

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Quelles ressources pour quelles actions ?

En 2011, 6 % des salariés des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole, soit 600 000 personnes, ont déclaré détenir au moins un mandat d'élu titulaire ou suppléant, ou de délégué syndical. Le nombre de mandats de représentants du personnel titulaires est estimé à 767 000. Présents depuis plus longtemps que leurs collègues, les représentants du personnel sont en outre plus syndiqués : un tiers des salariés syndiqués détiennent au moins un mandat.

Dans près de la moitié des établissements dotés de représentants du personnel, ces derniers déclarent avoir consacré beaucoup de leur temps aux contacts directs avec les salariés et, dans plus d'un quart des cas, aux réunions d'instances représentatives ou aux négociations collectives. À caractéristiques comparables des établissements et des entreprises, les représentants des salariés syndiqués disposent de plus de ressources (formation, expertise externe, heures de décharge...) pour exercer leurs fonctions et déclarent un répertoire d'actions plus large que les élus non syndiqués.

Dans 38 % des établissements, les représentants du personnel estiment insuffisant le nombre de candidats aux fonctions de représentants du personnel, en premier lieu par manque d'intérêt des salariés, mais aussi par crainte que cela nuise à leur carrière. Dans 30 % des établissements où des représentants du personnel syndiqués ont été interrogés, ceux-ci déclarent, par ailleurs, que leur mandat « a été un frein à la carrière professionnelle », contre 4 % des établissements où le répondant est un élu sur une liste non syndicale.

Enfin, si plus de la moitié des salariés considère que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations et que les syndicats leur rendent des services, ils sont sceptiques quant à la capacité de leurs représentants à influencer les décisions de la direction dans les négociations.

ENQUÊTE RÉPONSE 2011

En 2011, 55 % des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole disposent d'au moins un salarié exerçant un, voire plusieurs mandats représentatifs d'élu titulaire ou de représentant du personnel (RP) désigné, d'après les représentants des directions interrogés dans l'enquête REPONSE (encadré 1). Ces déclarations permettent d'estimer à environ 767 000 le nombre de mandats titulaires de RP en cours en 2011. Pour 33 %, il s'agit de délégués du personnel, et pour 22 % d'élus au comité d'entreprise ou d'établissement (CE), (encadré 2). Les délégués syndicaux (DS) représentent 15 % de l'ensemble des mandats.

Les représentants du personnel sont souvent dans l'entreprise depuis plus de 10 ans

6 % des salariés déclarent détenir au moins un mandat de RP (soit environ 600 000 élus titulaires ou suppléants ou RP désignés). Ils sont employés dans leur établissement depuis plus longtemps que les collègues qu'ils représentent. 64 % d'entre eux ont une ancienneté supérieure à 11 ans, contre 46 % des salariés n'ayant pas de mandat (tableau 1). Ils sont ainsi en moyenne plus âgés et travaillent en outre plus souvent à temps complet.

56 % sont syndiqués, tandis que 5 % n'adhèrent à aucun syndicat au moment de l'enquête, mais déclarent avoir été syndiqués par le passé et 39 % ne l'ont jamais été.

Globalement, 11 % des salariés interrogés dans REPONSE se déclarent syndiqués et un tiers des salariés syndiqués détiennent un mandat représentatif (1).

(1) Les salariés interrogés par questionnaire auto-administré dans REPONSE représentent environ 90 % de l'ensemble des salariés des établissements du champ de l'enquête ; ils ont une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'établissement au moment de leur interrogation en 2011 et peuvent donc être qualifiés de « stables ». À titre de comparaison, d'après le dispositif « statistiques sur les ressources et conditions de vie » (SRCV) de l'Insee interrogeant l'ensemble des ménages, le taux de syndicalisation moyen de l'ensemble des salariés s'élevait à 9 % en 2010 dans les établissements de 11 salariés et plus hors fonction publique, quelle que soit leur ancienneté dans l'établissement.

Dans 62 % des établissements ayant des représentants du personnel, au moins une femme est titulaire d'un mandat représentatif

D'après les déclarations des représentants des directions, 62 % des établissements dotés d'au moins un mandat de représentant (2) comptent au moins une femme élue titulaire ou DS. La présence de femmes parmi les RP varie selon le secteur d'activité. Le tertiaire, secteur le plus féminisé, compte logiquement davantage de femmes RP. Lorsqu'ils disposent d'au moins un RP titulaire, 72 % des établissements des services et 62 % du commerce déclarent la présence d'au moins une femme parmi eux. Seulement 32 % des établissements de la construction et 49 % des établissements de l'industrie dotés de RP sont dans ce cas.

Ainsi, la structure sexuée des emplois dans les différents secteurs explique en grande partie ces différences. Néanmoins, « toutes choses égales par ailleurs » (3), une femme a 20 % moins de chances qu'un homme d'être RP.

Enfin, les femmes RP interrogées occupent une fonction de DS dans 20 % des établissements, contre 30 % pour les hommes. Dans 63 % des établissements, elles exercent un seul mandat (contre 56 % pour les hommes) et dans 15 %, elles cumulent trois mandats ou plus (contre 22 %).

Les représentants du personnel syndiqués bénéficient plus souvent d'une formation ...

Pour exercer leurs fonctions, les RP disposent de ressources telles que la formation aux fonctions de représentants, des moyens matériels (des locaux réservés et équipés de téléphones, d'ordinateurs, et des panneaux d'affichage), des crédits d'heures pour exercer leurs mandats sur le temps de travail ou le recours à des experts extérieurs. Ces ressources sont variables selon le type de mandat exercé, la taille de l'établissement (ou de l'entreprise) et l'état des relations sociales (4).

Dans 38 % des établissements où des RP ont été interrogés (encadré 1), ceux-ci déclarent avoir bénéficié d'une ou plusieurs formations dans le cadre de leur(s) mandat(s). Dans deux-tiers des établissements concernés, ces formations sont prises en charge par les organisations syndicales. Cependant, l'accès à la formation est plus ou moins fréquent selon que le RP est DS, élu syndiqué ou non. Ces formations sont ainsi évoquées dans 72 % des établissements où le répondant a un mandat de DS, contre 54 % de ceux où l'interviewé est élu syndiqué et 17 % lorsqu'il ne l'est pas. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (5) confirme qu'être syndiqué augmente

Tableau 1 • **Caractéristiques individuelles des salariés représentants du personnel** En % de salariés

	Salariés RP	Salariés non RP
Sexe		
Femme.....	37	41
Homme.....	63	59
Ancienneté		
De 1 à 6 ans.....	19	37
De 7 à 10 ans.....	17	17
11 ans ou plus.....	64	46
Âge		
Moins de 30 ans.....	9	18
De 30 à 39 ans.....	29	28
De 40 à 49 ans.....	36	30
50 ans ou plus.....	26	24
Quotité de temps de travail		
Temps complet.....	91	85
Temps partiel.....	9	15
Diplôme le plus élevé obtenu		
Supérieur à bac+4.....	9	13
De baccalauréat à bac+4.....	42	40
CAP ou BEP.....	32	28
Au plus certificat des collèges.....	17	19
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvrier spécialisé.....	15	16
Ouvrier qualifié.....	20	16
Employé.....	16	18
Technicien, agent de maîtrise.....	22	17
Ingénieur, cadre.....	17	23
Autre.....	9	10

Lecture : parmi les salariés RP, 63 % sont des hommes, contre 59 % pour les autres salariés.

