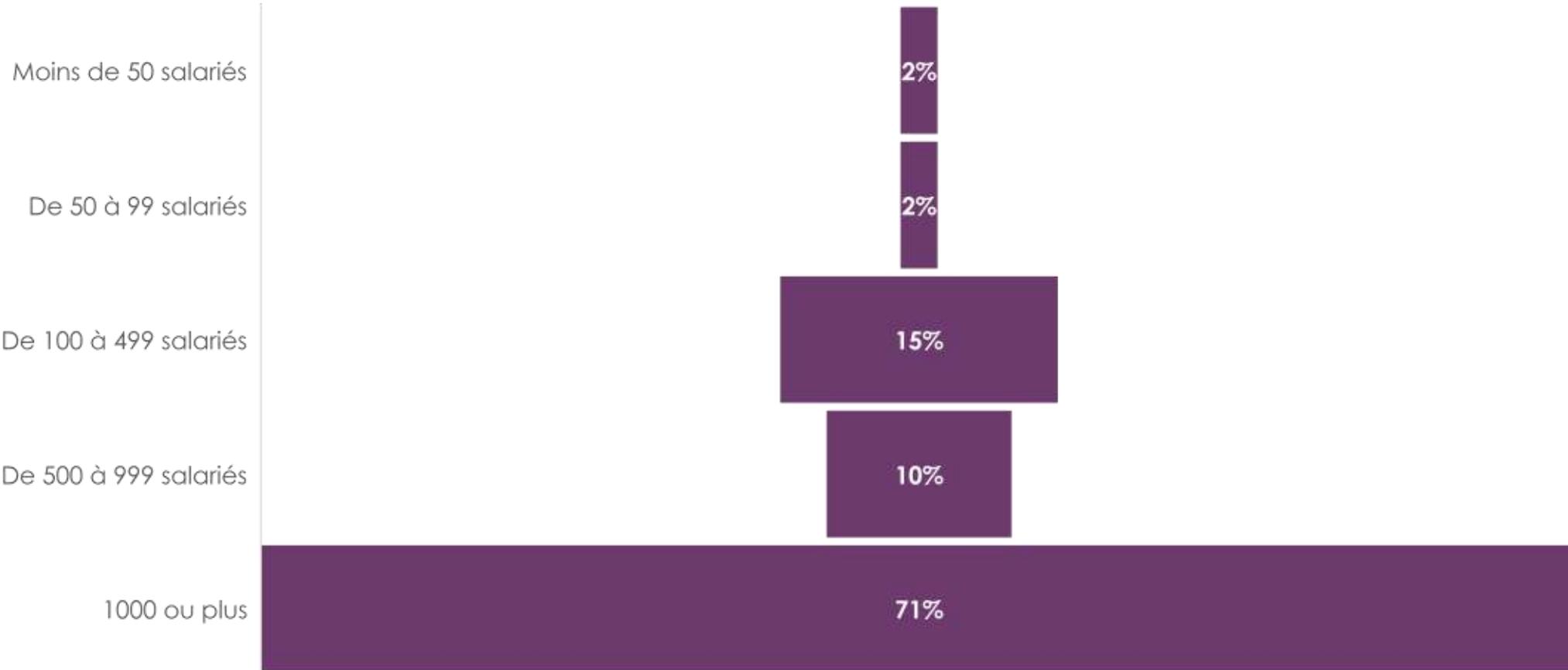


## Secteurs d'activité



## Structure de l'effectif répondant (4/4)

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**.



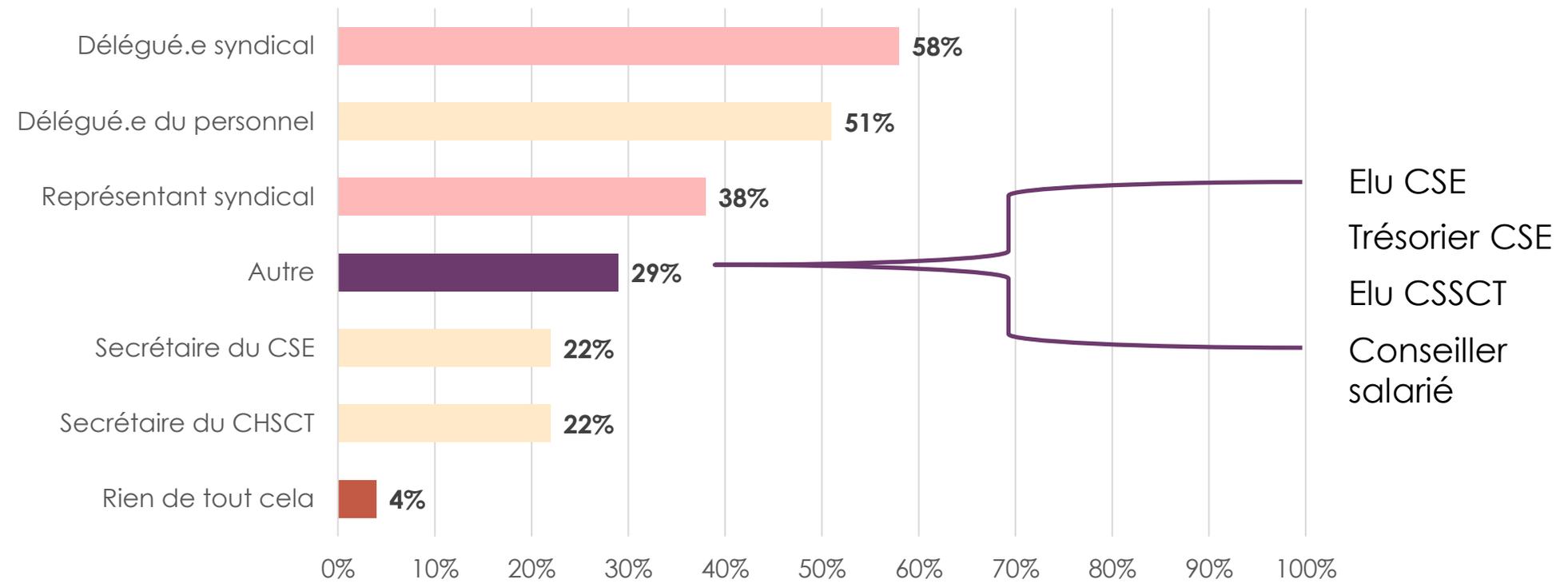
- Un engagement syndical qui ne se chevauche pas avec l'engagement politique
  - 🔗 **En dehors du syndicat**, les représentants du personnel s'orientent plutôt vers l'**engagement associatif**. En revanche, très peu de représentants du personnel déclarent adhérer ou militer pour un parti politique.
  - 🔗 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**



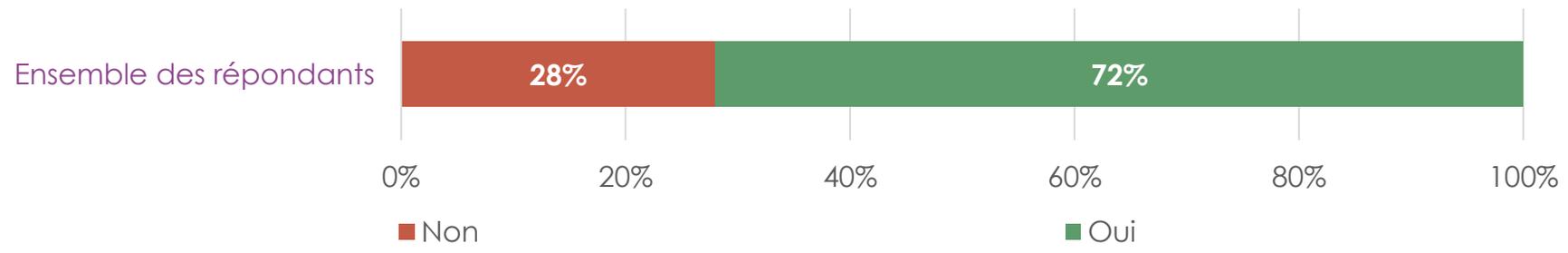
## Parcours syndical



# Quelles positions avez-vous occupées dans vos mandats récents ?



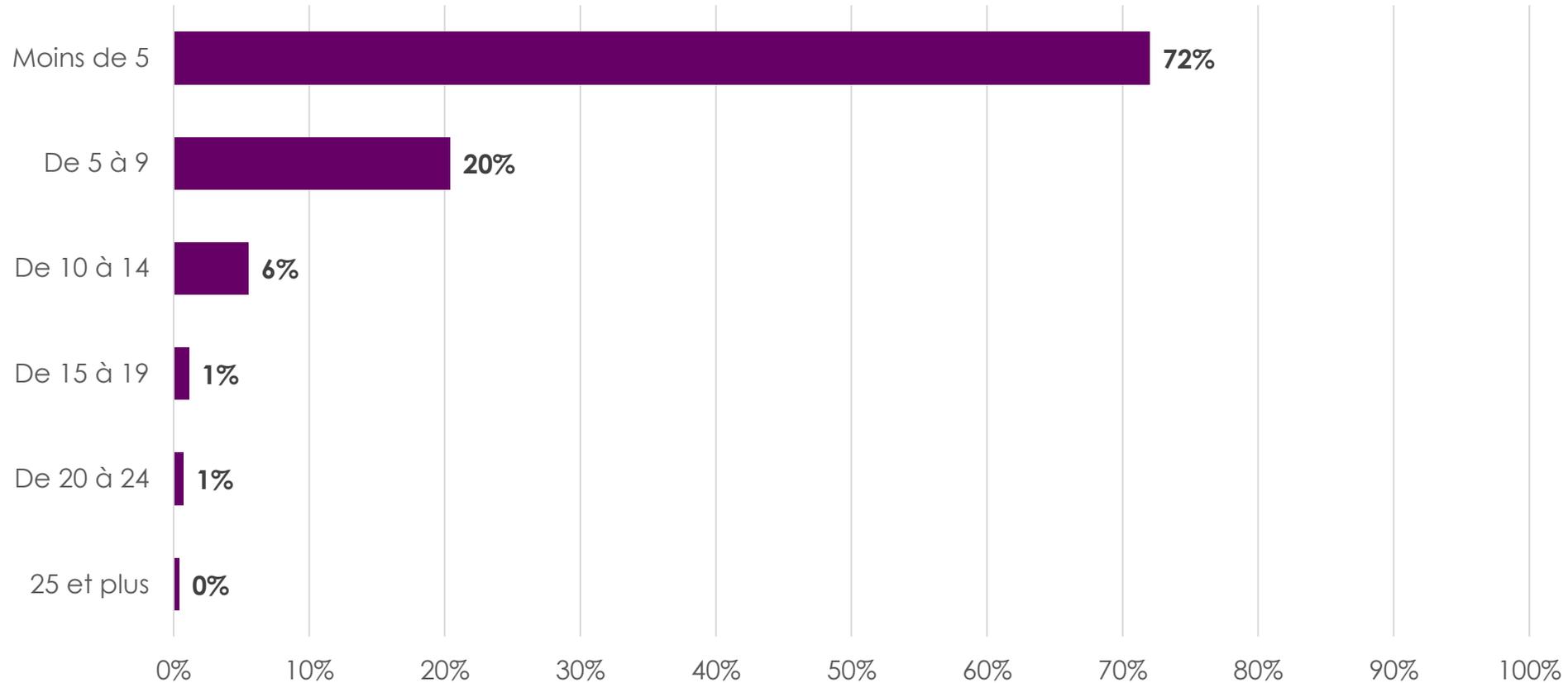
# Avez-vous occupé certaines de ces positions plusieurs fois ?



