



EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

PREMIERS RESULTATS 3 janvier 2022

Ce document présente quelques premiers résultats importants issus du volet quantitatif de l'étude « En quête de dialogue social » réalisée par le laboratoire Lise (Cnrs – Cnam) pour la CFDT, dans le cadre de l'Agence d'Objectifs de l'Ires.

Plus de 1000 réponses exploitables : le questionnaire a été diffusé en ligne dans les réseaux interprofessionnels et fédéraux de la CFDT à partir du 7 juillet 2021. Il a permis de récolter 1041 réponses individuelles exploitables au 1^{er} novembre 2021. Les répondant.e.s sont à 60% des hommes et à 40% des femmes. Plutôt issu.e.s de grandes entreprises de six fédérations (FGMM, Santé-services sociaux, F3C, FCE, FBA, FGA). Elles et ils occupent principalement des mandats de titulaires du CSE unique, de titulaires d'un CSE d'établissement ou de délégué.e.s syndicaux.ales.

Un questionnaire inédit d'une richesse inégalée : la richesse du questionnaire (une trentaine de pages pour plus de 100 questions) en fait à ce jour l'un des reflets les plus riches des effets des réformes de 2017 et de la crise sanitaire sur le travail syndical en entreprise, la négociation collective, la représentation du personnel, les moyens et modalités de la régulation telle qu'elle est vécue au quotidien et sur le terrain par les équipes cédétistes, et des relations sociales en entreprises à l'ère du CSE.

Un volet qualitatif (en cours) complète ces résultats : en complément des éléments obtenus par questionnaire, 24 entretiens semi-directifs permettent d'aller au plus près des expériences des militant.e.s en leur donnant la parole de façon plus qualitative et approfondie.

* *
*

Ces résultats ont fait l'objet de présentations et de discussions lors de deux comités de pilotage les 26 octobre et 26 novembre 2021. Début janvier 2022, l'exploitation de l'enquête quantitative est toujours en cours.

Document réalisé par : Emmanuelle Chabbert, Laurent Grouet, Frédéric Rey, Pascal Thobois





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

En synthèse

* *
*

- **Une centralisation du dialogue social et une perte de proximité**, avec un éloignement des militant.e.s de leurs bases et des salariés dans les entreprises et les établissements. De plus, sur le terrain, les représentant.e.s de proximité créé.e.s par les ordonnances de 2017 pour contrer ce risque de centralisation restent rares.
- **Des difficultés croissantes dans l'exercice des mandats**, avec une augmentation de la charge et une complexification du travail syndical.
- **Des suppléant.e.s quasiment inexistant.e.s** dans les instances, ce qui accroît la pression sur les titulaires, fragilise la dimension collective de la représentation du personnel et pourrait porter préjudice au renouvellement des équipes syndicales.
- **Des moyens en baisse** de manière générale et plus spécifiquement pour ce qui concerne l'information des salariés et l'analyse des situations économiques et sociales des entreprises. Les recours à l'expertise ont diminué depuis la création des CSE.
- **La SSCT pâtit beaucoup de cette situation, avec une création encore limitée de CSSCT**. De même, le traitement complet des réclamations des salariés est devenu très difficile. Les questions économiques et stratégiques et les activités sociales et culturelles (ASC) sont également touchées par la fusion des instances et la réduction des moyens du dialogue social.
- **Les parcours syndicaux sont fragilisés**, mais les militant.e.s cédétistes de l'enquête ne remettent pas en question leur engagement militant.
- **La difficulté à susciter de nouvelles vocations** de représentants des salariés semble aggravée par la charge excessive des mandats CSE.

* *
*





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Principaux chiffres

Des difficultés accrues dans l'exercice des mandats : 65 %.

Près des 2/3 des répondant.e.s déclarent des difficultés croissantes dans l'exercice de leurs mandats en entreprise, notamment dans les plus grandes. Aucun collègue ni aucun type de mandat n'est épargné et tous le sont dans des proportions similaires, même si les délégué.e.s syndicaux.ales se déclarent davantage pénalisés.e.s.

