

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES AU DÉBUT DES ANNÉES 2010 :

entre changements institutionnels,
crise et évolutions sectorielles

Selon l'enquête REPONSE 2011, 6 établissements sur 10 de 11 salariés ou plus disposent d'au moins une instance représentative du personnel. La carence de candidatures est, selon les directions, la principale raison de l'absence de toute instance élue du personnel. L'implantation des instances représentatives du personnel (IRP) se stabilise dans les établissements de 20 salariés ou plus, après avoir fortement progressé entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, dans un contexte de négociation sur la réduction du temps de travail. Le nombre d'IRP par établissement diminue cependant. Variable selon le secteur d'activité, la présence des IRP augmente avec la taille de l'établissement et est plus fréquente dans les entreprises multi-établissements et parmi celles rattachées à des groupes.

Dans les établissements de 200 salariés ou plus où la pluralité syndicale est la plus fréquente, la moitié de ceux qui ont organisé des élections professionnelles depuis fin 2008 déclarent des changements dans la représentation syndicale, sous la forme, le plus souvent, d'une perte de représentativité de certaines organisations.

Aux côtés des salaires, la formation professionnelle et les conditions de travail demeurent les thèmes les plus souvent abordés dans les discussions ou négociations d'entreprise (près de deux tiers des établissements de 20 salariés ou plus concernés sur la période 2008-2010), même si les thématiques impulsées par les pouvoirs publics telles que l'égalité professionnelle, l'épargne salariale et la protection sociale complémentaire, ont progressé sensiblement sur la période récente.

Entre 2002-2004 et 2008-2010, le niveau de conflictualité collective est stable dans les établissements de 20 salariés ou plus (29 %), alors que les conflits de nature individuelle sont en baisse.

En 2011, dans les établissements de 11 salariés ou plus, 6 représentants de direction sur 10 déclarent disposer d'au moins une instance représentative du personnel (IRP). Ainsi, 83 % des salariés de ces établissements sont couverts par au moins une IRP.

Ces résultats sont issus de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) réalisée tous les six ans depuis 1992. Cette enquête offre un large aperçu des relations professionnelles dans les établissements du secteur marchand non agricole, en interrogeant directions, représentants du personnel et salariés (encadré 1). La dernière édition porte sur les années 2008-2010, caractérisées par une forte récession économique et des changements institutionnels importants dans le domaine des relations professionnelles (encadré 2). Menée jusqu'en 2005 auprès des établissements de 20 salariés ou plus, l'enquête de 2011 a été étendue aux établissements de 11 à 19 salariés.

La présence d'instances représentatives du personnel augmente avec la taille de l'établissement

Du fait des seuils légaux qui encadrent leur mise en place, la présence sur les lieux de travail des instances représentatives du personnel et leur variété augmentent avec la taille des établissements (encadré 3).

ENQUÊTE REPONSE 2011

Au delà de 50 salariés, 94 % des établissements ont au moins une instance représentative du personnel : 6 établissements sur 10 sont dotés à la fois de représentants élus et de délégués syndicaux (DS) et 34 % d'élus seuls (graphique 1). Au-dessous de ce seuil, 1 établissement sur 2 est doté d'au moins un type de représentation du personnel. C'est le cas de 37 % des établissements de 11 à 19 salariés et de 65 % des établissements de 20 à 49 salariés. La représentation du personnel en-deçà de 50 salariés est alors constituée d'élus seuls dans 69 % des cas (essentiellement des délégués du personnel).

La présence d'IRP dépend aussi de la structure et du statut des entreprises. Elle est plus fréquente dans les entreprises multi-établissements que dans les entreprises mono-établissements et dans les entreprises rattachées à des groupes que dans les entreprises indépendantes et ce, quelle que soit leur taille (tableau 1). Quand établissements et entreprises s'inscrivent dans des « structures complexes », des relations professionnelles formalisées se mettent le plus souvent en place, même lorsqu'il s'agit de petits établissements (1). À l'inverse, dans les entreprises mono-établissement de moins de 20 salariés, les relations entre salariés et direction continuent d'être le plus souvent informelles.

La présence d'IRP sur les lieux de travail, plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'instances élues sur listes syndicales ou de délégués syndicaux, varie enfin selon le secteur d'activité. Elle est ainsi plus fréquente dans l'industrie (66 % ont au moins une IRP) et les services (65 %) que dans la construction (43 %) et le commerce (56 %). Elle est importante même dans les établissements de moins de 50 salariés de l'« enseignement, santé et action sociale », et très faible, quelle que soit la taille des établissements, dans l'« hébergement et restauration » ou dans la construction. Dans l'industrie, le taux de présence d'au moins une IRP est nettement supérieur à la moyenne (+6 points), quelle que soit la taille de l'établissement. Pour autant, dans les établissements de moins de 50 salariés, les représentants du personnel y sont moins souvent syndiqués que dans les établissements de même taille des services ou des transports, plus souvent appartenant à des entreprises multi-établissements (tableau 2).