## Nombre de mandats occupés

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

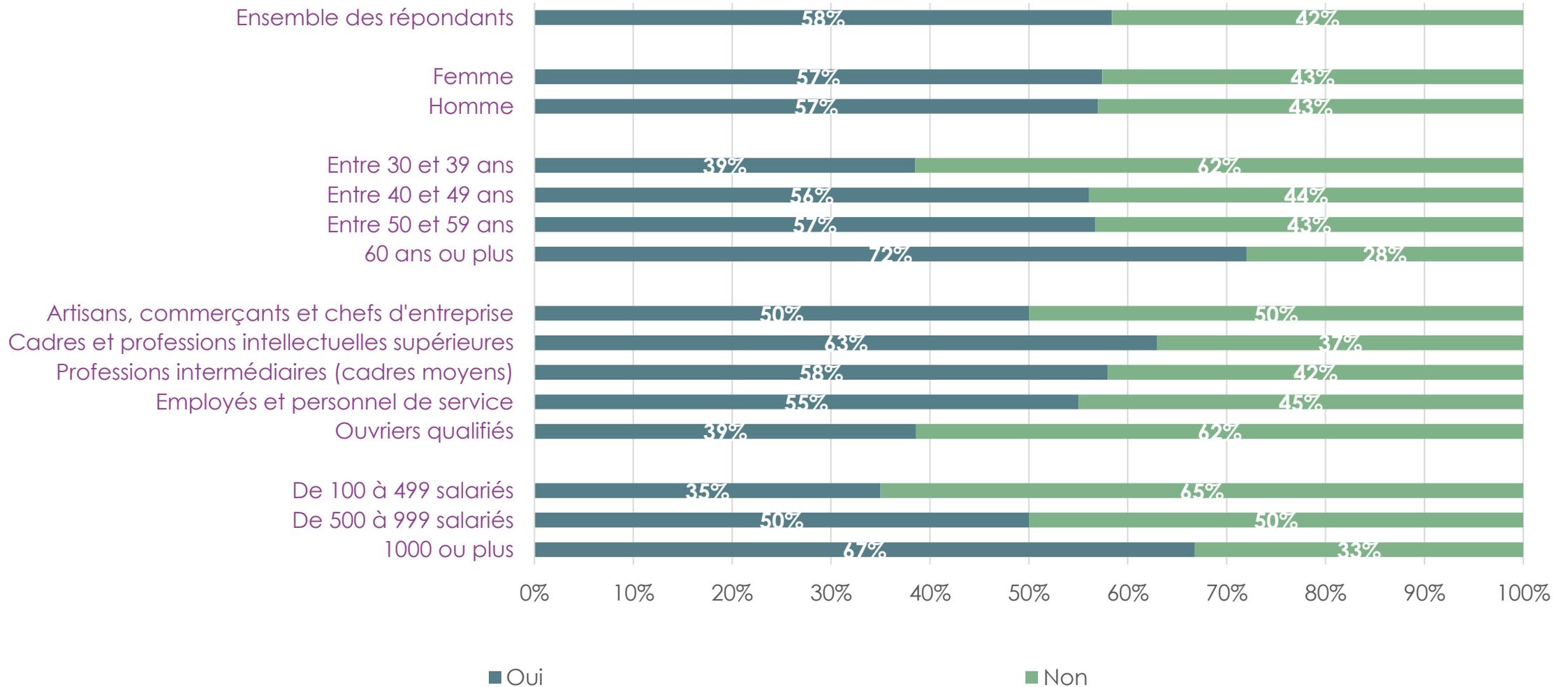
**50 % des répondants** ont occupé au moins **3 mandats** de représentant du personnel.



