

Image des syndicats

Rapport de résultats

Novembre 2015

dialogues



Introduction

**Jean-Dominique Simonpoli
& Philippe Bourgallé**

pour

Dialogues

Ce document présente les grands enseignements de la vague 2015 de votre baromètre, enrichi à l'aune de nos échanges.

Vous trouverez également les résultats du volet ad hoc sur le thème de la compétitivité conduit, en online, auprès de salariés français.

Emmanuel Rivière

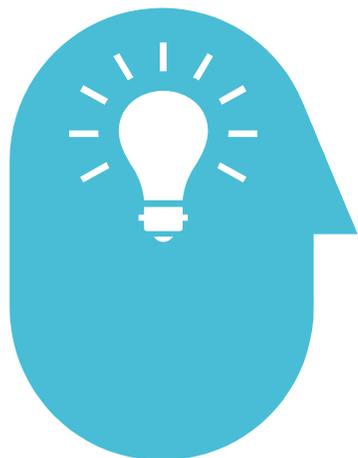
- emmanuel.riviere@tns-sofres.com
- 01 40 92 46 30

Lucie Mougne

- lucie.mougne@tns-sofres.com
- 01 40 92 45 41

Camille Morisson

- camille.morisson@tns-sofres.com
- 01 40 92 44 93



**Ce document a été rédigé en accord avec les procédures Qualité TNS Sofres
Il a été contrôlé par Emmanuel Rivière, Directeur de l'unité Stratégies d'Opinion**



Rappel méthodologique



2 échantillons

- Un échantillon **de 1010 personnes, représentatif des salariés français**, avec la méthode des quotas (sexe, âge, CSP et secteur d'activité)
- Un échantillon **de 1035 personnes, représentatif des français âgés de 18 ans et + (dont 501 salariés)**



2 modes de recueil

- Online, pour les 1010 salariés
- Face à face à domicile, pour les 1035 Français



2 dates de terrain

- Du 12 au 23 octobre 2015 pour le terrain online
- Du 29 octobre au 2 novembre 2015 pour le terrain face à face



Note de lecture

Lorsque la somme des pourcentages est différente de 100%, cela s'explique par les « non-réponses » qui n'ont pas toujours été indiquées afin d'alléger la lecture

Enjeu et questions clés de l'enquête

Nourrir une perception plus fine et plus actuelle de l'image des syndicats auprès des Français et des salariés



Quelle confiance accordée aux syndicats ?



Quel degré d'efficacité pour les syndicats ?



Quels sont les freins et leviers à la syndicalisation ?



Quel degré de liberté accordé aux syndicats face au droit du travail ?



Quelle perception de la compétitivité et quel rôle pour les syndicats à cet égard ?

1

Principaux enseignements

Principaux enseignements

- **La confiance accordée par les Français et par les salariés aux syndicats tend à s'éroder, tout comme l'efficacité perçue de l'action syndicale.** Cette remise en cause trouve ses racines dans une action syndicale perçue comme obsolète : des syndicats jugés trop centrés sur eux-mêmes, trop vindicatifs, finalement pas assez ouverts sur les autres comme sur le monde qui les entoure, et qui exigent un niveau d'engagement trop élevé par rapport à ce que les Français et les salariés sont prêts à concéder.
- Cette perception est d'autant plus préjudiciable que les Français et les salariés semblent davantage dans une attente d'ouverture, de souplesse teintée de réalisme, de transparence et de réciprocité – s'inscrivant dans l'ère du collaboratif et du 2.0 –, que dans une attente de syndicats trop fermés, trop encartés, et trop « jusqu'au-boutistes » : **un enjeu pour les syndicats de demain de réinventer les formes d'engagements, vers un syndicalisme de service, plus « à la carte », et également un enjeu pour les directions des entreprises, très attendues sur le partage et la transparence.**
- Au-delà de cette inadéquation de forme entre le dialogue syndical et les attentes des Français et des salariés, émerge **une inadéquation sur les sujets de fond dont doivent s'emparer les syndicats** : les Français comme les salariés sont avant tout préoccupés par le chômage et le retour à l'emploi, dimensions sur lesquelles le rôle des syndicats n'est que peu perçu. Les Français et les salariés estiment ainsi que les syndicats comprennent finalement mal les réalités économiques comme leurs vrais besoins, ce qui est problématique pour pouvoir les accompagner au mieux.
- Enfin, **les salariés ont une vision majoritairement positive de la compétitivité**, portée avant tout par des notions liées à la performance. Les salariés citent les conditions de travail comme levier majeur de la compétitivité, levier qui semble partagé par les entreprises : une piste potentielle vers plus de réciprocité. Surtout, confiance et réciprocité apparaissent selon eux comme des leviers majeurs de la compétitivité, loin devant l'action syndicale : signe là encore d'un hiatus sur les sujets dont doivent s'emparer les syndicats.

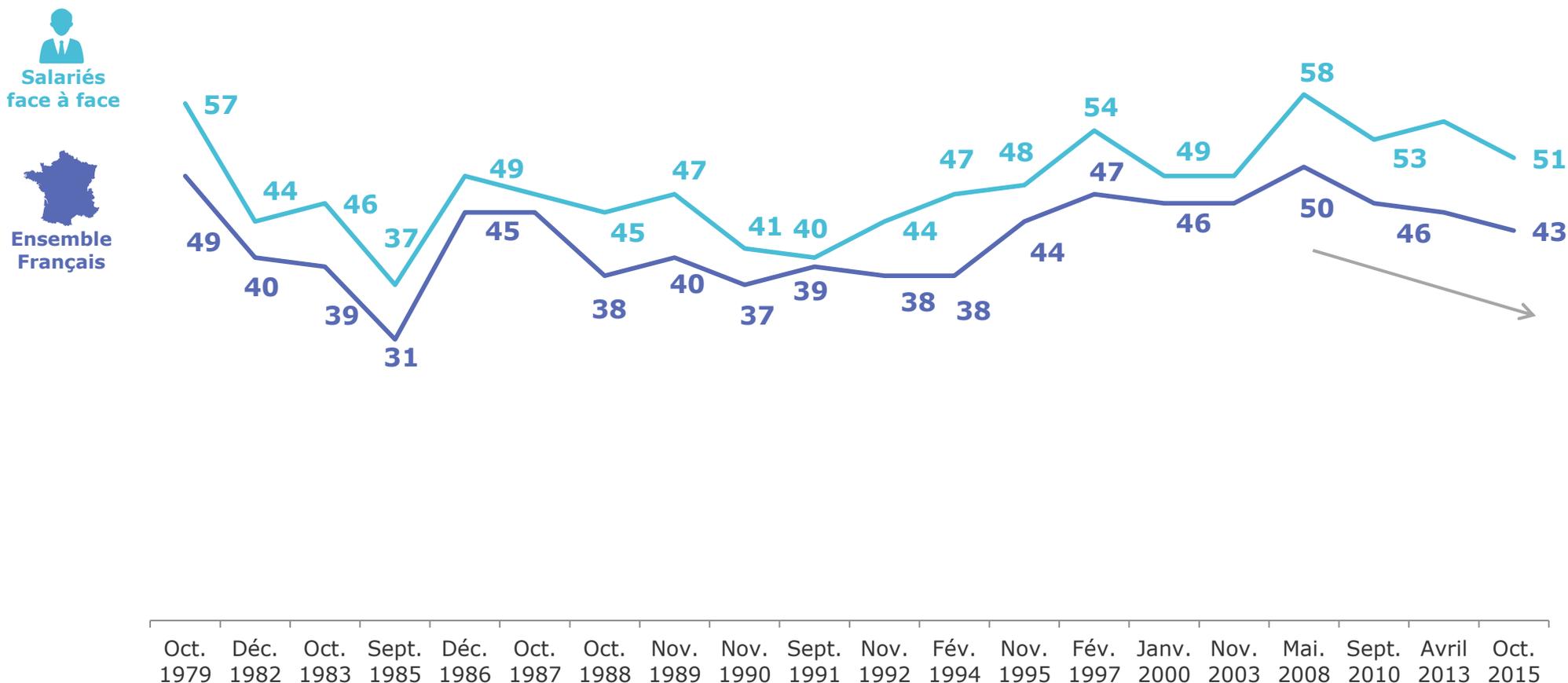
2

Une confiance mitigée accordée aux syndicats

Pour les Français comme pour les salariés, un niveau de confiance en érosion depuis la crise envers la capacité des syndicats à défendre l'intérêt des salariés

« Pour la défense de vos intérêts, faites-vous tout à fait confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas du tout confiance à l'action des syndicats ? »

En % - total « tout à fait ou plutôt confiance »



Plus précisément...

« **Pour la défense de vos intérêts, faites-vous tout à fait confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas du tout confiance à l'action des syndicats ?** »

En % - total « tout à fait ou plutôt confiance »

...auprès des Français



Sexe	
Homme	42%
Femme	45%
Age	
Moins de 25 ans	54%
25-34 ans	49%
35-49 ans	50%
50-64 ans	39%
65 ans et plus	32%
Profession	
PCS +	50%
PCS -	50%
Inactif	35%
Salariés syndiqués dans l'entourage	
Oui	57%
Non	35%
Préférence partisane	
Grande Gauche	56%
Grande Droite	31%

...auprès des salariés



Sexe	
Homme	47%
Femme	57%
Age	
Moins de 25 ans*	64%
25-34 ans	51%
35-49 ans	53%
50-64 ans	46%
Profession	
PCS+	54%
PCS-	50%
Salariés syndiqués dans l'entourage	
Oui	59%
Non	42%
Présence de syndicat dans l'entreprise	
Oui	55%
Non	44%
Préférence partisane	
Grande Gauche	61%
Grande Droite	41%

* Base faible

Une perception du niveau de confiance entre syndicats et direction qui divise les salariés

« Dans votre entreprise ou administration pensez-vous qu'il y a un bon niveau de confiance entre les syndicats et la direction ? »

