



CHIMIE ENERGIE  
CENTRE VAL DE LOIRE



# Enquête sur les conditions de militantisme

## Restitution et analyse

Syndicat Chimie Énergie Cfdt Centre Val de Loire  
Maison des Syndicats  
35-37, Avenue de l'Europe  
41000 BLOIS

# Enquête sur les conditions de militantisme

## Préambule :

La CFDT se bat chaque jour pour améliorer les conditions de travail des salarié(e)s.

Pour le Syndicat CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire, elle se doit de prendre en charge avec la même énergie les conditions de militantisme.

C'est pourquoi le Conseil de Syndicat a décidé d'organiser une enquête à destination de toutes celles et tous ceux qui font vivre la CFDT dans les entreprises, au jour le jour ; et ce, quel que soit leur niveau de responsabilité ou d'engagement :

- les Délégués Syndicaux,
- les Représentants de Section Syndicale,
- les Délégués du Personnel,
- les élu(e)s en Comité d'Etablissement ou d'Entreprise,
- les élu(e)s en Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail,
- les Représentants Syndicaux en CE,
- les Représentants Syndicaux en CHSCT,
- les Membres des Commissions des CE,
- les Membres de Conseil d'Administration,
- et plus globalement toutes les personnes qui contribuent à la vie de la CFDT dans les entreprises.

Cette enquête devant permettre d'avoir un état des lieux dépollué des a priori et préjugés mais surtout de connaître les besoins, les attentes et les demandes des militantes et des militants du Syndicat afin de leur proposer un ensemble d'actions et si besoin, un dispositif de soutien-aide-accompagnement.

## Méthodologie :

Le 08 septembre 2014, un courrier a été envoyé au domicile de chaque Délégué(e) Syndical(e) et chaque Représentant(e) de Section Syndicale afin qu'il nous fasse connaître les coordonnées des militant(e)s CFDT des militantes et militants de la Section Syndicale d'Entreprise.

- 69 sections ont répondu spontanément ou suite à relance (environ 53%)
- 18 sections ont été renseignées à partir des fichiers « formation » et « élections »
- Soit au total, **87** sections renseignées (environ 67%)
- Nous avons ainsi recensé **403** militantes et militants. (*annexe 1*)

Le 17 octobre 2014, un courrier contenant un exemplaire papier de l'enquête et un courrier d'explication (*annexe 2*) a été envoyé au domicile de chaque personne dont nous disposons des coordonnées postales (**371**) les invitant à répondre au questionnaire soit par voie postale soit en ligne sur le site internet du Syndicat.

Les 28 octobre et le 06 novembre **387** personnes ont été relancées par mail.

Le 20 novembre l'enquête a été retirée du site Internet et les dernières saisies des questionnaires papier effectuées.

A la clôture de l'enquête 227 militantes et militants ont répondu soit 58.66%

On peut donc objectivement considérer que le résultat de l'enquête est significatif et légitime.

**Il peut donc être exploité et utilisé pour bâtir notre plan d'action.**

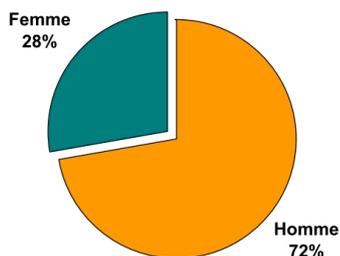
## Sommaire :

Les résultats chiffrés par question :.....	4 à 33
Remarques d'ordre général .....	34
Pistes d'action.....	35 à 36
Annexe n° 1 - Recensement des militant(e)s .....	37
Annexe n° 2 – Questionnaire utilisé .....	38 à 39
Annexe n° 3 – Sociologie du Syndicat.....	40
Annexe n° 4 – Expressions libres (Q13, 52, 55, 57 et 58) .....	41 à 53

## Les résultats chiffrés par question :

### Rubrique « Qui suis-je ? »

Q1. Je suis...

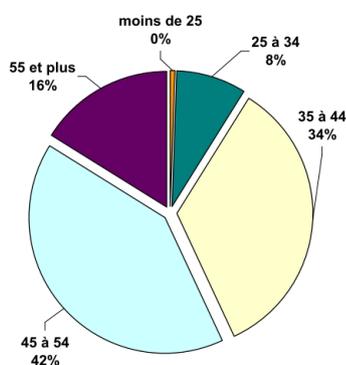


Homme :	162
Femmes :	62
	<hr/>
	244

#### Commentaires :

Les femmes représentent 29% des militants recensés et 33% des adhérents. Les réponses sont cohérentes avec la représentation femmes-hommes dans le Syndicat

Q2. Mon âge est :

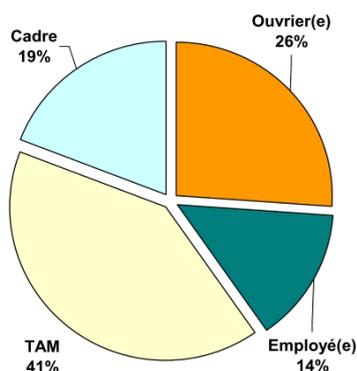


Moins de 25 ans:	1
de 25 à 34 ans	19
de 35 à 44 ans	77
de 45 à 54 ans	92
55 ans et plus	36
	<hr/>
	225

#### Commentaires :

Comparées aux tranches d'âges des adhérents (annexe 3), les réponses sont également cohérentes.

Q3. Ma catégorie socio-professionnelle est :

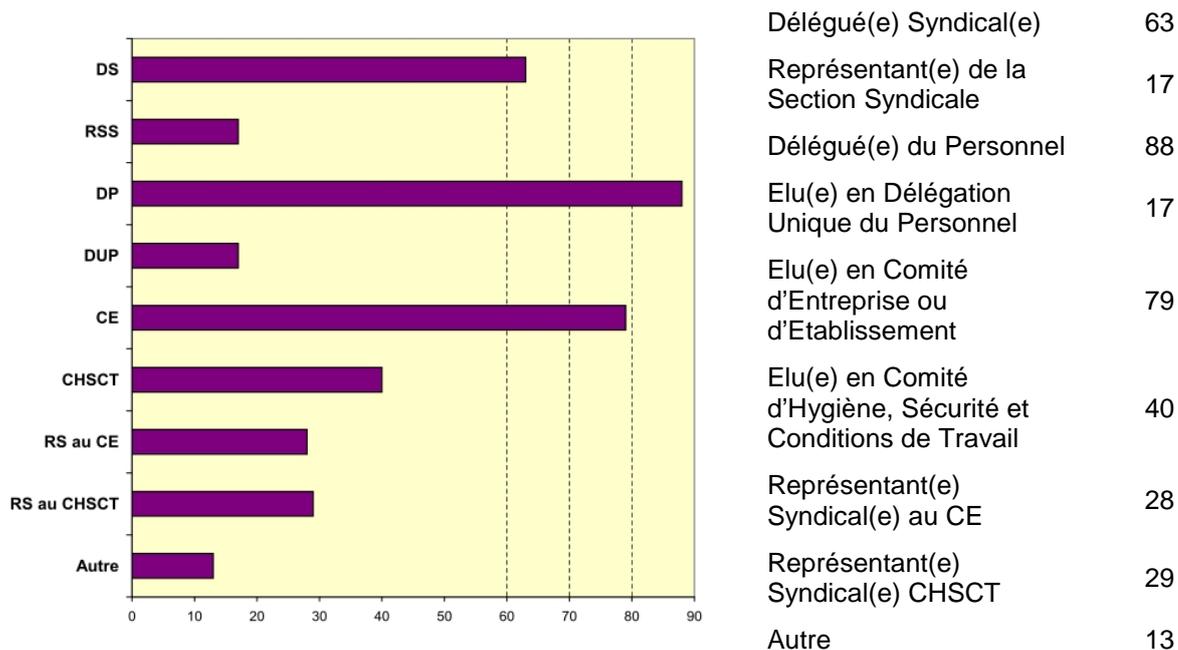


Ouvrier(e)	58
Employé(e)	32
Technicien(ne) supérieur(e), agent de maîtrise	90
Cadre	43
	<hr/>
	223

#### Commentaires :

Rapporté au pourcentage de salariés cadres parmi nos adhérents (10.31%), l'engagement des salariés cadres semble plus important (en proportion) que dans les autres catégories. Ceci confirme également la nécessité de poursuivre l'information spécifique des salariés cadres ou en situation d'encadrement.

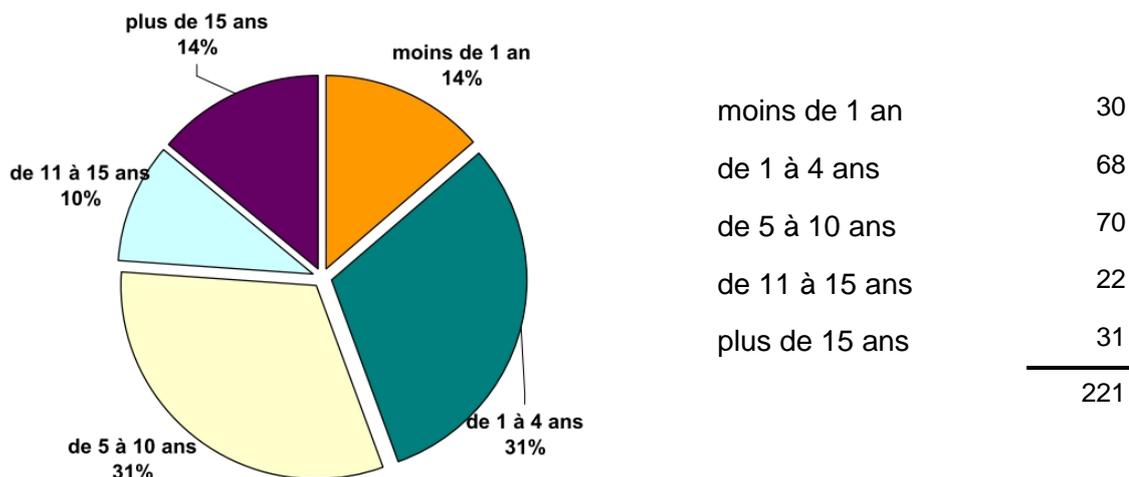
Q4. A ce jour, mes responsabilités et/ou mes mandats sont :



**Commentaires :**

Très naturellement, le nombre de mandat est supérieur au nombre de militants. Pour autant, seules 33% des personnes qui ont répondu n'ont qu'un seul mandat, ce qui veut donc dire que le cumul de mandat est la règle pour 67%.

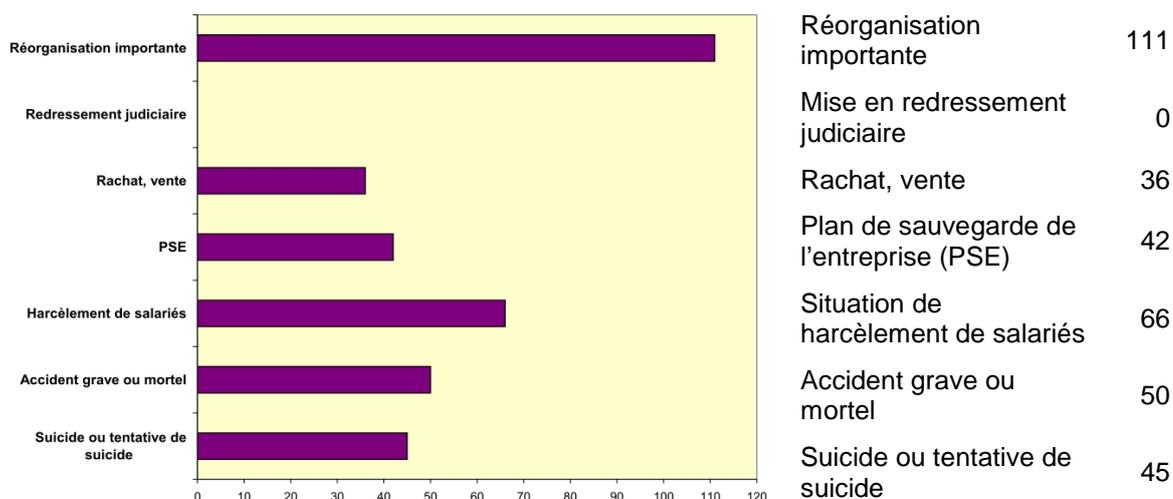
Q5. J'ai des mandats et/ou des responsabilités depuis :



**Commentaires :**

Si 24% des militant(e)s ont des responsabilités syndicales depuis plus de 10 ans, 43% se sont engagé(e)s depuis moins de 5 ans. Ceci reflète à la fois les conséquences naturelles du développement du Syndicat par le biais des créations de Section mais est aussi le reflet des impacts du « papy-boom » dans les sections existantes.

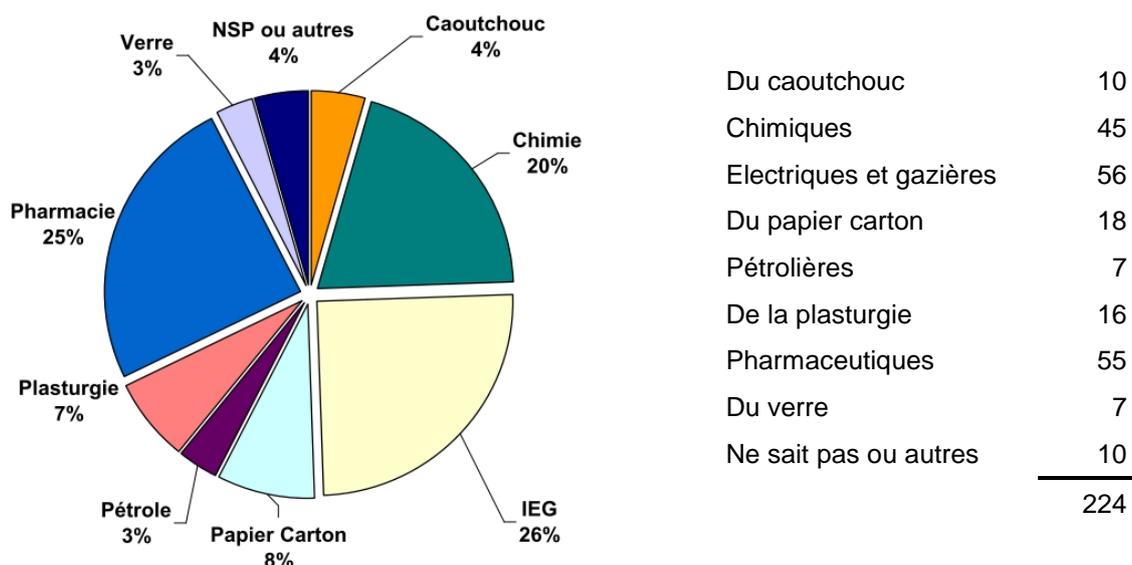
Q6. Dans mon entreprise, depuis que j'ai des responsabilités syndicales, nous avons déjà vécu :



**Commentaires :**

Le nombre de situations susceptibles de provoquer du stress chez les militant (e)s est relativement important.

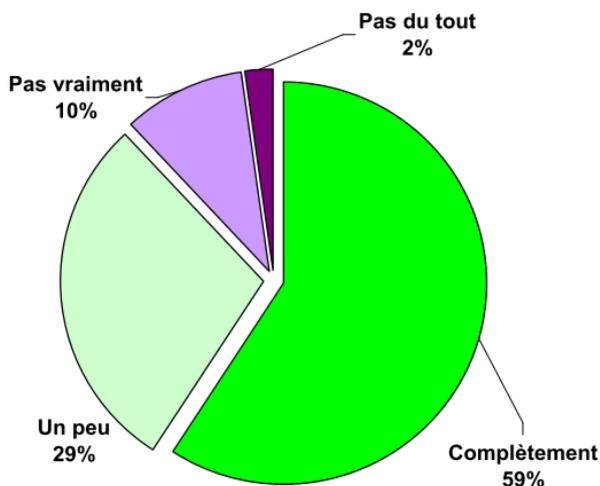
Q7. Mon entreprise, appartient à la branche professionnelle des industries :



**Commentaires :**

Comparé à la ventilation par branche des militants (annexe1) et des adhérents (annexe 3), on peut constater qu'il existe peu d'écart sur les « grosses » branches du Syndicat

Q8. Je me sens à l'aise dans mon travail !

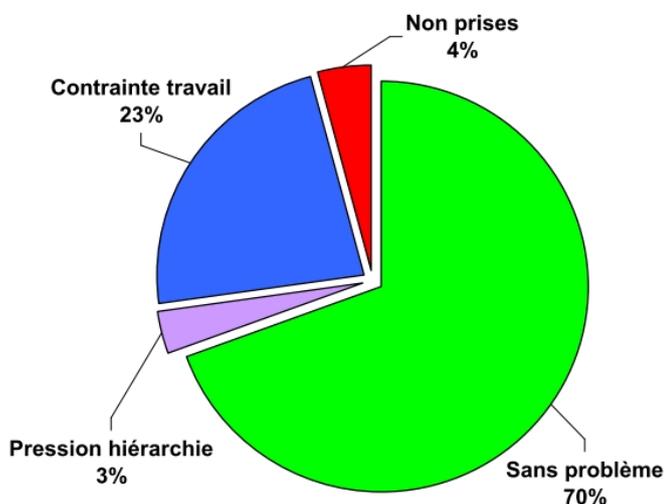


Oui, complètement	130
Oui, un peu	64
Non, pas vraiment	21
Non, pas du tout	5
	<hr/>
	220

**Commentaires :**

Première idée reçue, battue en brèche. On peut être militant(e) CFDT et être bien dans son travail (88% d'avis positif). Deuxième idée reçue, on ne vient pas forcément militer à la CFDT parce que l'on est en rupture professionnelle. Au-delà de ces deux points, on peut aussi extrapoler le fait que si les militant(e)s sont bien dans leur travail, cela rejailli sur l'image de la CFDT.

Q9. Mes heures de délégation : (une seule réponse)

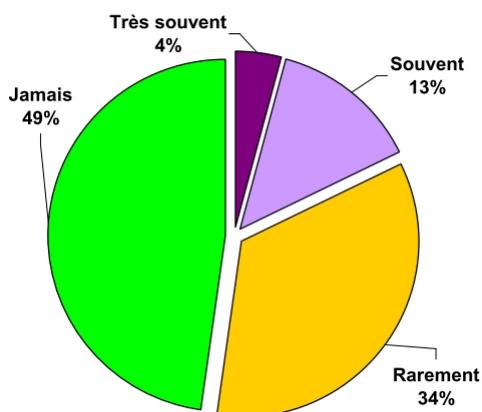


Je peux prendre mes heures de délégation sans problème.	150
Je ne peux pas prendre mes heures de délégation car ma hiérarchie me fait des pressions.	7
Je ne prends des heures de délégation que lorsque mon travail le permet.	50
Je ne prends pas mes heures de délégation.	9
	<hr/>
	216

**Commentaires :**

Autre idée reçue, la grande majorité des militant(e)s peuvent prendre leurs heures de délégation. Même lorsque l'on est cadre ou agent de maîtrise (60% des militants – Cf. Q3) Le plus souvent, lorsqu'ils ne les prennent pas c'est plus par conscience professionnelle que par pression de leur hiérarchie. Mais on peut aussi imaginer que la pression de la hiérarchie se traduit par une organisation ou une charge de travail qui ne permette pas aux militant(e)s de prendre leurs heures de délégation.

Q10. Vis à vis de mes collègues, je me sens mal à l'aise à l'idée de prendre des heures de délégation...



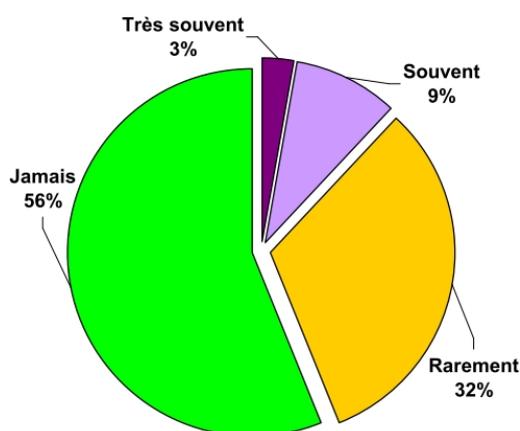
Très souvent	9
Souvent	29
Rarement	74
Jamais	103
	<hr/>
	215

**Commentaires :**

17% des militant(e)s ont des scrupules à prendre leur temps de délégation vis à vis de leurs collègues de travail.

Malgré ce ratio relativement faible, il est impératif de mieux préparer les militant(e)s concerné(e)s pour les aider à assumer voire à expliquer à leurs collègues que s'ils ont voté pour des personnes qui peuvent défendre leurs intérêts, il serait aberrant de leur reprocher ensuite de prendre du temps pour le faire...

Q11. Mes collègues me reprochent mes absences pour motif syndical...