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



L'humain au cœur des décisions



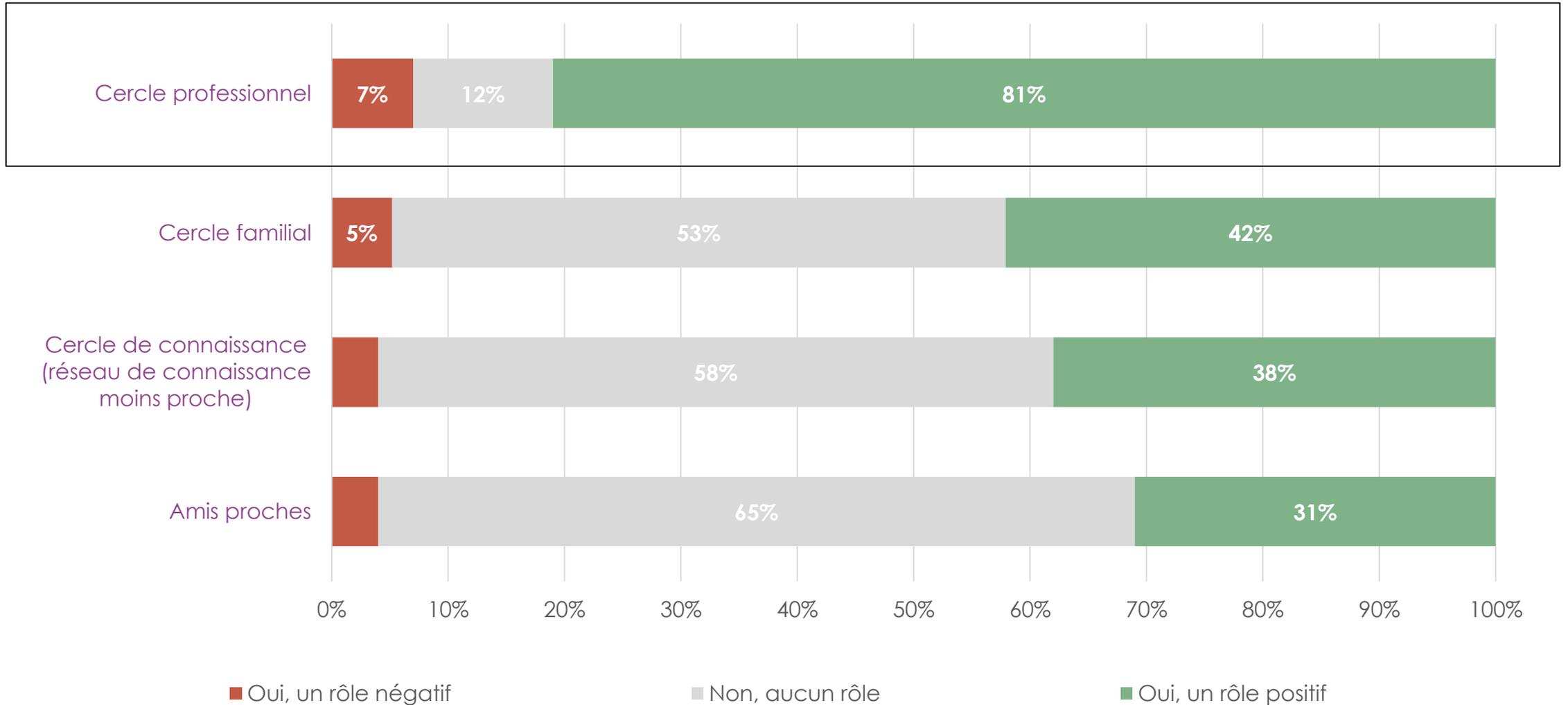


## Les déterminants syndicaux

# 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 ?

L'humain au cœur des décisions

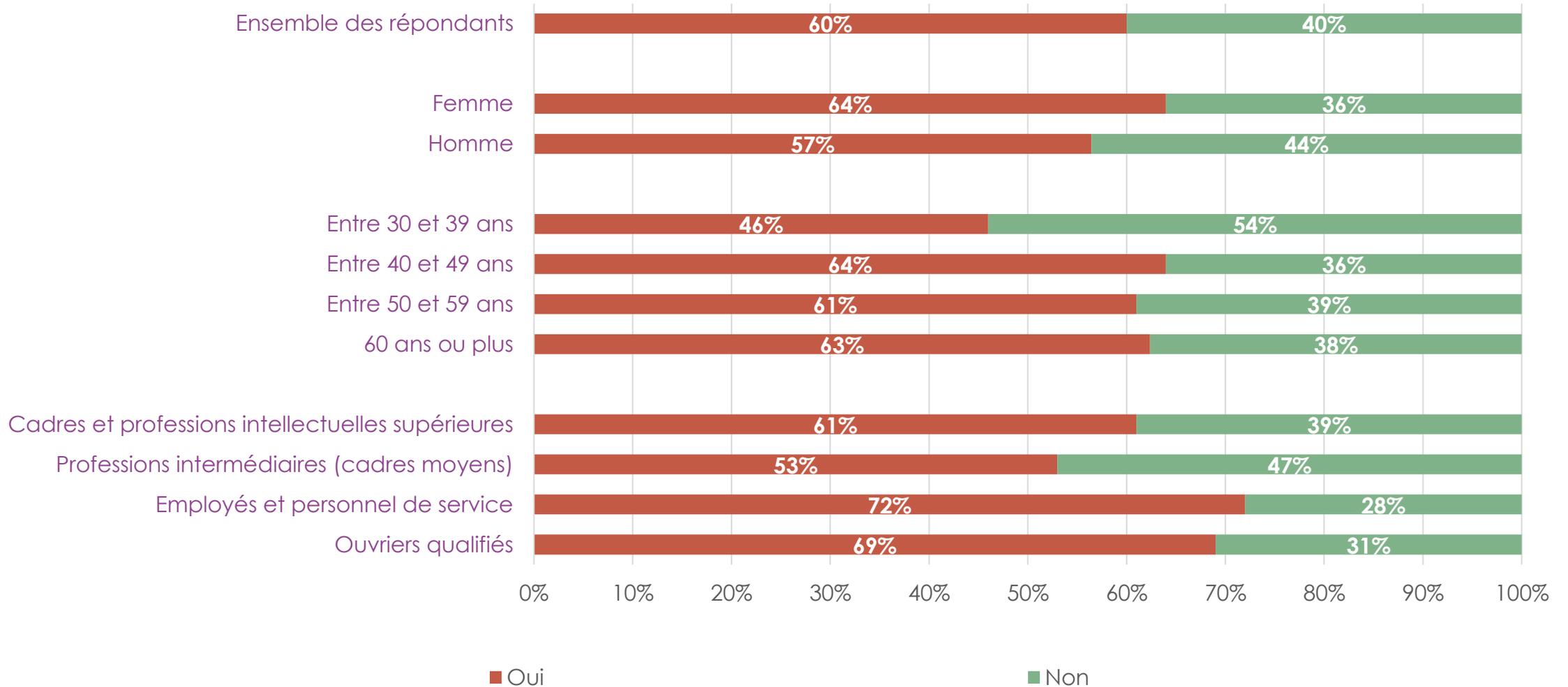




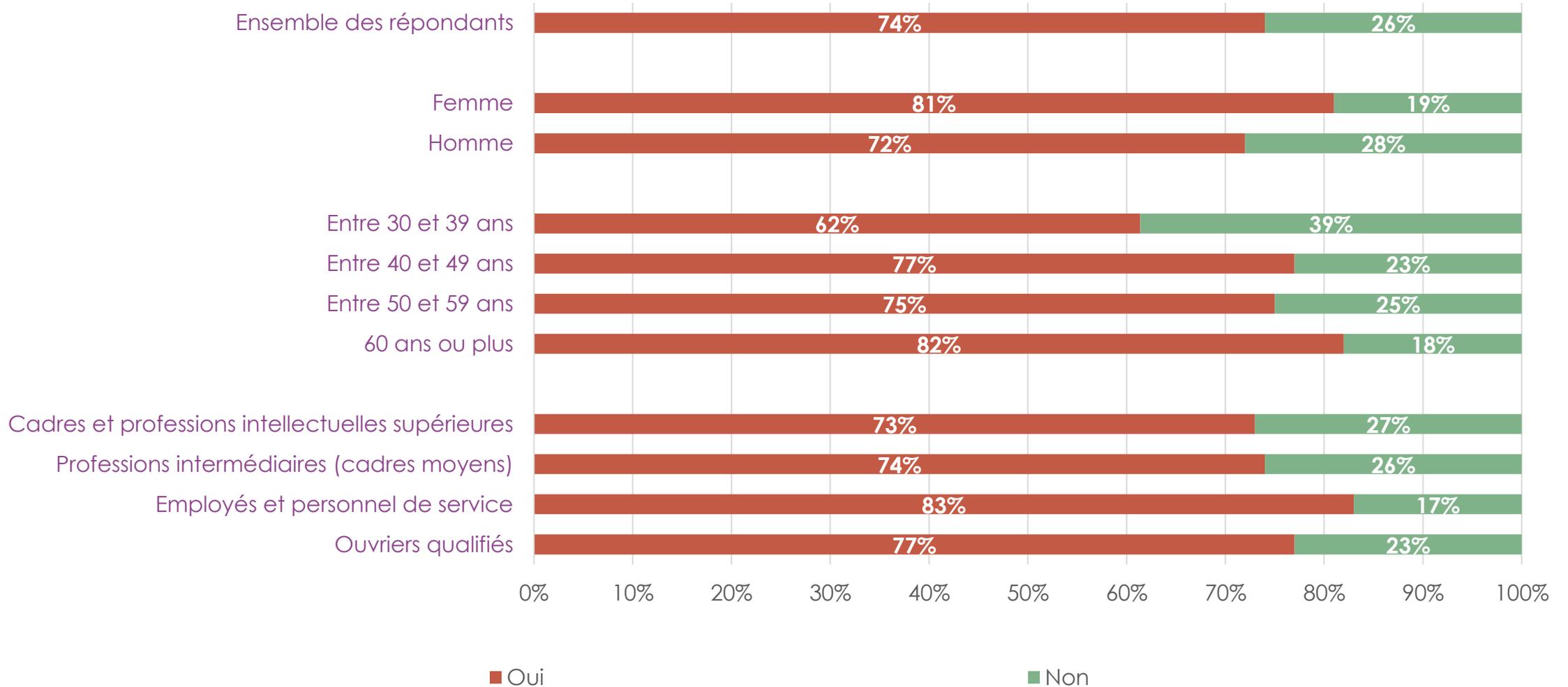
L'humain au cœur des décisions

## Les évènements fondateurs

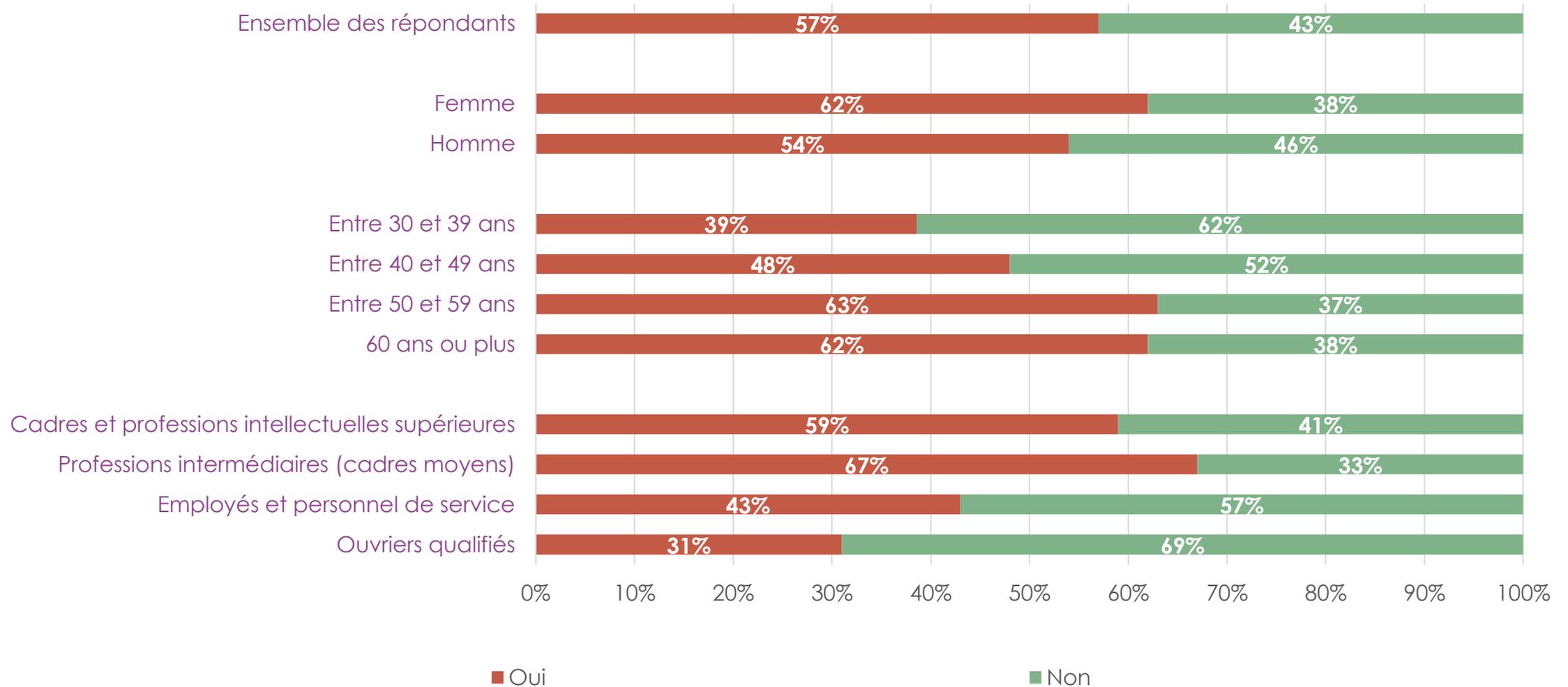
# Vous avez vécu personnellement une injustice / conflit professionnel ?



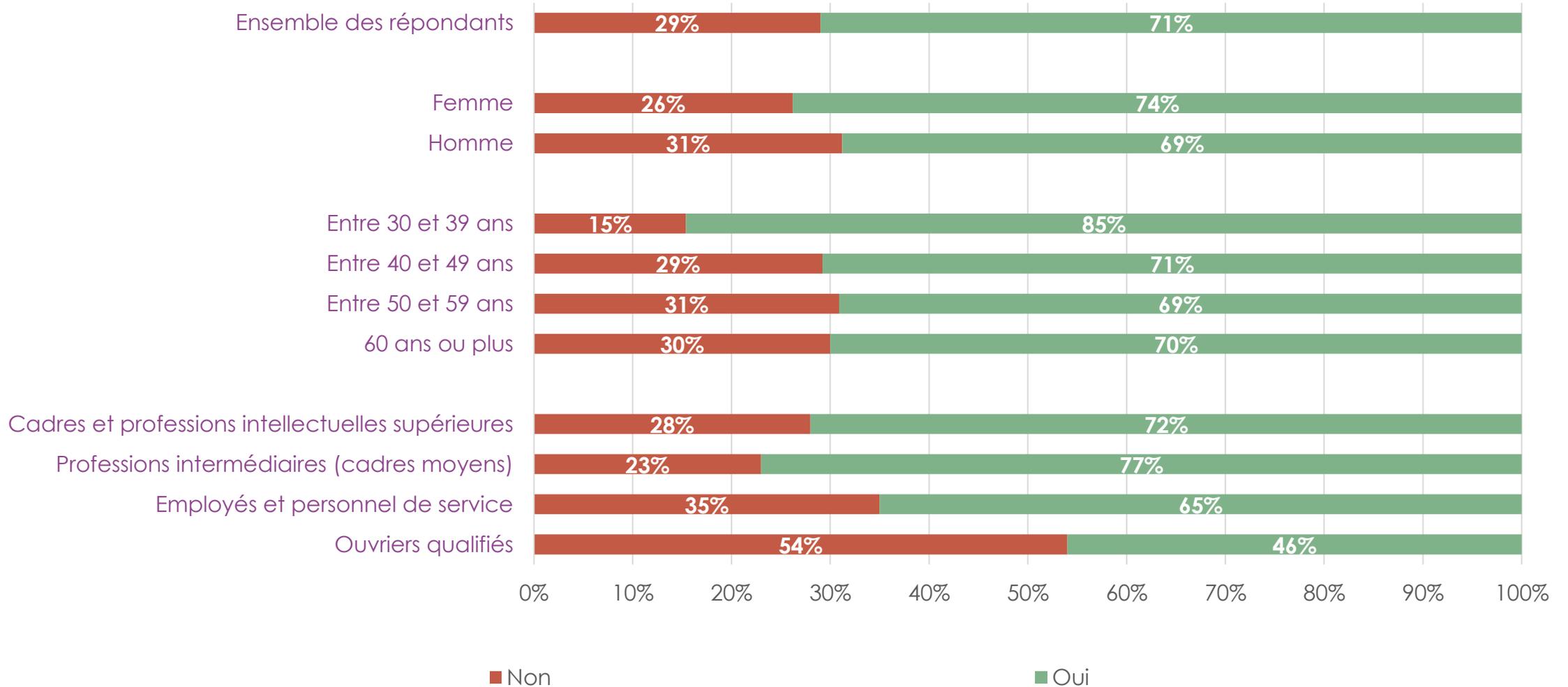
# Vous avez été témoin d'une injustice / conflit professionnel ?