A l'inverse, **seulement 2% des répondant.e.s considèrent que la réforme a amélioré l'exercice de leur mandat.**

Toutes les fédérations sont concernées, cependant, les militant.e.s de certaines fédérations se distinguent en déclarant plus souvent que d'autres avoir été concerné.e.s par les effets négatifs des réformes pour l'exercice de leurs mandats (FBA, 76% d'avis négatifs ; FGTE, 74%, F3C 69%, FGMM 66%, FCE 65%).

En cause, la fusion des instances (35 %) et la disparition du CHSCT (27 %)

Plus d'un tiers des répondant.e.s estiment que la fusion des instances est responsable de cette dégradation. Plus d'un quart estiment que c'est la disparition du CHSCT qui explique cette dégradation.

Des complications pour la gestion de la crise sanitaire (54%)

Pour plus de la moitié des répondant.e.s, la fusion des instances a nui au traitement des questions de SSCT : à 54%, ils estiment que le fonctionnement en instance unique a été défavorable dans la gestion de la crise.

Une perte de proximité : 60 %

60% des répondant.e.s indiquent une moindre capacité à impliquer les adhérent.e.s. Les relations de proximité avec les salariés (56%), les capacités à proposer l'adhésion aux syndicats (53%) et même le dialogue avec la direction (51%) réunissent plus de la moitié d'avis négatifs.

Et une centralisation du dialogue social : 47 %

Près d'un.e militant.e sur deux considère que la négociation s'est centralisée. Seuls un quart (25%) estime que les réformes n'ont pas accentué la centralisation de la négociation.

Des effets négatifs sur l'engagement militant : 83 % (mais un engagement maintenu à 82 % par les répondant.e.s)

83% des répondant.e.s estiment que les réformes ont un effet négatif sur l'engagement militant en général. Tout cela n'empêche pas les répondant.e.s de se projeter sur un nouveau mandat, puisque 790 d'entre elles.eux souhaiteraient postuler à nouveau sur un mandat (82%)

Persistance d'une discrimination syndicale : 60 %

60% des répondant.e.s cédétistes estiment que l'exercice de leur mandat leur porte préjudice en termes de perspectives de carrière. La moitié des répondant.e.s au questionnaire considère que la situation s'est même dégradée sur les dernières années (482 répondant.e.s).





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Résultats détaillés

Table des matières des résultats détaillés

I. Des difficultés croissantes dans l'exercice des mandats en entreprise pour 62% des répondant.e.s	5
• Un effet taille : les grandes entreprises davantage concernées par les difficultés que les petites.....	5
• Tous les collèges concernés	5
• Tous les mandats concernés, mais davantage les délégué.e.s syndicaux.ales	5
• Pas d'effet de « genre »	6
• Au-delà du consensus sur la dégradation des conditions d'exercice des mandats, des réalités sectorielles différentes	6
• Crise sanitaire : la fusion des instances a dégradé le traitement des sujets sociaux.....	6
II. La fusion des instances, la disparition du CHSCT et l'hypercentralisation du dialogue social mis en cause	8
• Les conditions de travail « victimes » des réformes	8
• Toutes les pratiques syndicales sont concernées, mais inégalement	8
• L'implication des adhérent.e.s, la collecte d'information, la proximité avec les salarié.e.s et le développement syndical considérablement affaiblis par les réformes.....	8
• Autour des CSE : création timide des commissions CSSCT, encore peu de représentants de proximité, un moindre recours à l'expertise, peu d'effet sur l'agenda social	9
• Formation syndicale : une ressource pour 2/3 des répondant.e.s, davantage dans les grandes entreprises, pour la mise en place du CSE et les questions de SSCT	9
• Des négociations collectives davantage centralisées pour la moitié des répondant.e.s	10
III. Des effets négatifs sur l'engagement militant	12
• Un engagement syndical toujours (plus) compliqué ?	12
• Un appauvrissement de l'activité syndicale pour un tiers des répondant.e.s, un enrichissement pour un quart d'entre eux.elles.....	12
• « Malgré tout », un engagement syndical confirmé pour 82% des répondant.e.s.....	12