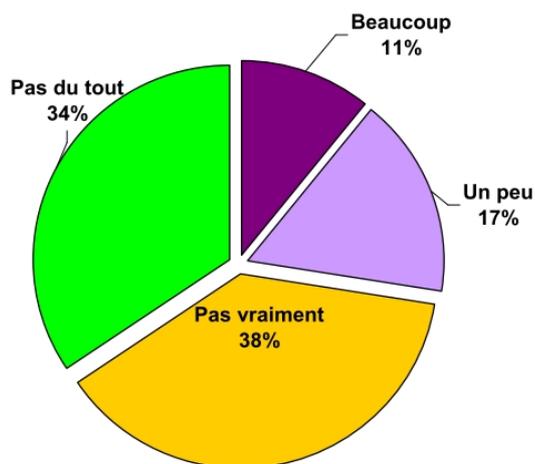
Très souvent	6
Souvent	20
Rarement	70
Jamais	123
	<hr/>
	219

**Commentaires :**

D'autant plus qu'une majorité d'entre eux ne le formule jamais et que seul environ 10% le reproche souvent ou très souvent.

Ceci questionne également le rôle de l'employeur et de la ligne managériale dans leur rapport au dialogue social.

## Q12. Mon évaluation professionnelle a changé depuis que je suis militant CFDT...



Oui, beaucoup	23
Oui, un peu	36
Non, pas vraiment	82
Non, pas du tout	74
	215

### Commentaires :

Une majorité (55%) de militant(e)s estime que leur évaluation professionnelle a légèrement changé

## Q13. Si oui, en quoi a-t-elle changé ?

En fait, les expressions libres sont assez contrastées. Sur les 57 commentaires effectués, 9 sont neutre (15.79%), 33 sont négatifs (57.89%) et 15 sont positifs (26.32%).

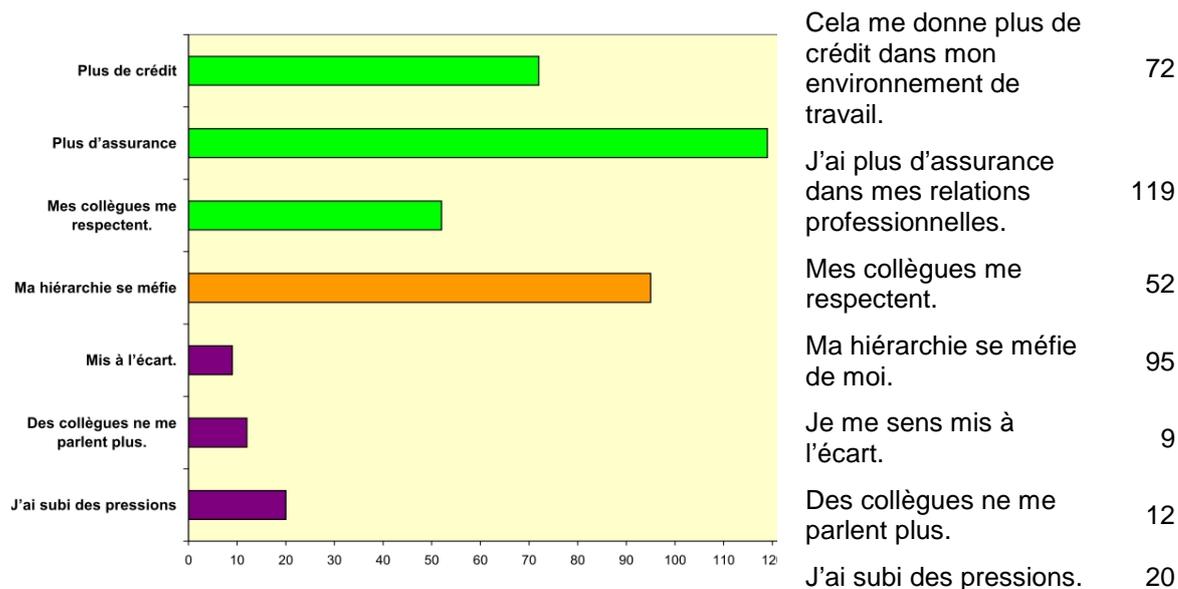
Parmi les effets négatifs, dénoncés :

- 11 concernent la pression de la hiérarchie ..... 33,33%
  - *Mis à l'écart dans l'usine, etc...*
  - *Reproche du temps passé*
- 09 concernent l'évolution de carrière ..... 27,27%
  - *On oppose mes mandats à ma possible évolution de carrière.*
  - *J'ai subi par le passé des pressions et remarques. plus maintenant, mais blocage au niveau carrière.*
- 09 concernent l'évolution de la rémunération (salaires, primes, ...) ..... 27,27%
  - *Plus de prime*
  - *Blocage de mon coefficient*
- 02 concernent l'image ..... 06,06%
  - *On ne le considère plus comme moteur mais comme suspect dans l'équipe*
- 02 sont inclassables ..... 06,06%

Parmi les effets positifs:

- 07 sont inclassables ..... 46,67%
- 04 concernent l'évolution de carrière ..... 26,67%
  - *Changement de catégorie professionnelle... d'Agent de Production à Agent de maitrise.*
  - *Je suis passé du statut d'agent technique à agent de maitrise*
- 02 concernent l'image ..... 13,33%
  - *Le rapport est bien meilleur, l'écoute et le dialogue*
- 01 concerne l'évolution de la rémunération (salaires, primes, ...) ..... 06,67%
- 01 concerne une meilleur écoute et prise en compte des avis ..... 06,67%

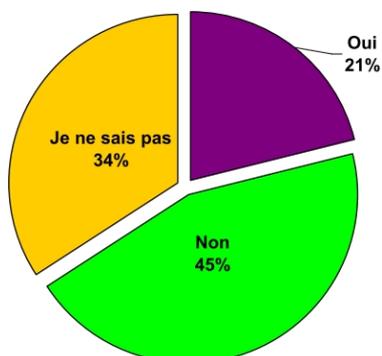
Q14. Le fait d'être militant CFDT à pour effet que...



**Commentaires :**

Vu des militants, on peut estimer que les effets « positifs » sont plus importants que les effets « négatifs » (même si l'on ne doit pas les minimiser).

Q15. J'ai le sentiment que mon mandat m'empêche d'avoir une évolution de carrière « normale » ...

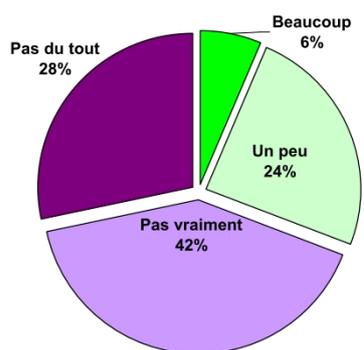


Oui	47
Non	99
Je ne sais pas	76
	<hr/>
	222

**Commentaires :**

Seuls 45% de militant(e)s qui ont répondu ont la certitude que leur engagement syndical n'a pas eu de conséquences négatives sur leur évolution de carrière. Il est donc important d'accompagner les 21% qui disent avoir été lésés et d'aider les 34% qui pourraient avoir des doutes à lever le voile.

Q16. Mes compétences acquises dans l'exercice de mon mandat sont reconnues dans mon évaluation professionnelle (Conduite de réunion, négociation, relations interpersonnelle, etc...)



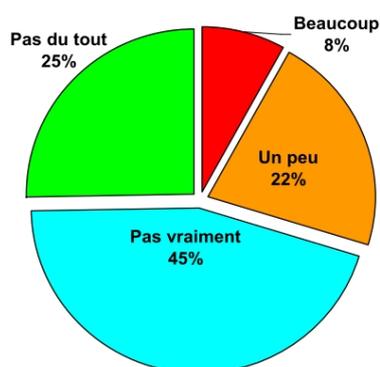
Oui, beaucoup	14
Oui, un peu	53
Non, pas vraiment	89
Non, pas du tout	62
	<hr/>
	218

**Commentaires :**

Ce constat valide que le dispositif de Suivi et de Valorisation des Parcours militants (SVPm) initié par la Fédération Chimie Energie et mis en œuvre au niveau du Conseil du Syndicat doit être ouvert à toutes et tous sans attendre que le dispositif théoriquement issu de la position commune de 2008 voit le jour.

En parallèle, il est pertinent de remettre en avant la formation sur la préparation des entretiens (Préparer Efficacement son Entretien Professionnel avec la Section Syndicale)

Q17. Si non, cela m'affecte :

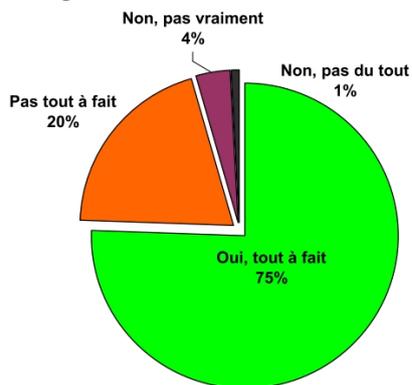


Oui, beaucoup	14
Oui, un peu	38
Non, pas vraiment	79
Non, pas du tout	44
	<hr/>
	175

**Commentaires :**

Et cela, même si « seulement » 30 % s'en ressentent affectés. Cette question autorise aussi peut-être le fait de pouvoir affirmer que parmi les 70% de personnes qui ne sont pas du tout ou pas vraiment affectées, un grand nombre ne font pas de syndicalisme pour voir leurs compétences reconnues.

Q18. Je me sens légitime vis à vis des salariés...



Oui, tout à fait	169
Pas tout à fait	45
Non, pas vraiment	8
Non, pas du tout	2
	<hr/>
	224

**Commentaires :**

A nous de trouver les ressorts pour permettre aux 25% de personnes qui ne se sentent pas complètement légitime de franchir ce pas.

Q19. Je peux facilement expliquer les positions de la CFDT aux salariés ...



Oui, tout à fait	113
Pas tout à fait	92
Non, pas vraiment	20
Non, pas du tout	1
	<hr/>
	226

**Commentaires :**

Cet item met en avant la nécessité de redynamiser notre stratégie de partage de l'information. Il pose aussi la question de la capacité des militant(e)s à aller à la recherche des éléments leur permettant de s'approprier nos positions et revendications et bien sur de la façon dont nous pouvons les y aider.

Q20. Les salariés me font confiance pour les défendre et les représenter...

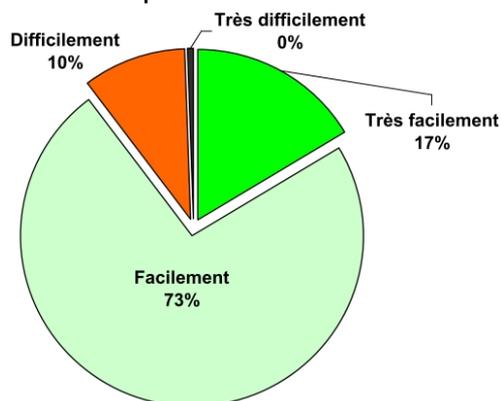


Oui, tout à fait	134
Pas tout à fait	77
Non, pas vraiment	8
Non, pas du tout	2
	<hr/>
	221

**Commentaires :**

40% des militant(e)s ont le sentiment que les salariés ne leur font pas confiance pour les défendre et les représenter. Le constant est à affiner afin d'identifier si des actions sont à mettre en place. La question de la confiance des salariés envers les militants peut aussi poser la question de la confiance qu'ont les militants envers eux-mêmes et de leur niveau d'exigence vis-à-vis de leur travail (Cf. Q25)

Q21. Je réponds aux questions des salariés...



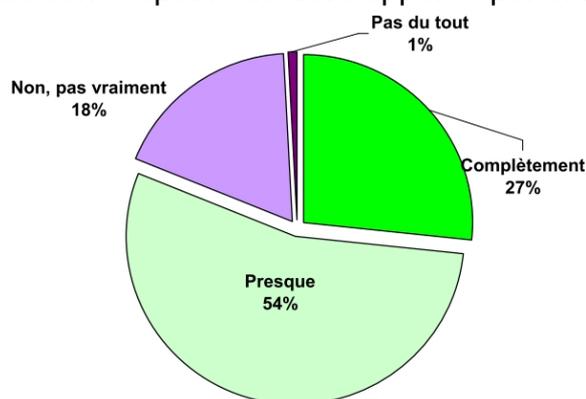
Très facilement	37
Facilement	164
Difficilement	22
Très difficilement	1
	<hr/>
	224

**Commentaires :**

Là aussi le constat est à affiner pour identifier les causes de ces difficultés. Y-a-t-il un lien avec la question n°19 ?

**Avec les représentants de la direction...**

Q22. Je me sens capable de développer et porter les idées et revendications CFDT



Complètement	59
Presque	121
Non, pas vraiment	40
Pas du tout	2
	<hr/>
	222

**Commentaires :**

Là aussi le constat est à affiner pour identifier les causes de ces difficultés. Y-a-t-il un lien avec les questions n°19 et n°21 ?

Q23. Je me sens d'égal à égal avec les cadres de direction autour de la table

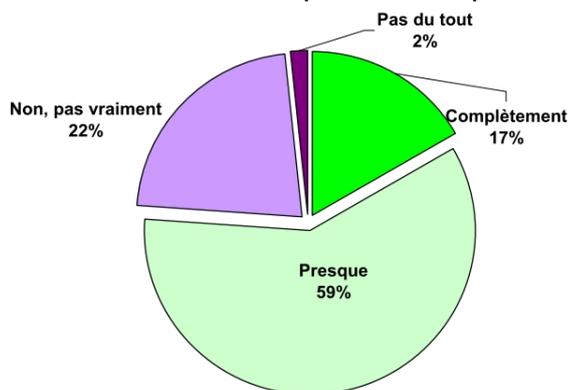


Complètement	79
Presque	91
Non, pas vraiment	50
Non, pas du tout	3
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

77% de militant(e)s se sentent globalement à l'aise. Reste à identifier un moyen de permettre aux autres (33%) de dépasser leurs freins. Peut-être par la formation, l'accompagnement ou des actions professionnalisantes ?

Q24. Je pense être bien formé pour accomplir les tâches liées à mon ou mes mandats



Complètement	37
Presque	133
Non, pas vraiment	49
Non, pas du tout	4
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

Seuls 17% de militant(e)s se sentent bien formés pour remplir leur mandat. Même si les 59% qui répondent « presque » peuvent nous rassurer sur le fait que l'effort important de formation du Syndicat depuis 3 ans commence à porter ses fruits, il faut maintenant élargir le cercle des participants.

Peut-être en informant directement les militants du calendrier et de l'offre de formation ?

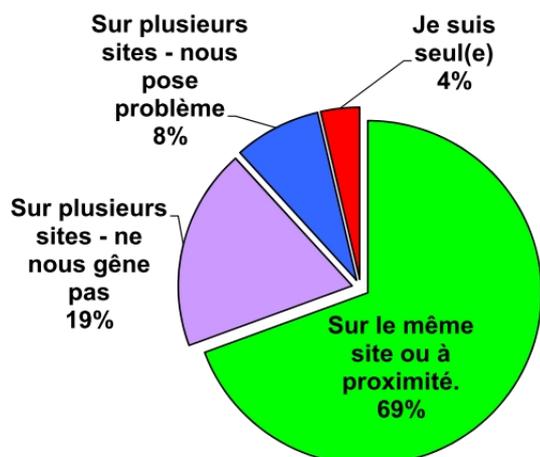
Q25. Mes principales difficultés sont que... (Plusieurs réponses possibles)



**Commentaires :**

La peur de décevoir les salariés vient en deuxième position derrière le manque de temps. Ceci est tout à l'honneur des militant(e)s. Concernant la question du temps, il serait pertinent de former celles et ceux qui le souhaitent à la « gestion » du temps. Concernant le point 3, il serait également pertinent d'élaborer des « descriptifs de mission » et de généraliser la formation « IRP et Cfdt » pour permettre à chacun et chacune de connaître la nature précise de son engagement. Par ailleurs, il pourrait être pertinent de proposer à nouveau des formations à la prise de parole en public en complément des formations sur la communication orale.

Q26. Au sein de la section nous sommes :

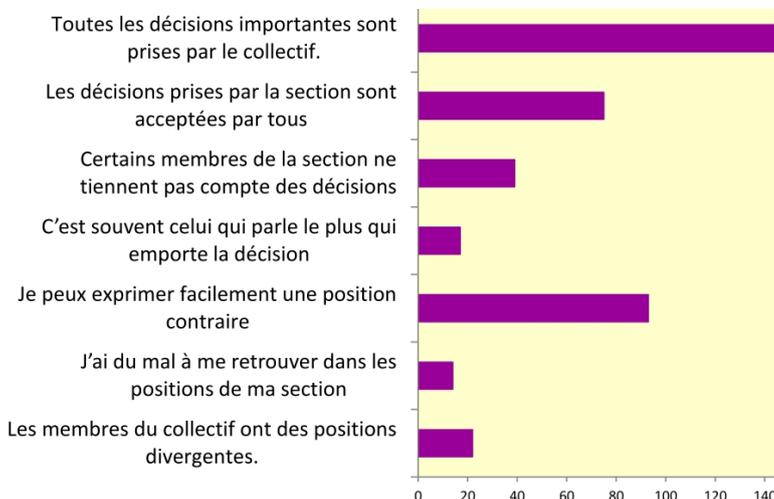


Physiquement sur le même site ou à proximité.	154
Répartis sur plusieurs sites mais cela ne nous gêne pas pour fonctionner.	42
Répartis sur plusieurs sites et cela nous pose des problèmes pour fonctionner	18
Je suis seul(e)	8
	<hr/>
	222

**Commentaires :**

12% des militant(e)s sont isolés ou rencontrent des difficultés du fait d'être répartis sur plusieurs sites. Il sera intéressant de les rencontrer pour identifier avec elles et eux comment le Syndicat peut les aider.

Q27. Au sein de notre section ... (Plusieurs réponses possibles)

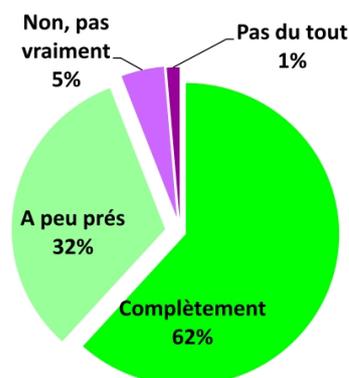


Toutes les décisions importantes sont prises par le collectif de section.	144
Les décisions prises par la section sont acceptées par tous les membres.	75
Certains membres de la section ne tiennent pas compte des décisions collectives.	39
C'est souvent celui qui parle le plus qui emporte la décision de la section.	17
Je peux exprimer facilement une position contraire à l'avis de la majorité.	93
J'ai du mal à me retrouver dans les positions prises par ma section syndicale.	14
La position de la CFDT est souvent difficile à définir parce que les membres du collectif ont des positions divergentes.	22

**Commentaires :**

Le fonctionnement démocratique de la CFDT s'exprime dans la majorité des Sections

Q28. Je me sens bien quand je suis dans ma section syndicale

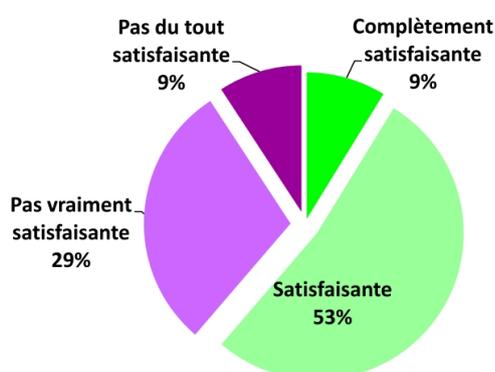


Complètement	137
Presque	72
Non, pas vraiment	10
Non, pas du tout	3
	<hr/>
	222

**Commentaires :**

Une grande majorité des militant(e)s se sent bien dans la Section. Pour autant, il sera intéressant d'identifier les raisons qu'ont les 6% de ne pas se sentir à l'aise dans leur Section et si possible de les aider à y remédier.

Q29. La fréquence de nos réunions de section est...

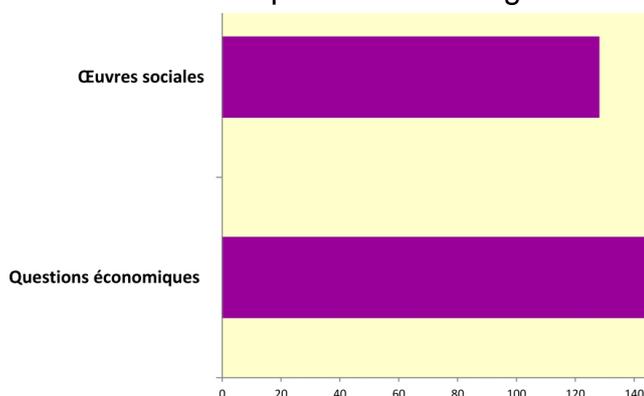


Complètement satisfaisante	19
Satisfaisante	114
Pas vraiment satisfaisante	64
Pas du tout satisfaisante	20
	<hr/>
	217

**Commentaires :**

38% des personnes qui ont répondu ne sont pas satisfaits de la fréquence des réunions de leur collectif. Un diagnostic des causes précises d'insatisfaction devrait nous apporter les éléments pour identifier des pistes de solutions. On peut aussi émettre l'hypothèse que la fréquence n'est pas le nœud du problème mais peut-être est-ce aussi la qualité, l'efficacité ou la productivité des temps de rencontre.

Q30. Au sein du CE nous prenons en charge ...