En %



Non

54%



Oui

45%

■ Non, pas du tout

■ Non, plutôt pas

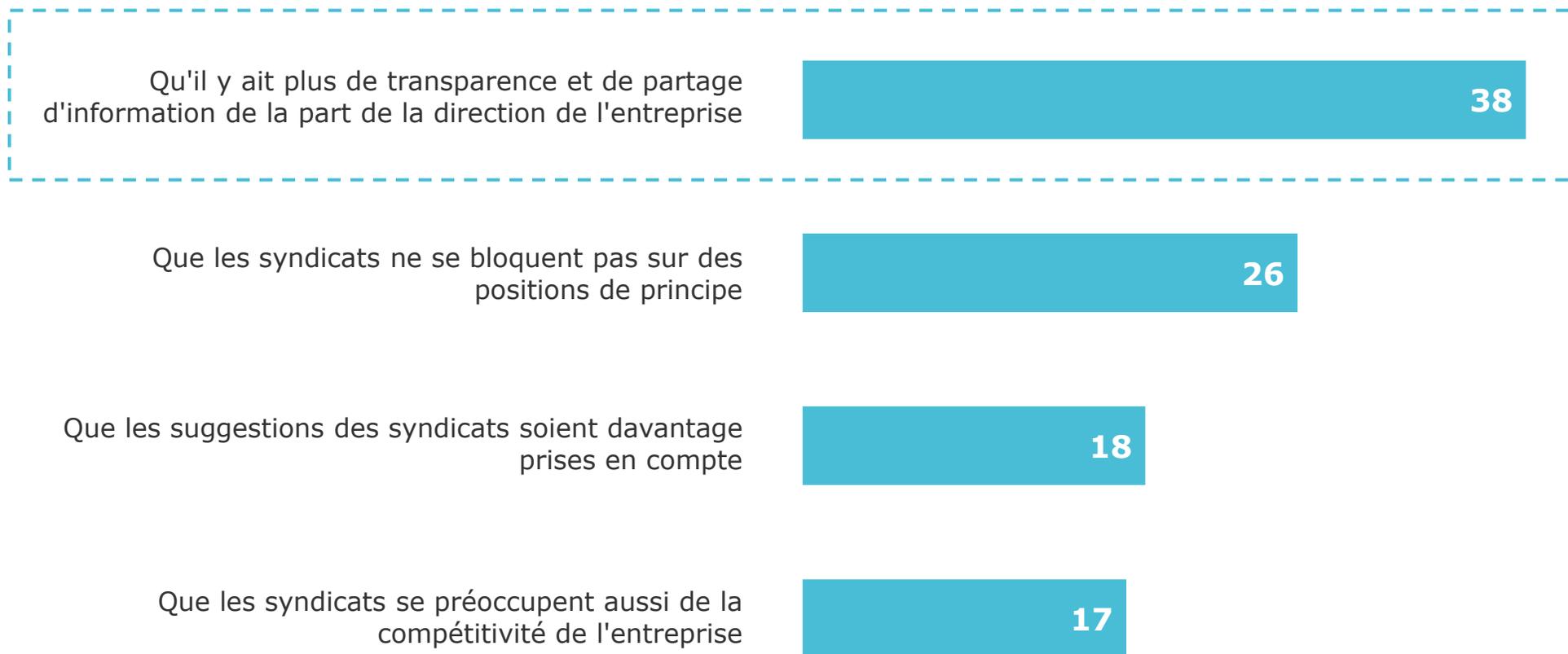
■ Oui, plutôt

■ Oui, tout à fait

Selon les salariés, la confiance réciproque gagnerait à être nourrie avant tout par plus de dialogue et de partage

« Et que faudrait-il faire pour améliorer cette confiance ? »

En %



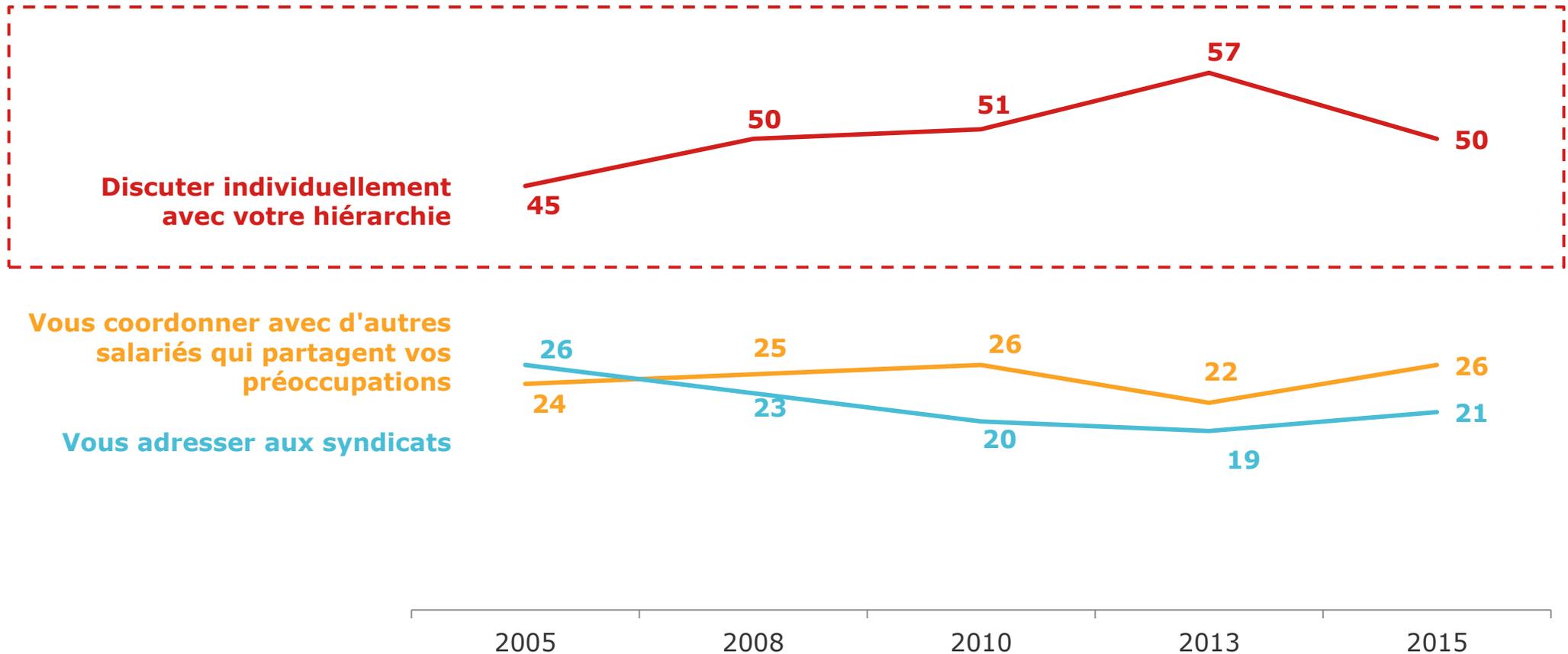
3

L'efficacité des syndicats est remise en cause,
notamment sur leur manque de modernité et d'ouverture

Des syndicats questionnés depuis 10 ans par les salariés sur leur capacité à agir efficacement pour leur défense

« Pour défendre vos intérêts en tant que salarié, qu'est-ce qui est selon vous le plus efficace ? »