Champ : salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

la probabilité d'avoir suivi une ou plusieurs formations sur la représentation du personnel et ce d'autant plus en cas d'affiliation à la CGT, à la CFE-CGC et à la CFDT.

... recourent davantage aux experts et s'appuient sur des structures syndicales extérieures à l'entreprise

Le domaine de compétence du CE est extrêmement large et les problématiques variées qu'il traite font appel à des connaissances diverses, qu'elles soient comptables, socioéconomiques, juridiques ou concernant la santé au travail. Les membres du CE ont donc la possibilité de recourir à des prestations d'expertise. Un expert extérieur à l'entreprise peut être mobilisé pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise, dans le cadre de situations particulières telles que les plans de sauvegarde de l'emploi, les réorganisations ou la mise en place de nouvelles technologies d'information et de communication. L'ensemble des travaux de l'expert est financé par l'entreprise.

Dans un tiers des établissements de 11 salariés et plus dotés de CE ou de délégation unique du personnel, les RP déclarent avoir recouru à des experts au moins une fois durant les trois dernières années précédant l'enquête (dont 21 % plusieurs fois). Cette ressource est mobilisée plus souvent dans les secteurs de l'industrie et des services et la pratique est d'autant plus fréquente que les instances de représentation sont syndiquées. Ainsi, dans 46 % des établissements dotés d'un CE syndiqué, cette instance a recouru au moins



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « salariés ».

(2) Les représentants de la direction sont interrogés sur le nombre de salariés de leur établissement détenant au moins un mandat d'élu titulaire. Seule la part des femmes parmi les RP titulaires peut donc être estimée.

(3) C'est-à-dire à caractéristiques équivalentes du salarié (âge, diplôme le plus élevé obtenu), de l'établissement (secteur d'activité et taille) et de l'entreprise (appartenance ou non à un groupe et nombre d'établissements rattachés).

(4) Dans le cadre d'un accord d'entreprise, les RP peuvent obtenir des droits et des moyens matériels plus favorables que ceux prévus par la loi.

(5) C'est-à-dire à caractéristiques de l'établissement et de l'entreprise équivalentes : secteur d'activité et taille de l'établissement, structure de l'entreprise et nombre d'établissements rattachés à l'entreprise.

une fois à un expert, contre 29 % des établissements où le CE est mixte et 18 % des établissements dotés de CE élus sur listes non syndicales (tableau 2).

Parmi les ressources dont ils disposent, les RP syndiqués peuvent mobiliser les structures syndicales extérieures à l'entreprise, notamment les structures confédérales, fédérales et territoriales. La proximité des structures territoriales en fait des interlocuteurs privilégiés des syndicats d'entreprise (6). Ainsi, dans 64 % des établissements où le RP interrogé est syndiqué, celui-ci déclare avoir des « contacts fréquents ou occasionnels » avec les structures territoriales de son syndicat. Ces contacts ont lieu avec la fédération professionnelle dans 55 % des établissements et avec la confédération dans 49 % des cas. Les relations entre représentants du personnel et structures syndicales extérieures à l'entreprise sont plus fréquentes lorsque le RP interrogé a un mandat de DS.

Les conseils juridiques sont plutôt recherchés auprès des structures territoriales (51 % des établissements où un RP a été interrogé) ou des fédérations professionnelles (31 %). La demande d'informations sur les positions syndicales s'adresse le plus souvent aux structures territoriales (46 %) et à la fédération professionnelle dont le syndicat fait partie (30 %) et plus rarement à la confédération (15 %).

Au cours de négociations ou en cas de conflits collectifs, les syndicats d'entreprises peuvent aussi faire appel aux conseils de structures syndicales extérieures. Dans 47 % des établissements où se trouvent des RP syndiqués, ceux-ci déclarent s'adresser aux unions locales, départementales ou régionales de leur organisation syndicale et 25 % à leur fédération.

Ce sont surtout les établissements entre 50 et 500 salariés qui font appel aux structures syndicales interprofessionnelles territoriales alors que les établissements de plus de 500 salariés sont surreprésentés parmi ceux qui déclarent avoir des contacts avec les fédérations ou confédérations. Cela reflète les engagements et les fonctions militants des RP interrogés, qui peuvent également s'impliquer aux divers niveaux de l'organisation syndicale : syndicat d'entreprise, structures locales interprofessionnelles, structures nationales professionnelles (fédération) et interprofessionnelles (confédération).

Les tableaux d'affichage restent les moyens de communication les plus utilisés

Dans 42 % des établissements où un DS a été interrogé, son organisation dispose d'un local. C'est le cas pour les deux tiers des CE (ou délégations uniques du personnel). C'est plus fréquent lorsque le CE est syndiqué ou mixte (75 % contre 48 % des établissements où seuls des élus non syndiqués sont présents) (7). Dans la quasi-totalité de ces établissements dotés de CE, l'existence de panneaux d'affichage facilement consultables par les salariés est signalée. La communication des comptes rendus des réunions de CE passerait notamment plus souvent par ces panneaux (84 % des établissements concernés) que par une distribution ou des envois directs à l'ensemble des salariés (21 %).

Les RP interrogés font un usage plus modeste des outils de communication numérique (courrier électronique, intranet, internet ou forum de discussion en ligne), bien que 82 % des établissements dotés d'instance représentative du personnel (8) disposent d'au moins un de ces outils. Les RP recourent au moins une fois par mois au courrier électronique pour des envois généralisés de courriers dans 13 % des établissements, et l'utilisent de manière moins fréquente dans 16 % des cas. La mise en ligne d'informations sur les sites intranet ou internet de l'entreprise est pratiquée par les RP dans respectivement 13 % et 12 % des établissements, et ils y recourent au moins une fois par mois seulement dans 6 % des établissements. Quant aux forums ou aux groupes de discussion, ils restent aussi très rares (5 % des établissements).

Parfois les directions n'autorisent pas l'utilisation de ces moyens de communication par les RP : ce serait le cas, selon les outils, dans 7 % à 11 % des établissements. Ces restrictions sont plus fortes lorsque le RP est syndiqué. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs » (9), un RP syndiqué a moins de chances que son homologue non syndiqué d'être autorisé à envoyer des courriers électroniques aux autres salariés ou à utiliser l'intranet de l'établissement. À l'inverse, lorsqu'il y est autorisé, il a plus de chances d'utiliser tous les supports informatiques mis à sa disposition.

Bien que l'utilisation des moyens de communication informatique par les RP reste modérée, elle

(6) Selon les organisations syndicales, il s'agit de structures interprofessionnelles organisées sur une base géographique : unions locales, unions départementales et/ou unions régionales.

(7) D'après le code du travail, les instances représentatives du personnel élues ont droit à un local indépendant. Les employeurs des entreprises ou des établissements de 200 salariés et plus sont tenus de mettre à disposition des sections syndicales un local réservé. Toutefois, dans 19 % des établissements d'au moins 200 salariés le DS répondant signale que son organisation ne dispose pas d'un local. C'est le cas de 10 % des établissements de cette même taille dotés de CE.