# Vous avez vécu une restructuration ?

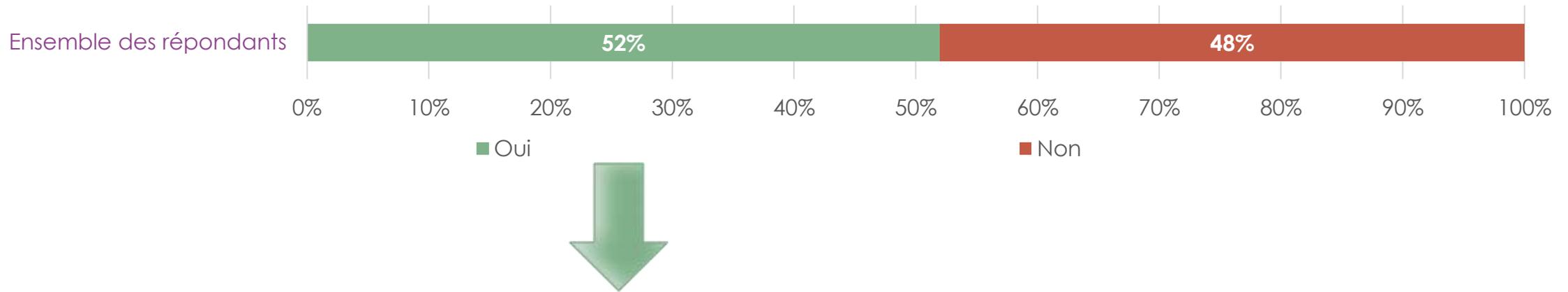


# Vous avez rencontré une personnalité inspirante en la matière ?





## 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

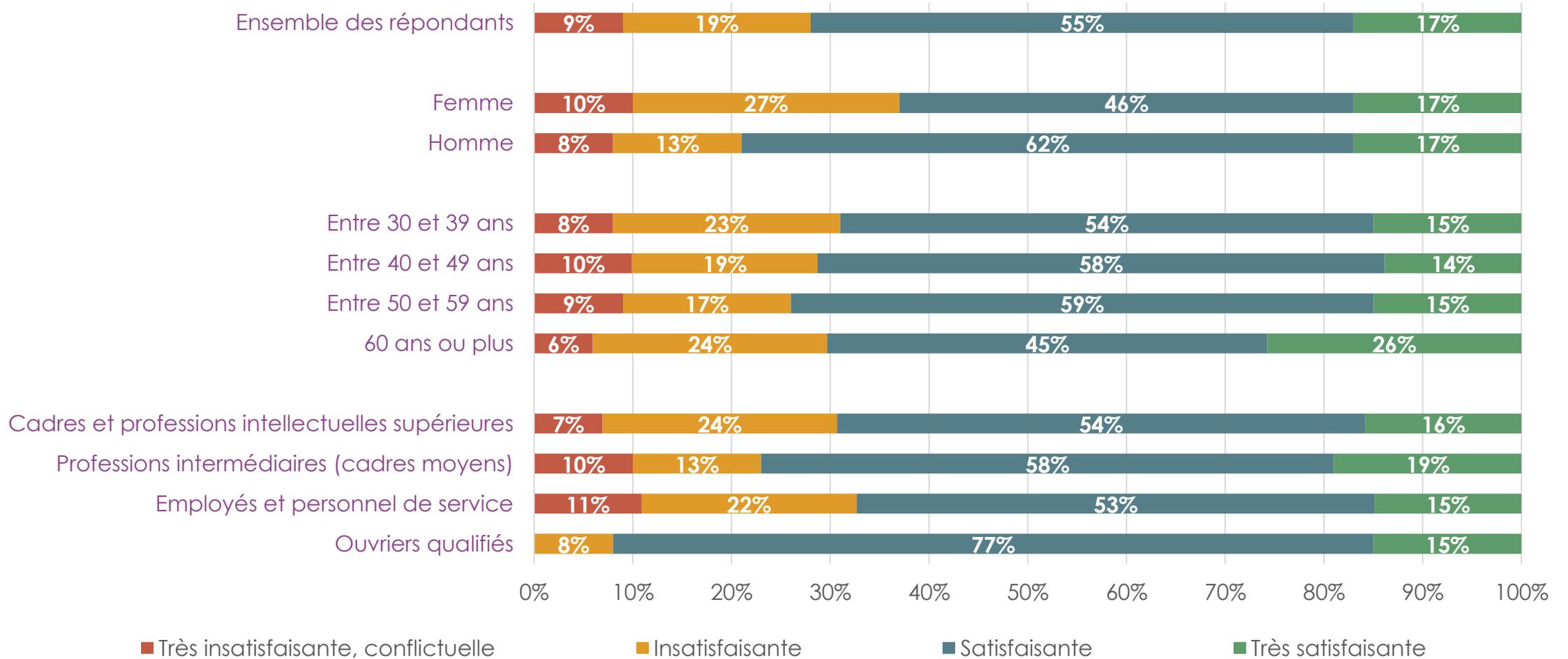


L'humain au cœur des décisions

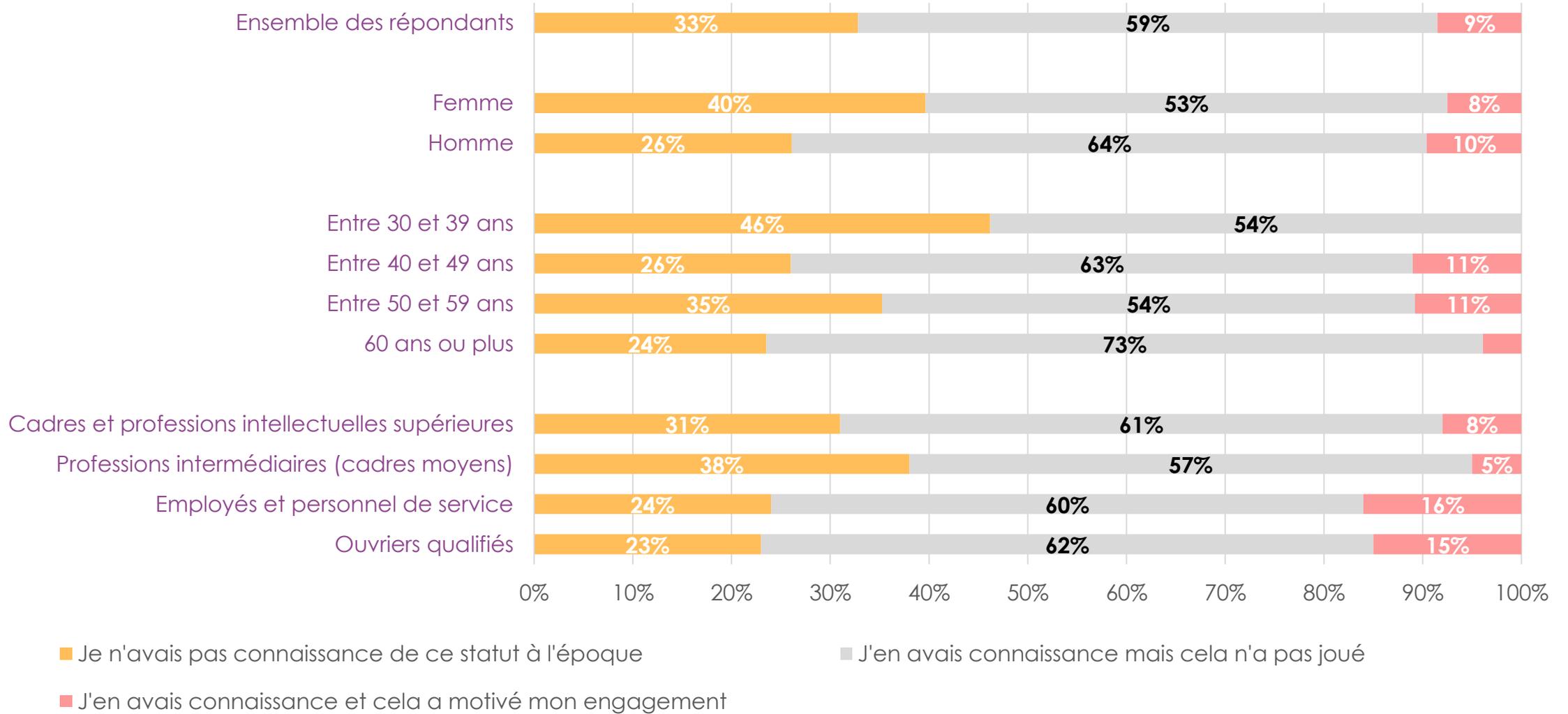
## Conditions de l'engagement syndical

# Une situation professionnelle globalement satisfaisante mais plus dégradée chez les femmes

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



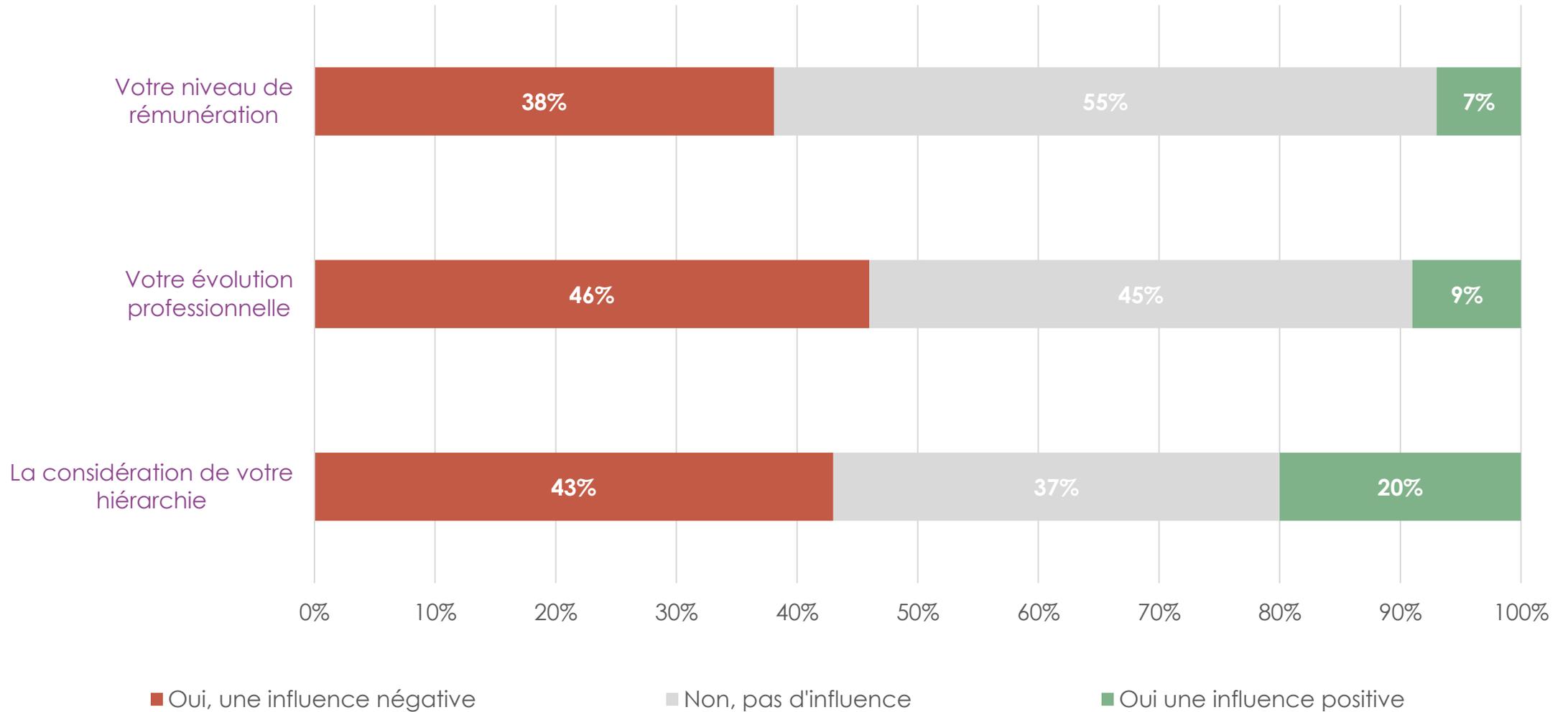
# Concernant le statut de salarié protégé :