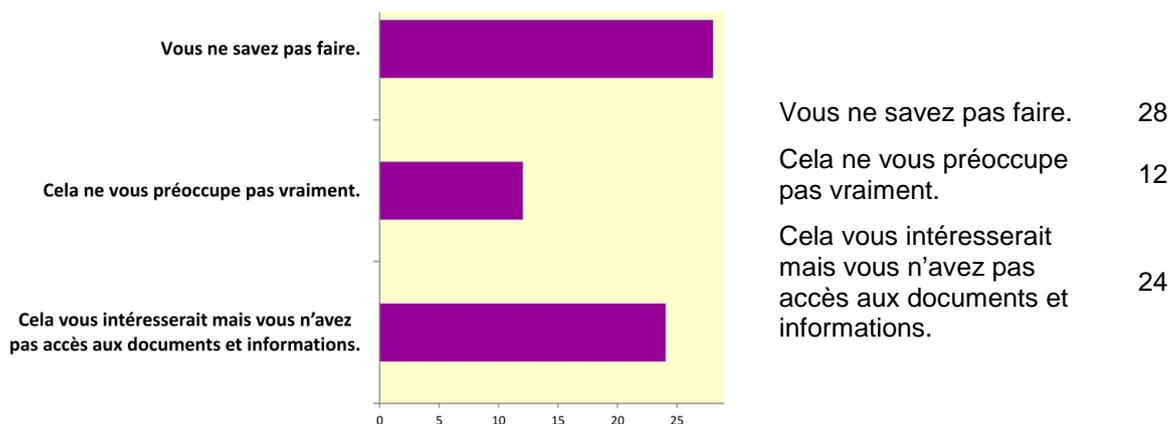


Les œuvres sociales	128
Les questions économiques	144

**Commentaires :**

Rapporté à l'ensemble des réponses, seuls 56% des militant(e)s disent prendre en charge les œuvres sociales et 63% les questions économiques. Même si on peut poser l'hypothèse que certains n'ont pas répondu par manque d'information, il sera intéressant de questionner les collectifs sur ce sujet lors des visites de Section.

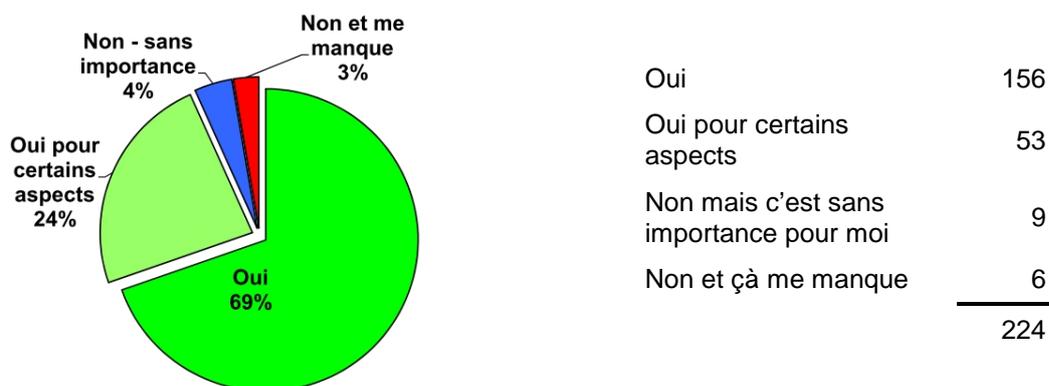
Q31. Si vous n'avez pas coché la case des questions économiques c'est parce que ...



**Commentaires :**

Un accompagnement des militant(e)s associé à un temps de formation pourrait être une réponse aux deux items qui ont recueilli le plus de voix.

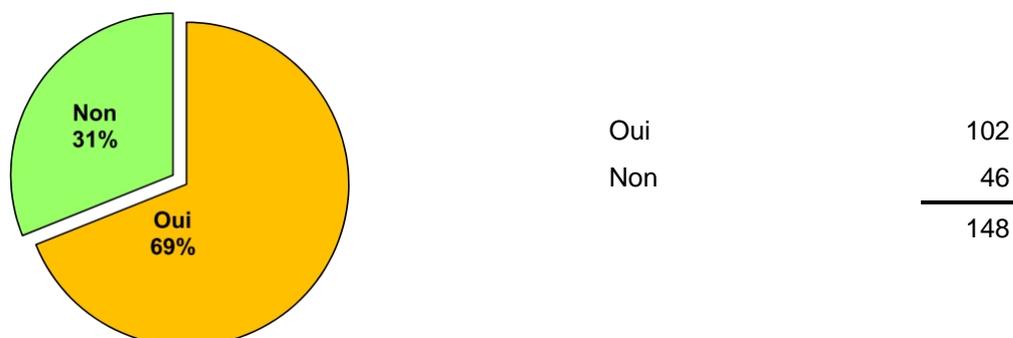
Q32. Y a-t'il au moins une personne dans la section auprès de qui je peux parler en toutes circonstances pour un appui personnel ?



**Commentaires :**

La section est un vrai lieu d'accueil, de ressourcement et de soutien pour 69% des personnes.

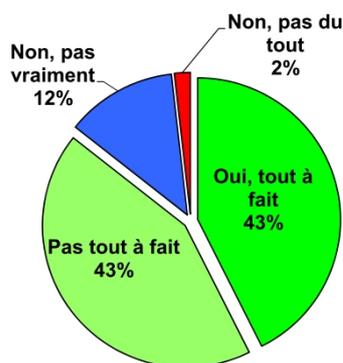
Q33. Si ce relais n'est pas présent dans la section souhaiteriez-vous l'avoir au niveau du syndicat ?



**Commentaires :**

Et le Syndicat apparait comme une alternative crédible.

Q34. Je connais bien la structure de mon syndicat.

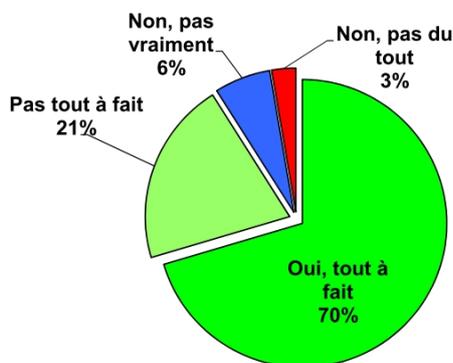


Oui, tout à fait	95
Pas tout à fait	96
Non, pas vraiment	28
Non, pas du tout	4
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

Un effort d'information et de communication est à fournir sur ce qu'est et comment fonctionne le Syndicat.

Q35. Je sais qui sont les personnes que je peux appeler pour avoir de l'aide et des avis pour résoudre des dossiers importants ?

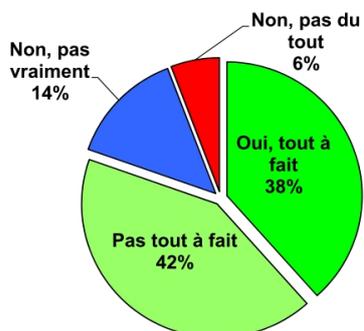


Oui, tout à fait	157
Pas tout à fait	46
Non, pas vraiment	14
Non, pas du tout	6
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

Indépendamment de la connaissance ou pas de la structure du Syndicat, il est rassurant de constater que 70% des militant(e)s savent à qui s'adresser en cas de besoin.

Q36. Je connais le plan de formation de mon syndicat.

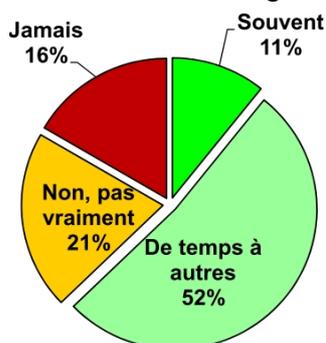


Oui, tout à fait	86
Pas tout à fait	94
Non, pas vraiment	31
Non, pas du tout	13
	<hr/>
	224

**Commentaires :**

Comparé aux années précédentes, on peut considérer qu'une diffusion du plan de formation à destination de 38% des militant(e)s est un vrai pas en avant. Pour autant, cela n'est pas suffisant. Il serait pertinent de diffuser ce document à 100% des élus et mandatés recensés dans le cadre de la préparation de cette enquête.

Q37. Je participe à des formations organisées par le syndicat.

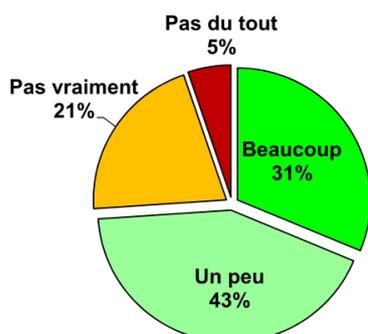


Souvent	24
De temps à autres	116
Non, pas vraiment	46
Jamais	37
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

Il sera important de vérifier si la faible ou non-participation de 37% des militant(e)s est « simplement » liée à la non-connaissance des offres de formation ou bien s'il nous faut travailler sur le « faire-venir » ou bien sur la motivation s des militant(e)s à vouloir acquérir les compétences utiles à leur mieux-être dans leur mandat.

Q38. J'aime sortir de mon entreprise et rencontrer des militants d'autres entreprises ?



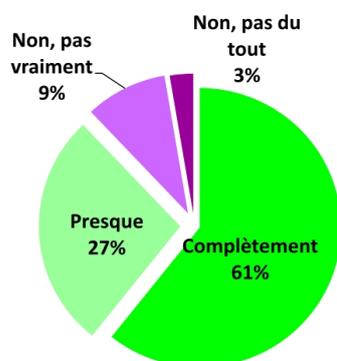
Oui, beaucoup	66
Oui, un peu	90
Non, pas vraiment	44
Non, pas du tout	11
	<hr/>
	211

**Commentaires :**

74% des personnes qui ont répondu n'ont pas de difficulté à « sortir » de leur entreprise. Ceci devrait être un facteur facilitant pour le développement de notre politique de formation et de lien entre les Sections (CTB et SLC).

**Dans ma vie personnelle ...**

Q39. J'arrive à faire la séparation entre ma vie personnelle et mon action militante.

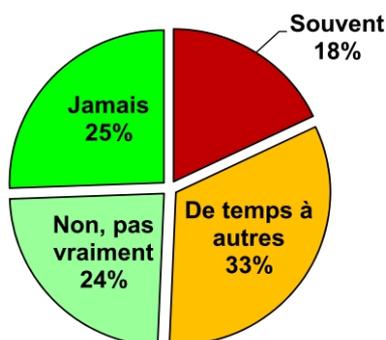


Complètement	136
Presque	61
Non, pas vraiment	21
Non, pas du tout	6
	<hr/>
	224

**Commentaires :**

Une autre idée reçue tombe. Etre militant n'est pas obligatoirement abandonner toute vie privée et rapporter systématiquement la Cfdt à la maison. A voir comment nous pouvons aider les 39% de personnes qui n'y arrivent pas (sous réserve que cela leur pose un problème).

Q40. Je prépare mes réunions à la maison.

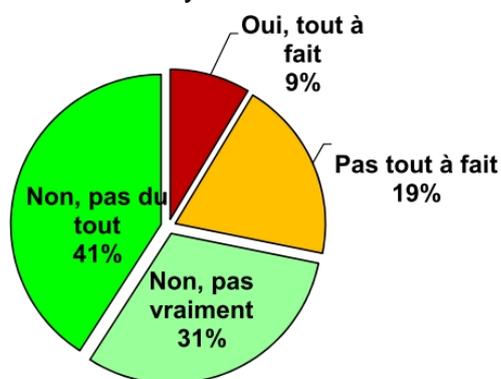


Souvent	40
De temps à autres	73
Non, pas vraiment	53
Jamais	57
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

Afin de pouvoir apprécier le sens des réponses, il manque un élément complémentaire important. Ceci est-il un problème ou pas pour les personnes qui préparent les réunions à la maison ou simplement un choix.

Q41. J'ai le sentiment d'abandonner ma famille quand je dois m'absenter pour des réunions ou des formations syndicales ?

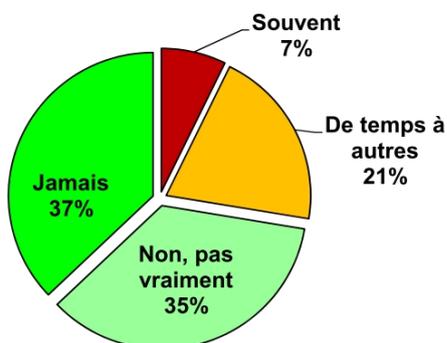


Oui, tout à fait	19
Pas tout à fait	43
Non, pas vraiment	68
Non, pas du tout	90
	<hr/>
	220

**Commentaires :**

Cette question conforte notre stratégie de proximité concernant les réunions thématiques et les formations de niveau « 0 » et « 1 ».

Q42. Les questions que nous avons à traiter avec la section syndicale m'empêchent parfois de dormir.

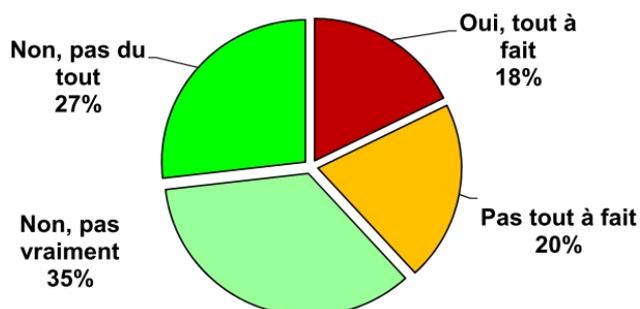


Souvent	16
De temps à autres	45
Rarement	78
Jamais	82
	<hr/>
	221

**Commentaires :**

A voir si les 28% de militant(e)s qui voient leur sommeil perturbé par l'activité syndicale le sont du fait de situations graves et/ou exceptionnelles (réorganisation importante, fermeture de site, accident grave, ...) ou bien si cela vient de leur responsabilités et/ou mandats en tant que tel.

Q43. J'ai le sentiment que depuis que je suis militant, j'ai moins de temps libre pour moi-même.

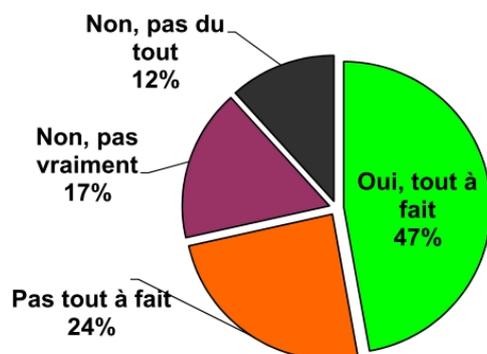


Oui, tout à fait	39
Pas tout à fait	45
Non, pas vraiment	77
Non, pas du tout	59
	<hr/>
	220

**Commentaires :**

38% des militant(e)s constatent une diminution de leur temps libre ayant un rapport avec leur activité syndicale. Est-ce une conséquence ? Est-ce un choix ? Ceci génère-t-il un mal être ?

Q44. Le fait de mieux connaître les dossiers économiques me donnent plus de poids dans les discussions familiales ou avec les amis ?

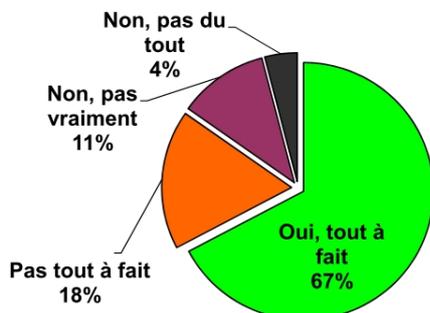


Oui, tout à fait	101
Pas tout à fait	52
Non, pas vraiment	36
Non, pas du tout	25
	<hr/>
	214

**Commentaires :**

Près de 70% des militant(e)s reconnaissent que l'activité syndicale a un impact positif sur la place qu'ils et elles peuvent prendre dans les discussions en famille ou entre amis.

Q45. Je dis facilement que je suis syndicaliste dans ma famille ou avec mes amis.

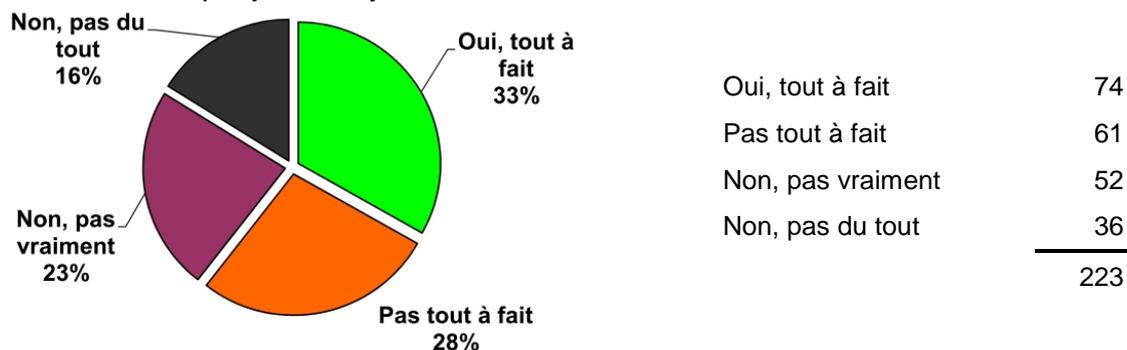


Oui, tout à fait	150
Pas tout à fait	39
Non, pas vraiment	25
Non, pas du tout	9
	<hr/>
	223

**Commentaires :**

Peu de militant(e)s ont des difficultés à évoquer leur engagement syndical en famille ou avec mes amis.

Q46. Je dis facilement que je suis syndicaliste à des inconnus.

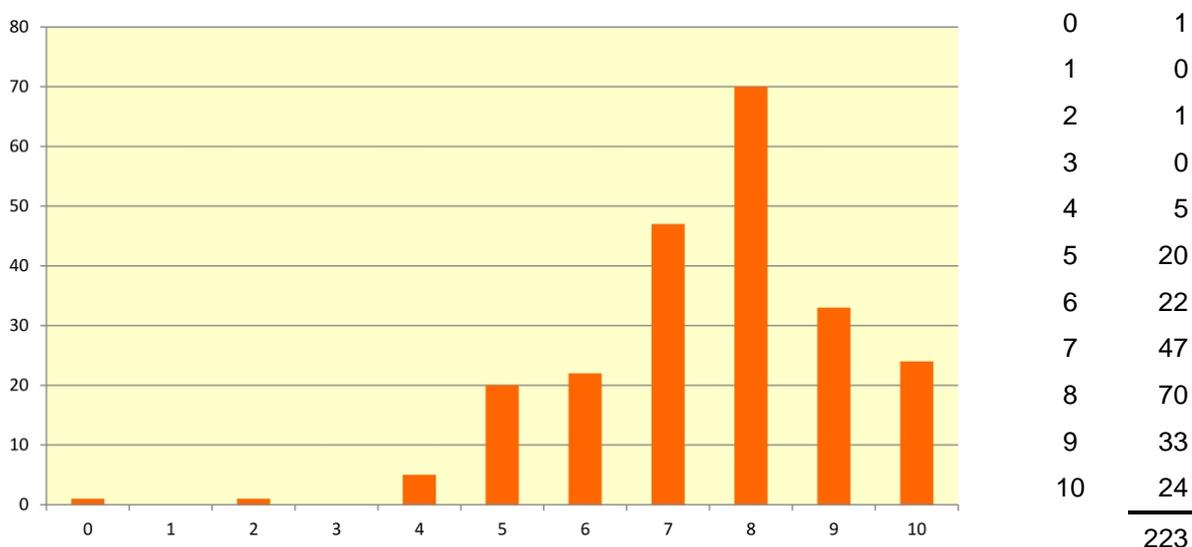


**Commentaires :**

Les proportions sont différentes en dehors de la sphère privée. Notamment sur le pourcentage de militant(e)s qui n'ont pas de réserve à afficher leur engagement.

**Avec la CFDT ...**

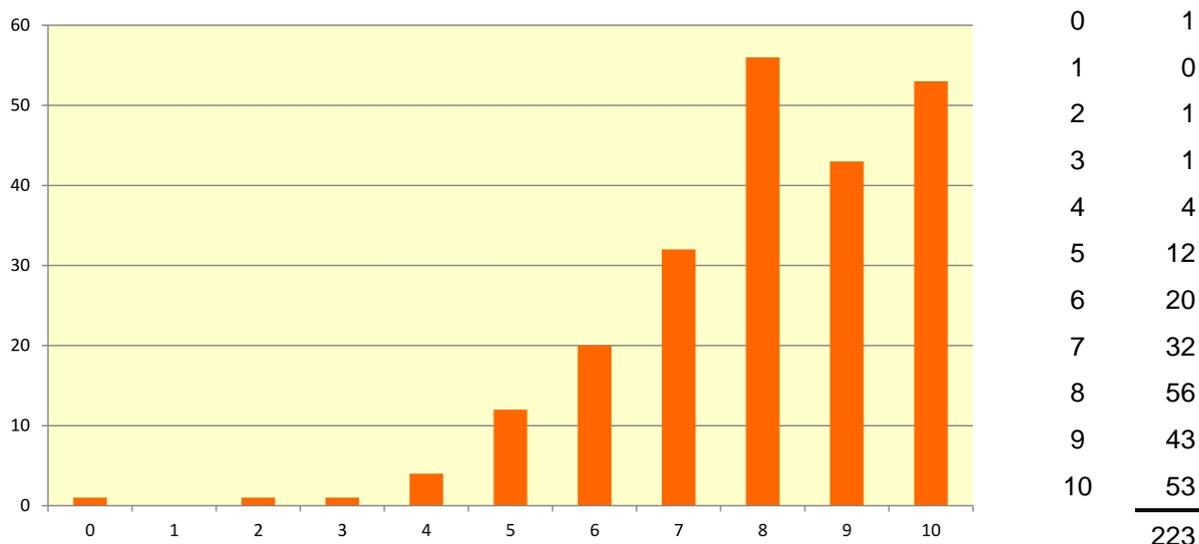
Q47. Je me sens à l'aise avec les idées de la CFDT (de 0 = pas du tout à 10 = absolument)



**Commentaires :**

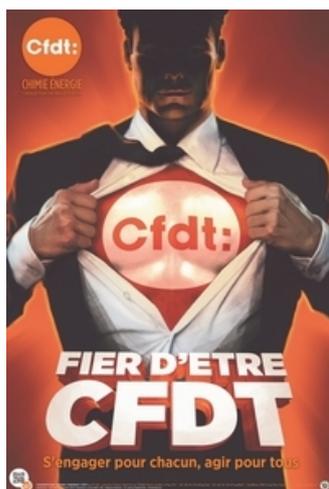
87,89% des réponses sont supérieures à 5 et plus de la moitié des réponses (56,95%) sont comprises entre 8, 9 et 10. S'il y a bien ici quelques situations qui devront être approfondies, on peut tout de même affirmer que les militants du Syndicat sont vraiment en phase avec les idées de notre organisation.