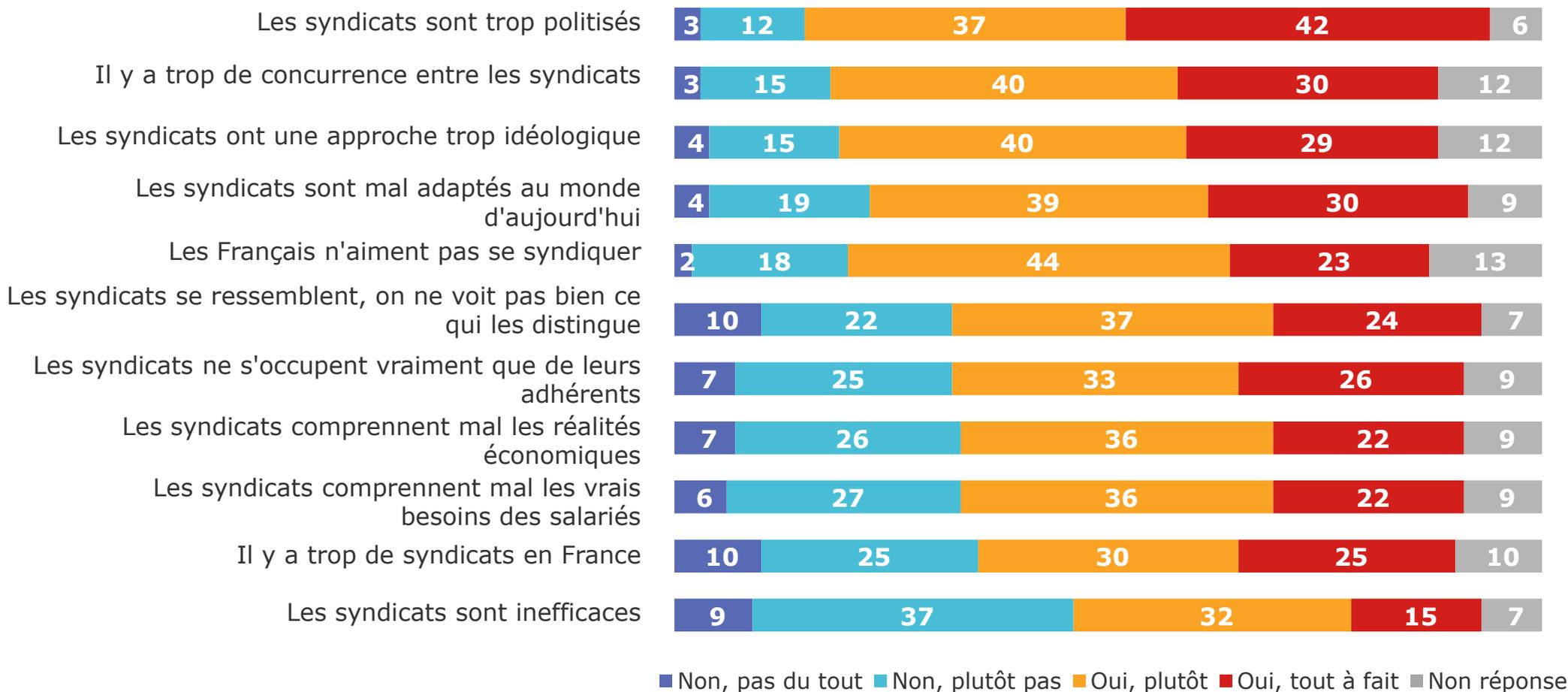
En %



Les syndicats sont avant tout jugés trop politisés par les Français

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

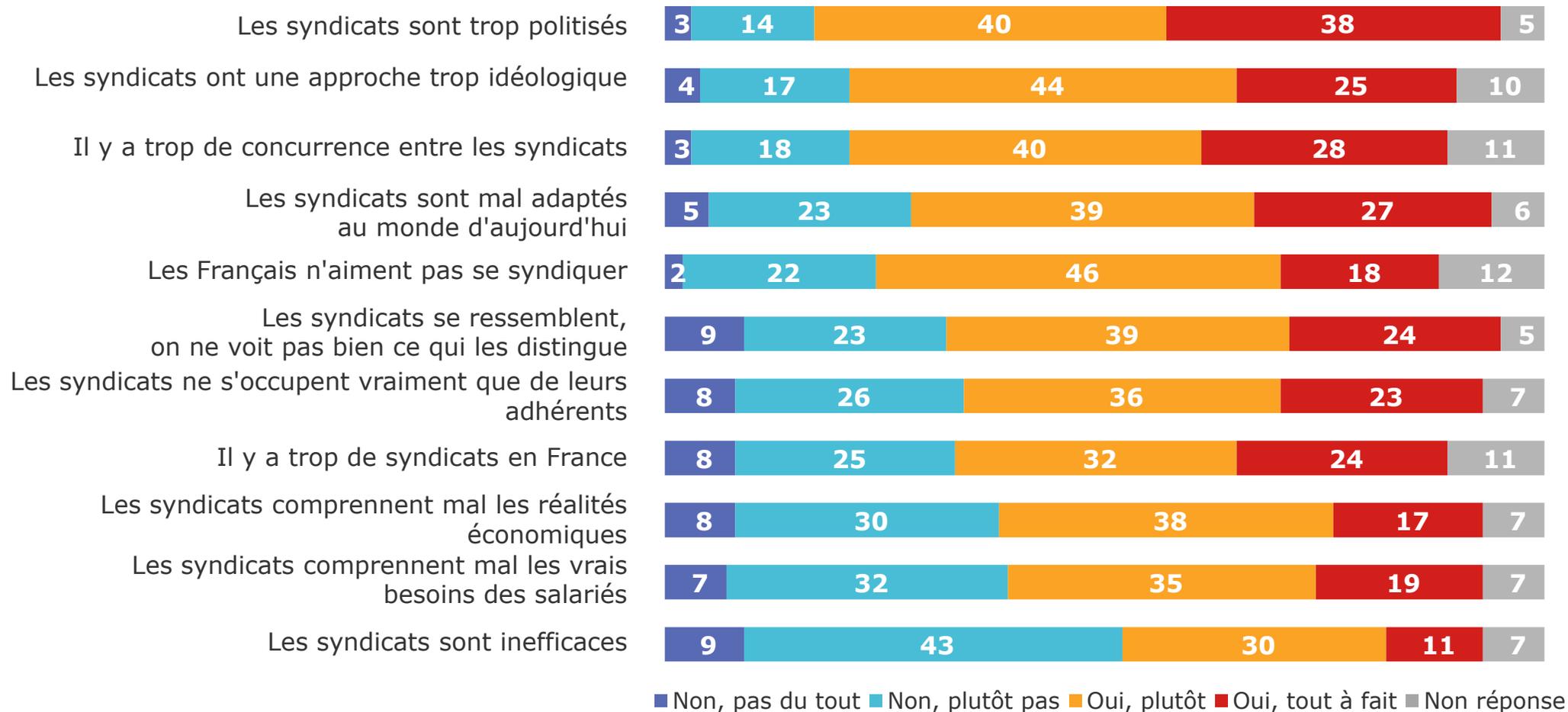
En %



... mais aussi par les salariés

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

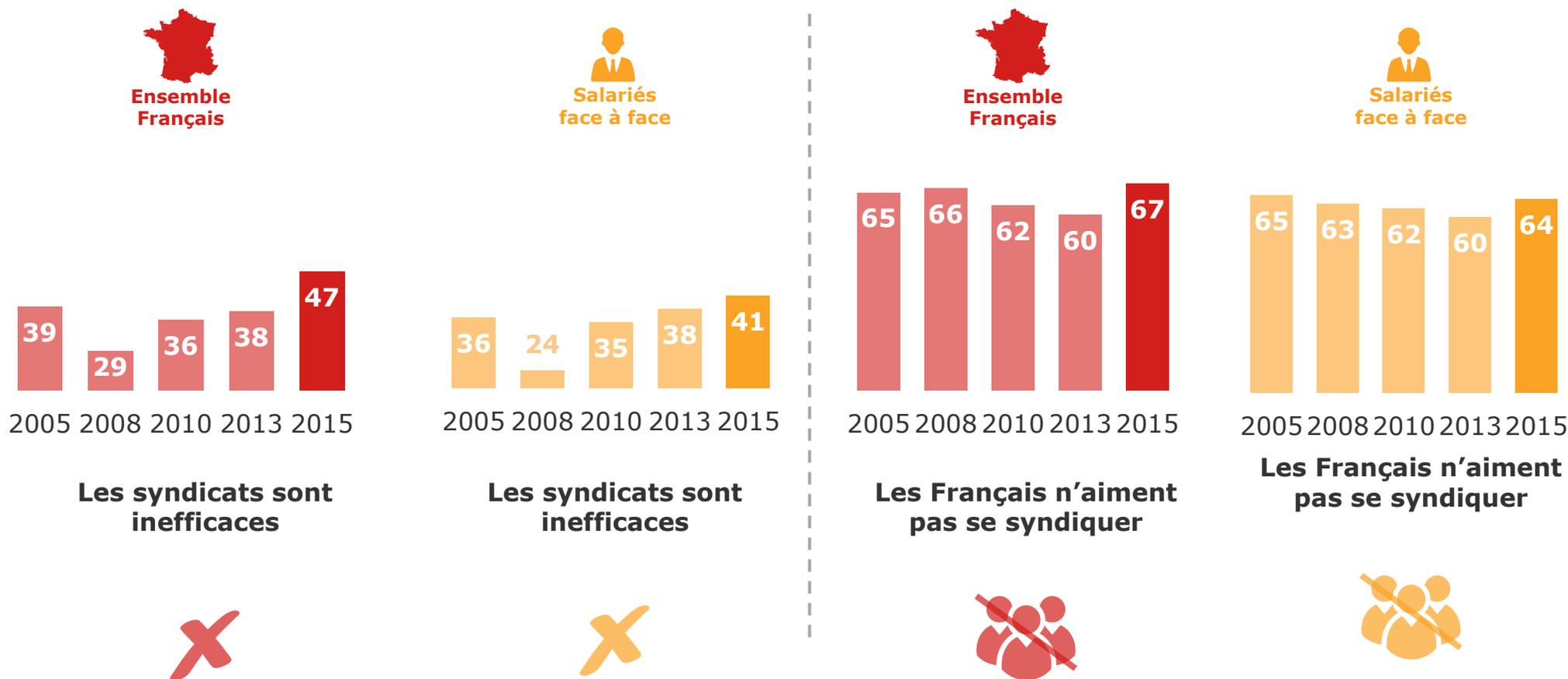
En %



Corollaire d'une confiance en berne, un sentiment d'inefficacité qui progresse en historique auprès des Français comme des salariés

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

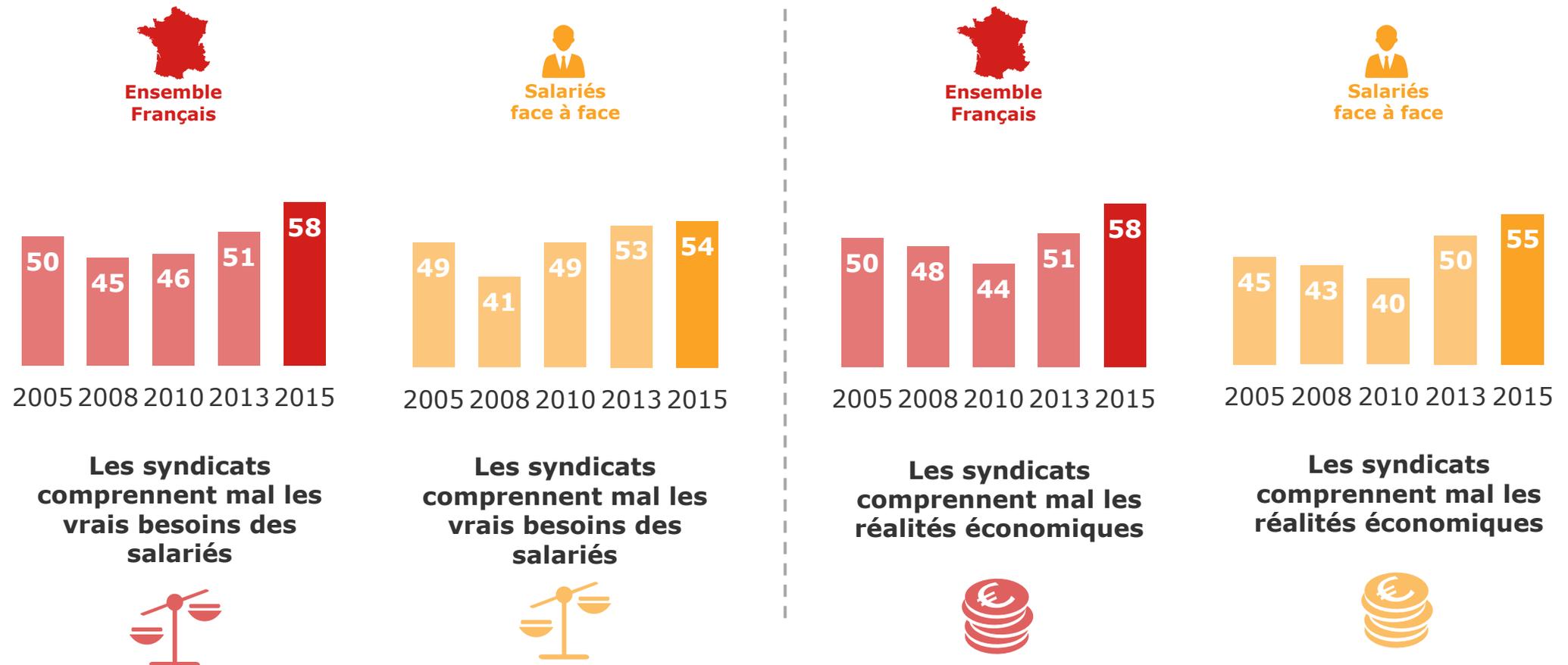
En % - sous total « oui »



Une inadéquation entre les syndicats et le monde actuel de plus en plus perçue par les Français comme par les salariés (1/2)

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

En % - sous total « oui »



Une inadéquation entre les syndicats et le monde actuel de plus en plus perçue par les Français comme par les salariés (2/2)

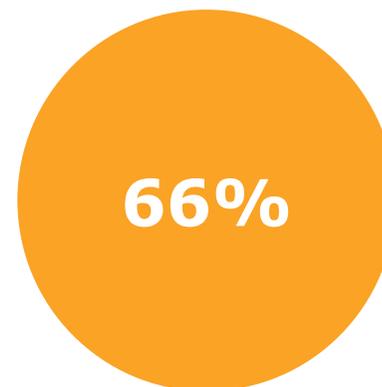
« *Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ?* »

En % - sous total « oui »



Les syndicats sont mal adaptés au monde d'aujourd'hui

Nouvel item en 2015



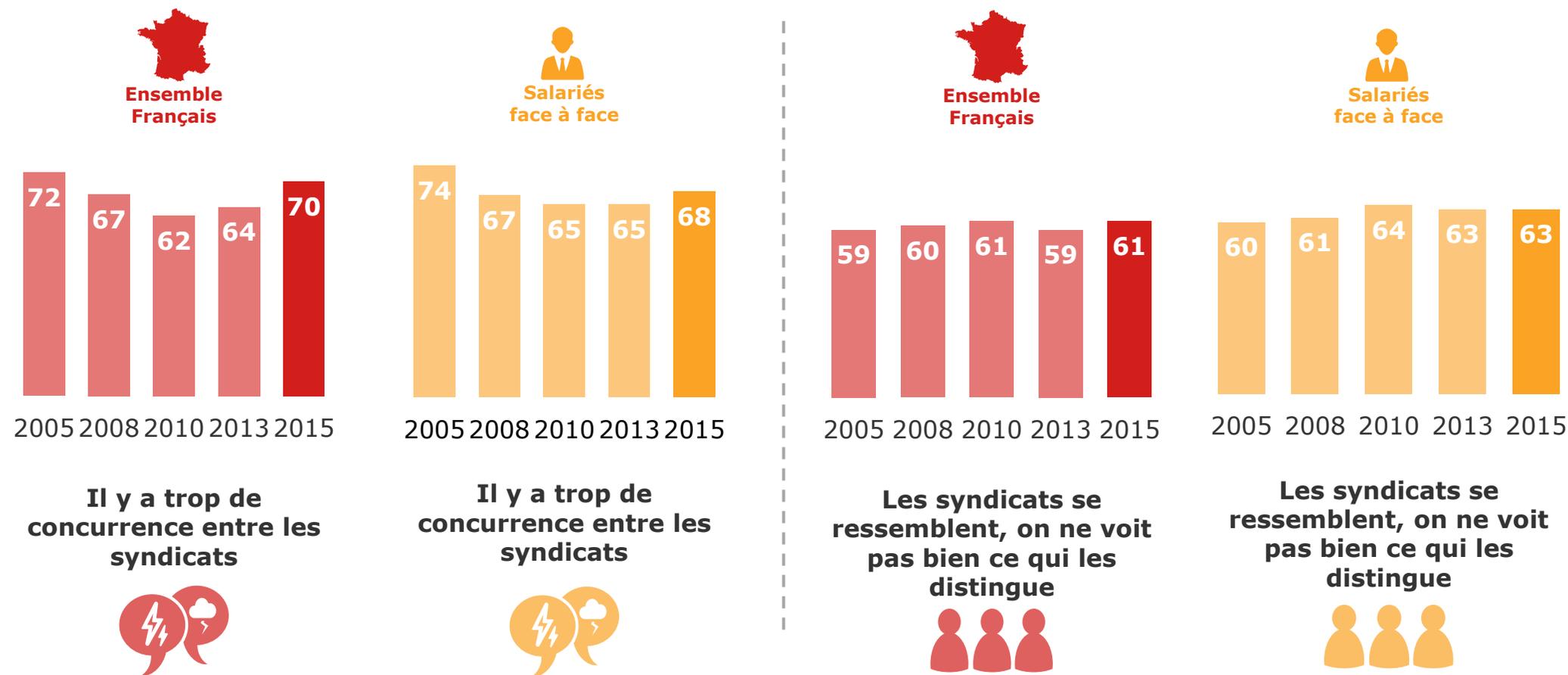
Les syndicats sont mal adaptés au monde d'aujourd'hui

