

**Cfdt:**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise

Réalisée par

Emmanuelle Chabbert, Frédéric Rey (coord.), Pascal Thobois***Lise-CNRS, Cnam****Cette étude a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES***OBJET**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 visait une « nouvelle organisation du dialogue social et économique en entreprise » pour « favoriser et valoriser les responsabilités syndicales ». Quatre ans après leur mise en œuvre effective dans les entreprises, qu'en est-il de ces ambitions ?

L'étude « En quête de dialogue social » apporte de précieux compléments aux évaluations déjà existantes (France Stratégie, Ires...), notamment grâce à une enquête quantitative inédite ayant recueilli 1038 réponses permettant de mesurer plus précisément les effets de la réforme sur les relations sociales en entreprises. Plus précisément, parce que les réponses proviennent davantage d'élu·e·s CFDT de grandes entreprises, titulaires d'un mandat de délégué syndical, agents de maîtrise et cadres, l'enquête nous informe avant tout sur les effets de la réforme dans les entreprises traditionnellement les mieux outillées en termes de moyens, de culture et d'expérience du dialogue social.

Quels sont ces effets ? La richesse du questionnaire, auquel s'ajoute celle de plus de vingt entretiens semi-directifs réalisés auprès d'élu·e·s en entreprise, empêche toute caricature. Cependant, il ressort de l'enquête un diagnostic très critique d'affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise : qu'il s'agisse des conditions et des modalités du dialogue social, ou encore de celles de l'exercice des mandats et de la représentation des salarié·e·s, la majorité des répondant.e.s à l'enquête déclarent systématiquement une dégradation. Les difficultés se sont aggravées, notamment en raison d'une perte de proximité d'avec les salarié·e·s, d'une tendance à la « professionnalisation » des mandats ou encore de la concentration et de la centralisation du dialogue social et de la négociation collective. Sous couvert de « rationalisation », la réforme a donc surtout conduit à un affaiblissement du dialogue social. Sans correctifs, deux risques majeurs apparaissent alors : l'épuisement des élu·e·s avec un tarissement des vocations, et l'instauration d'un dialogue social « de surface » déconnecté des réalités du terrain.

METHODE

L'étude tire les enseignements d'une enquête quantitative originale et de grande ampleur, complétée par des témoignages qualitatifs réalisés auprès de représentant·e·s du personnel dans les entreprises. L'enquête de terrain a été menée entre l'été 2021 et le début de l'année 2022. Le **volet quantitatif** a permis de recueillir 1038 réponses. Comportant une centaine de questions, il aborde l'état des relations sociales en entreprises, les conditions de création des CSE et leur fonctionnement, le moyens et l'expérience de l'exercice de leurs mandats par les élu·e·s. Le **volet qualitatif** approfondit plusieurs axes de réflexion mis en évidence par les résultats statistiques, à partir de 22 entretiens semi-directifs et de l'étude de plusieurs accords d'entreprises de mise en place des CSE.