Q48. Je suis fier d'être à la CFDT ! (de 0 = pas du tout à 10 = absolument)

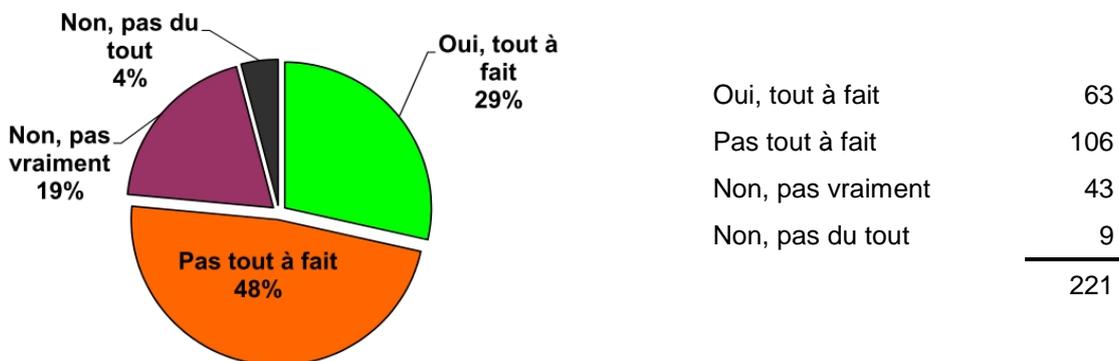


**Commentaires :**

91,48% des réponses sont supérieures à 5 et plus de deux tiers des réponses (68,16%) sont comprises entre 8, 9 et 10. S'il y a bien ici aussi quelques situations qui devront être approfondies, il est à relever que la fierté d'appartenir à la CFDT est une caractéristique très forte des militant(e)s du Syndicat.



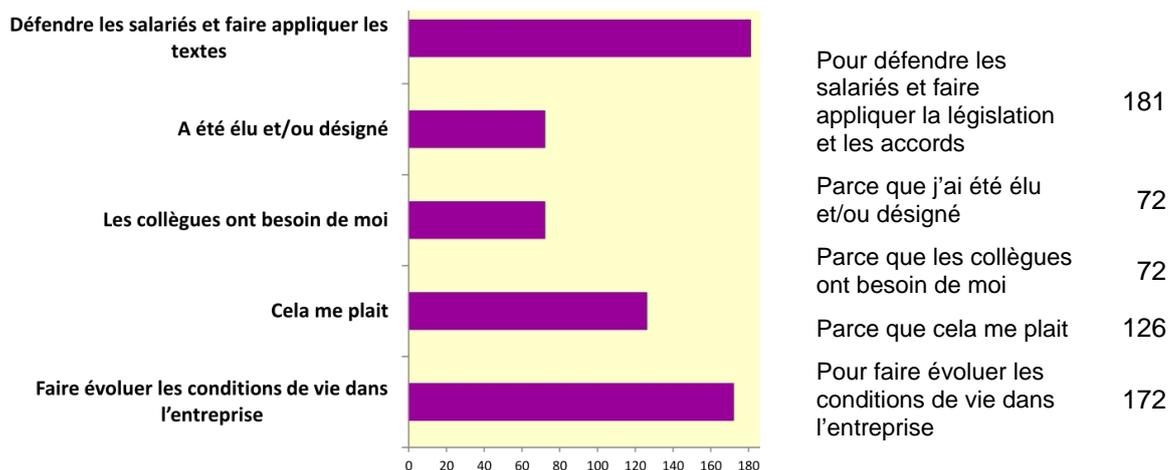
Q49. Je sais facilement expliquer le fonctionnement de la CFDT



**Commentaires :**

Plus de 70% des militant(e)s rencontrent des difficultés pour expliquer facilement le fonctionnement de leur organisation. Il est impératif de leur donner les moyens de se l'approprier, de le comprendre et de pouvoir en parler. La préparation du prochain congrès du Syndicat et de la Fédération sera l'occasion de faire de la pédagogie autour de notre fonctionnement démocratique et notre structuration.

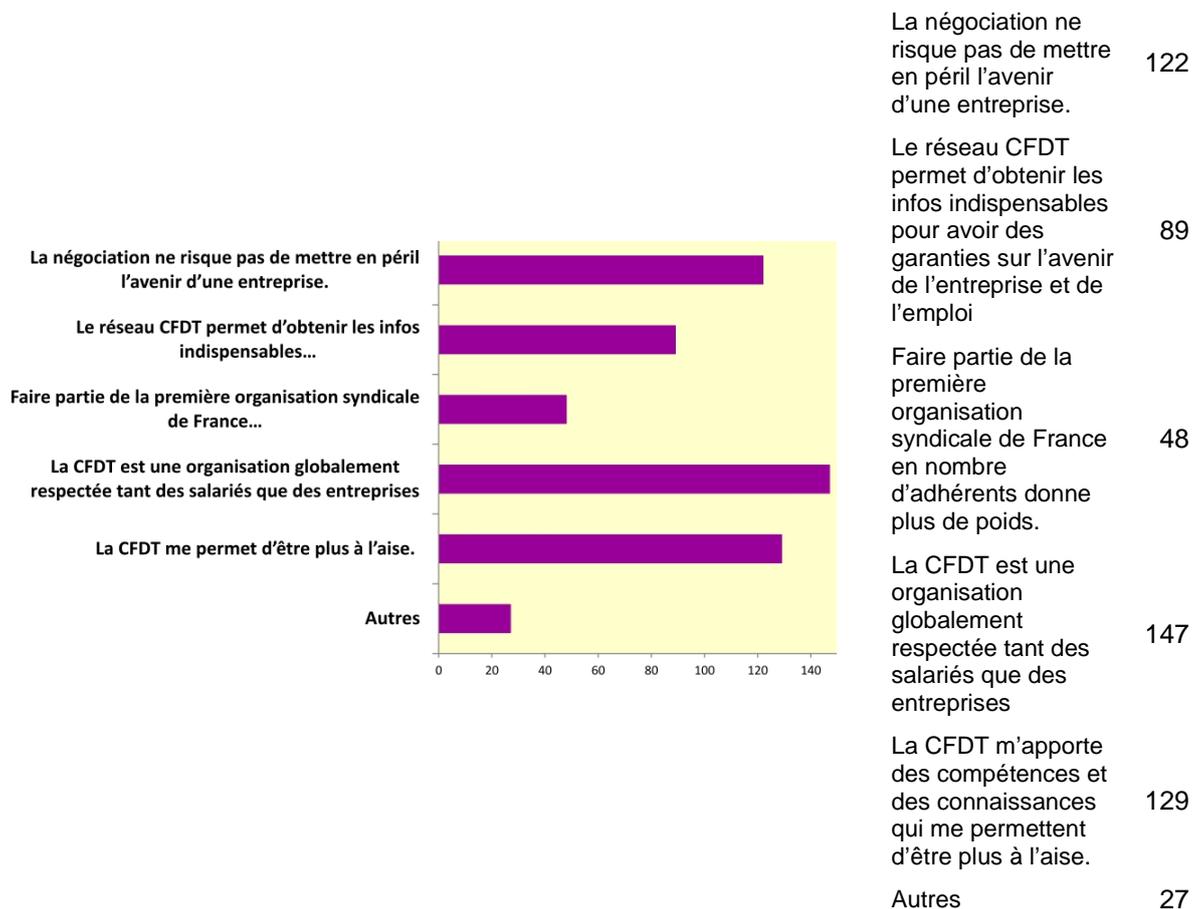
Q50. Je milite... (Plusieurs réponses possibles)



**Commentaires :**

Les principales raisons qui conduisent les personnes à militer sont l'envie d'agir au service des autres. Pour autant, leur plaisir d'agir est largement assumé.

Q51. Je milite à la CFDT parce que : (Plusieurs réponses possibles)



**Commentaires :**

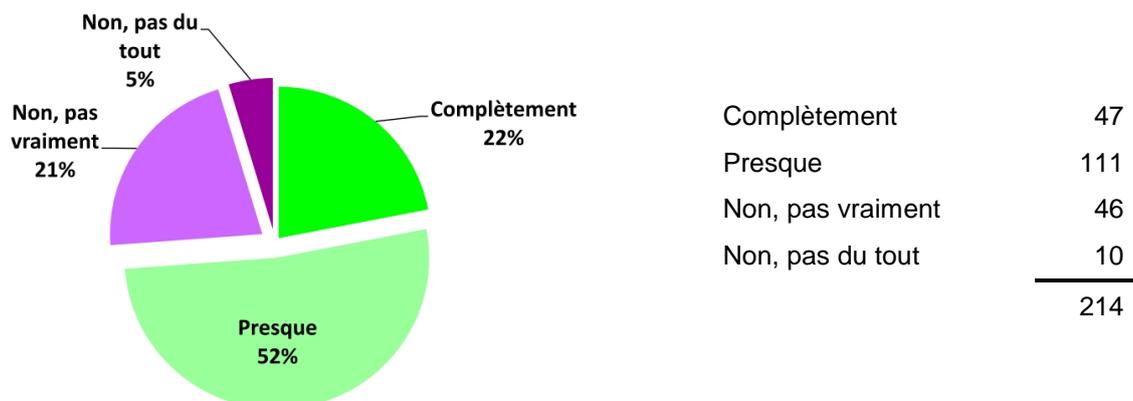
Les trois raisons de militer « à la CFDT » sont tout d'abord l'image qu'elle renvoie et le respect qu'elle a su gagner, ensuite ce qu'elle apporte à celles et ceux qui la font vivre et le concept de syndicalisme qu'elle défend. Des raisons à la fois pratiques, stratégiques et politiques.

Q52. Si vous avez choisi « Autres », merci de préciser :

Les 27 militant(e)s qui ont coché « autre » ont commenté leur réponse. On peut classer leur expression dans 5 « rubriques » :

- 13 réponses concernent les valeurs de la CFDT ..... 48.15%
  - *Je suis CFDT*
  - *Parce que je pense être en cohérence entre mes valeurs sociales et les valeurs de la CFDT*
  - *tout simplement parce que les valeurs de la CFDT me correspondent*
- 4 réponses font référence au « concept » de syndicalisme de la CFDT..... 14.81%
  - *le pragmatisme : ne pas être à priori enfermé dans des schémas dogmes ou idées qui restreignent les solutions possibles.*
  - *la volonté de "construire ensemble" et non "d'imposer contre"*
  - *la cfdt est un organisme où la négociation, l'écoute et le dialogue est une valeur reconnue et sure ce qui n'est pas le cas dans d'autres syndicats*
- 2 réponses font le lien avec la personnalité du DS ..... 7.41%
  - *La déléguée Syndicale a su me convaincre.*
  - *Parce que le DS avait une empathie et un dévouement pour les autres exceptionnel. Cela m'a motivé à le suivre et à adhérer à la Cfdt*
- 2 personnes se sont engagées pour prendre part aux Institutions Représentatives du Personnel. .... 7.41%
  - *"je souhaitais être membre du CHSCT, c'est pour cette raison que je me suis syndiqué, j'ai choisi le syndicat CFDT car il avait un dialogue plus construit avec la direction et les salariés.*
  - *"Je ne suis pas un militant dans l'âme, loin de là. J'ai pris ma carte car ""à l'époque"" et encore maintenant seul les syndiqués peuvent prétendre aux élections IRP. Voulangt intégrer le CE, j'ai suivi le mouvement.*
- 6 autres réponses sont regroupées sou une rubrique « divers » :
  - *je me sens bien avec les militants de la section*
  - *parce que j'ai remplacé mon frère qui est tombé malade*
  - *c'est le seul syndicat qui est venu à ma rencontre pour un mandat.*
  - *Pour combattre l'injustice !!!*

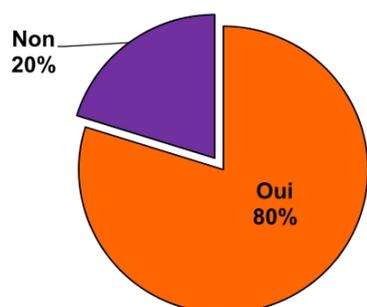
Q53. Je pense que mes compétences syndicales sont reconnues au sein de la CFDT...



**Commentaires :**

Les rencontres de Sections devront être l'occasion de clarifier la notion de reconnaissance et de proposer des actions pour tendre vers une amélioration.

Q54. Je voudrais que mes compétences syndicales soient reconnues au sein de l'entreprise



Oui	162
Non	41
	<hr/>
	203

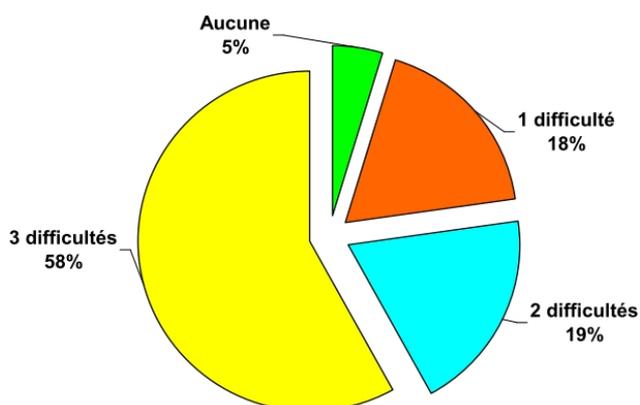
**Commentaires :**

Le nombre de réponses positives, plus que significatif, à cette question, renforce encore la nécessité de mettre en place du dispositif SVPM et d'accompagner les collectifs de Section sur cette thématique.

L'entretien professionnel proposé systématiquement à l'issue d'un mandat syndical par l'employeur (Cf. ANI FPC du 14 décembre 2013) sera également un levier pour agir sur ce point.

**Pour conclure :**

Q55. Quelles sont les 3 principales difficultés que je rencontre dans l'exercice de mon activité syndicale ?



Aucune difficulté	7
1 difficulté	27
2 difficultés	29
3 difficultés	87
	<hr/>
	150

**Commentaires :**

Sur les 227 personnes qui ont répondu à l'enquête, 150 se sont exprimées sur cette question (63%), dont 7 qui affirment n'avoir aucune difficulté.

Afin d'exploiter les 346 expressions confiées par 143 militant(e)s, nous les avons regroupé sous 24 catégories.

- Adhérents
  - *Le manque d'investissement des adhérents*
  - *Contenter tous les adhérents"*
- Autres OS
  - *De supporter les attaques constantes de la CGT/FO*
  - *La CGT fait son possible pour que la CFDT ne puisse pas avoir la parole*
  - *la virulence avec laquelle les autres syndicats m'ont évincée et décrédibilisée*
- Collectif SSE
  - *absence de collectif*
  - *l'écoute de l'équipe syndicale de mon entreprise*
  - *cohésion et communication au sein de la section*
  - *pas de réunion entre nous*

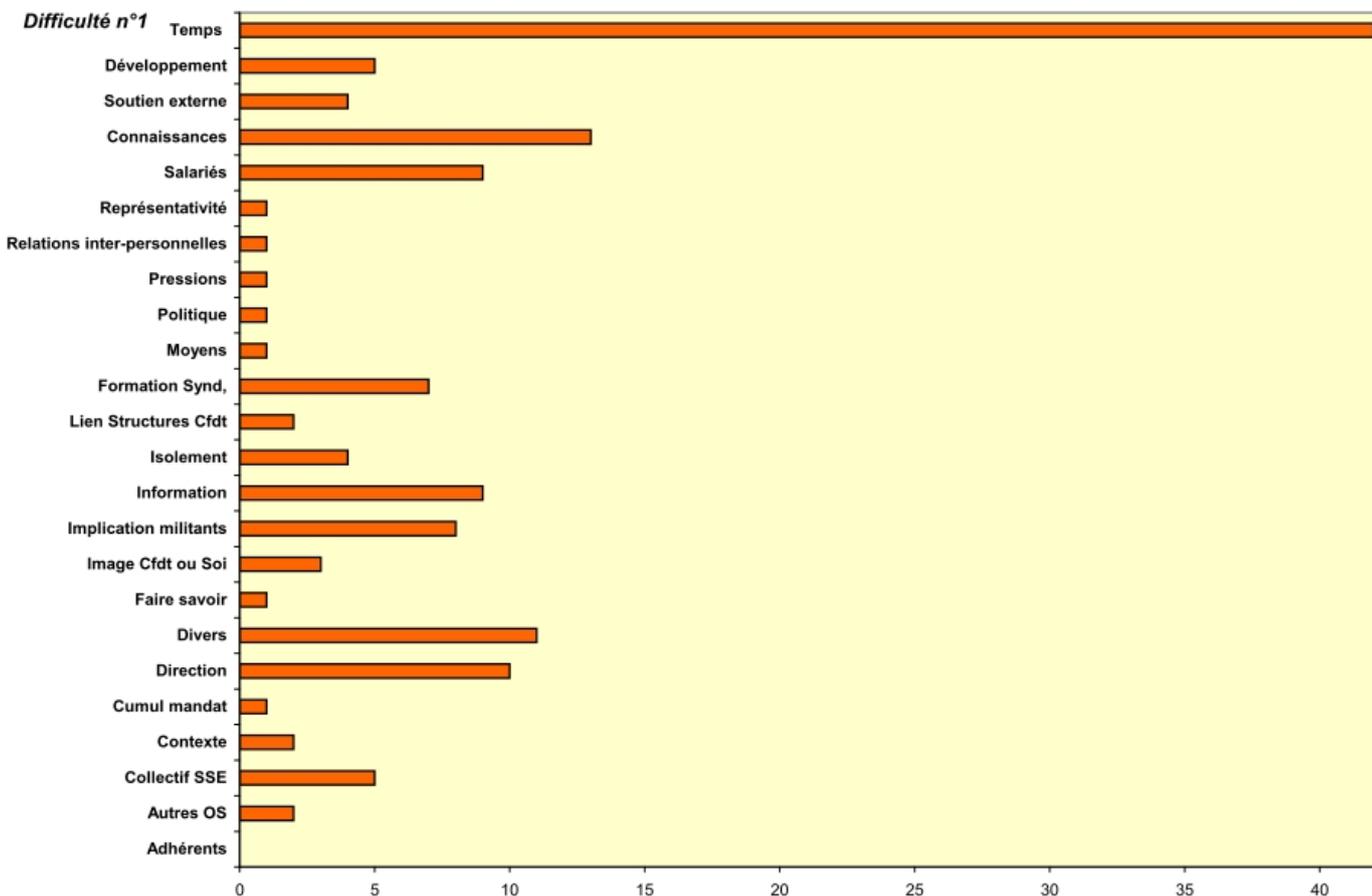
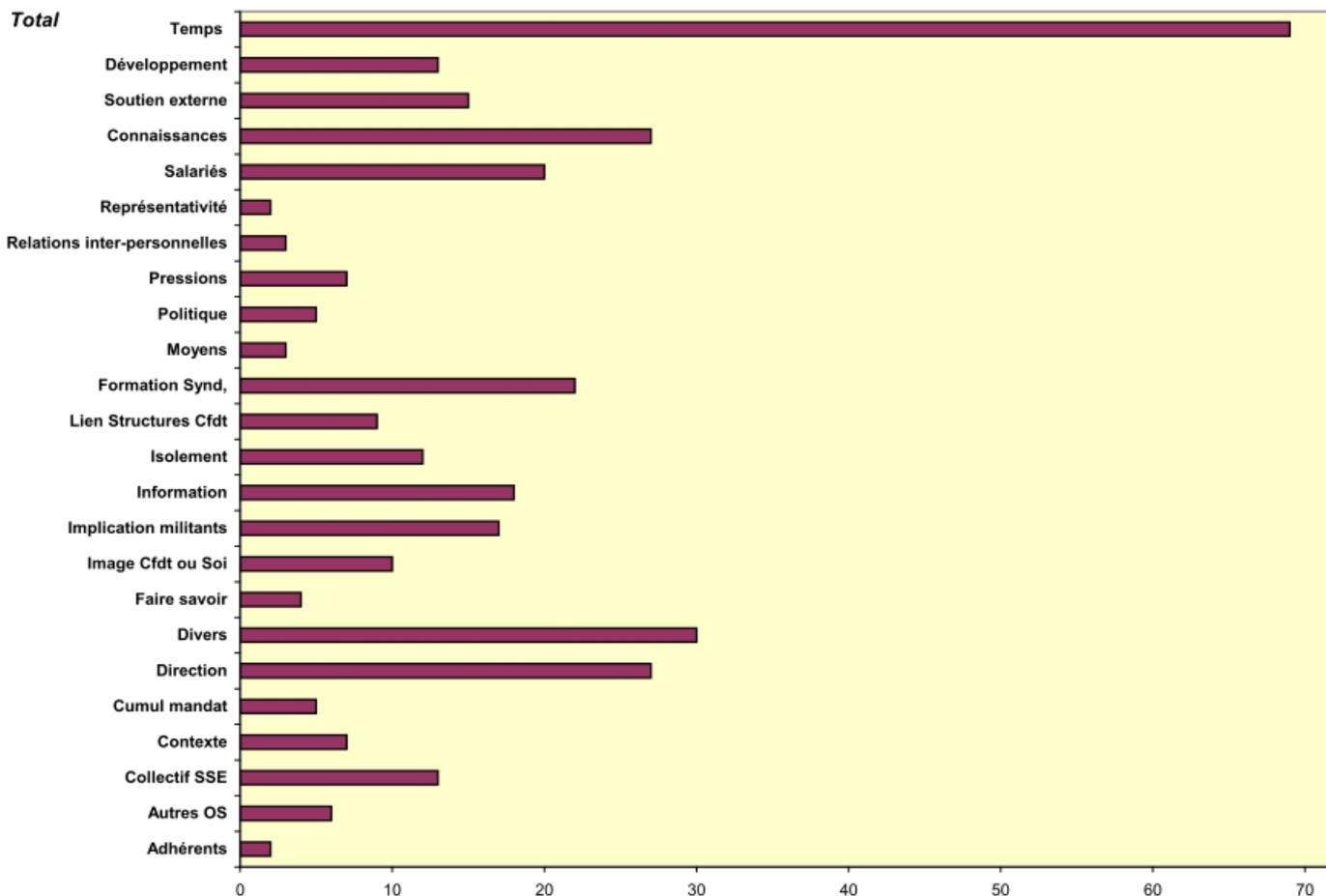
- Contexte
  - *le contexte économique, social et politique*
  - *la mise en place pérenne de l'activité*
  - *l'entreprise ne va pas bien depuis le rachat*
  - *l'inertie de l'organisation Edf pour faire avancer certains dossiers*
  - *cogestion entre la direction et l'os majoritaire CGT qui minimise nos actions*
- Cumul mandat
  - *Difficulté d'assurer l'ensemble de mes mandats avec une préparation de qualité à la hauteur des enjeux pour les agents.*
  - *Des responsabilités cumulées par manque de volontaires pour prendre les mandats."*
  - *le fait d'être un ""cumulant"" ne me permet pas d'être à 100% dans les études technique (CE), au service des adhérents (DS, etc...)*
- Direction
  - *D'avoir une direction qui ne prend pas ses responsabilités*
  - *La Direction ignore complètement la CFDT au sein de l'usine*
  - *l'inertie de la Direction*
- Divers
  - *la vitesse de l'actu*
  - *être élue comme DS DP aux prochaines élections 2015*
  - *assurer la relève*
  - *la vitesse et l'accélération continue des dossiers qui obligent au zapping et empêchent d'aller au fond des choses*
  - *Je me retrouve assez souvent dans une situation de juge et partie*
  - *La souffrance d'un collaborateur*
  - *Horaires de travail*
- Faire savoir
  - *Communiquer aux salariés les actions des élus, l'importance des accords, le travail accompli au quotidien*
  - *Montrer l'intérêt de l'action collective dans l'entreprise*
  - *Problème de communication sur le terrain par manque de support à distribuer qui traitent sur de sujets généraux.*
  - *un com pour les cadres*
- Image de la Cfdt ou de Soi
  - *faire face à une image négative des syndicats au niveau national*
  - *ma plus grande difficulté est de paraître crédible vis à vis des autres collègues syndiqués*
  - *Regard des collègues*
  - *l'image que les salariés pensent avoir du syndicalisme un peu très calquée sur le comportement de la CGT*
  - *être reconnu par mes responsables*
- Implication militants
  - *Peu de motivation et de militantisme de la part des salariés*
  - *trouver des collègues DP pour faire des tournées usine*
  - *manque d'investissement et de participation des adhérents à la vie de la section*
- Information
  - *Avoir un véritable chargé de com au sein la DPN ou DPI à EDF SA pour avoir des outils à hauteur des enjeux par rapport aux autres OS.*
  - *Le manque d'information en temps et en heure.*
  - *être bien informé*
  - *Problème flagrant de communication : pas toujours assez réactif, com pas tjs attirante à lire, ....*