(8) DP, CE, délégation unique du personnel, CHSCT et DS.

(9) C'est-à-dire à caractéristiques de l'établissement et de l'entreprise équivalentes : secteur d'activité et taille de l'établissement, structure de l'entreprise (appartenance ou non à un groupe) et nombre d'établissements rattachés à l'entreprise.

Tableau 2 • Établissements dotés de CE ou de délégation unique du personnel où ces instances ont recours à des experts

En % d'établissements

Recours à un expert	Type d'instance			Total
	Non syndiqué	Syndiqué	Mixte	
Plusieurs fois	10	30	17	21
Une fois	8	16	12	12
Jamais (ou NSP).....	82	54	70	67
Total	36	48	17	100

Lecture : dans 10 % des établissements dotés d'un CE/DUP non syndiqué et 21 % de l'ensemble des établissements dotés d'un CE/DUP, cette instance a recouru plusieurs fois à des experts. Dans 36 % des établissements dotés d'un CE/DUP, celui-ci est non syndiqué. NSP : ne se prononce pas.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole dotés de CE/DUP.



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ».

a progressé sensiblement dans les établissements de 20 salariés et plus entre 2005 et 2011, notamment concernant le courrier électronique (de 24 % à 31 % des établissements) et Internet (de 8 % à 13 % des établissements). De plus en plus d'établissements sont dotés de ces technologies : à champ constant, 78 % des établissements dotés d'instance représentative du personnel disposent de messagerie électronique contre 71 % en 2005 et 70 % sont dotés d'accès internet contre 63 % six ans auparavant. En 2011 comme en 2005, dans 10 % des établissements ces technologies existent mais ne sont pas accessibles aux RP dans le cadre de leur activité ; dans une proportion équivalente, les RP ne les utilisent pas, bien qu'elles soient autorisées.

Le crédit d'heures de délégation est plus important dans les grands établissements mais pas toujours suffisant...

Le chef d'établissement est tenu de laisser, aux élus titulaires ainsi qu'aux RP désignés, le temps libre nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Il s'agit du crédit d'heures dont la durée est fixée par la loi en fonction du nombre de salariés représentés et du type de mandat (encadré 2). Dans la moitié des établissements de 11 salariés et plus, les RP (élus titulaires, DS ou représentants de la section syndicale) déclarent bénéficier de 10 à 34 heures en moyenne par mois sur leur temps de travail pour exercer leurs fonctions, tous mandats

confondus pour ceux qui en cumulent plusieurs (tableau 3). Dans 11 % des établissements, ils déclarent ne disposer d'aucune décharge horaire, ou dans 7 % des cas, qu'aucune limite n'est fixée par la direction. Dans les deux cas, il s'agit surtout d'établissements de moins de 50 salariés où, manifestement, le temps consacré aux fonctions de représentants du personnel est moins formalisé. Par ailleurs, la direction exerce un contrôle strict sur ce crédit d'heures dans 21 % des établissements où les RP déclarent en disposer (10).

Outre la taille de l'établissement, les situations sont également très variables selon le type de mandat et l'affiliation du RP à une organisation syndicale ou non. Ainsi, un quart des élus non syndiqués déclarent ne disposer d'aucune décharge horaire, contre 6 % et 7 % respectivement des DS ou des élus syndiqués interrogés.

Dans les trois quarts des établissements, les RP déclarent que le temps effectivement consacré à leurs mandats est inférieur ou équivalent à la décharge horaire dont ils disposent. Cependant, dans 22 % des établissements, ils signalent qu'ils consacrent plus d'heures que le temps autorisé à la représentation du personnel. Plus l'établissement est grand, plus les RP déclarent consacrer un temps supérieur à celui officiellement attribué à la représentation du personnel, bien que le crédit d'heures y soit plus élevé (tableau 4).

Dans 39 % des établissements où le RP interrogé a au moins un mandat de DS, celui-ci déclare consacrer plus de temps que le crédit d'heures disponible à la représentation du personnel (contre 8 % des établissements où un élu titulaire non

(10) Lorsque les répondants sont des élus suppléants (8 % des établissements), ils déclarent disposer de crédit d'heures dans 43 % des cas.

Tableau 3 • Heures de décharge des RP les plus représentatifs selon la taille de l'établissement

En % d'établissements

	11 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 150 salariés	151 à 499 salariés	500 salariés et plus	Ensemble
0 heure.....	23	12	4	ε	ε	11
De 1 à 9 heures.....	17	18	8	3	ε	13
De 10 à 14 heures.....	24	25	14	2	ε	20
De 15 à 19 heures.....	6	10	8	10	3	8
De 20 à 34 heures.....	9	17	39	30	18	22
35 heures et plus.....	4	6	19	50	75	14
Pas de limite.....	11	7	3	3	ε	7
NSP.....	6	5	5	ε	ε	5
Total établissements.....	24	39	27	8	1	100

Note : ε indique un résultat inférieur à 1 %.

Lecture : dans 23 % des établissements de 11 à 19 salariés et dans 11 % de l'ensemble des établissements, les RP déclarent ne disposer d'aucune heure de décharge ; les établissements de 11 à 19 salariés représentent 24 % de l'ensemble des établissements.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole où un élu titulaire, un DS ou un RSS a été interrogé.

Tableau 4 • Temps consacré à la représentation du personnel et durée de décharge disponible horaire selon la taille de l'établissement ou type de mandat

En % d'établissements

	Supérieur à la décharge	Inférieur à la décharge	Égal à la décharge	NSP
Taille établissement				
De 11 à 19 salariés.....	12	52	30	6
De 20 à 49 salariés.....	20	41	36	3
De 50 à 150 salariés.....	23	38	38	1
De 151 à 499 salariés.....	38	28	33	1
500 salariés et plus.....	64	15	20	1
Type de mandat				
Délégué syndical (DS).....	39	28	33	1
Élu syndiqué mais ni DS, ni représentant de la section syndicale.....	27	34	38	2
Élu non syndiqué.....	8	52	35	5
Total.....	22	41	35	3

Lecture : dans 39 % des établissements où un DS est interrogé, celui-ci déclare consacrer un temps supérieur au crédit d'heures dont il dispose pour exercer son (ses) mandat(s) ; NSP : ne se prononce pas.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole où un élu titulaire, un DS ou un RSS a été interrogé.



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ».



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ».

syndiqué a été interrogé). Dans plus d'un quart des établissements où d'autres élus syndiqués ont répondu à l'enquête, ces derniers affirment dépasser leur crédit d'heures pour l'exercice de leurs mandats (tableau 4).

Ces écarts ne s'expliquent pas uniquement par des effets de structure, notamment par la taille des établissements. En effet, « toutes choses égales par ailleurs » (11), les RP syndiqués (élus titulaires ou RP désignés) ont 3 fois plus de chances de disposer d'un crédit horaire que les RP titulaires élus sur des listes non syndicales, avec des différences selon les organisations syndicales : les RP de la CGT, de FO et de la CFDT ont ainsi respectivement 9, 6 et 2,5 fois plus de chances de disposer de crédits horaires que les RP titulaires non syndiqués. Quant aux RP des autres organisations, ils ne s'en distinguent pas significativement. De plus, lorsque les RP disposent d'un crédit d'heures, il y a plus de chances qu'ils le dépassent lorsqu'ils sont syndiqués que lorsqu'ils ne le sont pas, en particulier lorsqu'ils sont affiliés à la CGT (8 fois plus de chances) ou à des organisations syndicales telles que Unsa, Solidaires et syndicats autonomes (6 fois plus de chances).