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

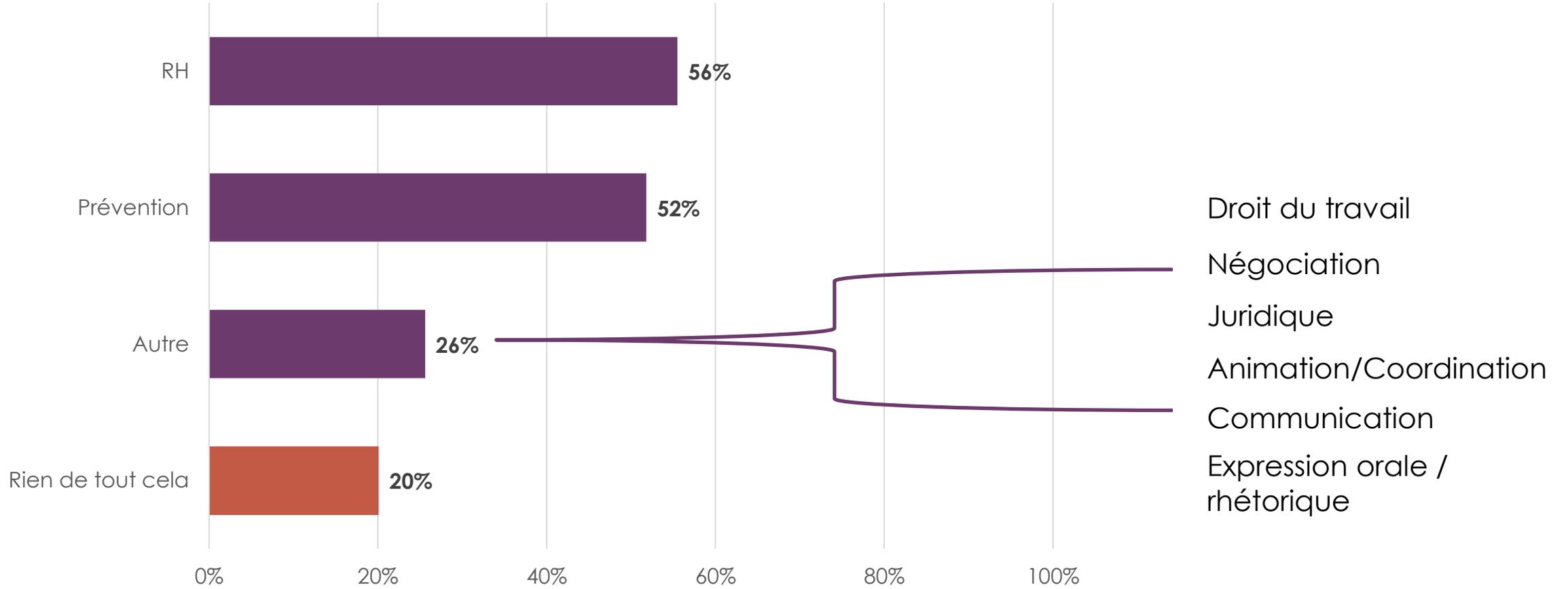


L'humain au cœur des décisions



# 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	<b>36 % *</b>	15 %	20 %	18 %	13 %
Défendre, préserver, améliorer le cadre conventionnel par la négociation collective	<b>39 %</b>	23 %	13 %	17 %	9 %
Informers les salariés	13 %	<b>33 %</b>	<b>31 %</b>	18 %	5 %
Recueillir les informations auprès des salariés	6 %	21 %	<b>29 %</b>	<b>30 %</b>	13 %
Piloter / animer	6 %	8 %	8 %	18 %	<b>60 %</b>

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

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



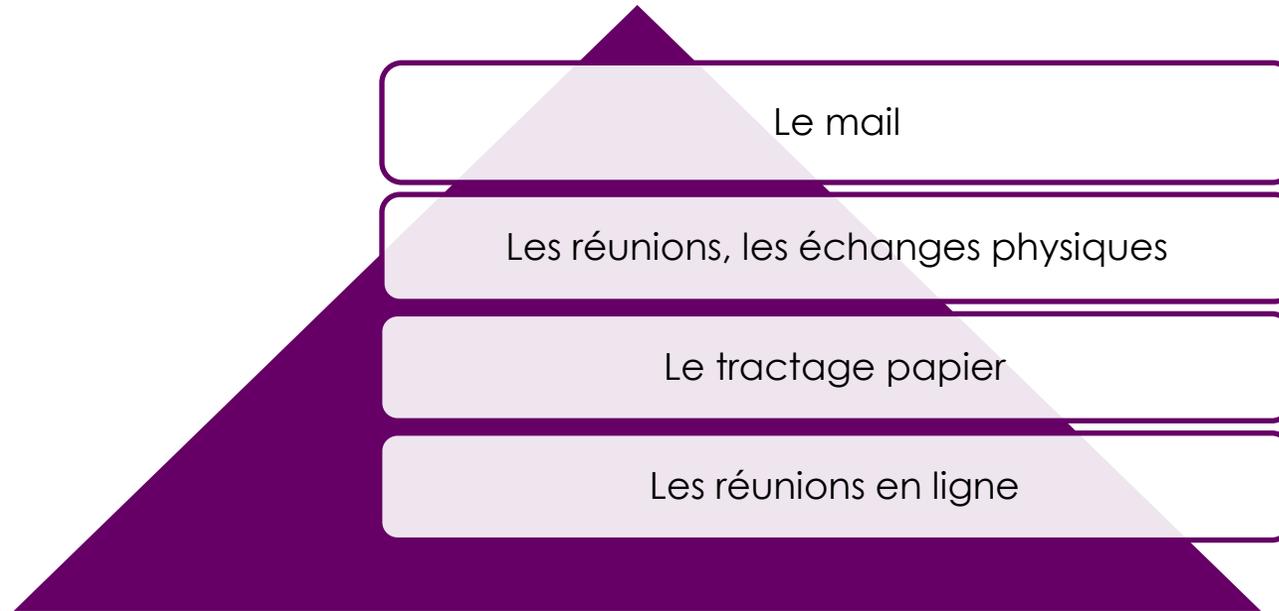
Lorsque vous accompagnez des salariés individuellement (dans le cadre du CSE ou du syndicat) c'est principalement...  
 (classement par ordre de priorité)



	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4
Sur le respect du Droit du travail ou des droits négociés (salaire, compte épargne temps..)	<b>38 %*</b>	<b>39 %</b>	18 %	6 %
Sur l'accompagnement et le soutien professionnel (évolution, formation, objectifs)	25 %	<b>29 %</b>	<b>38 %</b>	7 %
Sur l'accompagnement social extra professionnel (endettement, maladie, violence familiale)	1 %	5 %	18 %	<b>71 %</b>
Sur la protection des salariés (licenciement, sanctions abusives, ...)	<b>36 %</b>	<b>27 %</b>	<b>26 %</b>	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 %	<b>26 %</b>	<b>22 %</b>	28 %
Les réunions, les échanges physiques	29 %	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>	11 %
Le mail	<b>39 %*</b>	<b>29 %</b>	<b>24 %</b>	11 %
Les réunions en ligne	5 %	15 %	<b>24 %</b>	<b>49 %</b>

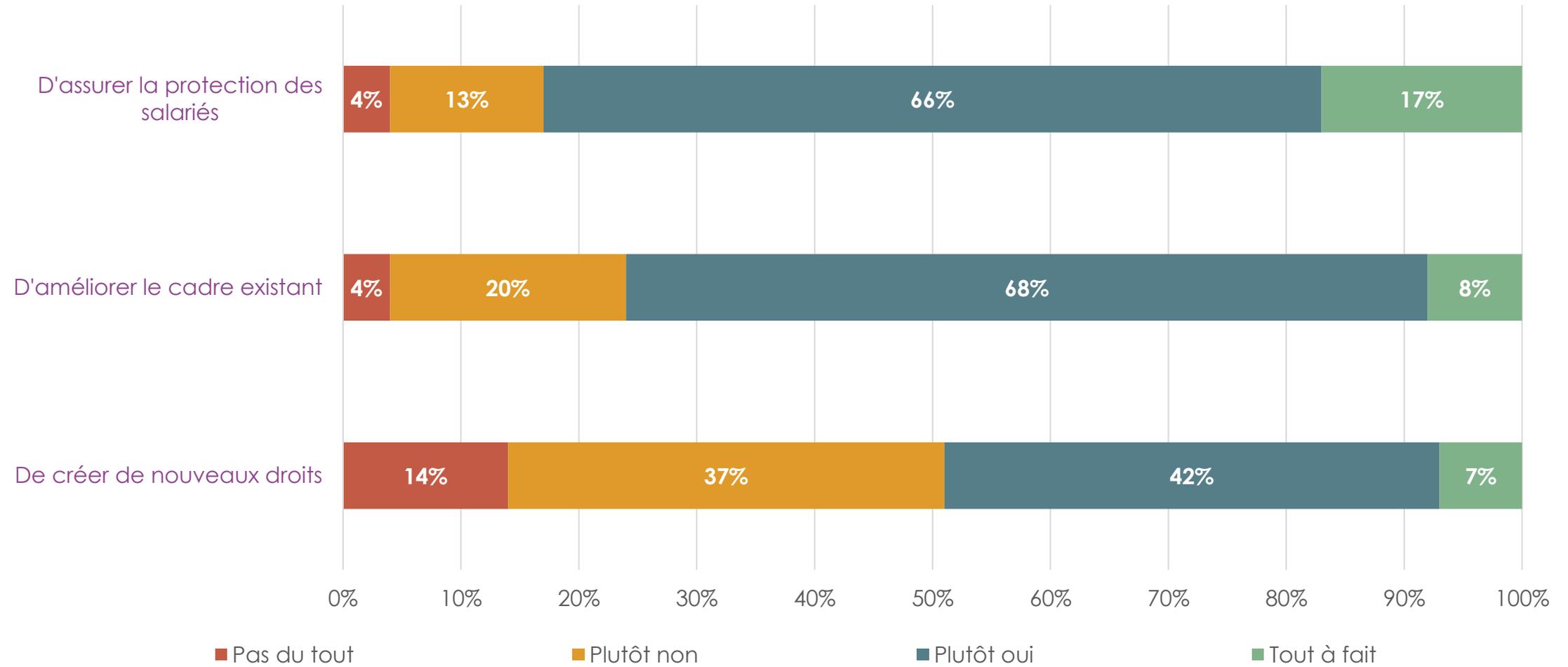
Note de lecture : 39 % des répondants ont classé en première position « Le mail » comme moyen de communication privilégié pour informer les salariés.