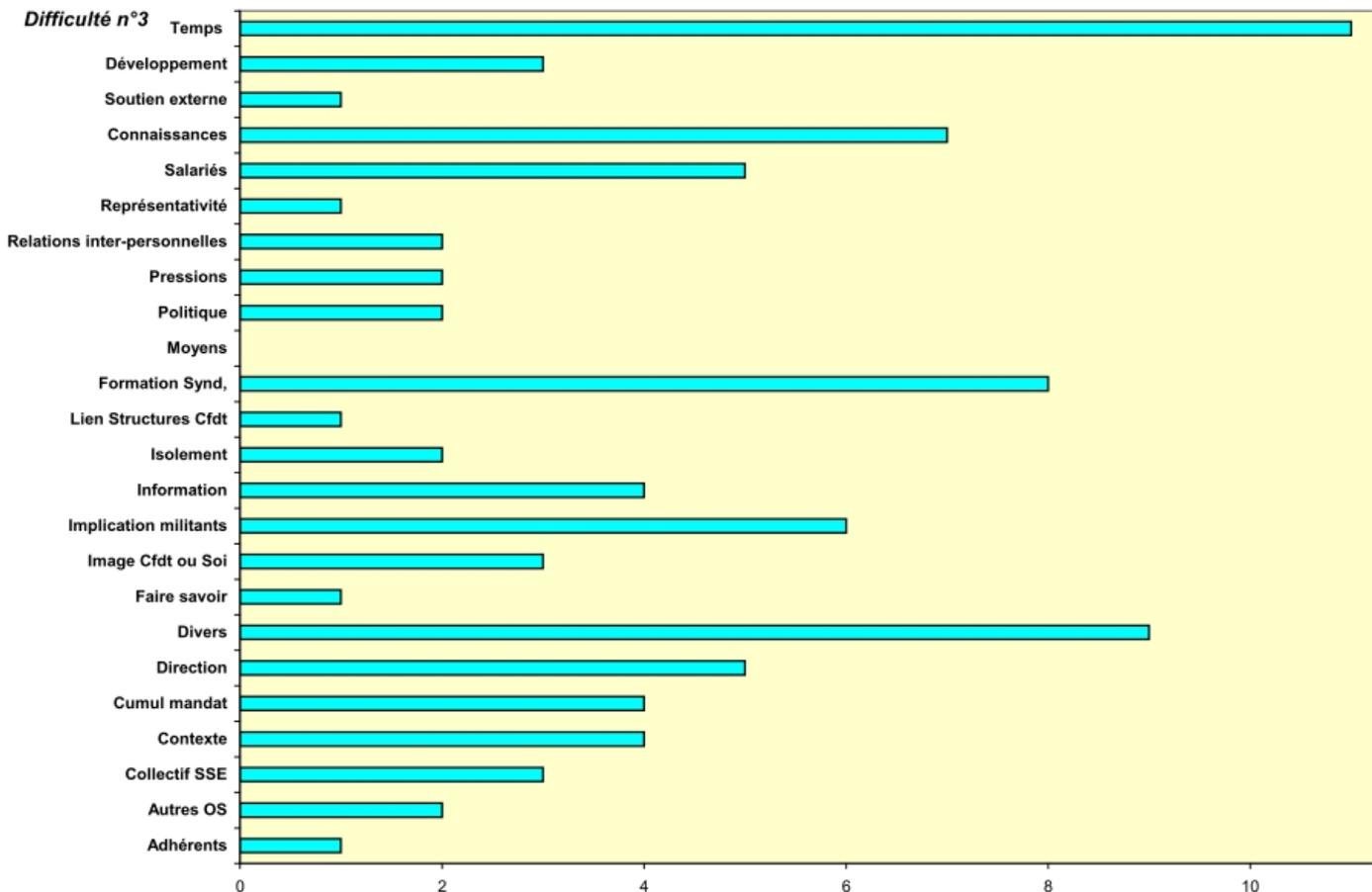
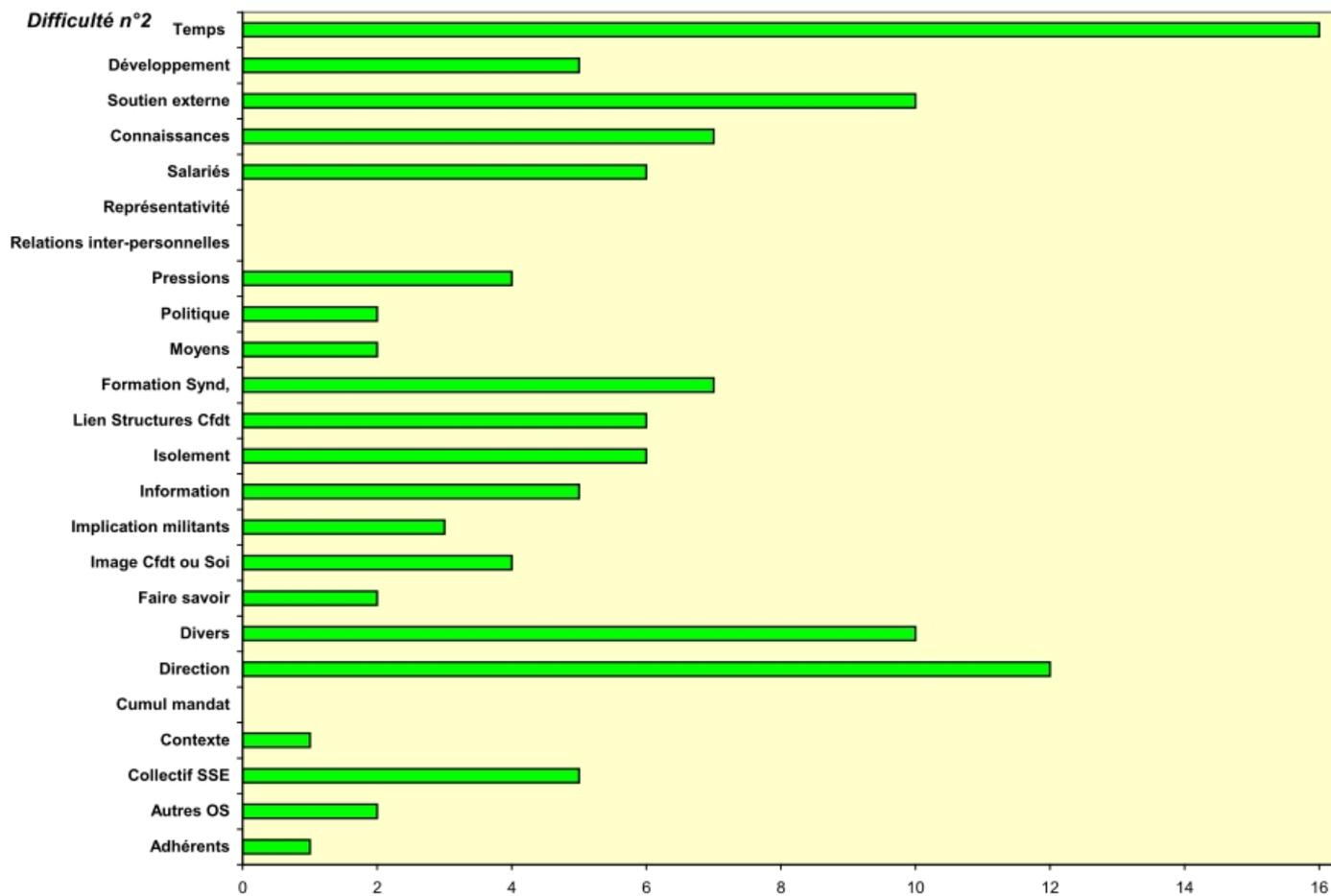
- Isolement
  - *je suis en dehors de l'entreprise*
  - *ne pas avoir un délégué sur mon site de travail*
  - *tout se fait par mail plus de contact physique*
  - *"Eloignement (je travaille sur un petit site, loin du site central)*
- Lien Structures Cfdt
  - *Manque de contact CFDT local en dehors de mon entreprise*
  - *manque de connaissance du syndicat.*
  - *savoir donner les bonnes réponses sur leurs droits.*
  - *la difficulté qui se manifeste souvent lorsqu'on a besoin de la fédé soit pour connaître une position nationale, un Cr de réunion ou essayer de les informer et/ou convaincre que les positions du terrain ne sont pas en phase avec les leurs*
  - *Elus Cfdt qu'on ne voit jamais!!! Ne joue pas leur rôle d'Elus."*
- Formation Syndicale
  - *avoir une vraie formation syndicale dans le rôle du secrétaire CHSCT.*
  - *maîtriser le fonctionnement des instances*
  - *manque de connaissances en secrétariat*
  - *Manque d'info sur les obligations et devoirs des délégués du personnel*
  - *rédiger le compte rendu*
  - *Difficultés de répondre à toutes les sollicitations par manque de formation*
- Moyens
  - *Manque de moyens*
  - *l'organisation de mon service pendant mon absence lors de mes activités syndicales*
  - *l'absence de documents précis pour traiter en profondeur les documents présentés en ce et en dup - l'impression d'être souvent placé face au fait accompli*
- Politique
  - *les adhérents nous reprochent parfois de ne pas être suffisamment dans les conflits sociaux*
  - *accord signé par la Cfdt dans les IEG non respecté donc non valorisé pour la Cfdt. Pourquoi la CFDT ne dénonce pas certains accords*
  - *faire de la négo oui mais il faut aussi taper sur la table : attention à la CFE CGC*
  - *Divergence de point de vue sur la forme de l'action syndicale entre élus ""séniors"" et élus plus jeunes*
- Pressions (vécue ou subie)
  - *Pression de la part de la Direction*
  - *manque d'évolution et d'augmentation*
  - *Trop s'impliquer dans des cas personnels pompe l'énergie et le moral*
  - *Ne pas arriver à faire une barrière étanche entre vie professionnelle, vie privée et vie syndicale.*
- Relations interpersonnelles
  - *le manque de solidarité entre les élus*
  - *Devoir gérer en permanence des relations interpersonnelles délicates, y compris me concernant (vis-à-vis d'autres membres de la section par exemple).*
  - *relations avec certains CFDT*
  - *Mésentente dans ma section avec ceux qui ne sont pas en accord avec certaines négo de la Cfdt.*
- Représentativité
  - *Je ne suis pas élu au CE (je n'ai que 10% aux dernières élections CE/DP)*
  - *Nous avons trop peu de poids pour les questions d'emploi en cette période."*

- Salariés
  - *Des salariés pas toujours en phase et pas toujours très content avec certaines positions que prend la CFDT (au niveau national).*
  - *Peu de motivation et de militantisme de la part des salariés*
  - *Enlever les préjugés que les salariés ont par rapports aux syndicats."*
- Savoir
  - *connaissances juridiques*
  - *Argumenter face à la Direction"*
  - *Avoir une réponse spontanée à une question*
  - *rédiger un tract*
  - *savoir m'exprimer correctement avec la hiérarchie*
- Soutien externe
  - *pas assez d'aide du syndicat centre*
  - *Mettre en place la section, car nous sommes des débutants pour l'instant.*
  - *Manque d'expérience : nouveauté des thématiques & manque de vision globale en tant que nouvel élu.*
  - *Manque d'appuis*
- Syndicalisation
  - *arriver à avoir des adhérents*
  - *réussir à donner de l'envie faire de l'adhésion*
  - *convaincre les jeunes embauchés*
  - *j'ai des difficultés à faire de nouveaux adhérents*
- Temps
  - *De ne pas prendre le temps de faire du terrain car je respecte les délégations.*
  - *Dégager du temps pour faire du terrain.*
  - *Manque de temps pour travailler les dossiers.*
  - *Temps de détachement trop faible dû à une charge de travail excessive*
  - *la surcharge de travail et les réunions du service. je suis souvent pas disponible pour le CE et autres réunions d'information.*
  - *avoir plus de temps à l'écoute du salarié,*
  - *me dégager de mon travail pour prendre de la délégation*
  - *Difficultés de répondre à toutes les sollicitations par manque de temps*

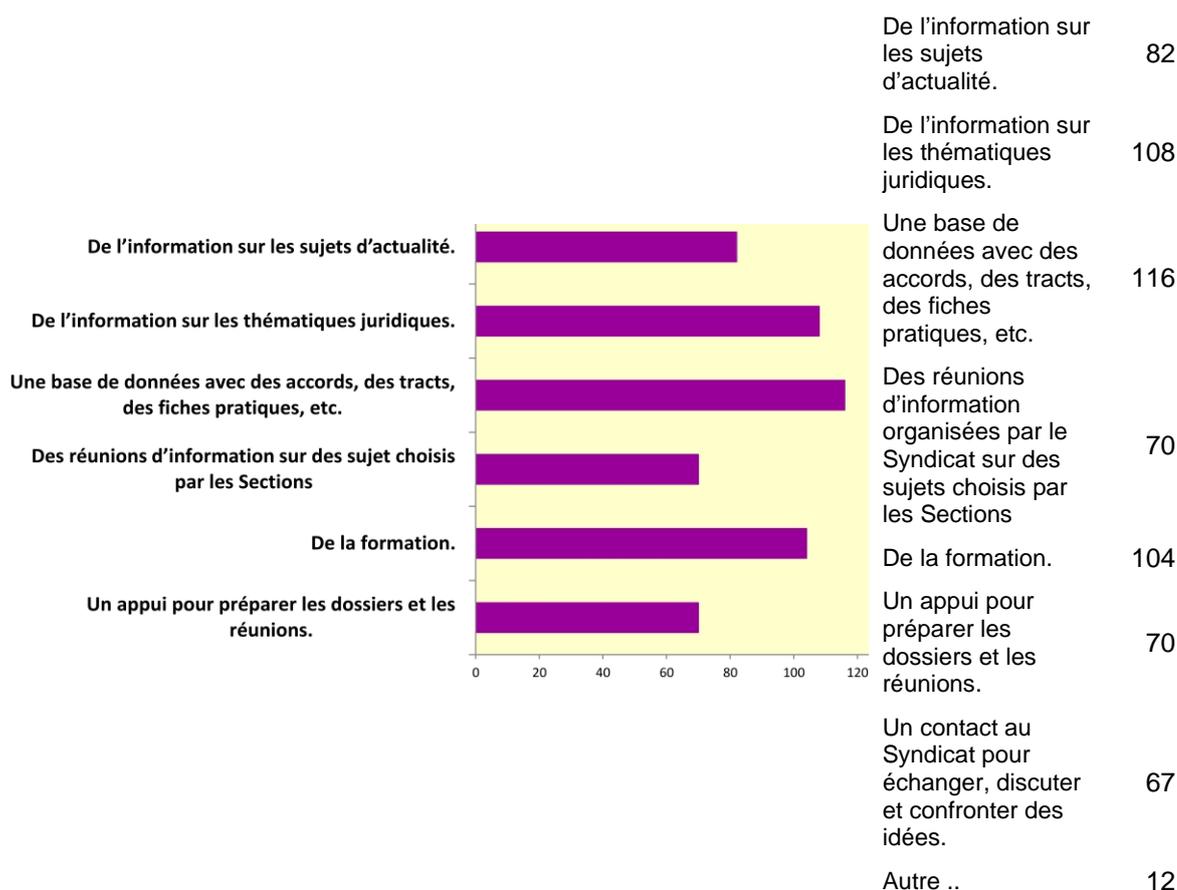
La représentation graphique des expressions permet de visualiser la place de telle ou telle rubrique rapportée :

- A l'ensemble des demandes
- A la difficulté citée en 1<sup>ère</sup> position
- A la difficulté citée en 2<sup>ème</sup> position
- A la difficulté citée en 3<sup>ème</sup> position





Q56. Quelles sont mes principaux besoins pour être plus à l'aise dans mon activité syndicale ? (Plusieurs réponses possibles)



**Commentaires :**

Près de 50% des militant(e)s attendent des outils, de l'info et de la formation.

Q57. Si vous avez choisi « Autres », merci de préciser :

Les 12 militant(e)s qui ont coché « autre » ont commenté leur réponse. On peut classer leur expression dans 5 « rubriques » :

- 5 personnes demandent plus de soutien ..... 41.67%
  - Avoir un contact précis (=compétence + connaissance du contexte local) pour une demande urgente.
  - prise de position synthétisée
  - un genre de hotline juridique
- 2 personnes demandent des outils..... 16.67
  - des manuels ou des guides pour mieux se débrouiller en CE ou en CHSCT
  - des modèles avec fond et charte graphique
  - avoir une analyse approfondie des autres OS (veille syndicale)
  - la formation tout au long du parcours
- 5 personnes ont des demandent plus diversifiées
  - Un collectif qui fonctionne avec l'implication de plus de militants, adhérents et même salariés...
  - mieux connaître les accords signés entre partenaires sociaux et direction antérieurs à mon mandat
  - Je devrais peut-être militer différemment, m'impliquer ailleurs dans le syndicat...
  - Du temps

## Q58. Commentaire libre sur l'ensemble de vos conditions de militantisme ...

67 personnes ont rédigé un commentaire. Leur expression est globalement positive. En fait, les expressions libres sont assez contrastées. Sur les 57 commentaires effectués, 9 sont neutre (15.79%), 33 sont négatifs (57.89%) et 15 sont positifs (26.32%).