... et les mandats y sont plus courts

Lors des élections professionnelles, les candidats aux fonctions représentatives du personnel s'engagent pour une durée variable. Depuis la réforme de la représentativité syndicale de 2008, la désignation d'un DS a aussi lieu à chaque élection de CE ou de délégation unique du personnel (ou, à défaut, de délégués du personnel), alors qu'elle en était déconnectée jusque là (encadré 2). La durée des mandats est passée de 2 à 4 ans en 2005 (12) mais, par accord dérogatoire d'entreprise ou de branche, elle peut être fixée à 2 ou 3 ans (13).

Près d'un tiers des établissements dotés d'instances élues du personnel ont opté pour des cycles électoraux plus courts que la durée prévue par la loi. Plus l'établissement et l'entreprise comptent de salariés, plus les mandats sont courts. Dans les petits établissements et entreprises souvent dotés, au mieux, d'une délégation du personnel et où les candidatures sont peu nombreuses, les cycles électoraux de 4 ans constituent généralement la règle.

(11) C'est-à-dire à caractéristiques de l'établissement et de l'entreprise équivalentes : secteur d'activité et taille de l'établissement, structure de l'entreprise (appartenance ou non à un groupe) et nombre d'établissements rattachés à l'entreprise.

(12) Loi n° 2005-882 du 2 août 2005.

(13) La durée des mandats, ainsi que d'autres règles électorales telles que le périmètre des élections, peuvent être fixées au cours des négociations préélectorales entre directions et représentants du personnel.

Encadré 1

L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE) : UNE PHOTOGRAPHIE DE LA SITUATION SOCIALE DES ENTREPRISES

Réalisée tous les six ans depuis 1992-1993, l'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles entre les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les salariés. La dernière édition de l'enquête a été réalisée au premier semestre 2011.

Le champ est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privé et semi-public, hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers, éducation non marchande. Par rapport aux deux précédentes éditions de l'enquête (REPONSE 1998-1999 et 2004-2005), le champ a été étendu aux établissements de 11 à 19 salariés. Les comparaisons temporelles doivent donc être effectuées sur le champ restreint des établissements de 20 salariés et plus.

L'enquête est menée au niveau des établissements, qui peuvent être des entreprises à part entière (entreprises dites « mono-établissement ») ou ne constituer qu'un seul des établissements d'une entreprise plus grande, dite « multi-établissements ».

Le questionnaire porte sur le statut de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, les activités et les caractéristiques des représentants du personnel (RP), la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes d'intérêt pour la vie de l'établissement (salaires, temps de travail, etc.), les politiques de gestion des ressources humaines, les modes d'organisation du travail, les stratégies économiques, l'existence de conflits et la perception du climat social.

L'objet de l'enquête justifie la diversité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : 4 023 représentants de la direction, 2 433 représentants du personnel et 11 378 salariés ont ainsi été enquêtés au sein des mêmes établissements. Les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés.

Dans le volet « salariés », les personnes enquêtées, interrogées par voie postale, représentent les 9 340 000 salariés environ, qui sont présents depuis au moins 12 mois dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Dans le volet « représentants de la direction (RD) », sont interrogées en face à face les personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires...).

Dans le volet « représentants du personnel (RP) », dans chaque établissement doté d'instances représentatives du personnel, est interrogé un RP de la principale organisation syndicale ou de la liste ayant recueilli le plus de suffrages aux dernières élections professionnelles (qu'elle soit syndicale ou non). Ses coordonnées sont fournies par le représentant de la direction.

L'échantillon des RP interrogés n'est par construction pas représentatif de l'ensemble des RP des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Les ratios calculés d'après leurs réponses doivent donc être lus en proportion des établissements comptant au moins un RP ; par exemple, ils rendent compte de la part des établissements dotés d'instances représentatives du personnel dans lesquels les RP interrogés n'ont pas de décharge horaire et non de la part des RP qui n'ont pas de décharge horaire. Notons que dans environ 37 % des établissements dotés d'instances représentatives du personnel, REPONSE interroge le seul RP titulaire présent et dans 23 % des établissements, le répondant est l'un des deux RP titulaires présents. Les établissements qui disposent d'un seul RP titulaire sont de petite taille : 93 % ont moins de 50 salariés. Il s'agit aussi un peu plus souvent d'entreprises mono-établissement (57 % contre 46 % en moyenne parmi les établissements où un RP a été interrogé). Le secteur de la construction est légèrement surreprésenté (11 % des établissements contre 8 % dans l'ensemble des établissements où un RP a été interrogé). Par ailleurs, dans 82 % des établissements dotés d'un seul RP, celui-ci détient un seul mandat, celui de délégué du personnel (DP) dans la grande majorité des cas (73 % des établissements).

Du point de vue des salariés et de leurs représentants, une durée plus longue peut constituer un levier d'action lorsque les candidats sont rares. À l'inverse, une durée plus courte peut favoriser un renouvellement des RP et une participation plus grande des salariés à la démocratie sociale dans l'entreprise. La durée des mandats peut aussi être perçue comme une opportunité ou comme un obstacle par les organisations syndicales, selon qu'elles cherchent à consolider leur implantation ou qu'elles cherchent à obtenir la reconnaissance de leur représentativité dans l'entreprise ou l'établissement. Du point de vue des employeurs, le rythme de l'organisation des élections professionnelles a un impact à la fois économique, social et organisationnel : à chaque élection, des interlocuteurs nouveaux peuvent apparaître, certains peuvent être confirmés et d'autres désavoués.

Les délégués syndicaux et les élus syndiqués sont plus souvent en contact avec les salariés

Les activités des RP se partagent entre l'écoute, le conseil et la mobilisation des salariés d'une part, la participation au fonctionnement des instances représentatives du personnel et aux négociations d'entreprise d'autre part. Dans 46 % des établissements, les RP interrogés déclarent avoir consacré « beaucoup ou presque tout leur temps », éventuellement avec d'autres RP, aux contacts directs avec les salariés, au cours des trois ans qui précèdent l'enquête. Dans 81 % des établissements, prendre contact avec les collègues pendant les heures de travail ne semble d'ailleurs pas poser de problèmes. Dans les établissements où des difficultés sont signalées (19 %), celles-ci tiendraient principalement à l'organisation du travail.

Les tournées d'ateliers ou de bureaux et les assemblées générales du personnel demeurent les moyens privilégiés pour échanger avec les salariés sur leurs problèmes (dans environ 60 % des établissements). Des assemblées générales sur les conditions et l'organisation de travail ont notamment été organisées en 2010 dans 42 % des

établissements dotés d'instances représentatives du personnel.