Nouvel item en 2015

Par ailleurs, un paysage encombré qui nuit à la lisibilité de l'action syndicale (1/2)

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

En % - sous total « oui »



Par ailleurs, un paysage encombré qui nuit à la lisibilité de l'action syndicale (2/2)

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

En % - sous total « oui »



Il y a trop de syndicats en France



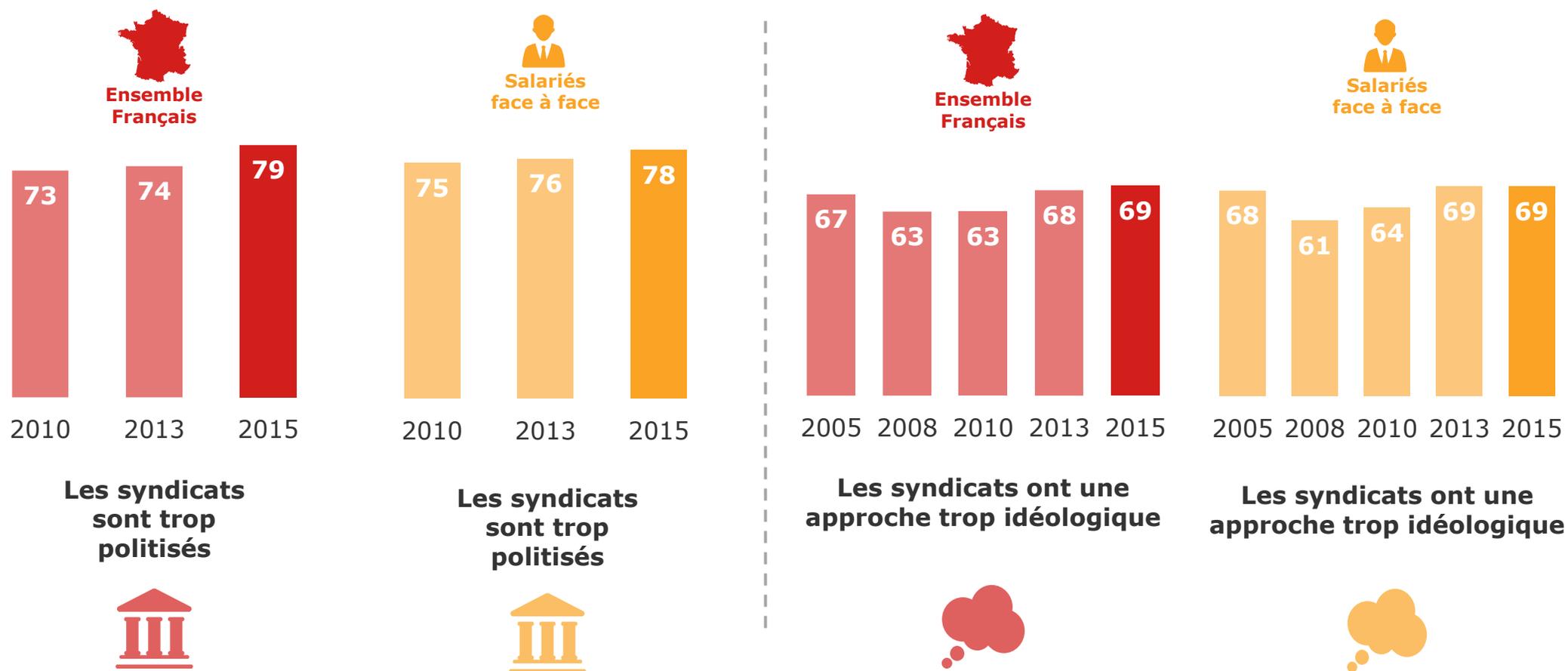
Il y a trop de syndicats en France



Enfin, une remise en cause qui s'explique également par une perception trop autocentrée des syndicats (1/2)

« Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ? »

En % - sous total « oui »



Enfin, une remise en cause qui s'explique également par une perception trop autocentrée des syndicats (2/2)

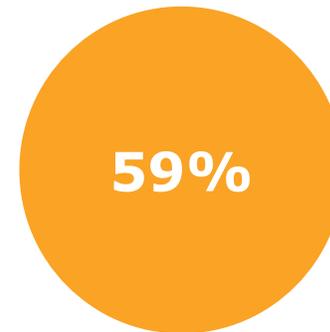
« **Pour chacune des opinions suivantes, dites-moi si elle correspond à ce que vous pensez ?** »

En % - sous total « oui »



Les syndicats ne s'occupent vraiment que de leurs adhérents

Nouvel item en 2015



Les syndicats ne s'occupent vraiment que de leurs adhérents

Nouvel item en 2015

En effet, les syndicats sont perçus comme avant tout au service de leurs propres responsables, même si l'attention portée aux autres progresse

« **A votre avis, les syndicats sont-ils très attentifs, assez attentifs, pas très attentifs, pas du tout attentifs, à défendre les intérêts ...** »