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

I. Des difficultés croissantes dans l'exercice des mandats en entreprise pour 65 % des répondant.e.s

Dans la grande majorité des cas, l'exercice du mandat est considéré comme plus difficile (62% des répondant.e.s), ou inchangé (22% des répondant.e.s). **Seuls 2% des répondant.e.s estiment que les réformes ont rendu plus facile l'exercice de leur mandat** (note : 9% des répondant.e.s n'ont pas su répondre à cette question)

- Un effet taille : les grandes entreprises davantage concernées par les difficultés que les petites

La taille des entreprises semble avoir un effet sur les réponses. Pour les répondant.e.s des entreprises de plus de 500 salariés, qui correspondent à l'effectif le plus important de l'échantillon (637 répondant.e.s sur les 1017), 70% estiment que l'exercice du mandat est devenu plus difficile à la suite des réformes. Ce taux de réponse diminue avec la taille de l'entreprise, et tombe à 56% pour les entreprises de 100 à 249 salariés, et même à 27 % pour les moins de 50.

Pas d'effet « multi-établissements »

Le fait que les répondant.e.s appartiennent à une entreprise multi-établissements ou non ne semble pas avoir d'effet significatif sur la répartition des réponses. Ainsi, sur les 676 répondants appartenant à une entreprise multi-établissements, 66% estiment que l'exercice de leur mandat est plus difficile. Ils sont 61% parmi les 267 répondants d'entreprises mono-établissement. L'ordre de grandeur est donc similaire. De même, 27% des répondants d'entreprise mono-établissement considèrent que l'exercice du mandat est inchangé, contre 22% des répondants d'entreprises multi-établissements.

- Tous les collèges concernés

Le croisement par CSP n'indique pas d'effet de l'appartenance à un collège sur les résultats : dans chaque catégorie, la réponse « plus difficile » est majoritaire, dans des proportions similaires. Autrement dit, les cadres n'ont pas de réponses différentes de celles des ouvriers sur le sujet.

- Tous les mandats concernés, mais davantage les délégué.e.s syndicaux.ales

Parmi les trois populations de répondant.e.s les plus représentées dans le questionnaire – les élu.e.s titulaires du CSE unique ; les titulaires élu.e.s d'un CSE d'établissement ; les délégué.e.s syndicaux.ales –, les réponses concernant l'effet des réformes sur l'exercice de leur mandat ne varient qu'à la marge, avec des taux d'avis négatifs compris entre 60% et 67% :

- **67% des 594 délégué.e.s syndicaux.ales** estiment que les réformes ont rendu l'exercice de leur mandat plus difficile. 23% qu'il est resté inchangé.
- **60% des 381 élu.e.s titulaires du CSE unique ayant répondu au questionnaire estiment que l'exercice de leur mandat s'est dégradé** avec les réformes. 27% considèrent qu'il est inchangé.





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

- **66% des 288 titulaires élu.e.s d'un CSE d'établissement** déclarent une dégradation dans l'exercice de leur mandat. Pour 20% d'entre eux, il demeure inchangé.

- Pas d'effet de « genre »

Parmi les hommes, 64% déclarent que les réformes ont aggravé leurs conditions d'exercice de leur mandat. C'est également le cas pour 60% des femmes ayant répondu.