Le recensement des problèmes auprès des salariés par des enquêtes ou des cahiers de revendications ainsi que les conseils juridiques sont des pratiques relativement répandues (57 % des établissements). Si les conseils juridiques sont cités par les RP dans 45 % des établissements, les permanences sont un peu moins fréquentes (31 %). Entre 2008 et 2010, « l'animation de conflits » a mobilisé « beaucoup ou presque tout le temps » des RP interrogés dans 16 % des établissements de 11 salariés et plus.

Toutes ces activités sont plus souvent évoquées dans les établissements où le répondant a une fonction de DS ou de représentant de la section syndicale (RSS), ou plus généralement lorsque le RP interrogé est syndiqué et ce, quelle que soit la taille des établissements. C'est notamment le cas pour les contacts directs avec les salariés, qui occupent « beaucoup ou presque tout leur temps » les RP interrogés dans 68 % des établissements lorsqu'ils sont DS (ou RSS), contre 33 % lorsqu'ils sont élus sur des listes non syndicales. Certaines pratiques, telles que la diffusion de tracts, la tenue de permanences et les consultations juridiques, apparaissent comme presque exclusivement syndicales. D'autres, comme par exemple l'organisation d'assemblées générales du personnel, sont plus répandues (tableau 5).

À caractéristiques comparables des établissements et des entreprises (14), les DS ont un répertoire d'actions plus large que les autres élus syndiqués, eux-mêmes plus actifs que les élus non syndiqués. Par exemple, « toutes choses égales par ailleurs », comparé à un élu non syndiqué, un DS a 3 fois plus de chances de passer « beaucoup ou presque tout son temps » à son activité de RP pour échanger avec les salariés, et 2 fois plus de chances pour un autre élu syndiqué. De même, il y a 4 fois plus de chances qu'un DS ait passé « beaucoup ou presque tout son temps » dans les réunions d'instances représentatives du personnel (contre 3 fois plus de chances pour un autre élu syndiqué).

Quant à l'animation de la section syndicale (encadré 2), elle occupe d'autant plus les RP syndiqués que le taux de syndicalisation dans l'établissement

(14) Secteur d'activité et taille de l'établissement, structure de l'entreprise et nombre d'établissements rattachés à l'entreprise.

Tableau 5 • Fréquence et modalités des contacts avec les salariés

En % d'établissements

	DS ou RSS	Élus syndiqué non DS	Élus non syndiqués	Ensemble
Beaucoup ou presque tout le temps consacré aux contacts et discussions avec les salariés entre 2008 et 2010.....	68	54	33	46
Tournées des bureaux et des ateliers entre 2008 et 2010.....	72	67	48	58
Assemblées générales du personnel entre 2008 et 2010.....	67	57	57	60
Réunion sur les conditions de travail en 2010.....	47	51	36	42
Enquête auprès des salariés, cahier de revendications entre 2008 et 2010.....	67	62	49	57
Consultations juridiques entre 2008 et 2010.....	67	55	31	45
Permanences entre 2008 et 2010.....	51	37	19	31
Beaucoup ou presque tout le temps passé à l'animation de conflits entre 2008 et 2010.....	31	21	6	16
Diffusion de tracts entre 2008 et 2010.....	69	52	10	34
Ensemble.....	27	18	54	100

Lecture : dans 68 % des établissements où des DS (ou RSS) ont été interrogés, ceux-ci déclarent avoir passé beaucoup ou presque tout leur temps aux contacts et aux discussions avec les salariés sur la période 2008-2010 ; c'est également le cas pour les élus non syndiqués dans 33 % des établissements.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole dotés de RP.



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ».

est élevé. Dans 48 % des établissements d'au moins 50 salariés où le taux de syndicalisation déclaré est supérieur à 20 %, les RP interrogés ont passé « beaucoup de temps à l'animation de la section syndicale ou à la syndicalisation des salariés », contre 12 % lorsque moins de 5 % des salariés sont syndiqués.

Enfin, les conflits collectifs sont plus fréquents dans les grandes entreprises et en présence d'une représentation syndicale qui en permet l'expression [1] [2]. Il n'est donc pas surprenant que l'animation de conflits concerne presque exclusivement des RP syndiqués. De même, grâce aux ressources, notamment juridiques, dont ils disposent, ces RP syndiqués sont plus à même d'avoir fait constater d'éventuels « délits d'entrave » au fonctionnement des instances représentatives du personnel, entre 2008 et 2010. Ainsi, cela a été évoqué dans 8 % des établissements de 11 salariés et plus dotés de telles instances, mais deux fois plus souvent dans ceux où des DS sont implantés et dans 11 % des établissements où il n'y a pas de DS mais des élus syndiqués (contre 2 % des établissements où il n'y a pas de syndicats). En outre, plus l'établissement est grand, plus les RP déclarent avoir signalé ce délit à l'inspection du travail ou au tribunal d'instance (28 % des établissements de 300 salariés et plus contre 7 % des établissements d'une taille inférieure).

Réunions des instances représentatives et négociations structurent l'activité des représentants du personnel dans plus d'un quart des établissements

Dans un peu plus d'un quart des établissements, les RP signalent qu'entre 2008 et 2010, ils ont passé (éventuellement avec d'autres RP) « beaucoup ou presque tout leur temps » dans les réunions d'instances représentatives et dans les mêmes proportions en négociation d'accord d'entreprise ou d'établissement. La représentation des salariés devant leur hiérarchie a occupé « beaucoup ou presque tout le temps » de ces RP dans plus d'un tiers des établissements. C'est le cas dans plus de la moitié des établissements où un DS a été interviewé, contre environ 13 % à 22 % des établissements où le répondant est un élu non syndiqué (tableau 6) (15) [1] [2].

Dans 12 % des établissements de 11 salariés et plus, les RP ont consacré « beaucoup ou presque tout leur temps » à la fois aux réunions d'instances représentatives du personnel, aux négociations collectives et à la représentation des salariés. À l'inverse, ils n'ont consacré que « pas ou peu de temps » à ces trois activités dans 32 % des établissements. Ces activités sont plus fréquentes dans les grands établissements en présence de DS : ainsi, dans 20 % des établissements de 50 salariés et plus, les RP déclarent passer « beaucoup ou presque tout leur temps » à ces trois activités et dans 23 % « pas ou peu de temps ».

Dans près de la moitié des établissements, les questions de conditions de travail constituent, selon les RP interrogés, un des principaux thèmes de réclamations individuelles ou d'intérêt collectif lors des réunions des instances représentatives du personnel. Parmi les réclamations individuelles, l'application de la convention collective (ou des accords d'entreprise) serait évoquée à « toutes les réunions ou presque » ou « assez souvent » dans 34 % des cas. Le temps de travail est le second thème d'intérêt collectif le plus récurrent (dans 40 % des établissements concernés). Dans environ un tiers des établissements, le climat social, la question des salaires et des primes ainsi que la formation professionnelle sont, selon les RP, souvent ou presque toujours discutés. En revanche, la thématique des droits syndicaux ne fait l'objet de discussions régulières que dans 8 % des établissements.

Plus particulièrement, parmi les activités du comité d'établissement ou d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel), instance présente dans 53 % des établissements dotés d'au moins un RP, la gestion des activités sociales et culturelles, l'information économique générale sur l'entreprise, l'information et la consultation sur les effectifs ou sur la formation professionnelle, sont jugées « très ou assez importantes » par la grande majorité des RP (entre 69 % et 78 % dans les établissements de 11 salariés et plus) (16). La négociation sur la gestion de l'épargne salariale, ainsi que l'information et la consultation des instances sur les décisions d'investissement, sont considérées comme « très ou assez importantes » dans un peu plus de la moitié des établissements dotés d'une de ces instances.