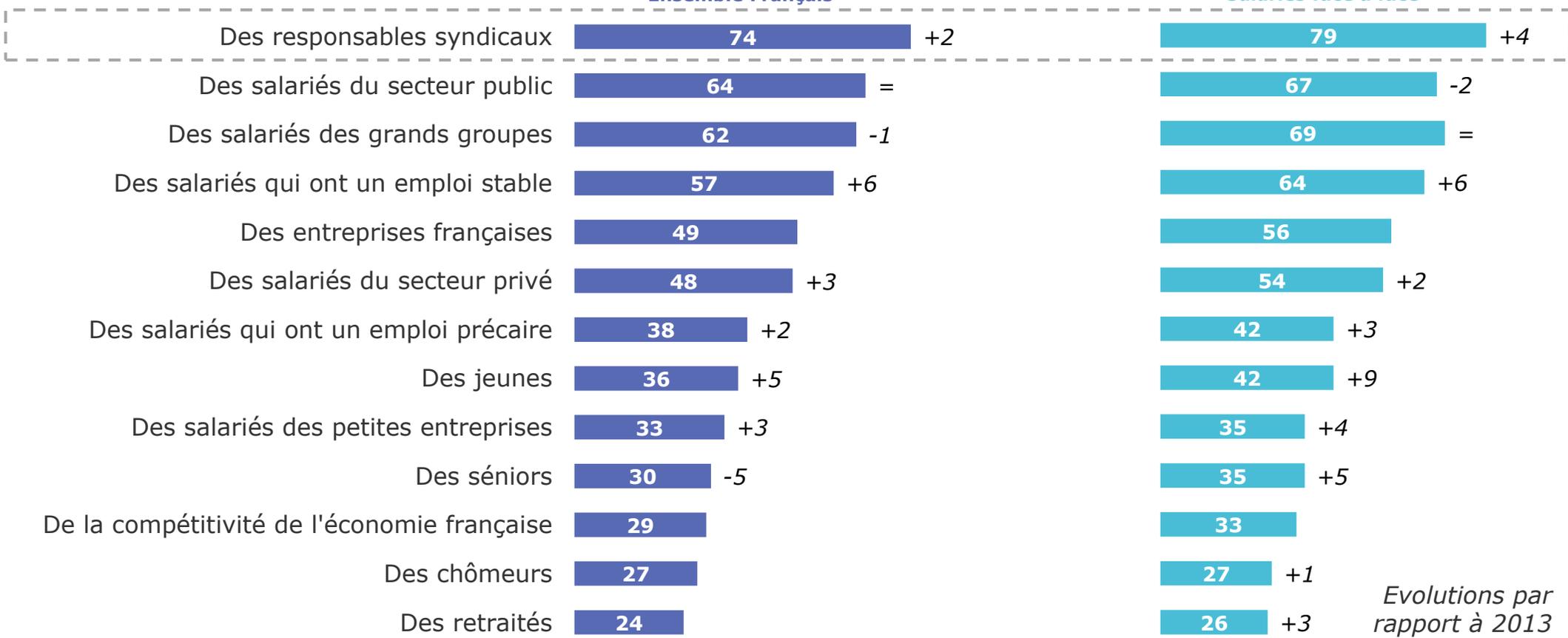
En % - sous total attentifs



Ensemble Français



Salariés face à face



Evolutions par rapport à 2013



TNS Sofres
Baromètre 2015 sur l'image des Syndicats

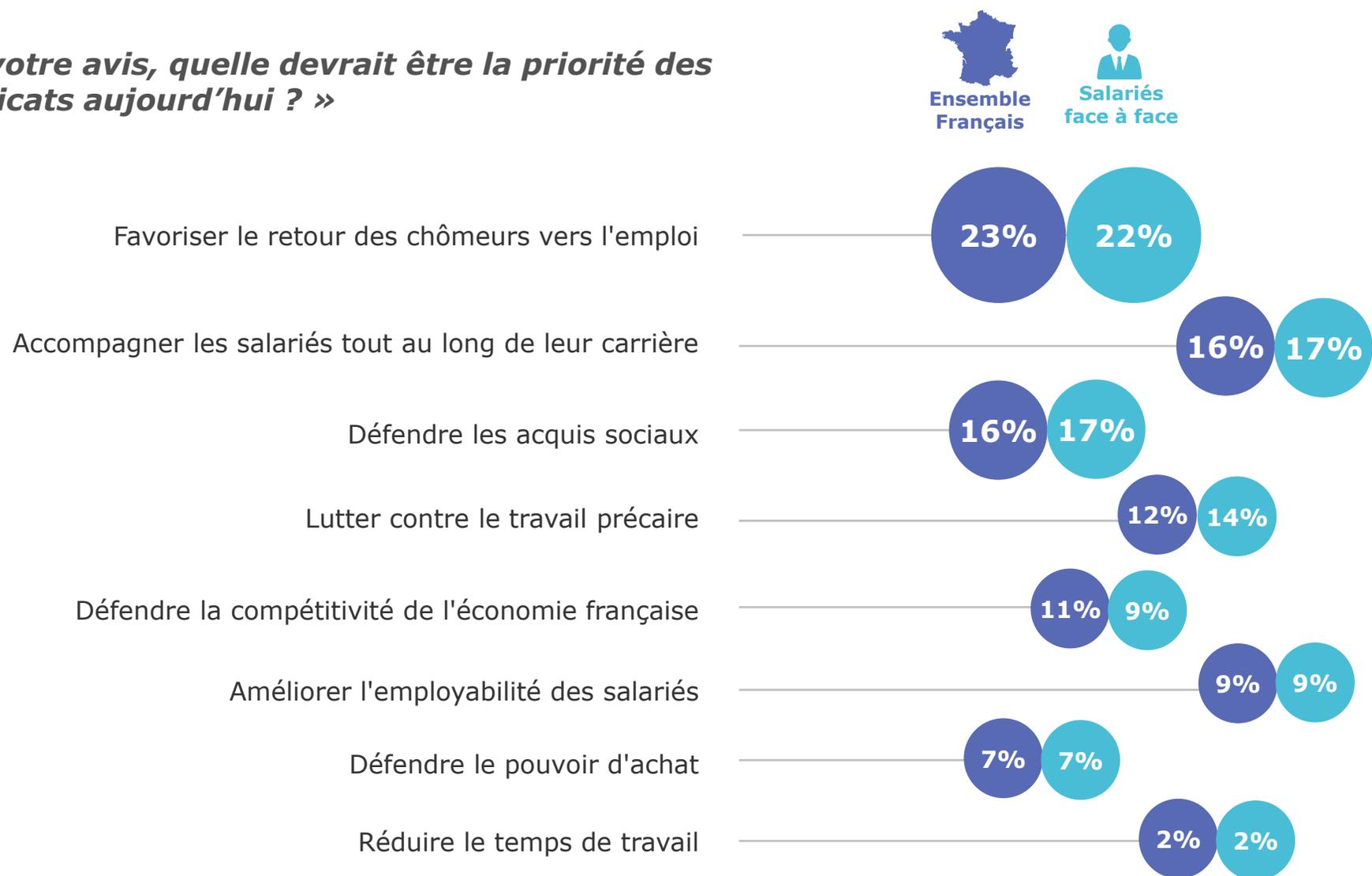
© TNS Novembre 2015



Une attente forte à l'égard des syndicats : favoriser le retour des chômeurs vers l'emploi

« A votre avis, quelle devrait être la priorité des syndicats aujourd'hui ? »

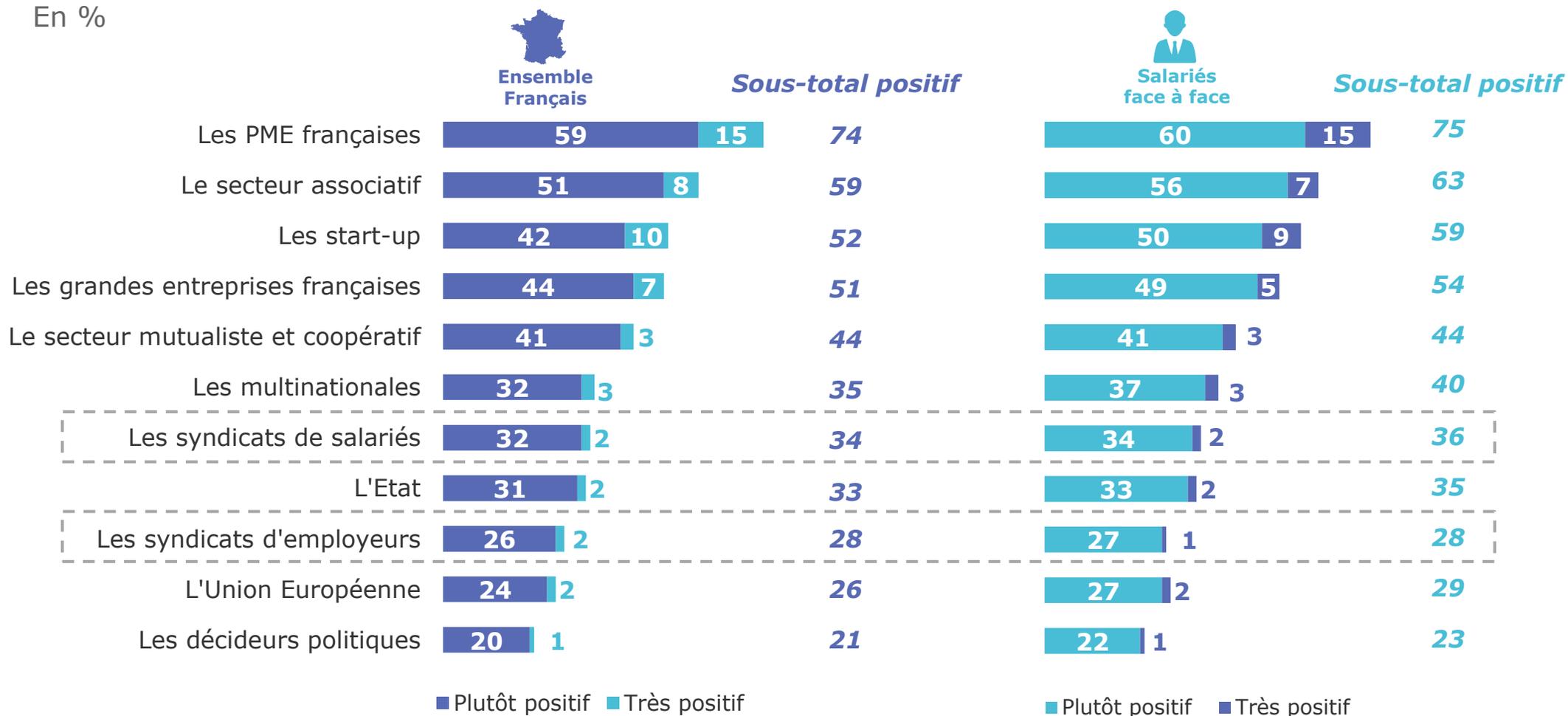
En %



Les syndicats moins crédités que les entreprises dans la création d'emploi, mais davantage que les syndicats d'employeurs ou les décideurs politiques

« Pour chacun des acteurs suivants, diriez-vous qu'il joue un rôle très positif, plutôt positif, plutôt négatif ou très négatif dans la création de l'emploi en France ? »

En %



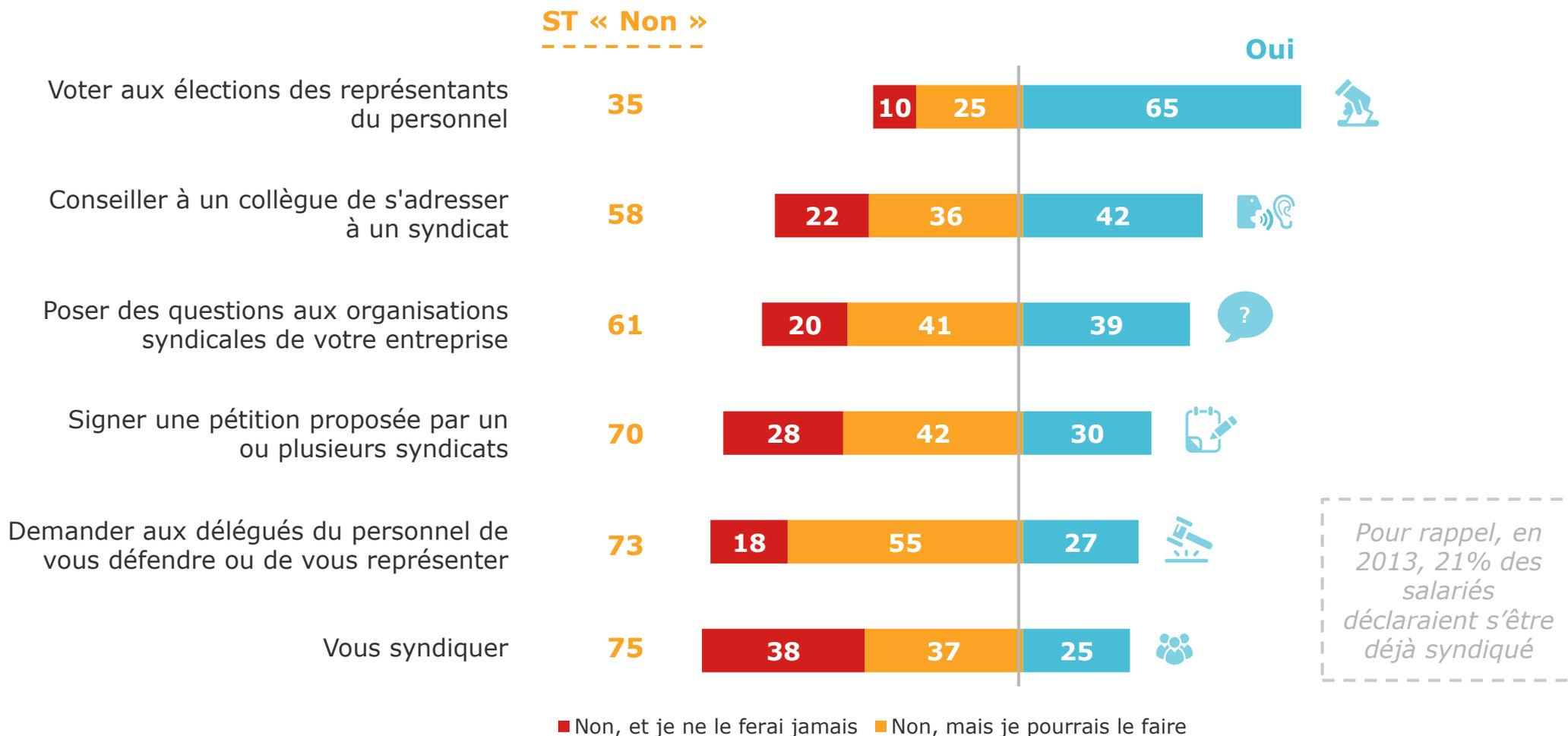
4

Le frein principal à la syndicalisation reste le refus de s'impliquer trop fermement, tandis que les leviers résident dans plus de réalisme et d'ouverture

Assez logiquement, les actions les moins engageantes sont les plus réalisées par les salariés

« Avez-vous déjà réalisé chacune des actions suivantes ? »