Carence de candidatures et non assujettissement à l'obligation sont, selon les directions, les principales raisons de l'absence de toute instance élue du personnel

4 établissements sur 10 de 11 salariés ou plus déclarent n'avoir aucune instance représentative du personnel élue (encadré 3). Il s'agit, dans

la presque totalité, de structures de moins de 50 salariés (63 % ont moins de 20 salariés et 35 % ont entre 20 et 49 salariés) (graphique 1).

Selon les directions de la moitié de ces établissements, l'absence de toute instance élue (délégation du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) ou délégation unique du personnel (DUP)), s'expliquerait principalement du fait de carence de candidatures lors des dernières élections professionnelles. Par ailleurs, un peu plus d'un tiers déclarent que l'établissement n'est pas assujéti à l'obligation d'organiser des élections professionnelles et 14 % « qu'aucune élection n'a été organisée » dans l'établissement.

L'absence de salariés prêts à se porter candidats aux élections de représentant de personnel est plus souvent évoquée dans les entreprises mono-établissements de 20 à 49 salariés (65 %) que dans des établissements de même taille appartenant à des entreprises plus larges (54 %).

(1) Notamment dans les entreprises multi-établissements ou appartenant à des groupes, les directions et les IRP à un niveau décentralisé jouent un rôle d'intermédiaire entre les directions et instances représentatives des personnels au niveau central et les salariés de leurs établissements ou entreprises.

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 1993, l'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant entre les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Le champ est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privés et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs.

L'enquête est menée au niveau le plus fin, celui 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 questionnement porte sur le statut de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, 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'enquête a été réalisée au premier semestre 2011. 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 sont donc effectuées sur le champ restreint des établissements de 20 salariés ou plus.

L'objet de l'enquête motive la multiplicité 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 :

- les salariés, interrogés par voie postale, sont représentatifs des 9 340 000 salariés présents depuis au moins 12 mois dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ;
- les représentants de la direction, interrogés en face à face, correspondent aux personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires) ;
- les représentants du personnel (RP), interrogés en face à face, sont les RP de la principale organisation syndicale de chaque établissement ou de la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles (qu'elle soit syndicale ou non). Ils ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel. Les 2 433 établissements dans lesquels un RP a pu être interrogé sont représentatifs des établissements de 11 salariés ou plus disposant d'une instance de représentation du personnel.

Les deux-tiers des établissements industriels dépourvus d'IRP élue évoquent des problèmes de carence de candidatures. À l'opposé, les établissements des services sans IRP élue se considèrent plus souvent non soumis à l'obligation d'organiser des élections. Des effectifs relativement importants mais à temps partiel, plus fréquents dans les activités de service que dans les activités industrielles peuvent aussi justifier l'absence d'élections professionnelles dans ces établissements. Du fait des modalités de calcul des effectifs déterminant l'obligation, pour les établissements et les entreprises, d'organiser des élections professionnelles, un décalage peut exister entre le nombre de salariés en personnes physiques à une date donnée et celui des effectifs en équivalent temps plein, mesure associée au seuil de l'obligation (encadré 3).

La présence d'au moins une IRP se stabilise entre 2005 et 2011 en dépit d'une baisse des CE ...

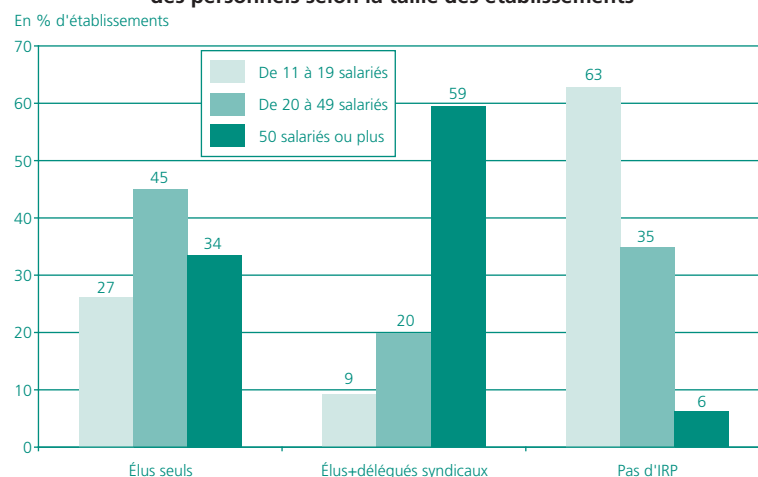
Comme en 2005, 3 établissements sur 4 de 20 salariés ou plus disposent en 2011 d'au

moins une instance représentative du personnel (graphique 2).