De manière générale, les RP interrogés (tous mandats confondus et quelles que soient les

(15) La tenue de négociations (notamment les négociations annuelles obligatoires sur un certain nombre de thématiques) est fortement liée à la présence de DS dans les entreprises. Ils sont souvent les seuls à pouvoir signer des accords sur de nombreux thèmes, bien qu'au cours des années 2000, la loi ait progressivement élargi les prérogatives des élus en cas d'absence de DS.

(16) Ces proportions atteignent entre 75 % et 82 % dans les établissements d'au moins 50 salariés dotés de CE (ou délégation unique du personnel).

Tableau 6 • Activités de représentation selon le mandat et l'affiliation ou non du RP à une organisation syndicale
En % d'établissements

	DS ou RSS	Élus syndiqués non DS	Élus non syndiqués	Ensemble
Beaucoup ou presque tout le temps passé dans les réunions d'instances représentatives du personnel entre 2008 et 2010.....	50	34	13	27
Beaucoup ou presque tout le temps passé en négociation entre 2008 et 2010.....	52	27	15	27
Beaucoup ou presque tout le temps passé à représenter les salariés devant la hiérarchie entre 2008 et 2010.....	56	46	22	36
Ensemble.....	27	18	54	100

Lecture : dans 56 % des établissements où des DS (ou RSS) ont été interrogés, ceux-ci déclarent avoir passé beaucoup ou presque tout leur temps à représenter les salariés devant la hiérarchie sur la période 2008-2010 ; c'est également le cas pour les élus non syndiqués dans 22 % des établissements.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole dotés de RP.



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants du personnel ».

instances présentes dans leur établissement) se déclarent majoritairement satisfaits de l'information qui leur est fournie par la direction concernant la situation économique de l'entreprise (dans 61 % des établissements) et sur les possibilités de formation au cours de l'année précédant l'enquête (dans 60 %). En revanche, dans plus de la moitié des établissements, les RP jugent peu satisfaisante ou inexistante l'information sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise (53 %) et sur les changements technologiques ou organisationnels (51 %). Le thème sur lequel ils considèrent avoir été le moins informés est celui de l'évolution des salaires : en 2010, dans seulement 30 % des établissements dotés de RP, ces derniers jugent que l'information a été satisfaisante. Enfin, si un plan de formation (signalé dans 86 % des établissements dotés de RP), un plan d'égalité professionnelle (70 %) ou le rapport social environnemental (58 %) existent dans la majorité de leurs établissements, seule une minorité participe à leur élaboration (respectivement dans 41 %, 34 % et 29 % des établissements concernés).

Dans 38 % des établissements dotés de représentants du personnel, il n'y aurait pas suffisamment de candidats pour occuper ces fonctions

Pour mener à bien toutes leurs activités, certains RP déplorent l'insuffisance des moyens humains (17). Dans 38 % des établissements dotés d'instance de représentation, le représentant du personnel affirme qu'il n'y a pas suffisamment de candidats pour occuper ces fonctions. La principale explication avancée est « l'individualisme des salariés, l'absence de motivation », cités dans 44 % de ces établissements. Dans 16 % des établissements, la peur des représailles ou d'être freinés dans leur carrière dissuaderait les salariés de s'engager. La taille et la structure de l'entreprise ou l'organisation du travail sont évoquées dans 11 % des établissements. Enfin, le manque de temps est cité dans 6 % des établissements.

Finalement, en 2011, dans un quart des établissements, les RP déclarent ne pas souhaiter poursuivre leur engagement. Cependant, si les deux tiers d'entre eux envisagent vraiment de ne plus endosser ces fonctions, qu'un remplaçant soit prévu ou non, les autres, faute de remplaçant, accepteraient de continuer à exercer leur mandat.

Près d'un tiers des RP syndiqués déclarent que leur fonction a été un frein à leur carrière professionnelle

C'est dans les établissements où les RP interrogés sont syndiqués (élus ou DS et RSS) que ceux-ci perçoivent plus fréquemment leur fonction comme « une menace pour la stabilité de leur emploi » (13 % des établissements, contre 2 % là où les répondants sont des RP non syndiqués), comme « un frein à la carrière professionnelle » (30 % contre 4 %) ou comme un facteur de dégradation de leurs propres conditions de travail (12 % contre 2 %). Les écarts s'accroissent lorsque les RP ont un mandat de DS (18).

De fait, les élus syndiqués ou DS déclarent moins souvent que l'ensemble des salariés (18 % contre 25 %) avoir bénéficié de promotions au cours des trois années précédant l'enquête ; en revanche 31 % des salariés élus sur des listes non syndicales disent avoir connu une telle évolution de carrière. Interrogés d'autre part sur leurs chances de promotion ou d'augmentation de salaire au cours des 12 mois suivant l'enquête, 13 % des salariés considèrent celles-ci élevées, voire très élevées, contre 6 % des salariés avec un mandat de RP syndiqué et 17 % des salariés élus du personnel sur des listes non syndicales.

De même, le risque de perdre leur emploi dans les 12 mois suivant l'enquête est jugé élevé ou très élevé par 13 % de l'ensemble des salariés contre 21 % des salariés qui ont des mandats de RP syndiqués (et 9 % des salariés élus sur listes non syndicales).

Ces risques accrus vis-à-vis des évolutions de carrière pourraient être liés aux caractéristiques des DS et élus syndiqués ou des établissements dans lesquels ils sont implantés. Tel ne semble pas être le cas puisque « toutes choses égales par ailleurs » (19), un salarié qui détient un mandat de RP syndiqué a 40 % moins de chances qu'un salarié sans mandat d'estimer « élevée ou très élevée » la possibilité que son salaire augmente dans les 12 mois suivant l'enquête. Il y a 60 % plus de chances qu'il estime avoir un risque « élevé ou très élevé » de perdre son emploi dans les 12 mois suivant l'enquête. Il a enfin 20 % moins de chances d'avoir bénéficié d'une promotion au cours des trois ans précédant l'enquête (tableau 7).

Les salariés jugent plutôt favorablement l'action des représentants du personnel et des syndicats mais ils les considèrent peu influents lors des négociations

L'opinion des représentants des directions à l'égard des syndicats, ou plus généralement des représentants du personnel, varie selon la

(17) Le nombre de RP varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et de l'établissement. La loi fixe des minima : des accords collectifs ou le protocole d'accord préélectoral peuvent fixer des dispositions plus avantageuses.

(18) Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme ces écarts. Ainsi, à caractéristiques comparables des établissements et des entreprises (secteur d'activité et taille de l'établissement, structure de l'entreprise et nombre d'établissements rattachés à l'entreprise), les DS et les autres RP syndiqués ont respectivement 9 et 6 fois plus de chances que les RP non syndiqués, de déclarer que leur « expérience de RP » est un frein à leur carrière professionnelle.