- Au-delà du consensus sur la dégradation des conditions d'exercice des mandats, des réalités sectorielles différentes

Quelle que soit la fédération concernée, toutes affichent un taux de réponse négatif – c'est-à-dire considèrent que les réformes ont négativement impacté l'exercice des mandats – supérieur à la moitié des répondant.e.s. Autrement dit, **toutes fédérations confondues, la majorité des répondant.e.s estiment que l'exercice de leur mandat s'est dégradé avec les réformes**. Logiquement, les réponses indiquant une amélioration dans l'exercice du mandat sont anecdotiques, quelle que soit la fédération concernée.

Cependant, au-delà de ce consensus, des réalités sectorielles se démarquent.

Six fédérations ont contribué chacune à plus de 10% des réponses au questionnaire. Par ordre décroissant : FGMM, Santé-services sociaux, F3C, FCE, FBA, FGA. A elles six, elles représentent 70% des réponses au questionnaire.

Parmi ces six fédérations, les taux de réponse indiquant que l'exercice du mandat a été rendu « plus difficile » par les réformes varient de façon relativement importante. En effet, **la FBA compte 76% d'avis négatifs** sur l'effet des réformes sur l'exercice du mandat, **mais ce n'est le cas que pour 52% des répondants de la FGA**. Entre la FBA et la FGA, un écart de 24% séparent les avis négatifs ! Entre les deux, se trouvent les répondants de la fédération Santé – sociaux (56% d'avis considérant que les réformes ont rendu plus difficile l'exercice du mandat), de la FCE (65%), de la FGMM (66%) et de la F3C (69%).

Parmi les fédérations qui ont moins répondu, on trouve également des écarts importants. Les répondants de la FGTE déclarent ainsi à 74% faire l'expérience d'une plus grande difficulté dans leur mandat, alors que ce n'est le cas que de 54% des répondants des services.

- Crise sanitaire : la fusion des instances a dégradé le traitement des sujets sociaux

Au cours de la crise sanitaire, le passage à l'instance unique a eu **des effets généralement négatifs** sur la prise en charge concrète des questions de SSCT, des questions économiques et stratégiques et sur la gestion des ACS.

Les répondant.e.s à l'enquête estiment à une petite majorité que **la fusion des instances a nui** au traitement des **questions de SSCT**¹ : à 54%, ils estiment que le fonctionnement en instance unique a

¹ Pour calculer ces chiffres, nous avons enlevé les réponses « ne sais pas » pour comparer entre elles les seules réponses « non » et « oui », de manière à éviter que les « ne sais pas » rejoignent implicitement les « oui » dans





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

été défavorable dans la gestion de la crise. Pour information, le travail d'analyse économique aurait aussi pâti de la fusion des instances, mais de manière moins prononcée puisque les jugements positifs et négatifs s'équilibrent.

Sur les questions économiques et stratégiques, les répondant.e.s sont bien plus nombreux.euses à estimer que l'instance unique a joué défavorablement dans le traitement de l'urgence sanitaire (62%).

Enfin, **à propos des ASC**, ils et elles sont encore plus nombreux.euses puisque 69% des répondant.e.s estiment que le fonctionnement en instance unique n'a pas été favorable. Notons pour cette question, un nombre relativement plus important de répondant.e.s ne sachant pas estimer l'effet du fonctionnement en instance unique sur le thème demandé (27% des répondant.e.s n'ont pas su répondre à propos des ASC, contre 18% pour les questions économiques et stratégiques, et 13% pour les questions de SSCT). Aussi, au sujet des ASC, pour la majorité des répondants, la mise en œuvre des Ordonnances n'a pas affecté le montant des budgets alloués par les CSE. Ainsi, 614 répondant.e.s sur 988, soit 62%, estiment que le financement des ASC par les CSE demeure **inchangé**. Dans 16% des cas, ce financement a cependant été réduit. Les réformes n'ont permis que ces budgets augmentent que pour une toute petite minorité de répondant.e.s (4%).