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

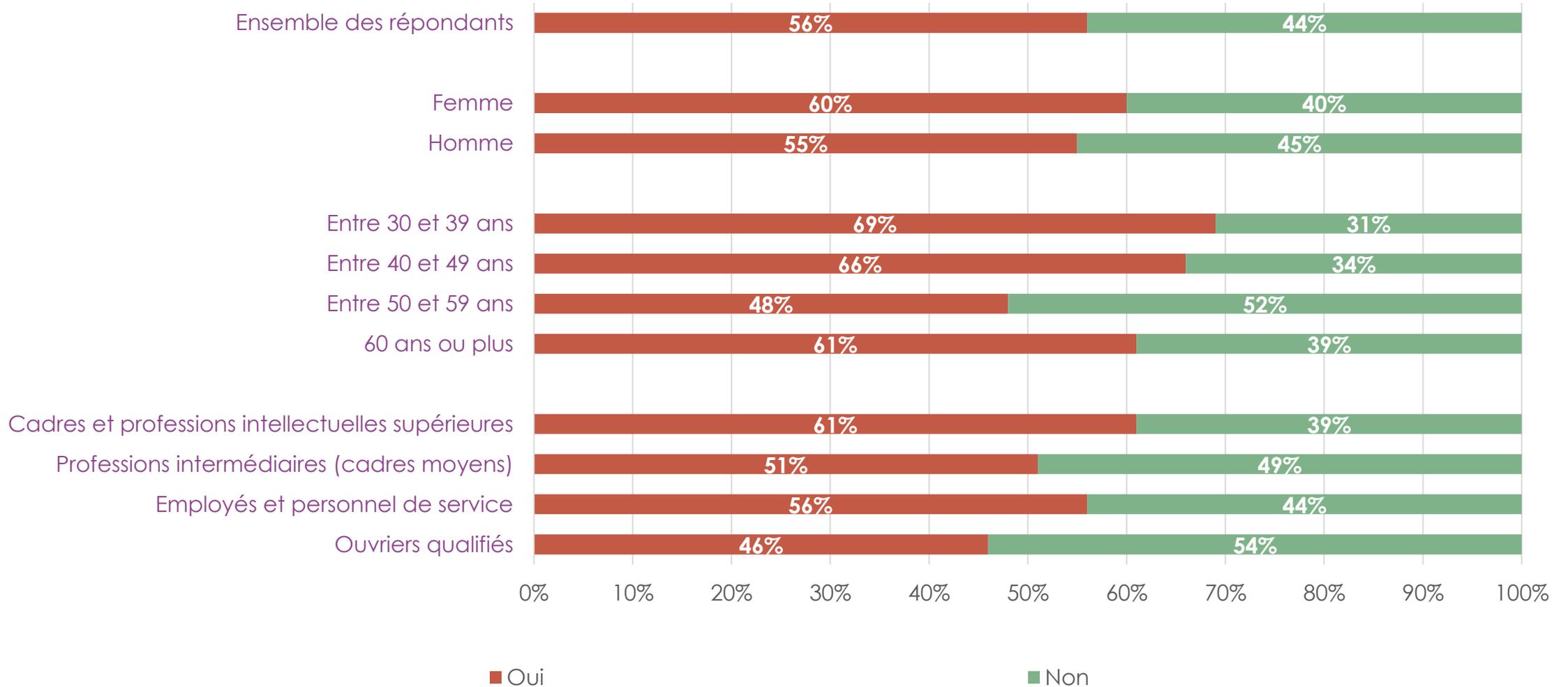
Vos négociations permettent-elles :



L'humain au cœur des décisions



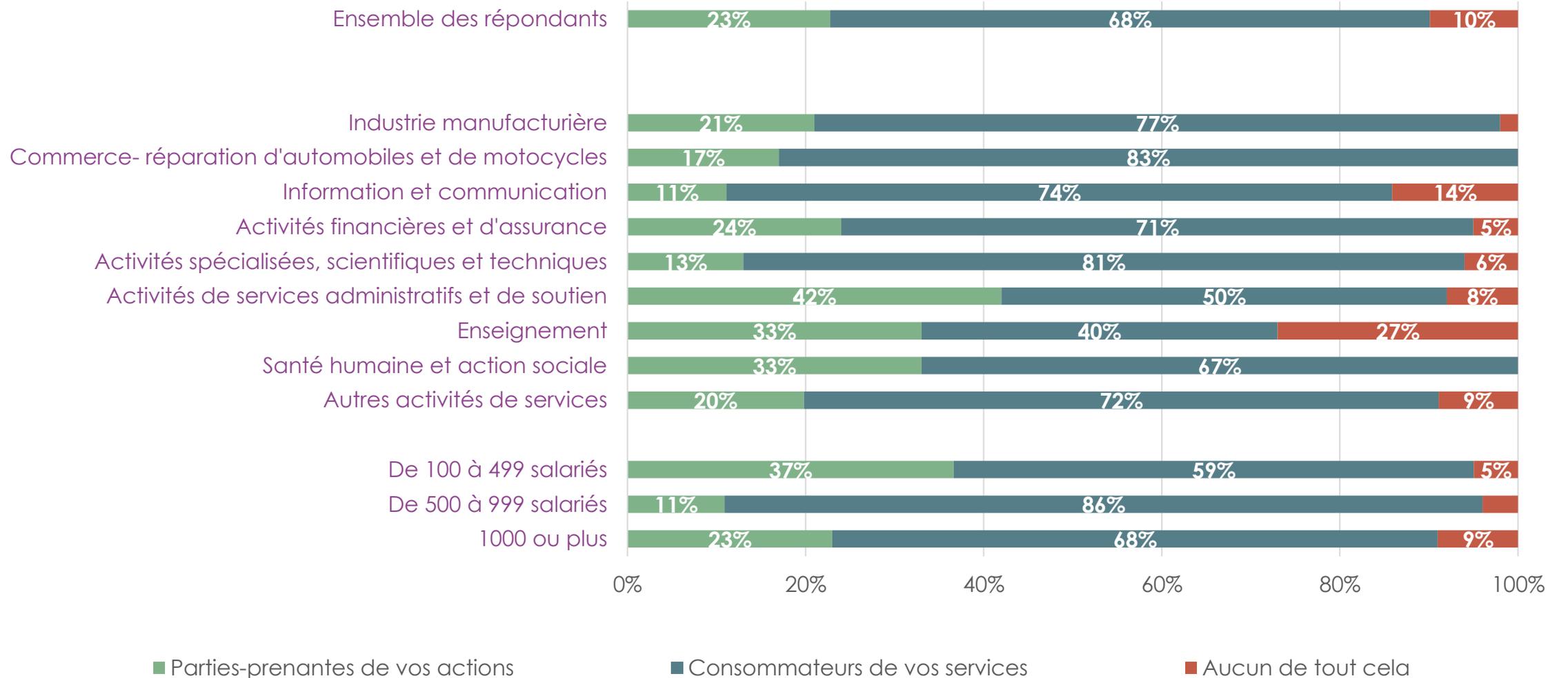
# Considérez-vous que vos moyens de communication manquent de modernité ?