- 35 expressions « positives » ..... 52,24%
  - *J'adore militer !*
  - *très bon échange entre site du même syndicat et une équipe soudée*
  - *Pleinement satisfait de l'action d'encadrement et de suivi de ca CFDT!*
  - *Le syndicalisme c'est très enrichissant et formateur mais c'est parfois (très) difficile à vivre.*
  - *Merci pour cette enquête."*
- 12 expressions « neutres » ..... 17,91%
  - *le militantisme n'a jamais été quelque chose de négatif bien au contraire sauf pour ceux qu'ils ne veulent rien entendre (patronat et direction)*
  - *c'est à la fois ingrat et enrichissant!*
  - *Les conditions sont très diverses d'une entreprise à l'autre et il y a un décalage dans les actions entreprises pour sauvegarder l'emploi et vouloir toujours plus de petits avantages...*
- 07 expressions « négatives » ..... 10,45%
  - *Si je réponds à ce questionnaire c'est juste pour signaler que je ne ré-signerai pas l'année prochaine à la CFDT. Je pars vers un autre syndicat, la ou les gens ne vous mettent pas à l'écart parce que vous avez des idées différentes. Je déçois par les représentants qui ont été élu dans mon entreprise.*
  - *Nous manquons énormément de communication dans notre section au sein de l'entreprise.*
  - *Grand manque d'implication des adhérents par les DS.*
  - *Impression de rétention d'information.*
- 13 expressions de mal-être, de doute ..... 19,40%
  - *Cette image de "planqué" toujours en délégation pour arriver tard ou partir tôt me gêne beaucoup car c'est malheureusement en partie une réalité plus ou moins forte suivant les étiquettes syndicales (plutôt moins à la CFDT)*
  - *J'ai parfois l'impression que des salariés se servent de nous pour résoudre leurs problèmes alors qu'ils ne respectent pas leurs collègues de travail.*
  - *sur la signature d'accord la Cfdt presque systématiquement l'avis des adhérents. Dommage que cette pratique ne soit pas adoptée sur les grands débats de société tel que la transition énergétique ou l'ANI*
  - *il serait bien que les décisions ne soit pas prises uniquement par les DS de mon entreprise et que des réunions se fasse avec l'ensemble des militants*

## Remarques d'ordre général :

Le résultat de cette enquête est à la fois surprenant et rassurant.

Surprenant car elle tord le cou à des idées reçues et met à mal la complainte « victimisante » d'autres organisations syndicales sur l'activité militante.

Oui :

- on peut militer sans être harcelé(e).
- on peut avoir une vie privée et une vie professionnelle et une vie syndicale.
- l'engagement syndical n'est pas forcément un chemin de croix.
- on peut s'éclater et prendre du plaisir à s'investir dans les institutions représentatives du personnel et/ou dans les responsabilités syndicales.

Rassurant car la motivation des femmes et des hommes qui permettent à la CFDT Chimie Energie de vivre et se développer en région Centre est à la hauteur de leur engagement au service des autres, des adhérents, de leur entreprise et de leur organisation syndicale.

Tout comme leur fierté de faire partie de la CFDT et leur envie de porter et défendre ses valeurs sont à la hauteur de leur besoin d'aide, de soutien, de formation et d'accompagnement.

Il est donc de la responsabilité du Syndicat que de répondre aux attentes de chacune et chacun, de leur permettre de se sentir, plus à l'aise et plus efficace dans leur vie de militant(e).

Pour autant tout n'est pas rose et même si le pourcentage de personne en difficulté et/ou en mal être n'est pas si « catastrophique » que certains auraient pu l'imaginer, il est encore trop important.

Le syndicalisme de demain se construit avec les militant(e)s d'aujourd'hui. Au même titre que nous engageons les salariés à se prendre en charge et construire leur devenir, mettons en place les conditions qui feront que la participation à la vie de la Cfdt soit plus attrayante, plus facile, plus ...

Avant d'aborder les pistes d'action, il est important de rappeler que les conditions de militantisme, si elles impactent les personnes à titre individuelle sont de la responsabilité du collectif.

Le premier objectif d'un(e) Délégué(e) Syndical(e) devrait toujours être d'organiser la Section Syndicale d'Entreprise avant tout autre chose.

Que ce soit en terme de développement dans ses trois dimensions (nombre d'adhérents, nombre de voix aux élections et capacité à influencer sur le cours des choses) c'est avant tout le premier levier pour militer dans de bonnes conditions.

Un collectif structuré permet :

- de confronter les idées et de les enrichir,
- de prendre les décisions ensemble et donc d'en assumer les conséquences ensemble,
- de se répartir les tâches et d'éviter ainsi que tout porte sur une personne,
- de fonctionner en accord avec les valeurs et principes de la CFDT.

Juste après le collectif vient l'acquisition des compétences utiles à l'exercice du mandat ou de la responsabilité. Les savoirs et les savoir-faire sont à la disposition des militant(e)s. A nous de les aider à y accéder, que ce soit par la formation, le compagnonnage, l'accompagnement, le conseil, etc...

Ensuite vient la connaissance et la compréhension de la CFDT. Tant dans sa structuration que dans ses règles de fonctionnement, tant dans ses valeurs que dans sa conception du syndicalisme qu'elle défend, tant dans ses prises de position que dans son socle revendicatif, la CFDT doit se rendre accessible et compréhensible. Elle doit être ainsi le point de repère, au quotidien, de celles et ceux qui la font vivre.

Ce sont globalement le sens des demandes et attentes des militant(e)s qui se sont exprimé(e)s. Ce sera, donc, de fait l'essentiel des pistes d'action que nous proposons.

## Pistes d'action :

Les pistes d'action proposées ci-après sont à la fois des réponses aux besoins, attentes et désirs exprimés par les militant(e)s, le fruit de l'analyse de l'Exécutif du Syndicat ainsi que du Conseil et les suggestions des personnes ressources qui ont contribué à la démarche.

La liste n'est en rien exhaustive et sera complétée au fur et à mesure de la mise en œuvre du dispositif d'amélioration des conditions de militantisme.

Elles se déclinent en 3 grandes rubriques :

- **Formation**

- Communiquer directement le calendrier et les fiches techniques des formations à toutes les personnes recensées.
- Renforcer le dispositif de formation « technique » des élus (DP, CE, CHSCT, Trésorier de CE) par des modules courts au plus proche des élections et des formations de 2<sup>ème</sup> niveau.
- Renforcer le dispositif de formation « identitaire » des élus et mandatés.
- Mutualiser les offres de formation avec les autres Syndicat Chimie Energie voisins.
- Proposer de nouvelles formations :
  - Organisation personnelle et gestion du temps.
  - Lâcher-prise.
  - Organiser, animer et participer à une réunion
  - Communication interpersonnelle
  - Micromodules « techniques » (Bilan Social, Budget de fonctionnement du CE, Expertise, Intérimaires, etc ...)
  - Utilisation des outils juridiques.
  - Utilisation des outils bureautiques (Traitement de texte, Tableur, logiciel de présentation)
- Structurer un cursus de formation continue des Délégués Syndicaux
- Préparer les candidats à leur futur mandat en IRP (en préparation des élections)
- Remettre en avant les formations :
  - Préparer Efficacement son Entretien Professionnel avec la Section Syndicale
  - Suivi et Valorisation du Parcours militant (SVPm)

- **Fonctionnement de la CFDT**

- Vis-à-vis des Sections :
  - Relancer les « Autodiagnostic de section ».
  - Ouvrir la formation « Manager une équipe Syndicale » à tous les DS.
  - Relancer les rencontres volontaires planifiées.
  - Impliquer plus souvent les Délégués Syndicaux dans l'organisation de réunions, de formations, etc ... pour le compte du Syndicat (CTB, SLC, ...).
  - Structurer le partage des pratiques et savoir-faire entre sections au sein des Secteurs Locaux ce Coopération.
- Vis-à-vis du Syndicat
  - Amplifier les visites de Section.
  - Re-dynamiser les Secteurs Locaux ce Coopération
  - Pourvoir les postes vacants d'animateur de Comité Territorial de Branche
  - Poursuivre l'ouverture du Conseil de Syndicat à des invités (notamment pour permettre aux membres élus de faire découvrir l'instance aux militant(e)s de leur collectif).
- Vis-à-vis des structures Fédérales
  - Organiser des Comités Territoriaux de Branche avec le Délégué Fédéral de Branche.
  - Co-construire des interventions en Comité Directeur Fédéral et Comité national de Branche avec les Animateurs et si besoin les Délégués Syndicaux.
  - Rencontrer les Délégués Syndicaux Centraux des entreprises « importantes » pour le Syndicat.

- Vis-à-vis des structures interprofessionnelles
  - Organiser un débat en Conseil de Syndicat avec le Secrétaire Général de l'URI.
  - Inviter les Secrétaire Généraux des Unions Départementales aux réunions des Secteurs Locaux de Coopération.
- Vis-à-vis des structures en général
  - Offrir la possibilité aux militants de sections (quelles que soient leurs responsabilités) de participer aux réunions et aux formations.
- Améliorer la compréhension et l'implication dans le fonctionnement démocratique « CFDT »
  - Proposer un temps de formation sur le congrès.
  - Elaborer fiches pratiques sur :
    - Comment fonctionne un congrès.
    - Comment préparer un congrès.
    - Comment préparer et porter une intervention sur le rapport d'activité.
    - Comment rédiger et déposer un amendement.
    - Comment défendre ou contrer un amendement.
  - Informer les militants par le biais du site internet, des réunions des Comités Territoriaux de Branche et des Secteurs Locaux de Coopération.
- **Mise à disposition de ressources et soutien**
  - Faire un point « sérieux » sur les abonnements au Syndicalisme Hebdo.
  - Souscrire un abonnement à une structure d'aide juridique.
  - Créer une « base de données » sur le site internet du Syndicat.
  - Mettre à disposition des Sections des supports d'informations « prêt à diffuser » :
    - Tract :
      - Idées reçues
      - Développement
      - Principes de droit (Le saviez-vous)
    - Affiches
      - Idées reçues
      - Développement
  - Mettre à disposition des collectifs de Sections des outils d'action revendicative
    - Questions DP
    - Bonne pratiques en IRP
  - Organiser des réunions à thèmes fréquemment et régulièrement
  - Refaire un point sur l'ensemble des moyens mis à disposition des Sections et des militant(e)s et le faire connaître aux militant(e)s, au plan :
    - Matériel.
    - Logistique.
    - De la communication (logos, matrice de tract et affiches, ...)
    - De la formation (droits, modalités et offre)
    - Des compétences disponibles.
    - Financier.
    - Etc ...
  - Constituer un pôle de prévention et de résolutions des conflits internes.
  - Impulser et aider à négocier des moyens supplémentaires dans les entreprises.
  - Mettre à disposition un « annuaire des experts » (internes comme externes à la CFDT)
  - Organiser des campagnes d'information sur les sites à partir de thématiques choisies.
  - Prolonger la formation des Délégués Syndicaux par un accompagnement opérationnel personnalisé.
  - Revendiquer un aménagement de la charge de travail des militant(e)s pour intégrer leurs activités syndicales au même titre que pour des salariés à partiel.

# Recensement des militant(e)s

## Répartition entre militante et militant

Homme	285	71,07%
Femme	116	28,93%

## Ventilation des militant(e)s par mandats

DS	80
RSS	6
DP	191
CE	171
CHSCT	77
Rs CE	18
Rs CHSCT	24
DSC	3
CCE	4
RS au CCE	3
Autre	25
<b>Total</b>	<b>602</b>

## Répartition des militant(e)s par union départementale

UD 18	8	1,99%
UD 28	81	20,10%
UD 36	27	6,70%
UD 37	82	20,35%
UD 41	59	14,64%
UD 45	146	36,23%
	<b>403</b>	

## Répartition des militant(e)s par branche professionnelle

Caoutchouc	19	4,71%
Chimie	67	16,63%
leg	70	17,37%
Papier Carton	40	9,93%
Pétrole	37	9,18%
Plasturgie	45	11,17%
Pharmacie	101	25,06%
Verre	24	5,96%
	<b>403</b>	

Effectué en septembre 2014 et intégrant les réponses reçues après l'envoi des questionnaires.



**La Cfdt: vous invite à améliorer vos conditions de ...  
...militantisme !**

La CFDT se bat chaque jour pour améliorer les conditions de travail des salarié(e)s. Elle se doit de prendre en charge avec la même énergie les conditions de militantisme.

C'est pourquoi nous organisons une enquête à destination de toutes celles et ceux qui font vivre la CFDT dans les entreprises, au jour le jour ; et ce, quel que soit leur niveau de responsabilité ou d'engagement.

Vous les DS, les RSS, les DP, les élu(e)s en CE et CHSCT et plus globalement toutes les personnes qui contribuent à la vie de la CFDT dans les entreprises, confiez nous, en toute confidentialité, votre perception sur les conditions de votre engagement.



Communiquez nous vos réponses au questionnaire :

- Soit par la poste à l'adresse du siège du syndicat (CFDT Chimie Energie, 35-37 Avenue de l'Europe, 41000 BLOIS)
- Soit en direct depuis notre site Internet [www.scecfdtcvdl.fr](http://www.scecfdtcvdl.fr) depuis la sous-rubrique « Divers » de la rubrique « Actualité ».

**Dans mon travail...**

**Q8. Je me sens à l'aise dans mon travail !**

Oui, complètement     Oui, un peu     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

**Q9. Mes heures de délégation :** (une seule réponse)

Je peux prendre mes heures de délégation sans problème.  
 Je ne peux pas prendre mes heures de délégation car ma hiérarchie me fait des pressions.  
 Je ne prends des heures de délégation que lorsque mon travail le permet.  
 Je ne prends pas mes heures de délégation.

**Q10. Vis à vis de mes collègues, je me sens mal à l'aise à l'idée de prendre des heures de délégation...**

Très souvent     Souvent     Rarement     Jamais

**Q11. Mes collègues me reprochent mes absences pour motif syndical...**

Très souvent     Souvent     Rarement     Jamais

**Q12. Mon évaluation professionnelle a changé depuis que je suis militant CFDT...**

Oui, beaucoup     Oui, un peu     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

**Q13. Si oui, en quoi a-t-elle changé ?**

.....  
 .....

**Q14. Le fait d'être militant CFDT a pour effet que...**

Cela me donne plus de crédit dans mon environnement de travail.  
 J'ai plus d'assurance dans mes relations professionnelles.  
 Mes collègues me respectent.  
 Ma hiérarchie se méfie de moi.  
 Je me sens mis à l'écart.  
 Des collègues ne me parlent plus.  
 J'ai subi des pressions.

**Q15. J'ai le sentiment que mon mandat m'empêche d'avoir une évolution de carrière « normale » ...**

Oui     Non     Je ne sais pas

**Q16. Mes compétences acquises dans l'exercice de mon mandat sont reconnues dans mon évaluation professionnelle (Conduite de réunion, négociation, relations interpersonnelle, etc...)**

Oui, beaucoup     Oui, un peu     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

**Q17. Si non, cela m'affecte :**

Oui, beaucoup     Oui, un peu     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

	Ce questionnaire est anonyme Vos réponses resteront <b>strictement confidentielles</b>	
---	---	---

**Enquête sur les conditions de militantisme**

**Qui suis-je ?**

**Q1. Je suis...**

Une femme     Un homme

**Q2. Mon âge est :**

Moins de 25 ans     De 25 à 34 ans     De 35 à 44 ans     De 45 à 54 ans     55 ans et plus

**Q3. Ma catégorie socio-professionnelle est :**

Ouvrier(e)     Employé(e)  
 Technicien(ne) supérieur(e), agent de maîtrise     Cadre

**Q4. A ce jour, mes responsabilités et/ou mes mandats sont :**

Délégué(e) Syndical(e)     Représentant(e) de la Section Syndicale     Délégué(e) du Personnel  
 Elu(e) en Délégation Unique du Personnel     Elu(e) en Comité d'Entreprise ou d'Etablissement     Elu(e) en Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail  
 Représentant(e) Syndical(e) au CE     Représentant(e) Syndical(e) CHSCT     Autre

**Q5. J'ai des mandats et/ou des responsabilités depuis :**

Moins de 1 ans     De 1 à 4 ans     De 5 à 10 ans     De 11 à 15 ans     Plus de 15 ans

**Q6. Dans mon entreprise, depuis que j'ai des responsabilités syndicales, nous avons déjà vécu :**

Réorganisation importante     Situation de harcèlement de salariés  
 Mise en redressement judiciaire     Accident grave ou mortel  
 Rachat, vente     Suicide ou tentative de suicide  
 Plan de sauvegarde de l'entreprise (PSE)

**Q7. Mon entreprise, appartient à la branche professionnelle des industries :**

Du caoutchouc     De la plasturgie  
 Chimiques     Pharmaceutiques  
 Electriques et gazifiées     Du verre  
 Du papier carton     Ne sait pas ou autres  
 Pétrolières

**Avec les salariés...**

**Q18. Je me sens légitime vis à vis des salariés...**

Oui, tout à fait     Pas tout à fait     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

**Q19. Je peux facilement expliquer les positions de la CFDT aux salariés ...**

Oui, tout à fait     Pas tout à fait     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

**Q20. Les salariés me font confiance pour les défendre et les représenter...**

Oui, tout à fait     Pas tout à fait     Non, pas vraiment     Non, pas du tout

**Q21. Je réponds aux questions des salariés...**

Très facilement     Facilement     Difficilement     Très difficilement

**Avec les représentants de la direction...**

**Q22. Je me sens capable de développer et porter les idées et revendications CFDT**

Complètement     Presque     Non, pas vraiment     Pas du tout

**Q23. Je me sens d'égal à égal avec les cadres de direction autour de la table**

Complètement     Presque     Non, pas vraiment     Pas du tout

**Q24. Je pense être bien formé pour accomplir les tâches liées à mon ou mes mandats**

Complètement     Presque     Non, pas vraiment     Pas du tout

**Q25. Mes principales difficultés sont que...** (Plusieurs réponses possibles)

Je n'ai pas assez de temps à consacrer aux dossiers présentés par la Direction  
 Je rends quelquefois des avis sans avoir réellement étudié le dossier  
 Je ne pensais pas que mon rôle serait aussi important quand je me suis engagé  
 Je me sens souvent seul et démuné devant la Direction  
 J'ai le sentiment que la Direction cherche à nous rabaisser en permanence  
 J'ai peur de décevoir les salariés  
 Je suis gêné quand je dois écrire un tract ou une note d'information au personnel  
 Je suis mal à l'aise pour m'exprimer en public  
 Je me sens mal considéré par la Direction

**Avec la section syndicale...**

**Q26. Au sein de la section nous sommes :**

Physiquement sur le même site ou à proximité.  
 Répartis sur plusieurs sites mais cela ne nous gêne pas pour fonctionner.  
 Répartis sur plusieurs sites et cela nous pose des problèmes pour fonctionner  
 Je suis seul(e)



# Sociologie du Syndicat

## Proportion femmes/hommes

	Nombre	%
Femmes	664	32,90%
Hommes	1354	67,10%

## Répartition par tranche d'âge

Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 ans et +
1,03%	11,37%	32,09%	37,66%	17,85%

## Répartition adhérents cadres / non-cadres

	Nombre	%
cadres	209	10,31%
Non-cadres	1818	89,69%

## Répartition des adhérents par union départementale

UD18	3%
UD28	18%
UD36	6%
UD37	22%
UD41	16%
UD45	35%

## Répartition des adhérents par branche professionnelle

Caoutchouc	6%
Chimie	16%
leg	29%
Papier Carton	11%
Pétrole	5%
Plasturgie	9%
Pharmacie	19%
Verre	6%

# Expressions libres

## Question n°13 :

- une remarque m'a été faite en EIP en 2006 sur la gestion de mes heures quand j'ai essayé de monter un collectif 32h sans incidence sur mon entretien professionnel
- si j'étais resté dans mon service d'origine j'aurais un niveau de revenu supérieur à celui que j'ai à ce jour en revanche j'ai tout de même évolué. c'est la chance que les os des IEG ont par rapport à certaines entreprises du privé
- mis à l'écart de certaines décisions, organisation, réunion
- "remise en cause des compétences
- charge de travail en hausse"
- pas eu d'évaluation professionnelle depuis 2012
- dans le cadre d'un accord mon évolution est relativement bénéfique étant en exécution
- blocage de mon coeff
- non concerné puisque assujéti aux parcours des mandatés IEG (détaché à 100%)
- plus d'évaluation professionnelle, peut-être à la fin de mon mandat ?
- je suis responsable depuis novembre 2012 d'un service de 15 personnes (ingénieurs ou titulaires d'une thèse). plusieurs d'entre eux considérants que j'ai obtenu cette responsabilité du fait de mon appartenance syndicale.
- plus de prime
- Les rapports avec la hiérarchie ont évolué, plus de respect de considération, me semble t il
- évolution de carrière
- ma hiérarchie fait plus attention
- Respect confiance
- Respect confiance
- Au niveau de mon chef d équipes
- mon supérieur n'apprécie pas
- Je suis passé du statut d'agent technique à agent de maitrise
- moins bien vu, mon directeur est plus méfiant
- je n'aie plus été augmentée, on m'a décrédibilisée
- La considération que peux avoir ma hiérarchie par rapport à mes différents mandats
- La fonction de secretaire du CE (1/3 temps) expose et donc j'ai du sacrifier une évolution de carrière qui aurait pu être plus rapide si j'étais resté dans la majorité silencieuse : pas grave, je connaissais le prix à payer !
- Une promotion au bout de 10 ans de poste, mes 9 ans de mandat. Mes collègues ont progressé. Des postes ne m'ont pas été proposé car il fallait être disponible à 100% (sous-entendu, toi tu as des réunions CE ou négociation)
- "Rarement eu d'augmentations individuelles...
- Serait-ce lié ???"
- On ne le considère plus comme moteur mais comme suspect dans l'équipe
- ils font plus attention pour ne pas être attaquables
- la reconnaissance - l'évolution professionnelle
- je suis bloquée donc ça ne change pas vraiment
- "je pense que cela m'empêche d'évoluer et de changer de coeff.
- en effet tout les collègues qui occupent le même poste sont agent de maitrise"
- "pas de changement de coeff 150
- pas de formation personnalisée ou très peu"
- réciprocité moins évidente
- reproche de la hiérarchie sur mon activité syndicale
- il y a toujours la phrase "pense à monter l'exemple" on me demande de régler de préférence les problèmes avec ma chef en premier lieu, avant d'aller en parler en réunion DP ou CHSCT
- Reproche de ne pas atteindre mes objectifs...
- De façon positive
- j'ai subi par le passé des pressions et remarques. plus maintenant, mais blocage au niveau carrière
- le chef est plus exigeant
- mutation à des postes plus pénibles .sanctions
- plus d'écoute de ma hiérarchie
- On oppose mes mandats à ma possible évolution de carrière.
- reproche du temps passé
- Changement de catégorie professionnelle... d'Agent de Production à Agent de maitrise.
- Le rapport est bien meilleur, l'écoute et le dialogue
- surtout en termes d'augmentations !
- Le temps partiel n'est pas reconnu et on est soit considéré comme ne faisant pas le même temps que les autres soit on attend que l'on fasse le travail comme les autres "en plus" du temps de délégation.