En résumé, **la fusion des instances a eu des effets négatifs sur ces trois thématiques sociales**, bien que le contexte de crise semble avoir en quelque sorte « épargné » (relativement) les questions de SSCT. A l'inverse, les questions économiques et stratégiques et plus encore les ASC ont été négativement affectées par la fusion des instances dans le contexte de crise sanitaire.

l'exposé des résultats, en augmentant artificiellement le nombre de réponses total. Ainsi, sur la question concernant les SSCT, il y a 127 répondants « ne sais pas », 460 « non » et 389 « oui ».





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

II. La fusion des instances, la disparition du CHSCT et l'hypercentralisation du dialogue social mis en cause

Concernant les aspects des réformes qui ont le plus porté préjudice au dialogue social, il apparaît que la **fusion des instances** de représentation du personnel est le plus fréquemment cité par les répondants (353 réponses, soit 35% des répondant.e.s). La **disparition du CHSCT** vient en deuxième réponse (27%) et l'**hypercentralisation** du dialogue social (17%) en troisième raison invoquée. Pour 90 répondant.e.s seulement, « il n'y a rien de préjudiciable » dans les réformes.

- Les conditions de travail « victimes » des réformes

Les questions de dialogue social qui pâtissent le plus de la réforme sont celles concernant la Santé, sécurité et Conditions de travail.

- Toutes les pratiques syndicales sont concernées, mais inégalement

La fusion des instances a eu des effets négatifs sur les droits syndicaux et les pratiques syndicales, mais pas de manière uniforme. De fait, elle a moins de conséquences sur certaines activités que sur d'autres. Parmi les activités les moins affectées par les réformes, l'enquête montre que les relations avec les autres organisations syndicales, les Activités sociales et culturelles ou encore les capacités d'analyse économique et juridique des militant.e.s ont été « relativement » épargnées.

Ainsi, « seulement » 30% des répondant.e.s déclarent que la fusion a eu un impact négatif sur leurs relations avec les autres organisations syndicales, 32% des répondants estiment que la fusion a affaibli leur capacité à mener des Activités Sociales et Culturelles au sein du CSE, ou encore 40% qu'elle affecte leur travail d'analyse juridique et économique. Cela représente entre un tiers et quatre répondant.e.s sur dix, soit une minorité, mais aucune activité n'est épargnée.

- L'implication des adhérent.e.s, la collecte d'information, la proximité avec les salarié.e.s et le développement syndical considérablement affaiblis par les réformes

En effet, d'autres activités syndicales sont bien plus affectées. Ainsi, **60% des répondant.e.s indiquent une réduction de leur capacité à impliquer les adhérent.e.s**. La collecte et l'analyse des informations est également négativement impactée par la réforme (58% des répondant.e.s signalent un impact négatif sur cette activité). Les relations de proximité avec les salariés (56%), les capacités à proposer l'adhésion aux syndicats (53%) et même le dialogue avec la direction (51%) réunissent plus de la moitié d'avis négatifs. D'autres activités concernent un nombre important de répondants, sans représenter la majorité des réponses : 49% des répondant.e.s estiment ainsi que la fusion des instances a un impact négatif sur l'information des salariés ou la coordination des missions des commissions.

En termes de relations aux salariés, **46% des répondant.e.s estiment que les ordonnances Travail ont modifié négativement leurs modes d'information à destination des salariés.**





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Dans leurs relations aux salariés, les élu.e.s rencontrent davantage de difficultés à la suite des réformes récentes. Ainsi, les ordonnances Travail ont eu un effet préjudiciable sur les RIC – ex-questions DP – pour 591 répondant.e.s sur 1041, soit plus de 57% de l'échantillon.

Aussi, mais sans que cela soit directement lié aux réformes, les deux tiers des répondant.e.s estiment ne pas pouvoir communiquer directement avec les salariés en utilisant leurs courriels professionnels dans leurs entreprises et établissements (593 répondant.e.s non, 333 oui).

Enfin, 45% des répondant.e.s déclarent un **effet négatif des ordonnances sur les modes de mobilisation des salariés** (96% de ces répondant.e.s considèrent que les réformes ont été préjudiciables).