# Les salariés sont-ils :



L'humain au cœur des décisions

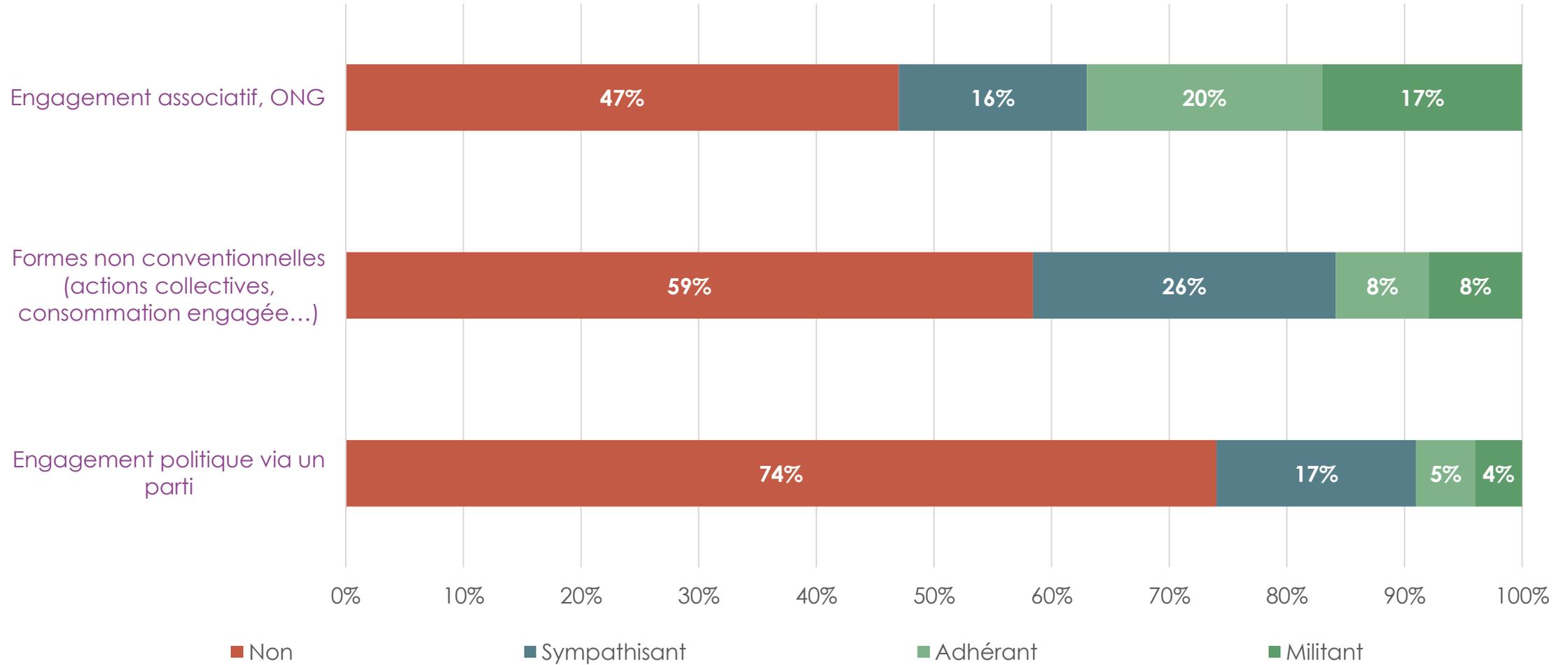


# Un engagement en dehors du syndicat mais à distance des partis politiques

*Etes-vous activement engagé en dehors du syndicalisme ?*



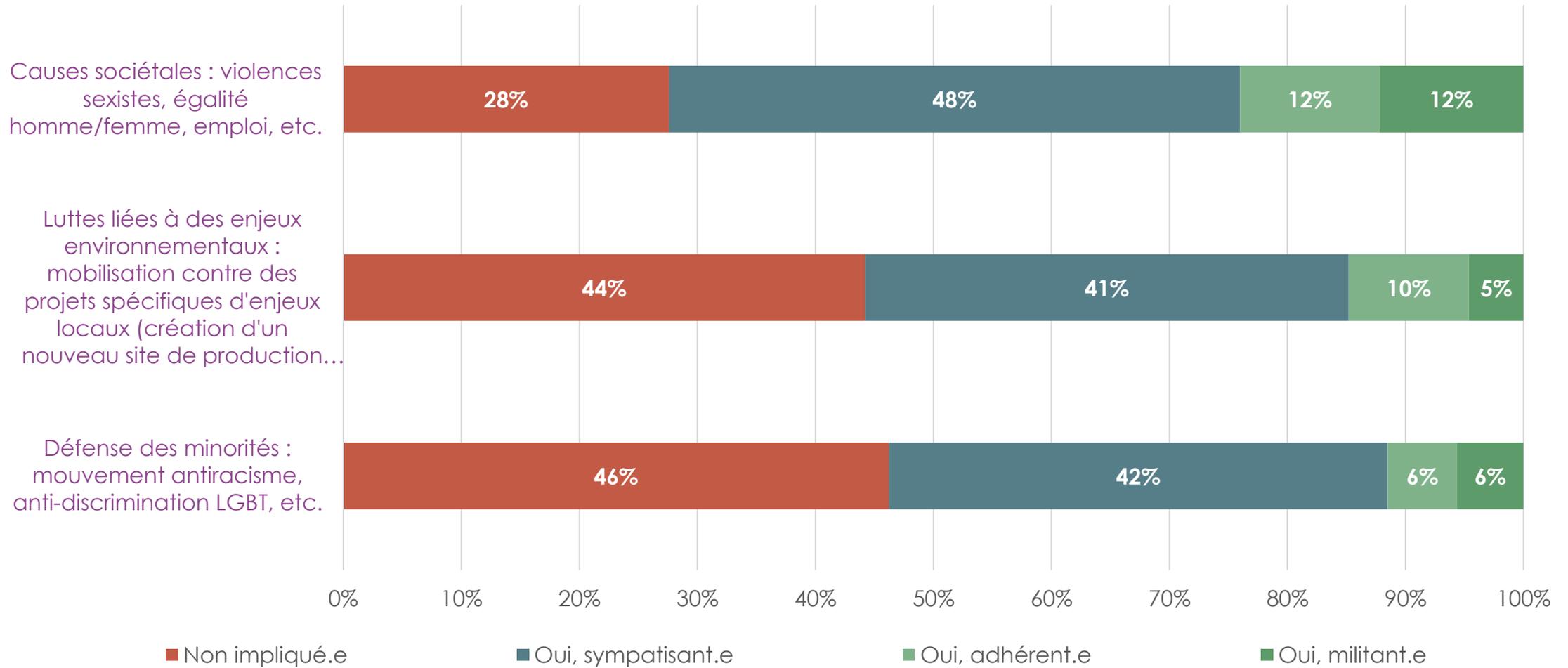
L'humain au cœur des décisions



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

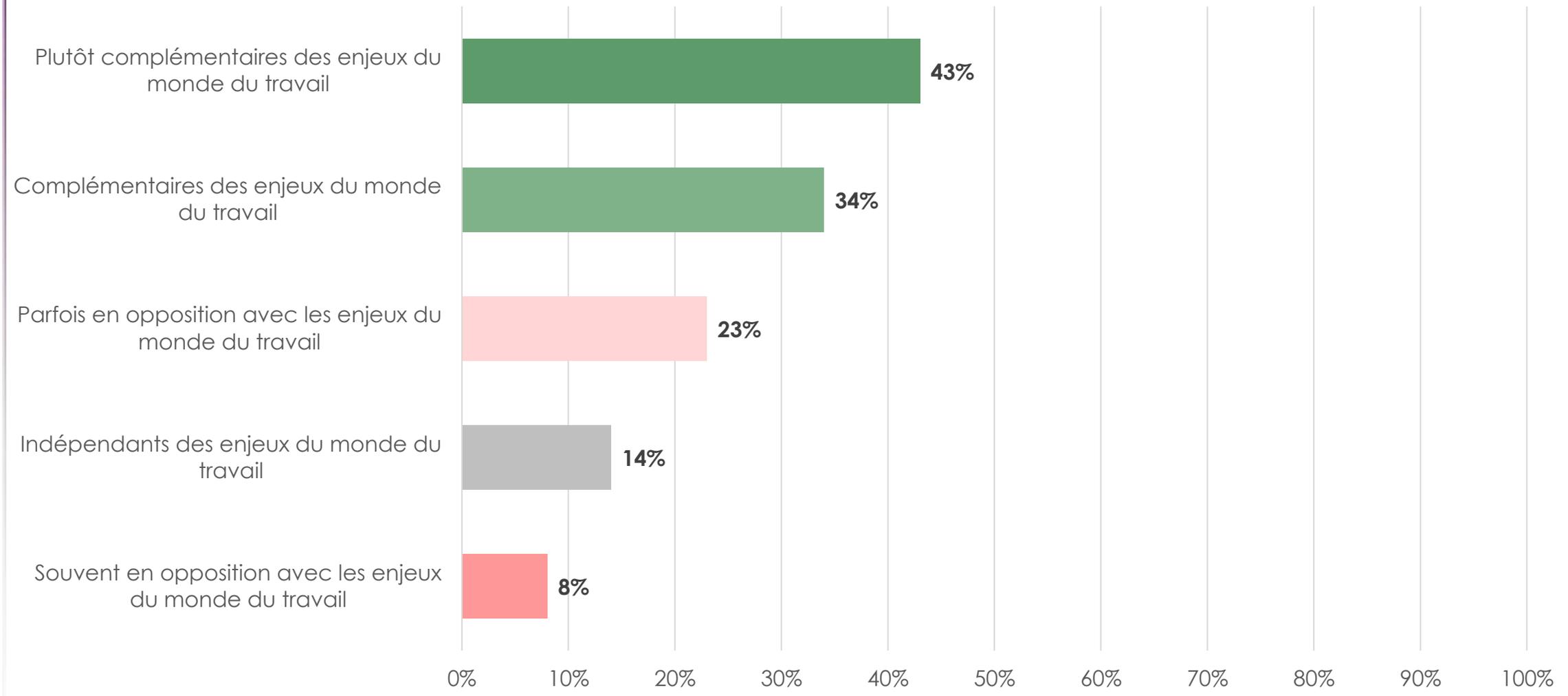
Comment vous impliquez-vous vis-à-vis de ces différentes luttes sociales et environnementales ?

L'humain au cœur des décisions





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

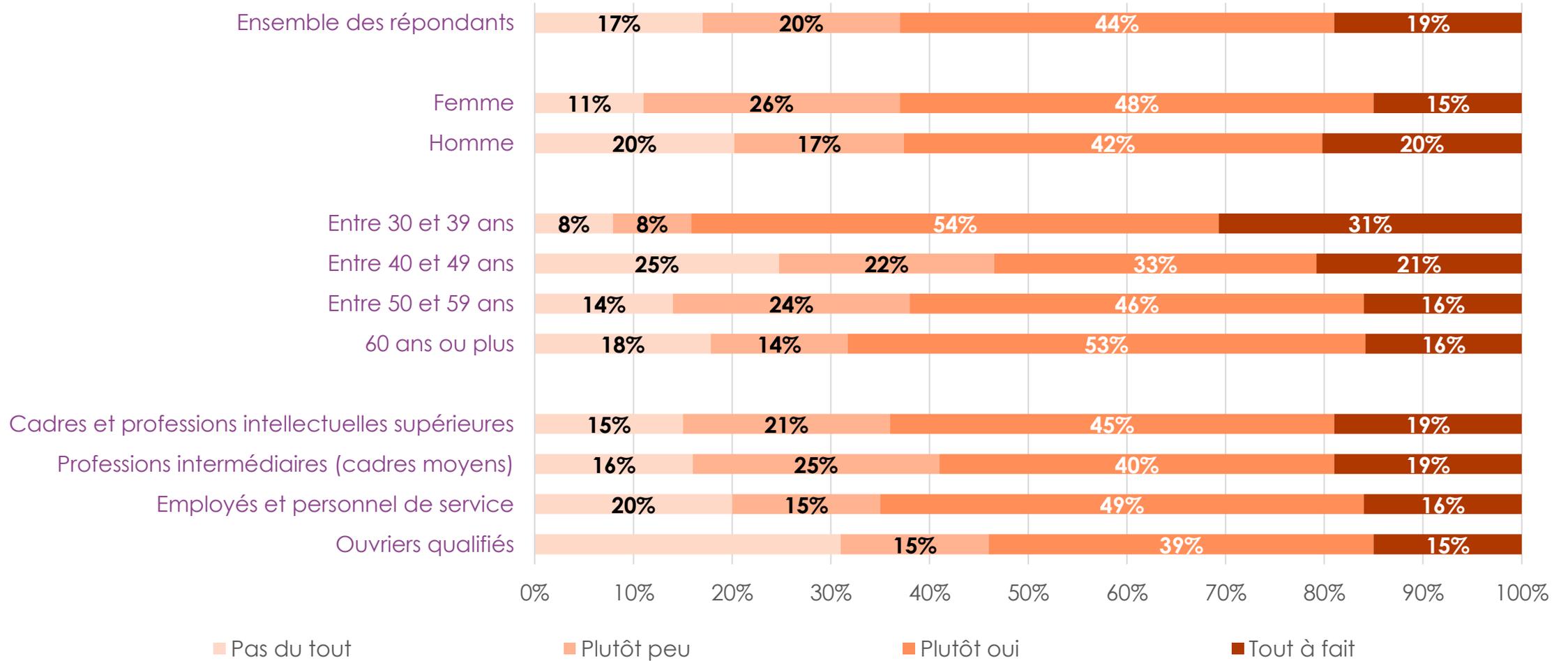


# Une forte politisation des représentants du personnel

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



L'humain au cœur des décisions





Technologic



L'humain au cœur des décisions

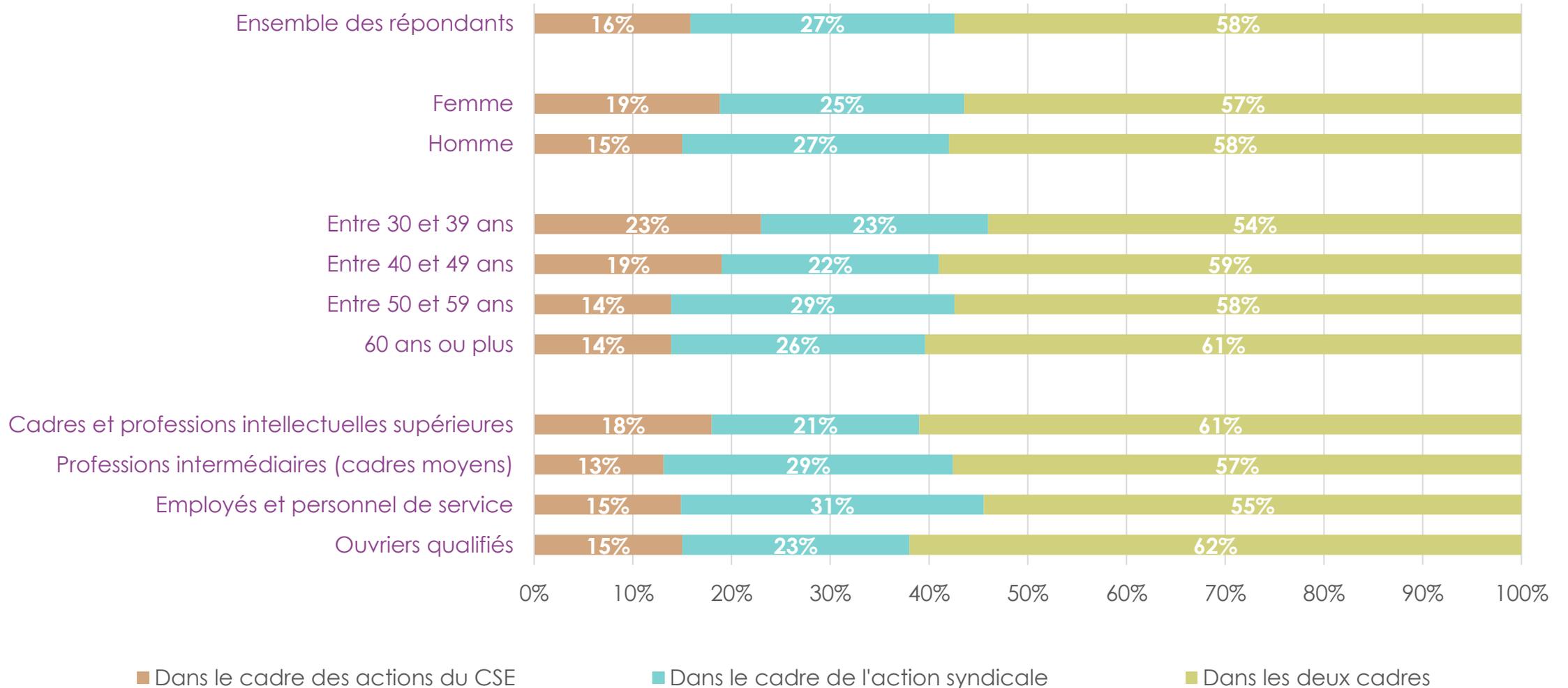
## Les transformations des actions collectives / individuelles