- La direction bloque certaines personnes du syndicat.
- Plus aucun avancement, mis à l'écart dans l'usine, etc...
- le regard de la hiérarchie de mon service et aussi des autres services a changé (en bien) après les rencontres répétées et les réunions effectuées dans le cadre des CSP (surtout) et des autres IRP
- plus de 20 ans de militantisme, il est évident que les divers emplois occupés ont changé mes évaluations professionnelles
- poste supérieur
- parcours des mandatés
- "taches ""ingrates""
- plus d'augmentation individuelle"
- pour mon N+1 il est difficile de faire la différence entre ma présence et mes délégations. Pour mon N+2 il y a toujours une bonne raison mais celle ci me parait hors de propos.
- encore plus de pression de la part de la direction
- pas de reconnaissance par AI

## Question n°52 :

- "je souhaitais être membre du CHSCT, c'est pour cette raison que je me suis syndiqué, j'ai choisi le syndicat CFDT car il avait un dialogue plus construit avec la direction et les salariés.
- ce syndicat a le mérite d'être vraiment bien intégré au monde de société actuel."
- Je suis CFDT
- c'est le seul syndicat qui est venu à ma rencontre pour un mandat.
- tout simplement parce que les valeurs de la CFDT me correspondent
- c'est celui qui est le plus proche de mes idées
- Syndicat qui me semblait le plus proche de mes idées.
- "le pragmatisme : ne pas être à priori enfermé dans des schémas dogmes ou idées qui restreignent les solutions possibles.
- l'ouverture d'esprit
- la volonté de ""construire ensemble"" et non ""d'imposer contre""
- Nous sommes capables de faire des propositions pour faire avancer les choses dans le monde actuel en plein bouleversement.
- Pour combattre l'injustice !!!
- dans le cadre CHSCT je me sens plutôt à l'aise c'est une instance importante et un travail passionnant
- "Cette organisation fonctionne sur une base de débat et d'expression démocratiques : l'expression des positions du syndicat doit à mon sens refléter la décision du collectif.
- Pas qu'une communication top => down comme on peut en voir ailleurs. C'est le seul moyen de permettre à l'adhérent d'exercer sa responsabilité."
- Parce-que je me retrouve bien dans les valeurs de la CFDT
- j'aime bien la Cfdt
- je me sens très à l'aise avec l'esprit CFDT : ses position au niveau national, son ouverture d'esprit (p, peut parler de tout et exprimer son opinion
- je me retrouve dans ses valeurs, un syndicat d'adhérents ! le fonctionnement du syndicat ou l'adhérent a toute sa place et est écouté (principe du vote)
- Pour combattre l'injustice
- "Je ne suis pas un militant dans l'âme, loin de là.
- J'ai pris ma carte car ""à l'époque"" et encore maintenant seul les syndiqués peuvent prétendre aux élections IRP.
- Voulant intégrer le CE, j'ai suivi le mouvement.
- Parce que je pense être en cohérence entre mes valeurs sociales et les valeurs de la CFDT
- Je pense que si la CFDT n'existait pas je ne ferais pas de syndicalisme ou alors je créerais un nouveau Syndicat !"
- Je milite à la Cfdt parce que je crois en ses idées.
- La déléguée Syndicale a su me convaincre.
- Parce que je l'ai choisi il y a 38 ans. J'avais eu l'occasion de mener des réflexions avec des militants CFDT dans le cadre du MRJC lorsque j'avais 18/20 ans et les idées véhiculées par la CFDT m'ont plu.
- je me sens bien avec les militants de la section
- parce que j'ai remplacé mon frère qui est tombé malade
- je me retrouve dans les idées de mon syndicat et dans les valeurs
- "la Cfdt est un organisme où la négociation, l'écoute et le dialogue est une valeur reconnue et sûre ce qui n'est pas le cas dans d'autres syndicats
- CFDT : syndicat à niveau humain et responsable"
- la Cfdt a surtout des valeurs que je partage en revanche il y a trop d'inertie dans les structures
- j'ai adhéré à la Cfdt en 1993 parce que le DS avait une empathie et un dévouement pour les autres exceptionnel. cela m'a motivé à le suivre et à adhérer à la Cfdt

## Question n°55 :

- "syndicalisation
- écoute de la Direction
- relations avec certains CFDT"
- "1:manque de formation, connaissance du syndicat.
- 2:avoir plus de temps à l'écoute du salarié, savoir donner les bonnes réponses sur leur droits.
- 3:avoir une vraie formation syndicale dans le rôle du secrétaire CHSCT."
- "Pression de la part de la Direction
- Peu de motivation et de militantisme de la part des salariés
- Argumenter face à la Direction"
- "la vitesse de l'actu
- Le manque d'investissement des adhérents
- le contexte économique, social et politique"
- "Dégager du temps pour faire du terrain.
- Avoir un véritable chargé de com au sein la DPN ou DPI à EDF SA pour avoir des outils à hauteur des enjeux par rapport aux autres OS.
- Difficulté d'assurer l'ensemble de mes mandats avec une préparation de qualité à la hauteur des enjeux pour les agents."
- "connaître les dossiers qui sont assez techniques
- maîtriser le fonctionnement des instances
- négocier !"
- pas toujours savoir répondre à ce que l'on me demande.
- "ne pas avoir un délégué sur mon site de travail
- tout se fait par mail plus de contact physique"
- "De supporter les attaques constantes de la CGT/FO
- D'avoir une direction qui ne prend pas ses responsabilités
- De ne pas prendre temps de faire du terrain car je respecte les délégations."
- "Mésentente dans ma section avec ceux qui ne sont pas en accord avec certaines négo de la Cfdt.
- Manque de temps pour travailler les dossiers.
- difficulté à ne pas faire éponge entre les différentes casquettes (perso, élu, syndicat.)"
- "-trouver des collègues DP pour faire des tournées usine.
- -le temps.
- -la lenteur volontaire de la direction pour faire évoluer les demandes des salariés."
- Aucune
- "absence de collectif
- manque de temps
- isolement"
- "être élue comme DS DP aux prochaines élections 2015
- arriver à avoir des adhérents
- "- rédiger un tract
- - savoir m'exprimer correctement avec la hiérarchie"
- Le manque de temps par rapport à mon activité professionnelle
- "- pas de cabinet d'avocat référencé et à disposition des sections en cas de besoin
- manque d'investissement et de participation des adhérents à la vie de la section
- -""Manque de temps pour accomplir à bien mon mandat d'élus DP/CHSCTE
- Manque d'infos au niveau de la section Cfdt sur certains sujet abordé par les élus CE dans mon entreprise.
- Elus Cfdt qu'on ne voit jamais!!! Ne joue pas leur rôle d'Elus."
- "le manque de temps
- réussir à donner de l'envie
- faire de l'adhésion"
- "Mettre en place la section, car nous sommes des débutants pour l'instant.
- Faire comprendre aux autres élus que ce n'est pas parce que l'on est syndiqué que ne peut pas travailler ensemble.
- Enlever les préjugés que les salariés ont par rapports aux syndicats."
- "me dégager de mon travail pour prendre de la délégation
- manque de connaissances en secrétariat"
- "- convaincre les jeunes embauchés
- - domaine d'activité très vaste
- - assurer la relève"
- "difficulté à s'approprier l'ensemble des testes liés à mon entreprise
- beaucoup de position CFDT à s'approprier
- manque de collectif dans la section"
- de faire des adhérents, pas assez de temps pour mon activité syndicale et de faire comprendre aux salariés l'importance d'être syndiqué
- les formations plus passer non demander ; être écouter par la direction et être toujours sur la même ligne avec mais collègues
- "- Manque de temps.
- - Manque d'informations.

- - Disponibilité des autres membres de la section."
- "éloignement siège / sites
- activité professionnelle laisse peu de temps
- positions nationales CFDT sur le nucléaire pas facile à défendre quand on bosse dedans !!!"
- Etant nouveau dans la fonction, je n'ai pas de difficultés.
- "Le manque d'information en tant et en heure.
- Sentir comme tous les autres salariés une menace, une pression et/ou un isolement.
- Le temps"
- ". Réunions avec collègues du syndicat
- . Suivi des dossiers sur plusieurs années
- . coordonner les actions/positions entre les différentes instances représentatives du personnels dans l'entreprise"
- "la vitesse et l'accélération continue des dossiers qui obligent au zapping et empêchent d'aller au fond des choses
- la difficulté qui se manifeste souvent lorsqu'on a besoin de la fédé soit pour connaître une position nationale, un cr de réunion ou essayer de les informer et/ou convaincre que les positions du terrain ne sont pas en phase avec les leurs"
- "l'inertie de la Direction
- le manque de solidarité entre les élus"
- "Je ne suis pas élu au CE (je n'ai que 10% aux dernières élections CE/DP)
- La CGT fait son possible pour que la CFDT ne puisse pas avoir la parole
- La Direction ignore complètement la CFDT au sein de l'usine"
- "Eloignement (je travaille sur un petit site, loin du site central)
- Divergence de point de vue sur la forme de l'action syndicale entre élus ""séniors"" et élus plus jeunes
- Manque de contact CFDT local en dehors de mon entreprise"
- "avoir du temps de dégagé pour suivre des dossiers
- être bien informé
- et bien formé"
- "Le collège cadre ne se regroupera jamais en un collège solidaire.
- Ce collège est très sensible à la division de la direction."
- "- Problème flagrant de communication : pas toujours assez réactif, comm pas tjs attirante à lire, ....
- - Manque de moyen pour être au plus près des salariés : pas de livret ou infos à distribuer régulièrement comme le font d'autres syndicats (FO CGT CFE pour ne pas les citer), pas grand chose à proposer pour inciter à adhérer,...
- - Pas d'infos internes et réactives sur les sujets généraux ou d'actualité qui touchent le salarié Lambda"
- AUCUNE
- "la direction.
- Les salariés avec la direction."
- "- Manque de moyens locaux.
- - Problème de COMM
- - Manque souvent de réactivité"
- "Mobiliser la nouvelle génération. Ils ont aucune connaissance sur les syndicats mais aussi sur le droit du travail.
- Ils sont au boulot uniquement pour gagner des sous, les autres ils sont ""foutues"".
- L'entreprise leur doit beaucoup mais eux ne doivent rien à l'entreprise.
- Nous avons à faire à des individualistes. Ils viendront nous voir que lorsqu'il y aura un problème (avancement de carrière etc...)
- Là j'aurai plus de mal à défendre ce genre de personne."
- "Communiquer aux salariés les actions des élus, l'importance des accords, le travail accompli au quotidien
- Montrer l'intérêt de l'action collective dans l'entreprise
- faire face à une image négative des syndicats au niveau national"
- "- Le regard des autres pendant les heures de délégations.
- - Se heurter à une direction qui prend les salariés pour des robots sans penser au social.
- - Essayer de satisfaire tout le monde..."
- "questions quotidiennes des salariés pendant mes heures de travail !
- manque d'évolution et d'augmentation
- négociations avec la direction difficiles en NAO"
- Manque d'info sur les obligations et devoirs des délégués du personnel.
- "- Trop s'impliquer dans des cas personnels pompe l'énergie et le moral
- - Ne pas arriver à faire une barrière étanche entre vie professionnelle, vie privée et vie syndicale.
- - Devoir gérer en permanence des relations interpersonnelles délicates, y compris me concernant (vis-à-vis d'autres membres de la section par exemple)."
- Pas assez nombreux dans la section et un DS qui ne va pas de l'avant
- Le temps, les conflits, les pressions divers
- ma plus grande difficulté est de paraître crédible vis à vis des autres collègues syndiqués
- "Absence
- de militants.
- Des salariés pas toujours en phase et pas toujours très content avec
- certaines positions que prend la CFDT (au niveau national).
- Des responsabilités cumulées par manque de volontaires pour prendre les
- mandats."
- "Absence

- de militants.
- Des salariés pas toujours en phase et pas toujours très content avec
- certaines positions que prend la CFDT (au niveau national).
- Des responsabilités cumulées par manque de volontaires pour prendre les mandats."
- "prise de temps
- positions des autres OS
- mobilisation du personnel"
- "Avoir le temps nécessaire pour effectuer correctement mes missions.
- Le changement des lois en ce moment est trop rapide et donc difficile à assimiler.
- Nous avons trop peu de poids pour les questions d'emploi en cette période."
- "J'ai un travail assez varié et autonome mais qui me prend beaucoup de temps.
- Je me retrouve assez souvent dans une situation de juge et partie"
- rédiger le compte rendu
- "1- Dégager des créneaux pour se coordonner dans une ingénierie.
- 2- Manque d'expérience : nouveauté des thématiques & manque de vision globale en tant que nouvel élu.
- 3- Gestion du temps sur les sujets dans un emploi du temps déjà chargé."
- "Pas suffisamment d'heures pour tout bien faire, travaille sur mon temps à la maison
- Pas toujours le temps d'aller régulièrement dans les ateliers (tour d'atelier)
- Difficile de gérer mes mandats et mon métier"
- "TEMPS ENTRE TRAVAIL ET DETACHEMENT SYNDICAL
- SITES GEOGRAPHIQUES DIFFERENTS
- EXPRESSION ET CONNAISSANCE DES DOSSIERS"
- "Difficultés de répondre à toutes les sollicitations par manque de temps
- Difficultés de répondre à toutes les sollicitations par manque de formation"
- Manque de certaines informations; manque de temps; peur de décevoir
- "les dossier sont compliqués
- le patron ne tien pas compte de noter avis
- la Cgt qui s'oppose à tout (ou presque)"
- "il me manque souvent des explications sur les projets de la direction
- quand je quitte mon poste le boulot reste
- les salariés sont très ingrats"
- "Manque de temps.
- Manque d'anticipation de la part de la direction pour consulter le CHSCT et difficulté pour la direction qui n'est pas Française, à comprendre nos instances."
- "manque de temps et d'anticipation dans les dossiers
- manque de reconnaissance professionnelle (carrière)
- manque de soutien dans l'entreprise, notre équipe étant petite et les salariés en général trop individualistes et peu enclins à s'impliquer, même s'ils savent nous trouver pour nous solliciter ..."
- "Regard des collègues
- Manque de considération REEL de la Direction (considération de façade)
- Temps de détachement trop faible dû à une charge de travail excessive"
- "Manque de réunions syndicales
- DS qui décident de tous !
- Horaire de travail."
- Problème de communication sur le terrain par manque de support à distribuer qui traitent sur de sujets généraux.
- "Temps de préparation// travail
- relation avec la direction
- relation avec les autres syndicats"
- les salariés sont compliqués
- "répondre aux questions liées aux textes de loi ou code du travail que l'on ne pas connaitre sur le bout des doigts.
- concilier travail et délégation...pas toujours facile de se rendre disponible par rapport à l'actualité parfois/souvent brûlante ces derniers temps
- analyser, préparer les réunions, négociations etc."
- "Temps pour approfondir mes connaissance du droit du travail
- Disponibilité par rapport à mon planning entreprise"
- que les départs à la retraite soient remplacés. Et de syndiqué de nouveaux adhérents
- "1 - le conservatisme de ma direction, son manque d'ouverture par rapport à l'évolution de la société
- 2 - l'image que les salariés pensent avoir du syndicalisme un peu trop calquée sur le comportement de la CGT"
- "1 la recherche des réponses que je dois apportées à mes collègues suite aux questions posées.
- 2 - l'attente d'une réponse positive de la direction."
- "1 - le collectif est peu vivant
- 2 - je passe beaucoup de temps en réunion et je n'en ai plus pour le bureau ou les tournées d'ateliers
- 3 - j'ai des difficultés à faire de nouveaux adhérents"
- "1 - manque d'appui
- 2 - manque d'expérience
- 3 - manque de temps"

- "1-antériorité trop peu important pour être objectif
- 2-manque de formation pour pouvoir être plus ou moins autonome"
- "1-la surcharge de travail et les réunions du service. je suis souvent pas disponible pour le CE et autres réunions d'information.
- 2-la mise en place pérenne de l'activité en effet depuis plusieurs années, il y beaucoup de MEi et de difficulté à combler le personnel"
- "1 le manque d'investissement de certains membres
- 2-on se sent seul dans certaines situations
- 3-on est en bas de l'échelle, et on ne s'est pas ce qu'il se passe tout la haut..."
- "1- manque de compétence
- 2-manque de formation
- 3-manque d'information"
- "1- manque de compétences
- 2-de formation
- 3-d'information"
- "1-le fait d'être un ""cumulant"" ne me permet pas d'être à 100% dans les études technique (CE), au service des adhérents (DS, etc..."
- 2-actionner les leviers suite à une problématique (rh, métier) d'un adhérent, problème harcèlement, problèmes médical...
- 3-faire la limite entre pro direction et pro syndicat. crainte de rigidifier les discussion mais ne pas être trop naïf non plus"
- "1-insatisfaction à la signature d'un accord (sentiment de ne pas avoir assez obtenu)
- 2-sentiment de solitudes en réunion CE face à la direction"
- "1-l'écoute de l'équipe syndicale de mon entreprise
- 2-le temps
- 3-les heures de délégation
- 4- être reconnu par mes responsables"
- "1-le manque d'expérience (1 an de mandat)
- 2-manque de proximité avec les salariés d'autres sites
- 3-charger l'image du syndicalisme auprès des jeunes"
- "1-sites éloignés
- 2-souvent seule pour étudier les dossiers économiques présentés en CE
- 3-développement pas assez d'appuis des militants sur le terrain pour faire du développement"
- "1-avoir des information précises (autres que les tracts grand public) sur le contenu des négociations et des grands dossiers gérés par la CFDT
- 2-travail en commun avec le réseau de militant dispersé géographiquement
- 3-travailler avec les militants régionaux dont les plannings ne permettent plus d'avoir une action de terrain"
- "l'entreprise ne va pas bien depuis le rachat
- les salariés ont beaucoup de demandes
- on n'est pas assez nombreux dans la section"
- "Le temps
- La souffrance d'un collaborateur
- Avoir une réponse spontanée à une question"
- "Temps..."
- Juridique qui évolue sans cesse
- Contenter tous les adhérents"
- "Gestion du temps
- Complexité des accords
- Modification régulière de la loi (en particulier sur les 35h)"
- "\* Difficile en ce moment de parler de nos valeurs car la CFDT est identifiée comme un syndicat réformiste plutôt 3me gauche
- \* Certains de nos jeunes adhérents n'ont pas la ""culture CFDT"" historique et adoptent parfois des postures plutôt CGT voire corporatistes. Nous ne sommes pas dans une entreprise en difficulté et ils ne connaissent pas l'historique de nos luttes.
- \* 14 ans en première ligne sont usants. Je passerais volontiers la main mais j'ai toujours le feu sacré..."
- "L'abord de certains salariés (Bcp CGT)
- La méfiance de la direction
- le temps"
- Manque de temps afin de traiter les sujets économique et sociale
- 1 dégager du temps : tout mon temps est pris par la gestion de la trésorerie (je suis trésorier de la DUP)
- "la virulence avec laquelle les autres syndicats m'ont évincée et discréditée.
- le fait que ma direction ne m'ait pas prise au sérieux.
- les salariés qui ne sont pas contents des autres syndicats mais qui continuent de voter pour eux."
- "-mécontentement des non syndiqué
- -rabaissement de ma direction
- -difficulté pour avoir les info de la part de ma direction"
- "Conjuguer mes activités professionnelles et les syndicales, en tant que manager.
- Défendre les intérêts d'un salarié, sans avoir plusieurs ""sons de cloche"", afin de se faire une idée plus réaliste."
- "Temps