(19) C'est-à-dire à caractéristiques équivalentes du salarié (âge, sexe, diplôme le plus élevé obtenu), de l'établissement (taille et secteur d'activité) et de l'entreprise (appartenance ou non à un groupe et nombre d'établissements rattachés).

présence ou non d'une instance représentative du personnel et selon que les RP sont syndiqués ou non. En l'absence d'une telle instance, la vision des employeurs est un peu plus négative que la moyenne [1].

Cependant, entre les deux dernières vagues d'enquête REPONSE, menées en 2005 et 2011, leur opinion à l'égard des RP s'améliore sensiblement : ainsi la part des établissements d'au moins 20 salariés où s'exprime une opinion positive sur la capacité des RP à traduire les aspirations des salariés ou à influencer les directions dans les négociations augmente respectivement de 7 et de 5 points. Concernant plus particulièrement les syndicats, les proportions de représentants des directions qui les considèrent comme gênants pour les activités de l'entreprise ou centrés sur leurs intérêts plus que sur ceux des salariés sont en baisse (respectivement de -6 points et de -4 points). Les représentants des directions reconnaissent un peu plus souvent qu'en 2005 que « les syndicats rendent des services aux salariés » (+3 points). En revanche, comme en 2005, dans 59 % des établissements, ils ne considèrent pas

que les syndicats « jouent un rôle irremplaçable pour la représentation des salariés » et la majorité juge faible ou très faible leur représentativité (dans 78 % des établissements), qu'ils soient confrontés ou non à leur présence.

La majorité des salariés exprime des opinions plutôt favorables sur le rôle que jouent les RP dans la représentation des personnels. C'est d'autant plus vrai lorsque les syndicats sont présents dans leur établissement. Ainsi, en présence de DS sur leur lieu de travail, 63 % des salariés considèrent que « les RP traduisent bien leurs aspirations » contre 58 % lorsque seuls des élus sont présents, ou 39 % lorsque l'établissement ne dispose d'aucune instance de représentation des salariés.

Quant aux syndicats, si 54 % des salariés les jugent « irremplaçables dans la représentation » des personnels, ils sont encore plus nombreux à déclarer qu'ils leur « rendent des services » (60 %). Ces proportions augmentent en présence de DS ou de RSS (respectivement 62 % et 66 %).

Les salariés sont toutefois plus fréquemment sceptiques sur la capacité des RP à influencer les

Tableau 7 • Analyse « toutes choses égales par ailleurs » des difficultés perçues par les RP

	Promotion au cours des 3 dernières années	Chances de promotion ou d'augmentation de salaire au cours des 12 prochains mois	Appréciation sur le risque de perdre son emploi
Constante.....	-1,1***	-1,5***	-1,4***
Secteur d'activité			
Industrie.....	1,4***	NS	1,3**
Construction.....	2***	1,4***	0,7**
Commerce.....	Réf.	Réf.	Réf.
Hébergement et restauration.....	1,7***	NS	NS
Transports.....	NS	0,8*	NS
Information et communication.....	NS	NS	1,9***
Finance, assurance, immobilier.....	2,1***	NS	NS
Activités scientifiques, techniques.....	1,4***	NS	NS
Enseignement, santé, action sociale.....	0,6***	0,4***	0,7**
Autres services.....	NS	NS	NS
Taille de l'établissement			
Moins de 50 salariés.....	NS	NS	NS
50 à 199 salariés.....	Réf.	Réf.	Réf.
200 salariés et plus.....	1,1**	1,2*	0,7***
Structure de l'entreprise			
Groupe.....	Réf.	Réf.	Réf.
Autre.....	NS	NS	0,7***
Mono/multi-établissements			
Mono-établissement.....	Réf.	Réf.	Réf.
Multi-établissements.....	1,1*	NS	0,8***
Sexe			
Femme.....	0,8***	0,6***	NS
Homme.....	Réf.	Réf.	Réf.
Âge			
Moins de 30 ans.....	1,3***	1,7***	0,8***
De 30 à 39 ans.....	1,3***	1,2**	NS
De 40 à 49 ans.....	Réf.	Réf.	Réf.
50 ans ou plus.....	0,7***	0,7***	NS
Diplôme le plus élevé obtenu			
Supérieur à bac+4.....	1,2**	1,9***	0,8**
De baccalauréat à bac+4.....	Réf.	Réf.	Réf.
CAP ou BEP.....	0,6***	0,6***	1,2**
Au plus certificat des collèges.....	0,6***	0,7***	1,4***
Salarié RP ou non			
Salarié RP syndiqué.....	0,8*	0,6***	1,6***
Salarié RP non syndiqué.....	1,3**	NS	0,6**
Salarié non RP.....	Réf.	Réf.	Réf.

*** Significatif au seuil de 1 % ; ** à 5 % ; * à 10 %. NS : non significatif.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », comparé à un salarié non RP, un salarié RP syndiqué a 20 % moins de chance d'avoir connu une promotion au cours des 3 dernières années (*odds ratio* = 0,8), 40 % moins de chances de voir son salaire évoluer dans les 12 prochains mois (*odds ratio* = 0,6) et 1,6 fois plus de chances de perdre son emploi dans les 12 prochains mois (*odds ratio* = 1,6).

Champ : salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.



Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « salariés ».

décisions de la direction dans les négociations. Près de la moitié d'entre eux ne croient pas en leur influence lorsqu'ils travaillent dans des établissements dotés d'au moins un RP. En l'absence de toute représentation du personnel dans l'établissement, 32 % ne croient pas en cette influence, mais 43 % des salariés n'ont pas d'opinion sur le sujet.

Enfin, dans les établissements où les RP interviewés ne sont pas syndiqués, l'opinion de ces RP sur le rôle que jouent les syndicats auprès des salariés reste majoritairement positive, bien que plus nuancée par rapport à celle des RP syndiqués. Dans près de la moitié des établissements,

ces RP non syndiqués adhèrent pourtant à l'idée que les syndicats feraient « passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés » (47 % contre 21 % des RP syndiqués). De plus, qu'ils soient syndiqués ou non, les RP se montrent bien plus sceptiques que les directions sur la capacité des « représentants de salariés à influencer les décisions de la direction » lors de négociations collectives (45 % contre 55 %).

Mathilde PAK, Maria Teresa PIGNONI (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Pignoni M.T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* N°26, avril.

[2] Desage G., Rosankis E. (2013), « Négociation collective et grèves en 2011 : négociations en légère hausse, conflits en forte baisse », *Dares Analyses*, N° 059, septembre.

[3] Amossé T., Jacod O. (2008), « Salariés, représentants du personnel et directions : quelles interactions entre les acteurs des relations sociales en entreprise ? », in *Les relations sociales en entreprise*, Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (coord.), La Découverte.