- Autour des CSE : création timide des CSSCT, encore peu de représentants de proximité, un moindre recours à l'expertise, peu d'effet sur l'agenda social

A propos de la création des commissions dans les CSE d'établissement, il apparaît que **dans moins d'un cas sur deux, des commissions CSSCT ont été créées**. Ainsi, 512 répondant.e.s déclarent qu'une commission CSSCT a été créée sur 1041 répondant.e.s au total (sachant que ces commissions sont obligatoires dans les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que dans toute entreprise présentant un risque particulier, et que les réponses au questionnaire sont très largement issues de représentants d'entreprises de plus de 300 salariés)

Les **représentants de proximité restent encore minoritaires** mais se rapprochent du 50/50, avec 53% de réponses négatives à propos de leur mise en place. Ainsi, 512 répondant.e.s déclarent qu'il n'y a pas de représentant de proximité dans son établissement / entreprise, contre 446 qui déclarent leur présence.

Les ordonnances ont également eu pour effet de **réduire le recours à l'expertise** de la part des CSE pour plus de la moitié des répondant.e.s (55%). 408 répondant.e.s estiment que le recours à l'expertise a été diminué à la suite des réformes, 288 qu'elles n'ont pas changé leurs pratiques (33%) et 46 seulement que l'effet a été bénéfique pour le recours à l'expertise (6%). Notons que 243 personnes n'ont pas su répondre à cette question.

Interrogé.e.s sur la mise en place d'un **agenda social** plus favorable que la loi en matière d'information-consultation, la grande majorité des répondant.e.s estiment que **les réformes n'ont pas changé la donne**. 80% des répondant.e.s répondent non à la question, et seulement 20% oui.

En revanche, **les BDESE** semblent bien mises en place dans les établissements et les entreprises (831 réponses positives sur 950 réponses au total, soit près de 90% de réponses positives).

- Formation syndicale : une ressource pour 2/3 des répondant.e.s, davantage dans les grandes entreprises, pour la mise en place du CSE et les questions de SSCT

Pour répondre aux défis des réformes, la formation syndicale reste une ressource indispensable.





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Deux tiers des répondant.e.s (66%) ont pu poser leurs jours. Un tiers n'a pas pu accéder à la formation syndicale². Le premier chiffre élevé peut s'expliquer par les biais de sélection des répondant.e.s, dûs à l'outil de recueil d'informations et aux méthodes de passation par réseau interne, qui peuvent favoriser les militant.e.s davantage enclins à renseigner un long questionnaire. Ce sont donc possiblement les militant.e.s les plus proches de l'organisation, qui peuvent aussi être celles et ceux qui se forment le plus.

La proportion d'élu.e.s ayant posé leurs jours de formation syndicale augmente avec la taille de l'entreprise. Autrement dit, les élus ayant pu poser des jours de formation syndicale sont majoritaires dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais **minoritaires dans les entreprises de moins de 50 salariés** (24 n'ont pas pu le faire, contre 18 qui ont pu). Les petites entreprises sont peu représentées dans l'échantillon global de l'enquête, ce qui limite leur impact sur les résultats moyens. Mais cette inégalité d'accès à la formation syndicale interroge (à défaut de surprendre), surtout lorsque l'on considère l'importance de cette catégorie d'entreprises dans le système productif global...

Enfin, les répondants ayant accédé à la formation syndicale déclarent en grande majorité l'avoir fait pour un temps compris **entre 1 et 10 jours de formation** (77%). Plus précisément, 51% des répondants ont posé entre 1 et 5 jours de formations, 26% entre 5 et 10 jours, et 23% plus de 10 jours.

L'essentiel des formations se concentre sur la **prise de mandat au CSE** et les questions de **SSCT**.