- Compétences juridiques
- formation"
- Je n'ai pas assez de temps à passer sur les dossiers
- "manque de temps
- manque de moyens parfois
- manque de connaissances juridiques"
- Mes collègues syndiqués ne me disent plus "bonjour" et j'ai été mise à l'écart de toutes les négociations dès le début de mon mandat.
- "TEMPS DISPONIBLE
- HORAIRES DE TRAVAIL (3\*8)"
- Professionnellement : les informations décadentes de la fédé, le positionnement de la Cfdt sur des sujets actualités. Perso : un équilibre entre ma vie privée et ma vie pro, car ceci intervient dans la motivation à exercer mon activité syndicale.
- "être élue au prochaine élection
- avoir plus d; adhérent"
- Aujourd'hui aucune
- Aucune
- "Rédaction de tract
- Approfondir les dossiers
- Formation"
- "Rédaction de tract
- Approfondir les dossiers
- Formation"
- le temps
- "- Éloignement avec les autres sites de l'entreprise et surtout le site central qui rend les échanges difficiles et favorise l'isolement ou l'impression de ""ne pas être au courant""
- - Mauvaise connaissance de mon rôle de DP parfois
- - Difficulté à apporter des renseignements précis à mes collègues salariés sur le fonctionnement de l'entreprise et sur l'aide que je peux leur apporter"
- "- le temps que ça prend par rapport à mon métier premier (préparation et suivi des dossiers)
- - trouver les informations essentielles
- - ne pas trop s'impliquer face aux situations personnelles (trouver le ratio entre défense collective et personnelle)"
- "- Faire de l'adhésion
- "Manque de temps
- Reconnaissance des salariés
- Pouvoir de décision passe à l'employeur"
- "la difficulté à trouver les textes y compris dans le portail Rh
- l'éloignement géographique
- les effectifs réduits"
- "1- globalement le manque de motivation et d'implication de la section syndicale
- 2- les difficultés de développement de la section syndicale
- 3- suivre les nombreuses évolutions de la législation du travail"
- aucune
- "cohésion et communication au sein de la section
- connaissances juridiques
- temps"
- "manques de réactivité dans les décisions et com de certaines structure
- ex / le 4 novembre"
- aucune à mon niveau
- principalement la difficulté à trouver les bons textes
- "me dégager du temps pour mes missions de CHSCT
- (pas assez de recul pour avoir été confrontée à d'autres difficultés)"
- "manque de certaines informations dans mon mandat
- pas toujours de retour complet de la part du DS"
- "manque de formation
- pas assez d'aide du syndicat centre"
- "difficulté à ne pas se laisser déborder par action syndicale à domicile
- manque temps pour traiter toutes les actions
- cogite beaucoup soucieux des difficultés à venir"
- dans l'entreprise un grand nombre de collaborateur est incapable de s'adapter à une situation économique difficile où il conviendrait d'agir collectivement, solidairement et dans le partage d'activité
- "cogestion entre la direction et l'os majoritaire CGT qui minimise nos actions
- accord signé par la Cfdt dans les IEG non respecté donc non valorisé pour la Cfdt. Pourquoi la CFDT ne dénonce pas certains accords
- les adhérents nous reprochent parfois de ne pas être suffisamment dans les conflits sociaux"
- "déplacement fréquent
- formation (juridique économique et droit social)
- contexte économique"

- "pas de réunion entre nous
- il n'y a plus d'ancien mais que des nouveaux militants
- je suis en dehors de l'entreprise"
- "mieux connaître les lois et la législation
- peut être avoir une méthode pour donner une dynamique à la société en organisant des questionnaires ou autre
- avoir des formations payées pour el syndicat sur les actions, les droits durant notre mandat"
- "je ne maîtrise pas bien le droit social
- j'ai peu des représailles de la part de la ma direction"
- "manque de compétences (élu CHSCTe depuis moins de 6 mois)
- manque de temps (pas toujours facile de se libérer)
- manque de formation au sein même de l'entreprise"
- pas de temps à consacrer à la mission syndicale
- l'organisation de mon service pendant mon absence lors de mes activités syndicales
- "préparation des multiples dossiers qui arrivent au sein de l'entreprise
- manque au sein de mon entité de relais d'où un nombre important de déplacement
- vu les modifications dans l'entreprise, difficulté pour synthétiser vers les agents"
- "trouver comprendre et interpréter les textes de loi
- prendre de mon temps ""personnel"" pour exercer mes mandats
- comprendre ce qui se joue dans mon entreprise et au niveau supérieur"
- "discussions avec la direction
- extension de la section au sein de l'entreprise"
- "manque de temps pour améliorer les dossiers
- pas assez épaulé par la section
- difficulté de faire participer le collectif de section"
- "le manque de temps pour être disponible et productif sans devoir pénaliser mon activité professionnelle
- l'absence de documents précis pour traiter en profondeur les documents présentés en ce et en DUP - l'impression d'être souvent placé face au fait accompli
- l'absence de travail en équipe et d'échange dans la section"
- "prendre plus de temps sur mon travail pour suivre les sujet
- certains termes utilisés"
- "être entendu et écouté
- avoir un bon rapport de force
- ne pas être constamment sous-estimé
- faire admettre notre rôle dans l'entreprise"
- "trop de structure - pas de réactivité dans la com
- un com pour les cadres - faire de la négo oui mais il faut aussi taper sur la table : attention à la CFE CGC"
- l'inertie de l'organisation Edf pour faire avancer certains dossiers
- les difficultés inhérentes à une direction que tout avis différent du sien est forcément suspect et dangereux
- "le manque d'implication de militant qui sont devenus des militeurs
- l'individualisme et l'ingratitude des salariés et de certains adhérents"
- "faire des adhésions
- créer un ""collectif"" qui fonctionne
- apporter plus ou différemment à ceux qui cotisent à la Cfdt"
- manque de temps
- "- Prendre le temps d'étudier correctement les dossiers,
- - Prendre le temps d'aller sur le terrain à la rencontre des agents et
- - Avoir une communication du national, pertinente et adapter aux attentes ou aux problématiques concrètes des agents, ce qui nous aiderais sur le terrain et rendrais la CFDT visible."
- "1 - Le temps consacré au mandat (en dehors des heures de détachement)
- 2 - La cohésion au sein du CHSCT
- 3 - L'organisation du CHSCT"
- faire passer les idées de la Cfdt vis à vis de la direction

### **Question n°57 :**

- mieux connaître les accords signés entre partenaires sociaux et direction antérieurs à mon mandat.
- Avoir un contact précis (=compétence + connaissance du contexte local) pour une demande urgente.
- Un collectif qui fonctionne avec l'implication de plus de militants, adhérents et même salariés...
- Un collectif qui fonctionne avec l'implication de plus de militants, adhérents et même salariés...
- des manuels ou des guides pour mieux se débrouiller en CE ou en CHSCT
- "des modèles avec fond et charte graphique
- avoir une analyse approfondie des autres OS (veille syndicale)
- faire en CTB ""élargi"" aux élus 1 fois par an donner du lien
- créer un réseau : présentation de ce qui fonctionne dans les sections et ce qui ne fonctionne pas (obj : adhésion, %élections..)
- la formation tout au long du parcours"
- que le syndicat vienne nous voir
- Je devrais peut-être militer différemment, m'impliquer ailleurs dans le syndicat...
- Du temps
- Je pense trouver ce dont j'ai besoin quand j'en ai besoin
- prise de position synthétisée
- un genre de hotline juridique

## Question n°58 :

- J'adore militer !
- Je suis très appuyée par la déléguée syndicale avec qui j'ai de bonnes relations et qui a de très bonnes compétences.
- Dans mon entreprise les relations entre notre section et la direction sont plutôt sereines. Mais je ne poursuivrai pas mes mandats car l'énergie déployée pour faire évoluer ou agir sur des orientations, des décisions, des changements d'organisation, est trop importante. Les cas individuels ou collectifs sont parfois trop lourds à porter. Il faut avoir un terrain familial fertile pour être en mesure de garder une certaine envie d'avancer. Merci pour cette envie d'écoute...
- je débute dans le domaine !
- le militantisme n'a jamais été quelques choses de négatif bien au contraire sauf pour ceux qu'ils ne veulent rien entendre (patronat et direction)
- j'avoue qu'en ce moment je me demande si je dois continuer à militer car les conditions sont difficiles avec les autres OS.
- "Dans les besoins pour être plus à l'aise (Q56) nous en avons déjà pas mal et ceux si me sont nécessaire.
- ma vie perso, celle de délégué syndical, celle au sein de la DUP et celle de mon travail se heurte régulièrement, cela me gêne et je n'arrive pas à tous gérer par moment ce qui m'oblige à décrocher des une ou des autres et cela me dérange.
- je me pose régulièrement la question sur ma capacité à exercer les mandats que j'occupe voir même si je ne doit pas passer la main.
- J'aime ce que je fais mais subi des moqueries et des reproches régulièrement et je dois depuis peu gérer des attaques perso que je n'arrive pas à classer dans un domaine particulier. ."
- Je ne suis pas un militant, mais j'aime amener et défendre les idées de mes collègues, essayer d'améliorer nos conditions de travail, rappeler à l'ordre la direction.
- "Lorsque je suis arrivée dans le militantisme, je n'avais aucune idée de ce que l'on pouvait y faire.
- Maintenant, je dirai que j'ai beaucoup appris au fur et à mesure des réunions que j'ai pu faire, je pense y avoir gagné en assurance à tout point de vue. Le militantisme m'a permis aussi d'entrevoir les différents domaines d'activités possibles.
- En résumé : Tant mieux !"
- J'adore !
- très bon échange entre site du même syndicat et une équipe soudée
- des collègues élus qui n'on pas toujours des paroles syndicaliste en réunion lorsqu'il parle des salariés en vers la direction
- "on y met le doigt timidement parfois, et hop le coude est avalé et le bras va y passer !!!
- dans mon service, bcp de jeunes viennent de se syndiquer à la CFDT car je pense leur donner une bonne image du syndicalisme par rapport à ce que font les rouges ou les violets !
- Bon courage"
- c'est à la fois ingrat et enrichissant!
- "Etant détachée à 100% jen'ai pas répondu l'ensemble des questions car je ne me sens pas concernée.
- Dans l'entreprise, nous avons une liberté d'agir en tant que permanent, les relations avec la direction sont bonnes même si au final, elle n'en fait qu'à sa tête."
- "Je suis DS à temps plein et dans les IEG, il m'est facile de prendre mes heures, de faire du terrain, etc...
- Il nous est fourni le matériel nécessaire pour travailler dans de bonnes conditions."
- Les conditions sont très diverses d'une entreprise à l'autre et il y a un décalage dans les actions entreprises pour sauvegarder l'emploi et vouloir toujours plus de petits avantages...
- Pleinement satisfait de l'action d'encadrement et de suivi de ca CFDT!
- Pour l'instant rien à dire .A voir avec le temps et les années.
- "Le syndicalisme c'est très enrichissant et formateur mais c'est parfois (très) difficile à vivre.
- Merci pour cette enquête."
- Le respect des salariés, et des règles de vie. Représenté les salariés, les soutenir. Résoudre ou améliorer un problème signalé par un ou plusieurs salariés
- Je me suis représentée au prochaine élection CE - DP mais ce sera mon dernier mandat (âge)
- Merci pour ce questionnaire qui il faut bien le dire, nous concerne aussi en temps qu'élu.
- ensemble des conditions satisfaisantes, mais des difficultés à rassembler le personnel vers la section (mettre à dispo des outils de com).
- "L'image de militant syndiqué est encore assez mitigée dans l'entreprise.
- Cette image de ""planqué"" toujours en délégation pour arriver tard ou partir tôt me gêne beaucoup car c'est malheureusement en partie une réalité plus ou moins forte suivant les étiquettes syndicales (plutôt moins à la CFDT)"
- Nouveau donc difficile, mais intéressant et formateur !
- J'adore faire mon rôle de militantisme mais très souvent stressé de ne pas réussir à gérer mon métier et mes mandats...
- "mon implication dans le militantisme syndical m'apporte beaucoup de satisfaction même si l'action est difficile avec parfois peu de reconnaissance des salariés trop individualistes.
- mes mandats m'ont permis de me familiariser avec tous les aspects économiques de l'entreprise et de connaître aussi tous les services et les salariés. vision globale de l'entreprise.
- mais blocage au niveau carrière"
- "Nous manquons énormément de communication dans notre section au sein de l'entreprise.
- Grand manque d'implication des adhérents par les DS.
- Impression de rétention d'information."
- "à titre perso...je suis content et fier de faire partie de la Cfdt qui a mon sens correspond aux idées et valeurs qui me sont chers....
- je souhaiterais que chaque élus Cfdt, représentants, militants ou adhérents puissent avoir ou connaître parfaitement le fonctionnement d'un syndicat...qu' est ce qu'un syndicat...avoir un interlocuteur privilégié pour nous guider sur des

questions juridiques ou autres...car bien souvent nous sommes confrontés à des directions bardées d'aides juridiques en tout genre ou coachées pour nous mener en bateau ou gagner du temps.....

- en ce qui me concerne....je suis représentant syndical au sein de mon entreprise pour la CFDT....les décisions prises en CE sont prises de façon plus ou moins collégiale avec des étiquettes différentes ou des statuts différents (1er collège, 2ème collège...cadre) ce n'est pas simple de faire entendre la CFDT ou de parler pour la CFDT....."
- Heureux d'être au sein de la CFDT ;-)
- la section syndicale CFDT dans mon entreprise est bien représentée et je suis satisfait du travail, fait avec mes camarades.
- J'ai toujours considéré mon engagement syndical et celui de mes collègues comme un atout pour mon entreprise. j'y trouve un intérêt personnel : celui de croire que je peux être dans l'évolution et le destin de mon entreprise et non subir cette évolution. ma carrière professionnelle a parfois été freinée mais pas bloquée j'ai toujours considéré que le syndicalisme passe par la négociation et l'échange avant tout. cette position dérange parfois car la contestation plus populaire, est la solution facilitée. le syndicalisme doit évoluer avec l'avancée de notre société, encore faut-il que tous les acteurs en aient l'envie.
- je suis heureux et fier de représenter le syndicat de la CFDT et de pouvoir m'exprimer au nom de tous les salariés afin d'obtenir les meilleures conditions de travail entre employeur et salariés
- "je crois et connais les valeurs de la CFDT.
- mais à l'heure actuelle je ne peux pas m'investir à fond, tant que la section n'aura pas ses effectifs au complet"
- fier et heureux d'être à la CFDT. mais hélas un manque de compétence pour mener à bien mon mandat en toute sérénité. "cependant j'ai confiance avec le temps et l'aide de mon syndicat."
- "bonnes conditions dans l'ensemble, il faut avoir beaucoup d'idées pour relancer (ou faire vivre) une section.
- l'idéal serait de limiter les mandats pour laisser de la place et innover ou être au plus près des problématiques des salariés"
- "je suis un peu fatiguée de tout cela
- je ne crois plus beaucoup à la politique mais je sais qu'il en faut
- bientôt à la retraite toujours au niveau professionnel"
- "Comme expliqué au Q52, je ne me considère pas du tout comme un militant syndiqué, près en en découdre avec la direction.
- Cela fait maintenant quelques années que j'ai pris ma carte à la CFDT, aux prochaines élections IRP, je pense sérieusement ne pas la renouveler.
- Pour conclure: Votre questionnaire est orienté pour un militant engagé ce que je ne suis pas- Cdt"
- Etre CFDT est comme une seconde peau, je râle mais ne lâcherais pas mon militantisme pour un empire !
- "Dans mon entreprise c'est difficile car une majorité de CGT.
- J'ai bcp d'adhérents cadres et maîtrises et je suis considéré comme un DS non ouvrier.
- Sinon ça va."
- "les directions dont les fonds de pensions américains sont actionnaires font que les syndicats doivent soit être de leur côté soit être les méchants et contre la pérennité de l'entreprise. Il est de plus en plus difficile d'être militant quand les salariés ont peur pour leur emploi et leur avenir. La situation au niveau de l'état s'en ressent d'autant plus que l'on vit en micro-société ce qui se passe en dehors. (individualisme, jalousie, racisme, discrimination, harcèlement moral, etc....) Il est difficile de vivre cela qu'en on essaie de voir plus loin que son nombril.....
- Bref tout va bien dans le meilleur des mondes"
- J'ai parfois l'impression que des salariés se servent de nous pour résoudre leurs problèmes alors qu'ils ne respectent pas leurs collègues de travail.
- Si je réponds à ce questionnaire c'est juste pour signaler que je ne re-signerais pas l'année prochaine à la CFDT. Je pars vers un autre syndicat, là où les gens ne vous mettent pas à l'écart parce que vous avez des idées différentes. Je déçue par les représentants qui ont été élu dans mon entreprise.
- "Militer dans une entreprise permet de voir tous les problèmes sous plusieurs angles (côté salariés et côté employeurs).
- j'ai l'impression d'être d'une grande utilité et d'être acteur sur mon avenir professionnel."
- Globalement, se sentir plus entouré.
- Je suis fier d'avoir été élu pour défendre les droits de mes collègues
- un grand merci pour cette enquête qui montre que la CFDT ne s'occupe pas que des autres
- aucun problème
- La 1ère moitié de ma vie de militant a été particulièrement dure, du fait d'une direction anti-syndicale. La 2ème moitié et notamment depuis une quinzaine d'années a été beaucoup plus facile et productive avec une direction plus ouverte au dialogue et la négociation et demandeuse d'interlocuteur syndical (particulièrement CFDT) Il y a eu une représentation CFE-CGC mais aujourd'hui seule la CFDT est présente dans l'entreprise. C'est en majeure partie à la CFDT que je dois ce que je suis aujourd'hui tant professionnellement que personnellement.
- Etant proche de la mise en inactivité, je ne prends guère le temps nécessaire pour m'informer en dehors des sujets liés à la mise en retraite
- La fonction de membre de CHSCT est une fonction valorisante et "bien vue" des salariés et de l'entreprise. Aussi nos conditions de travail dans ce cadre sont plutôt agréables et améliorées par la mise à disposition de moyens (formation, ...) et de communication entre les divers membres du CHSCT (participation à la remise à jour du document unique, à des visites de terrain régulières, ...)
- dans l'ensemble tout se passe bien avec des conditions de plus en plus dures par rapport aux conditions de travail
- pour un militant de plus de 35 ans d'activité, il est difficile, de nos jours, de se sentir bien lorsque certaines OS agissent pour leur propre intérêt et non ceux des salariés et parfois en collusion avec la direction
- pour être détaché à 100%, je suis élu au CE, CHSCT, DP. Il est difficile de gérer correctement tous les dossiers liés à ces 3 mandats. A une époque où l'information circule vite, nous devons répondre rapidement aux militants, nous obligeant à faire du zapping en continu.

- sur la signature d'accord la Cfdt presque systématiquement l'avis des adhérents. Dommage que cette pratique ne soit pas adoptée sur les grands débats de société tel que la transition énergétique ou l'ANI
- "difficile de comprendre la stratégie de ma branche (IIEG)
- comment travailler tous ensemble"
- je fais parti du CHSCT comme RS, je n'ai aucun mandat au sein de la Cfdt et comme je suis en dehors de l'entreprise, ce n'est pas facile de rencontrer les salariés
- il serait bien que les décisions ne soit pas prises uniquement par les DS de mon entreprise et que des réunions se fasse avec l'ensemble des militants
- le manque d'investissement des adhérents fait que je et nous cumulons les fonctions, de plus avec des dossiers de plus en plus complexes, le sentiment est que nous ne faisons pas forcément le travail le mieux possible.
- "ambiance professionnelle saine et constructive avec les collègues de travail mais hypocrite et négative avec la hiérarchie qui prône la franchise et l'ouverture mais n'est pas en mesure de la mettre en place.
- Immense merci à Bruno Carraro pour son investissement quotidien (ce qui change avec certains anciens délégués) et pour ses idées novatrices en phase avec mes miennes."
- le contact avec les personnes est plus facile mais il reste encore beaucoup de travail à faire
- je suis adhérente depuis 5 ans; je n'ai pas assez de recul, j'apprends sur le tas
- "aucun regret à ce jour sur mon investissement dans le syndicalisme.
- je referai la même chose même si aujourd'hui, j'admet le coup de frein à ma carrière"
- merci pour cette initiative. cela fait du bien de savoir que les conditions de notre investissement sont aussi la préoccupation de notre syndicat.
- Il faut que la CFDT reprenne sa place et organise une communication qui permette d'arrêter les réflexions que l'on entend trop souvent : "Que pense la CFDT?, Où est la CFDT? On n'entend pas la CFDT".....
- ". Je débute en tant qu'élu et je suis en cours d'appropriation de ma mission
- . J'apprends les rapports entre acteurs qui sont apparemment déterminant, en particulier avec la Direction
- . Je n'ai pas encore suffisamment de recul / système
- . Le travail d'équipe entre membres du CHSCT reste un frein au traitement rapide des problèmes"