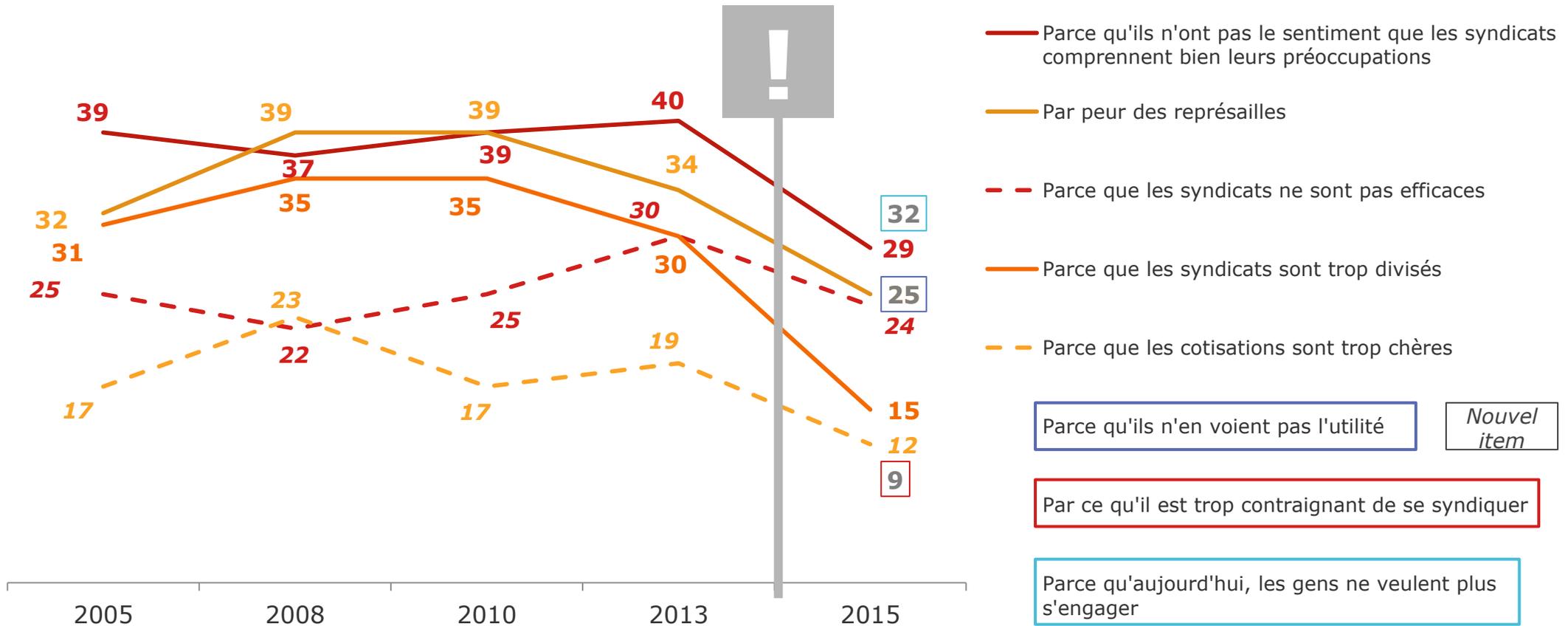
En %



Pour les Français, le refus de se syndiquer s'explique par la réticence à l'engagement, mais aussi par le sentiment d'être mal compris

« A votre avis, pourquoi les salariés n'ont pas envie de se syndiquer ? »*

En %

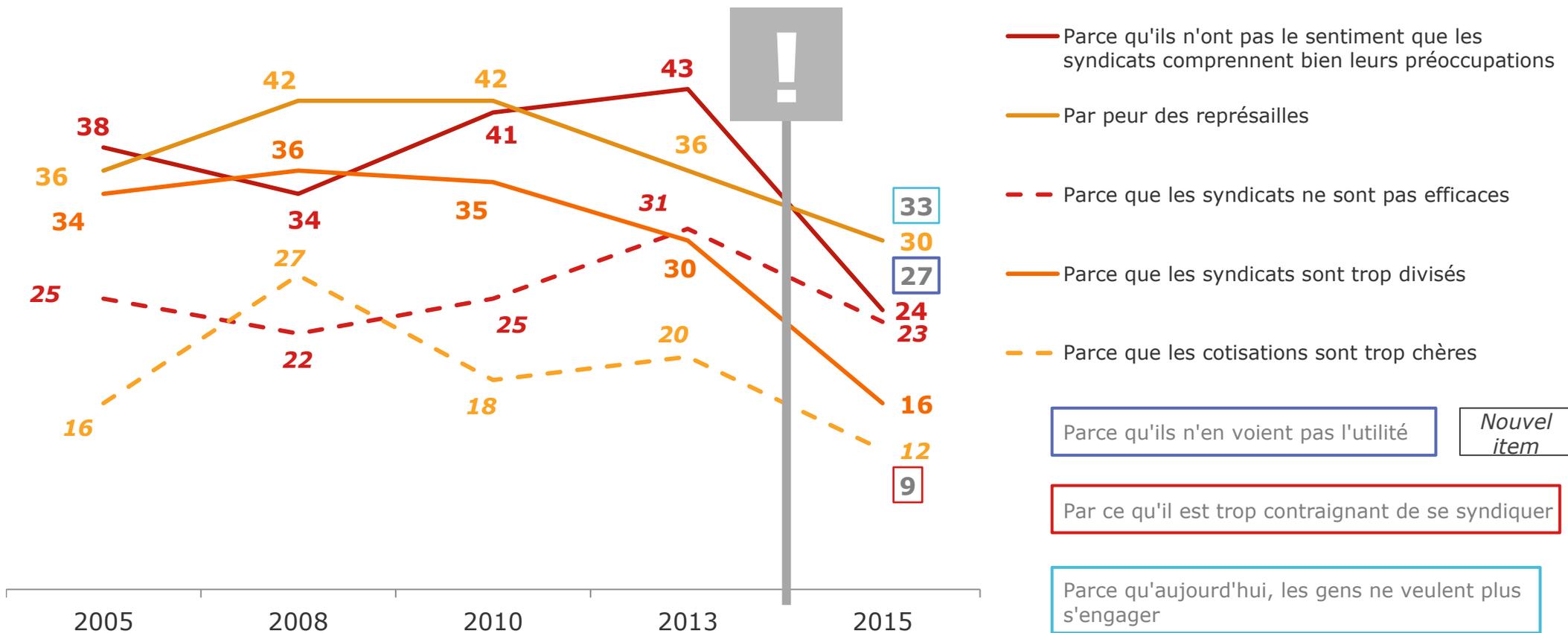


*Question différente lors des vagues précédentes : Les salariés français sont beaucoup moins syndiqués que les salariés des autres pays européens. A votre avis, pourquoi les salariés français ne se syndiquent-ils pas plus ?

Pour les salariés, c'est le refus de s'engager et la peur des représailles qui prévalent

« A votre avis, pourquoi les salariés n'ont pas envie de se syndiquer ? » *

En %



*Question différente lors des vagues précédentes : Les salariés français sont beaucoup moins syndiqués que les salariés des autres pays européens. A votre avis, pourquoi les salariés français ne se syndiquent-ils pas plus ?

Le levier le plus performant vers plus de syndicalisation serait un regain de réalisme, de proximité et d'écoute de la part des syndicats

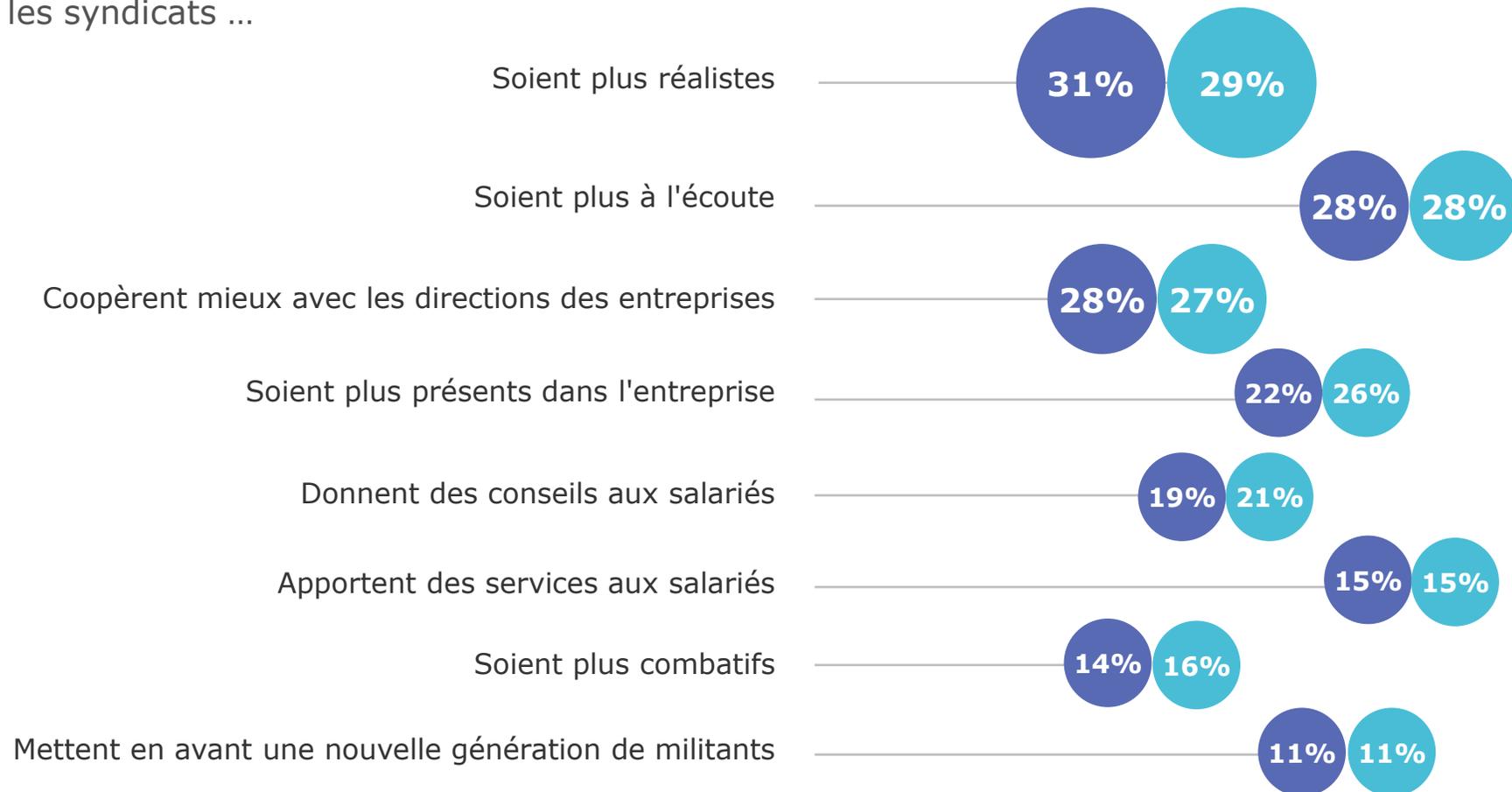
« Et selon vous, qu'est ce qui pourrait inciter les salariés à se syndiquer ? »

En %

Que les syndicats ...