Encadré 2

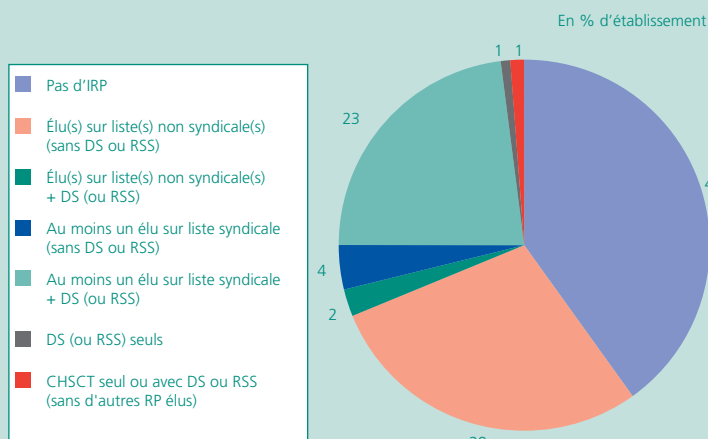
LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL EN ENTREPRISE

Il existe deux types de représentation du personnel dans les entreprises : d'une part les délégués syndicaux (DS), agissant au nom des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise ; d'autre part les représentants élus, directement ou indirectement par les salariés, sur liste syndicale ou pas : délégués du personnel (DP), élus au comité d'entreprise et/ou d'établissement (CE) et représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (1).

Les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel (RP) à partir d'un certain seuil de taille, d'établissement ou d'entreprise : élections de DP à partir de 11 salariés, élection d'un CE à partir de 50 salariés. Dans les établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut attribuer les missions de DP et de membres du CE à une délégation unique du personnel (DUP). La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements d'au moins 50 salariés. En l'absence de CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés, ce sont les DP qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la désignation d'un DS est réservée aux syndicats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections de CE (ou le cas échéant, de DP ou DUP). Seules ces organisations syndicales sont considérées comme représentatives. Dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un DS parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages sur leur nom, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Chaque syndicat non représentatif, ayant une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus, peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). La section syndicale assure la représentation de ses membres et plus largement les intérêts de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise.

Graphique A • Présence d'IRP* dans les établissements



* Les élus sont les DP, les représentants des salariés au CE (DUP), au CHSCT : selon les établissements une, deux ou trois IRP élues peuvent être présentes dans un établissement.

Lecture : dans 40 % des établissements il n'y a pas d'instances représentatives élues du personnel ni de délégués syndicaux ou RSS.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

Selon le code du travail chaque instance représentative a un rôle spécifique

Le CE doit être informé ou consulté sur les conditions de travail au sein de l'entreprise, l'organisation et la gestion générales de celle-ci, son activité économique et ses résultats financiers, les licenciements et plans sociaux. Il gère ou contrôle en outre les activités sociales et culturelles (loisirs, cantine, crèche, fêtes d'entreprise). Il assure l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. Les DP assurent l'expression individuelle des salariés auprès des employeurs. Ils doivent en outre veiller à l'application du code du travail, des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. Ils sont consultés en matière de licenciement. En l'absence de DS, les représentants au CE (ou par défaut les DP) peuvent être amenés à mener des négociations avec l'employeur. Dans les établissements d'entreprises de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un DP comme DS pour la durée de son mandat, alors que les OS non représentatives qui constituent une section syndicale, peuvent désigner le DP comme RSS.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines.

Les DS assurent l'action syndicale au sein de l'entreprise, notamment l'animation de la section syndicale et la représentation de leur organisation, ainsi que les liaisons avec d'autres sections syndicales. Ils ont la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de celle-ci.

Les RSS représentent leur syndicat et les syndiqués au sein de l'établissement ou l'entreprise. Ils n'ont pas le droit de négocier, sauf cas particuliers. La validité d'un accord conclu avec un RSS est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés.

Le code du travail prévoit plusieurs dispositions pour assurer la protection des représentants du personnel contre le licenciement. Ces derniers sont à cet égard définis comme des « salariés protégés » dans la mesure où la rupture de leur contrat de travail (par licenciement ou rupture conventionnelle) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'Inspection du Travail dont dépend l'établissement.

Les élus titulaires et les DS bénéficient d'un crédit d'heures dont la durée est fixée en fonction du nombre de salariés représentés et du type de mandat. Cette durée est de 10h par mois pour chaque DP titulaire dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 15h au dessus de ce seuil. Elle est de 35h par mois pour chaque élu titulaire au CE, et de 17h à 35h par mois pour les élus au CHSCT, selon la taille de l'entreprise. Les membres titulaires de la DUP disposent d'un crédit d'heures de 20h par mois au plus, toutes fonctions confondues. Chaque DS bénéficie de 10h de crédit par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés, de 15h dans les entreprises de 151 à 500 salariés et de 20h par mois au delà de ce seuil. Dans les entreprises de moins de 50 salariés la désignation d'un DP comme DS n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire. En cas de cumul de mandats, les crédits d'heures se cumulent également. Ces seuils légaux peuvent être dépassés par des accords d'entreprise.

Nombre de mandats de titulaires dans les établissements de 11 salariés et plus, interrogés dans REPONSE

L'enquête REPONSE 2010-2011 permet de mesurer la présence et le nombre de syndicats, de DS et RSS dans l'établissement, ainsi que des élus à des instances représentatives du personnel (IRP). Le nombre de mandats de titulaires de DP, d'élus au CE ou à la DUP y est collecté auprès des représentants de la direction. Dans les éditions antérieures de l'enquête, on ne pouvait obtenir l'ensemble de ces informations qu'à partir du questionnement auprès des représentants du personnel : seul le nombre de délégués syndicaux était demandé aux représentants de la direction.

Ces derniers ne sont pas interrogés sur le nombre de représentants du personnel désignés ou élus aux CHSCT. Il est néanmoins possible d'estimer ce nombre en attribuant à chaque CHSCT signalé par la direction le nombre de RP prévu par la loi selon la taille de l'établissement. Le nombre estimé est un minimum, car des accords collectifs ou le protocole d'accord préélectoral peuvent fixer un nombre plus élevé de RP au CHSCT.

Tableau A • Mandats titulaires

Type de mandats	Nombre de mandats titulaires	Répartition par type de mandats (en %)	Part de mandats titulaires non syndiqués (en %)	Part d'établissements dans lequel au moins un salarié a mandat titulaire (en %)	Nombre moyen de mandats titulaires dans les établissements dotés	Nombre moyen de salariés par RP dans les établissements dotés
DP.....	250 000	33	31	46	2,7	27
CE.....	170 000	22	25	18	4,5	30
DUP.....	65 000	8	53	8	3,8	19
DS.....	116 000	15	SO	24	2,4	50
CHSCT*.....	158 000	21	ND	24	3,0	39
RSS.....	8 000	1	SO	4	1,0	146
Ensemble.....	767 000	100	ND	55	SO	SO

SO : sans objet.

* La part d'établissements dotés de CHSCT est obtenue à partir des déclarations des représentants de direction. Les autres informations sur les RP au CHSCT sont des estimations théoriques. L'information sur la part de mandats non syndiqués n'est pas disponible (ND).

Lecture : 46 % des établissements du champ enquêté signalent la présence d'au moins un DP titulaire. Environ 250 000 DP y sont comptabilisés, soit environ 2,7 DP par établissement. Un DP représente en moyenne dans ces établissements 27 salariés. On estime à 767 000 le nombre de mandats élus titulaires et désignés dans les établissements du champ de l'enquête. Ce chiffre ne correspond pas au nombre de salariés RP car un individu peut détenir plusieurs types de mandats à la fois.

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « représentants de la direction ».

(1) Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par les DP et les élus du CE (ou DUP) titulaires.