FORMATIONS	EFFECTIFS
Elu CSE	373
Santé, Sécurité, Conditions de Travail	274
Formation d'accueil	117
Négociation	109
Droit du travail	94
Économie / finances / comptabilité	59
Communication et leadership	32
Secrétaire de CSE	30
Représentant de proximité	30
Trésorier CSE	18
Conduite de projet	7

- Des négociations collectives davantage centralisées pour la moitié des répondant.e.s

A la suite des ordonnances, la négociation collective est jugée plus centralisée par 450 répondant.e.s. 270 ne parviennent pas à se positionner et 245 estiment que la négociation n'est pas plus centralisée.

² En chiffres, 663 répondant.e.s ont posé un ou plusieurs jours de formation syndicale, contre 344 qui n'ont pas pu le faire.





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Sur le total des répondant.e.s à cette question (965), **47% considèrent donc que la négociation s'est centralisée**. Seuls un quart (25%) estiment que les réformes n'ont pas accentué la centralisation de la négociation.

L'écologie, un thème encore secondaire des négociations

La transition écologique est évoquée 11 fois dans les accords négociés dans le cadre du CSE (Sur 775) soit 1,4 %... Les CSSCTE mises en place dans le CSEC sont au nombre de 34 sont environ 3%.





EN QUÊTE DE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

III. Des effets négatifs sur l'engagement militant

83% des répondant.e.s estiment que les réformes ont un effet négatif sur l'engagement militant : parmi les 355 personnes qui considèrent que les réformes ont eu un effet sur l'engagement militant, 296 considèrent que cet effet a été négatif voire très négatif. Seul.e.s 28 répondant.e.s déclarent que les réformes ont un effet positif ou très positif sur l'engagement (respectivement 26 et 2 répondants sur les 355), ce qui représente moins de 8% des répondants indiquant un effet positif des réformes sur l'engagement militant.

- Un engagement syndical toujours (plus) compliqué ?

60% des **répondants CFDT** estiment que l'exercice de leur **mandat leur porte préjudice** en termes de perspectives de carrière (589 répondant.e.s).

La moitié des répondant.e.s au questionnaire considère que la situation s'est même dégradée sur les dernières années (482 répondant.e.s). Un peu moins de la moitié de l'échantillon considère pour sa part que ces perspectives sont restées inchangées (456), tandis qu'une toute petite minorité déclarent qu'elles sont améliorées (29).

Pour 320 répondant.e.s, les ordonnances Travail sont responsables de la dégradation de leurs perspectives de carrière. Mais pour 464 répondant.e.s, ce n'est pas le cas puisqu'ils considèrent que les Ordonnances ne sont pas en cause (183 répondant.e.s ne savent pas répondre à cette question, indiquant la difficulté à imputer une cause à leur situation).

- Un appauvrissement de l'activité syndicale pour un tiers des répondant.e.s, un enrichissement pour un quart d'entre eux.elles

En comparaison avec l'avant-réforme du CSE, 42% des répondant.e.s estiment que l'activité syndicale est « restée équivalente », tandis que **32% considèrent qu'elle s'est appauvrie**, et **26% qu'elle s'est enrichie** (il conviendra ici de réaliser des tris croisés pour mieux connaître les profils des répondant.e.s qui estiment que la réforme a enrichi leur activité, et qui estiment qu'elle l'a appauvrie).

Cependant, **les heures de délégation** sont généralement respectées, puisque 826 répondant.e.s confirment que les dispositions concernant les heures de délégation prévues par l'accord d'entreprise sont bien appliquées, contre seulement 71 qui déclarent le contraire.

- « Malgré tout », un engagement syndical confirmé pour 82% des répondant.e.s

Tout cela n'empêche pas les répondant.e.s de se projeter sur un nouveau mandat, puisque 790 d'entre elles.eux souhaiteraient postuler à nouveau sur un mandat (82%). Sur les 360 femmes répondantes, 80% se disent prêtes à un nouveau mandat. Sur les 574 hommes répondants, ils sont 85% à déclarer de même.