Ensemble Français


Salariés face à face



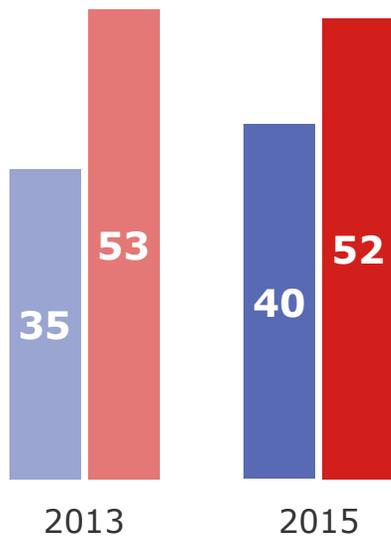
5

De plus en plus de place accordée à la négociation
et à l'assouplissement des règles

Une majorité de Français et de salariés reste prête à assouplir les règles sociales pour restaurer la compétitivité

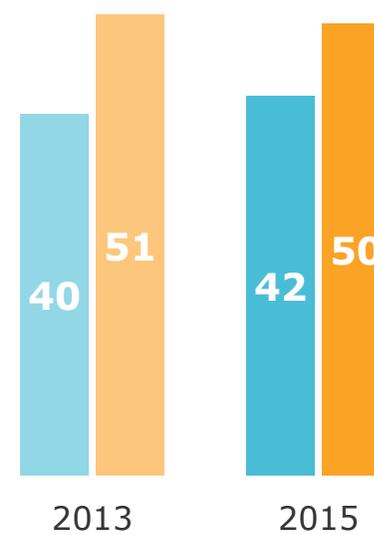
« Diriez-vous que dans la situation actuelle ... »*

En %



■ Il n'y a pas de raison d'assouplir les règles sociales, il faut au contraire protéger au maximum les acquis des salariés

■ Il faut assouplir certaines règles sociales si on veut restaurer la compétitivité des entreprises et relancer la croissance



■ Il n'y a pas de raison d'assouplir les règles sociales, il faut au contraire protéger au maximum les acquis des salariés

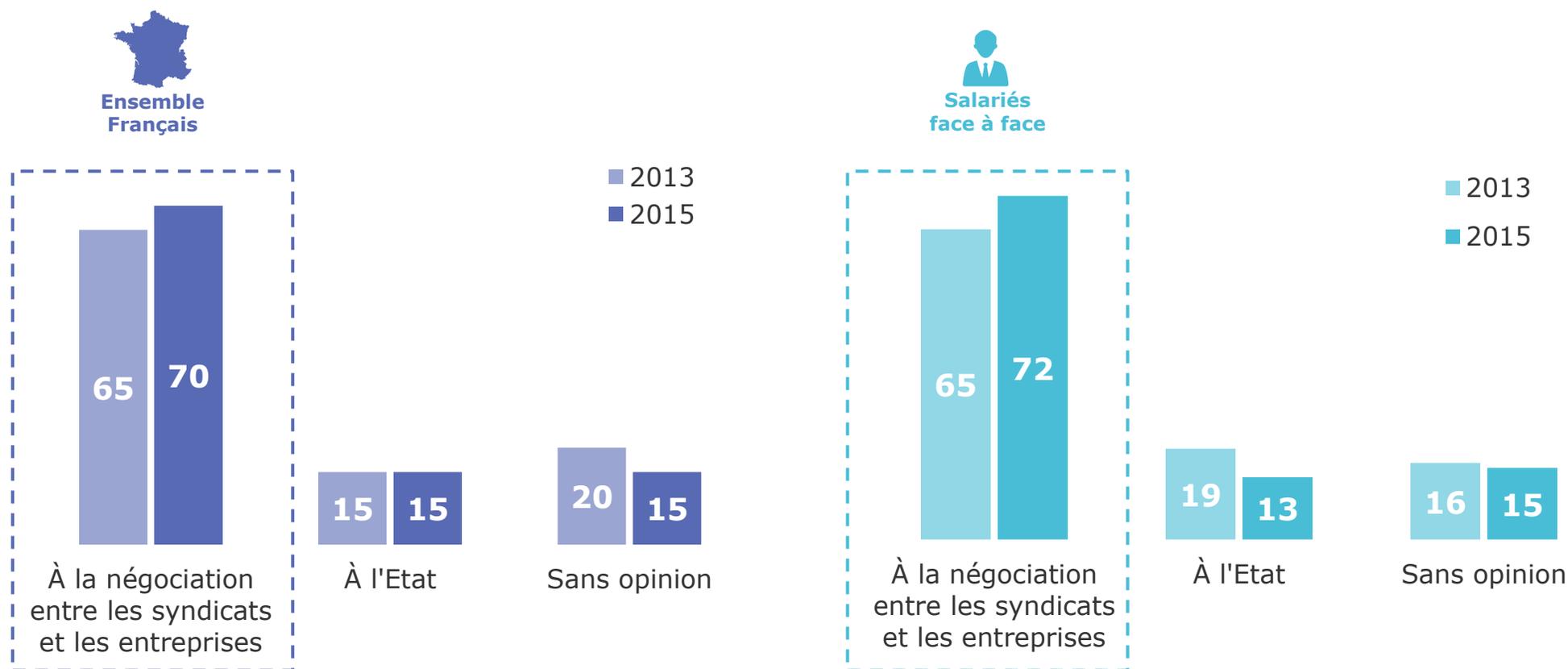
■ Il faut assouplir certaines règles sociales si on veut restaurer la compétitivité des entreprises et relancer la croissance

*Question différente lors des vagues précédentes : Diriez-vous que dans la crise actuelle ...

Les Français sont également prêts à laisser plus de place à la négociation au sein des entreprises, plutôt que de s'en remettre à l'Etat

« *Diriez-vous que pour déterminer les règles sociales qui encadrent le travail, il vaut mieux faire confiance ...* »

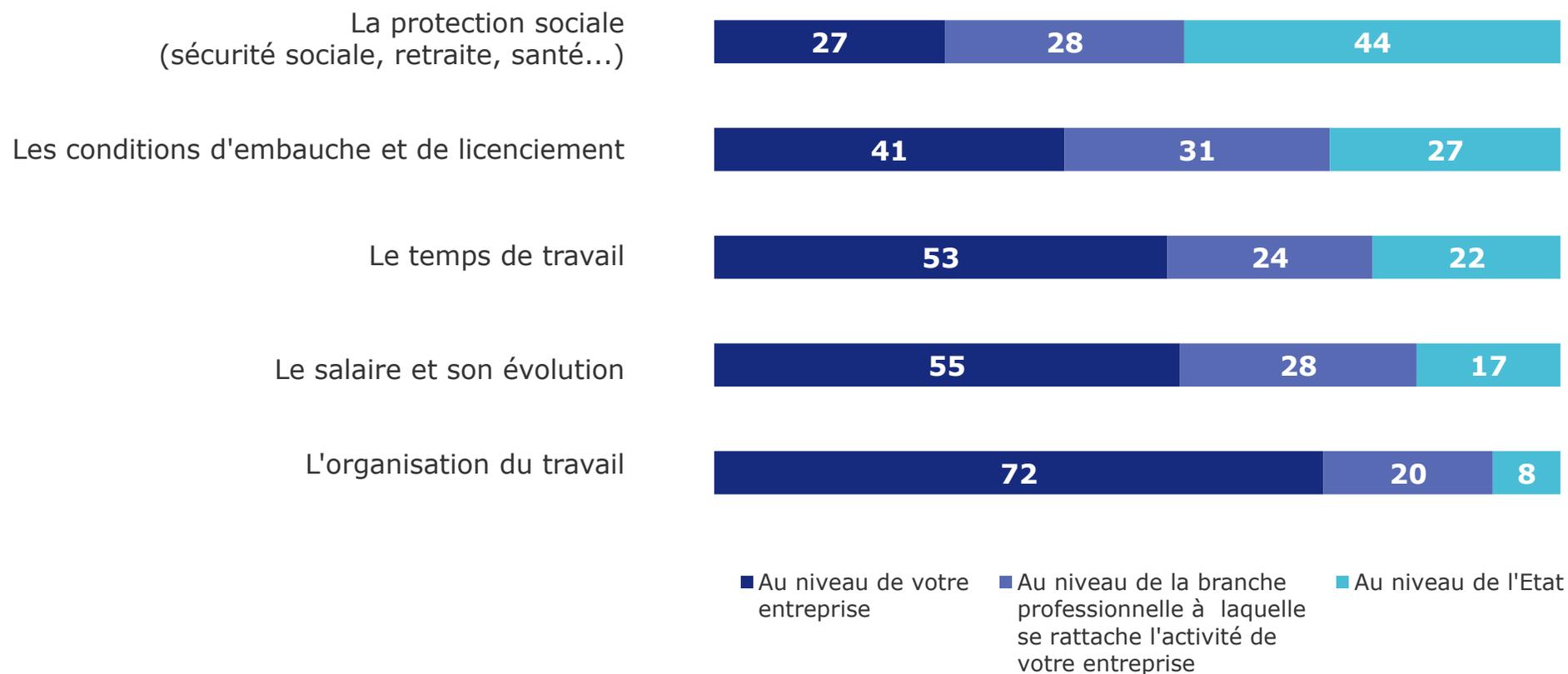
En %



A noter toutefois que l'Etat apparait comme un rempart en matière de protection sociale, tandis que l'entreprise est plus légitime pour la gestion du travail et des carrières

« *A l'avenir, souhaitez-vous que chacun des aspects suivants de votre situation de salarié soit déterminé ...* »

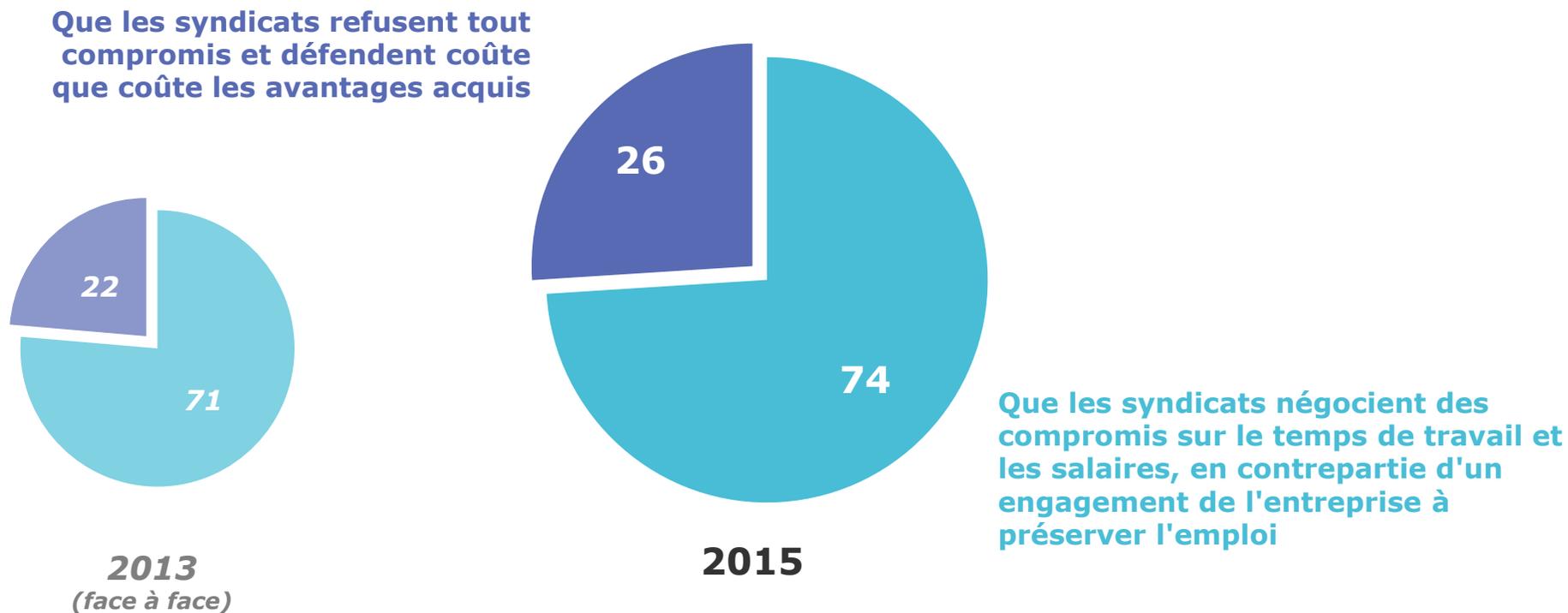
En %



En cas de difficultés, le souhait d'une négociation et de compromis constructifs prévaut largement sur les démarches trop frontales