# Les actions du CSE et des syndicats intimement liées

## Comment articulez-vous vos actions ?



L'humain au cœur des décisions

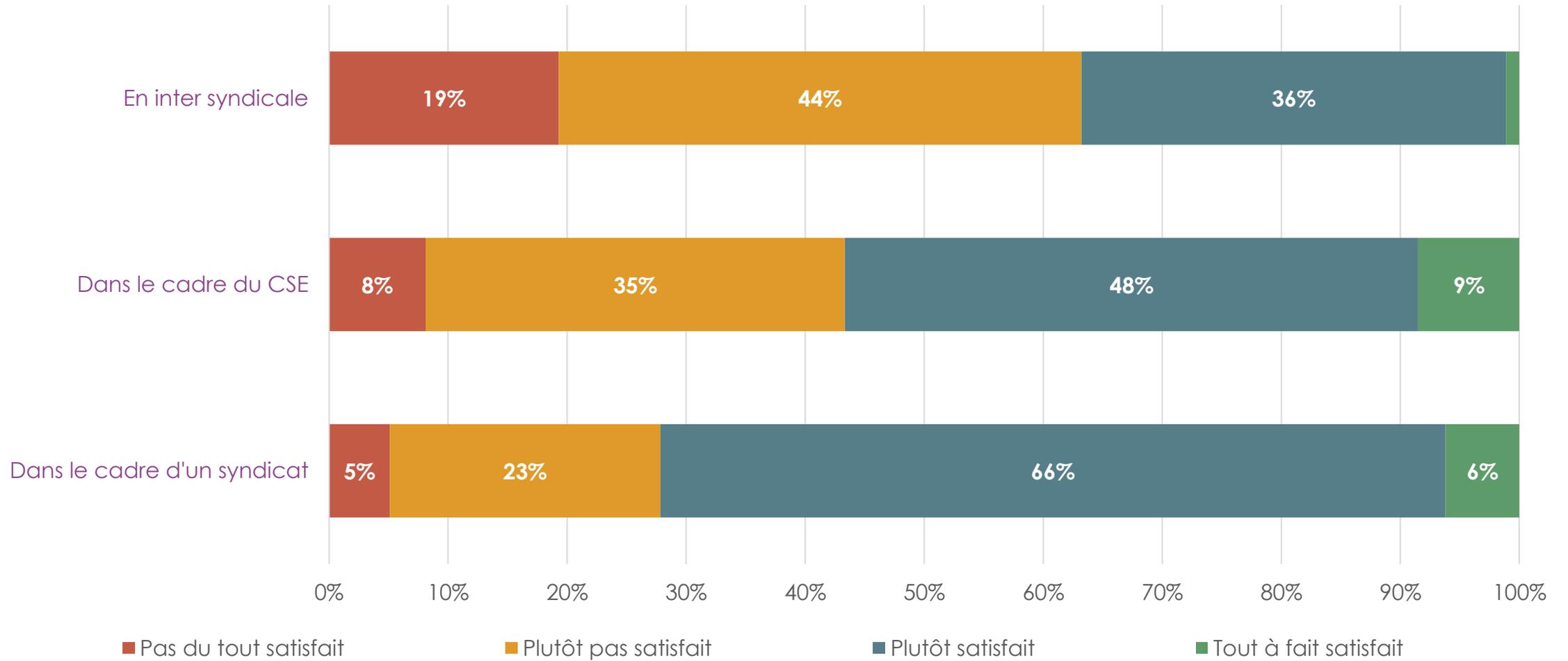


# Des difficultés à agir en dehors du syndicat d'appartenance

Comment évaluez votre capacité à agir collectivement

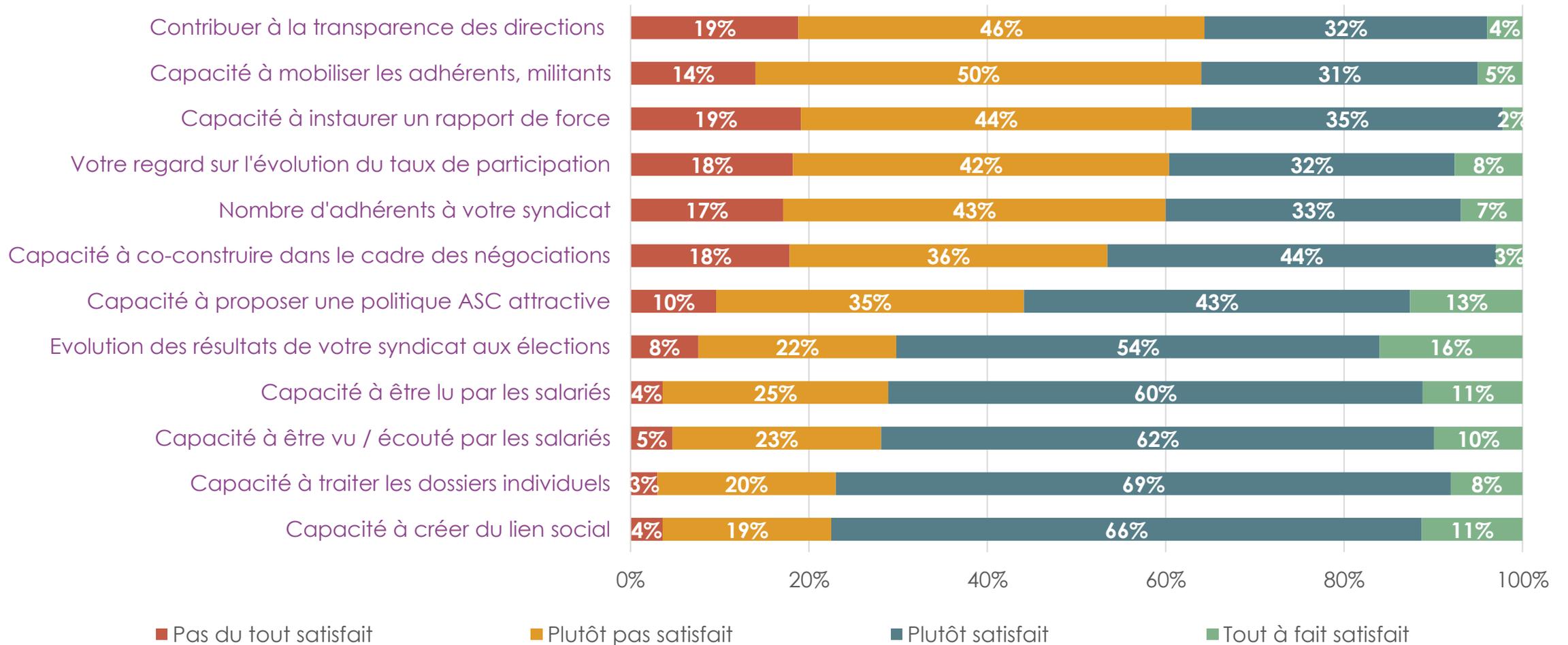


L'humain au cœur des décisions



# 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





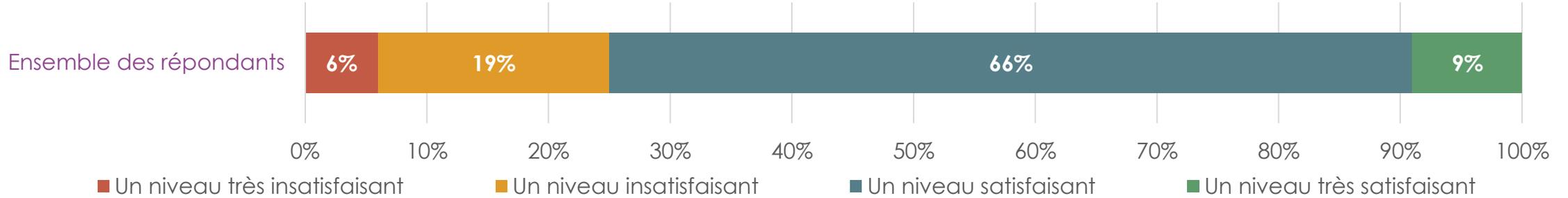
Technologic



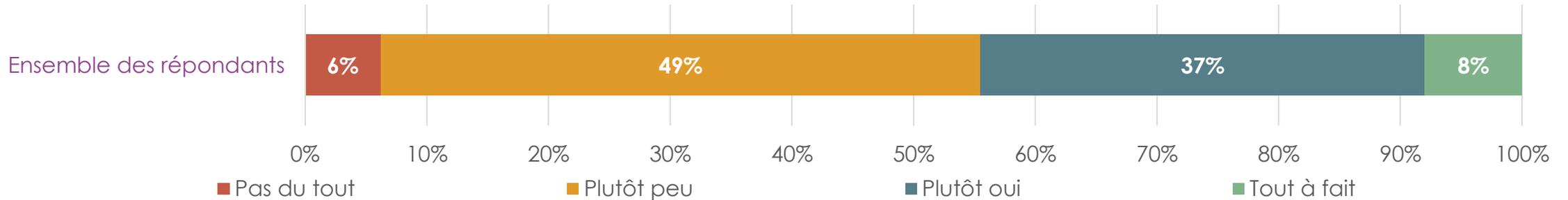
L'humain au cœur des décisions

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

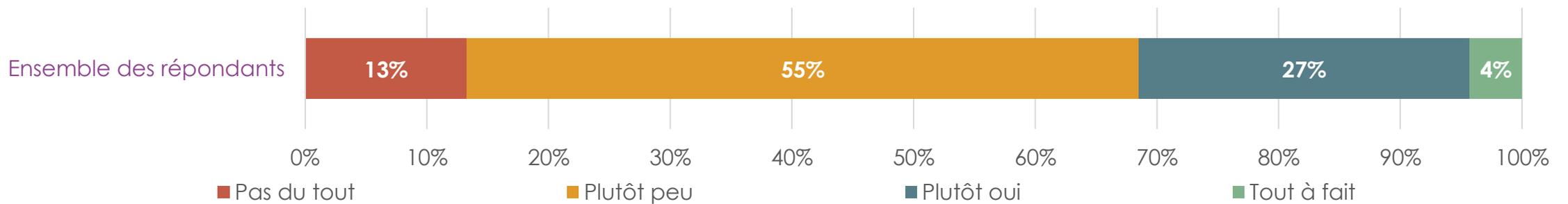
Quel niveau de reconnaissance recevez-vous de la part de vos collègues ?



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](http://www.technologia.fr)  
[contact@technologia.fr](mailto:contact@technologia.fr)



Ça fait du bien  
au quotidien



**0 820 53 53 53**

Service 0,06 €/min  
+ prix appel

[www.up.coop](http://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](mailto:contact@technologia.fr)

🌐 [www.technologia.fr](http://www.technologia.fr)

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

APE 7112B – NAF 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR05378558050

EXPERTISE