« Si votre entreprise était en difficulté, préféreriez-vous ... »

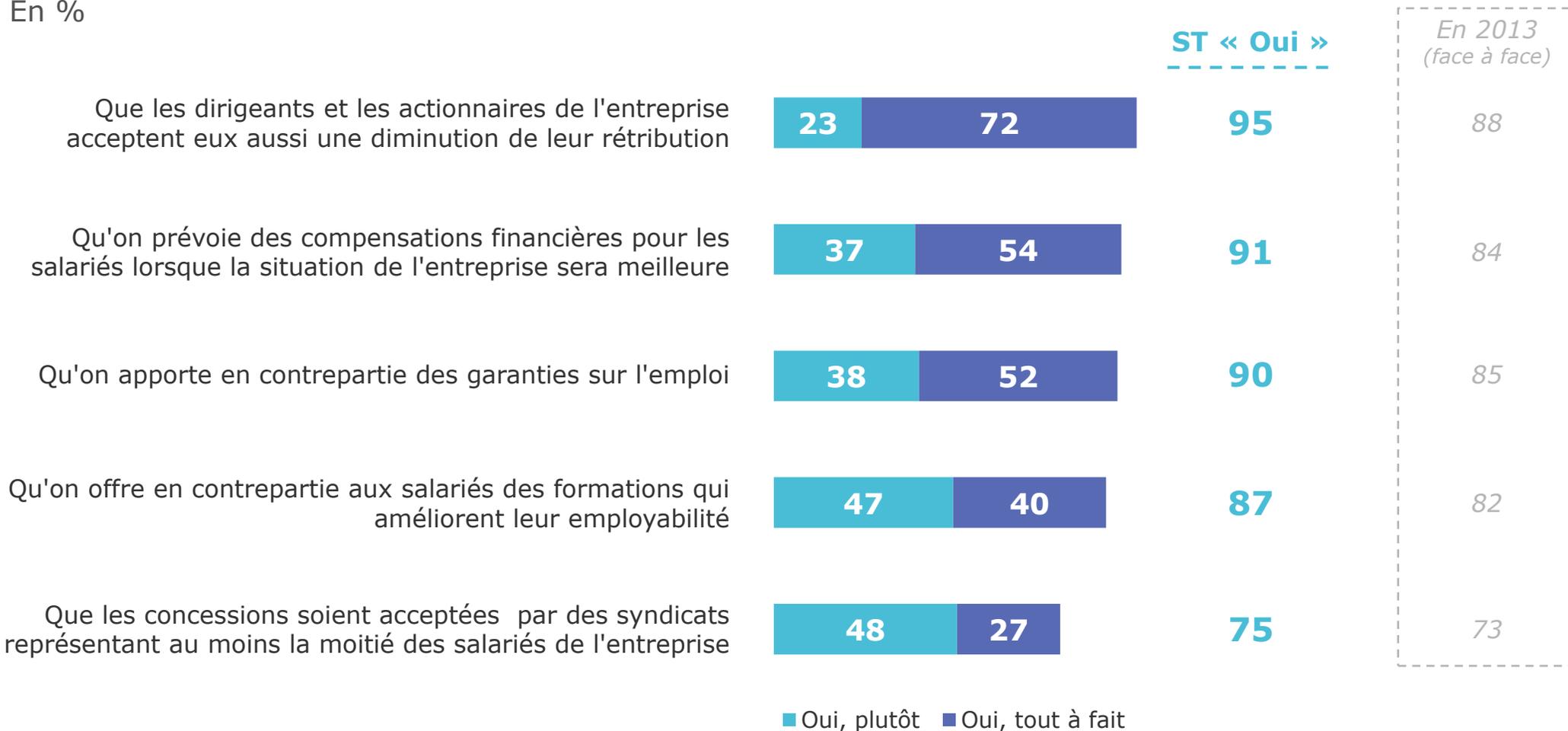
En %



... à condition que la réciprocité entre dirigeants et salariés soit de mise

« Pour chacun des éléments suivants, estimez-vous qu'il pourrait rendre acceptable qu'on revienne sur certains avantages acquis des salariés quand une entreprise est en difficulté »

En %



6

Une perception positive de la compétitivité,
mais ne pouvant s'établir sans confiance, réciprocité et bonnes conditions
de travail

Les salariés ont une vision relativement positive de la compétitivité

« Aujourd'hui, en France, dans l'entreprise, le terme « compétitivité » évoque pour vous quelque chose ... »

En %



... de négatif



... de positif

27%



48%

■ De très négatif ■ De négatif ■ De ni positif ni négatif ■ De positif et de négatif ■ De positif ■ De très positif

Plus en mineur, des évocations plus négatives, autour du mal-être et de la pression au travail

« Qu'évoque pour vous le terme « compétitivité » dans l'entreprise ? Quels sont les mots, les idées qui vous viennent à l'esprit ? »



26%
d'évocations négatives

Une vision relativement positive de la compétitivité, portée avant tout par des notions liées à la performance. Plus en mineur, des évocations plus négatives, autour du mal-être et de la pression au travail

« Qu'évoque pour vous le terme « compétitivité » dans l'entreprise ? Quels sont les mots, les idées qui vous viennent à l'esprit ? »

En %



EVOCATIONS POSITIVES



EVOCATIONS NEGATIVES



Performance de l'entreprise



Concurrence, rentabilité, productivité, amélioration, rapidité, innovation, efficacité

Souffrance au travail



Stress, conflits, pression, surcharge, fatigue, peur, mal-être

Impact positif sur l'économie



Baisse des prix, profits, argent, travail, hausse des salaires, création d'emploi

Coût économique



Licenciements, baisse des salaires

Emulation



Challenge, défi, leader, combat, détermination

Coût humain



Exploitation, inégalité, individualisme

Autres

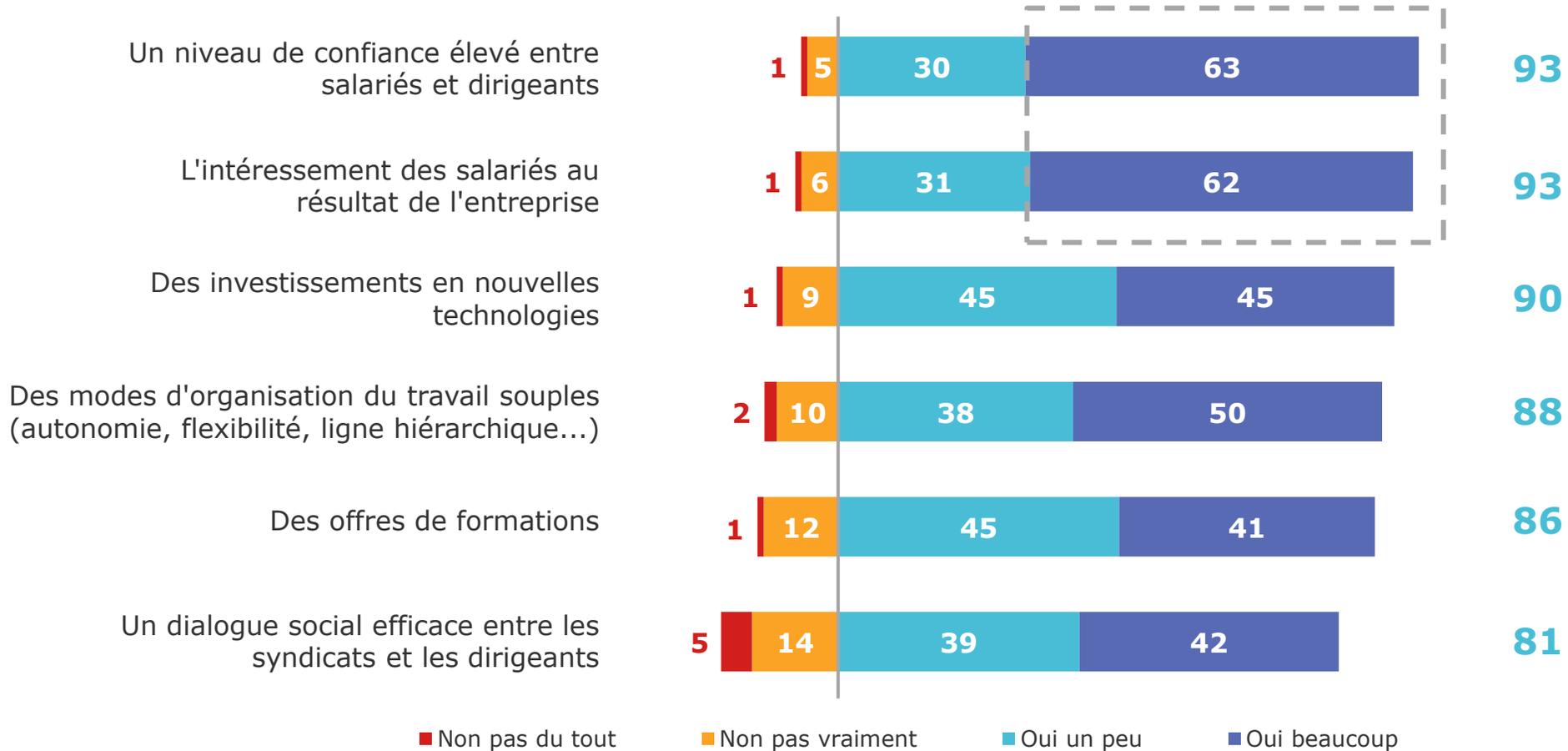


Confiance et réciprocité apparaissent comme des leviers majeurs de la compétitivité, loin devant l'intervention syndicale

« Selon vous, chacun des éléments suivant favorise-t-il la compétitivité des entreprises ? »

En %

ST « Oui »



L'amélioration des conditions de travail apparait comme un levier commun pour améliorer la situation des entreprises et des salariés

« Si l'on vous demande ce qu'il faut faire pour améliorer la situation des **salariés/entreprises** en France aujourd'hui, quels sont les mots, les idées qui vous viennent à l'esprit ? »

En % - seules les idées >5% sont présentées ici



50%

les conditions et organisation du travail

48%

le salaire

20%

la productivité

10%
l'économie

10%
l'évolution

9%
les taxes

30% humaniser l'entreprise
(respect, écoute, reconnaissance, confiance, dialogue)
17% améliorer les conditions de travail
(ambiance, moins de stress)
6% impliquer les salariés
5% offrir des meilleurs horaires

46% augmenter les salaires, les primes

8% travailler plus, abolir les 35 heures

7% embaucher, faire baisser le chômage

5% formation, compétences

5% baisser les charges



39%

les taxes

30%

les conditions et organisation du travail

30%

la productivité

19%
le salaire

14%
l'économie

5%
l'innovation

23% baisser les charges
8% baisser les impôts
9% baisser les taxes

14% humaniser l'entreprise
(respect du travailleur, écoute, reconnaissance, confiance, dialogue)
5% impliquer les salariés

8% travailler plus, abolir les 35 heures
5% qualité
5% flexibilité

14% augmenter les salaires, payer au mérite

8% embaucher, faire baisser le chômage

5% innover, être créatif

Merci