La stabilité de la présence d'au moins une IRP dans les établissements est essentiellement due au maintien de la présence de délégations du personnel (DP ou DUP). La DUP qui remplit également les fonctions des DP et du CE (encadré 3) a connu une forte progression dans les établissements de 50 à 200 salariés entre 1999 et 2005 avant de s'y stabiliser, autour de 28 %, au cours de la seconde moitié des années 2000.

A contrario, l'implantation de comités d'établissement ou d'entreprise (CE) est en recul : en 2011,

Graphique 1 • Configurations de la représentation des personnels selon la taille des établissements



Lecture : 27 % des établissements de 11 à 19 salariés ont uniquement des représentants du personnels élus dans leur établissement.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.



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

Tableau 1 • Proportion d'établissements dotés d'au moins une IRP, selon la taille de l'établissement et la structure de l'entreprise

	Entreprises mono-établissements	Entreprises multi-établissements	Entreprises indépendantes	Entreprises appartenant à un groupe	Ensemble
11 à 19 salariés	29	51	34	47	37
20 à 49 salariés	58	74	60	77	65
50 à 99 salariés	86	94	85	94	90
100 salariés ou plus	99	98	97	99	98
11 salariés ou plus	49	73	51	75	60
20 salariés ou plus	67	83	67	86	76
50 salariés ou plus	91	96	89	97	94

Lecture : 29 % des entreprises mono-établissements de moins de 20 salariés sont dotées d'au moins une instance représentative du personnel (DP, CE, DUP, DS ou CHSCT).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

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

Tableau 2 • Présence d'au moins une IRP ou d'un syndicat par secteur et taille, dans les établissements de 11 salariés ou plus

	11 à 49 salariés		50 salariés ou plus		11 salariés ou plus	
	Au moins une IRP	Au moins un syndicat	Au moins une IRP	Au moins un syndicat	Au moins une IRP	Au moins un syndicat
Industrie	55	18	98	76	66	34
Construction	38	11	85	42	43	15
Commerce	47	20	96	64	56	28
Dont : transports	55	27	96	80	65	41
hébergement et restauration	36	17	89	27	42	19
Services	56	26	92	68	65	37
Dont : enseignement, santé et action sociale	64	39	94	69	73	48
activités financières et d'assurance	51	38	99	79	67	51
Ensemble	50	21	94	67	60	31

Lecture : en 2011, 96 % des établissements de 50 salariés et plus des transports déclarent disposer d'au moins une instance représentative (élus ou DS) et 80 % d'au moins un syndicat (élus sur liste syndicale, DS ou RSS).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

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

ENTRE DEUX ENQUÊTES REPONSE 2004-2005 ET 2010-2011, ÉVOLUTIONS STRUCTURELLES ET EFFETS DE LA CRISE ÉCONOMIQUE

Entre 2004 et 2010, le secteur marchand non agricole a connu une recomposition significative : le déclin du secteur industriel s'est accéléré, principalement au profit des services. Ainsi, l'industrie regroupait un quart des établissements de 20 salariés ou plus du secteur en 2004 et en rassemble moins d'1 sur 5 en 2010, tandis que les services passent de 31 % à 40 % des établissements (tableau A). Cette évolution n'est pas imputable au changement de nomenclature d'activité (NAF) intervenu en 2008 : le constat reste le même lorsque l'activité des établissements en 2004 est évaluée selon la nouvelle nomenclature (1). Ces changements n'affectent pas la structure par taille des établissements, très proche en 2004 et en 2010 pour les établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Hormis la recomposition sectorielle, les caractéristiques des établissements de 20 salariés ou plus sont similaires entre les deux dernières éditions de l'enquête : la répartition entre mono-établissements et établissements appartenant à des entreprises multi-établissements est la même, les seconds étant à peine plus nombreux (51 %). La structure par taille d'entreprise n'a pas davantage évolué que la structure par taille d'établissement. La répartition des établissements selon leur statut ou celui de l'entreprise à laquelle ils appartiennent : entreprises indépendantes, appartenance à un groupe, appartenance à un réseau (franchisés ou groupements d'entreprises) est très proche dans les deux enquêtes. Les évolutions constatées entre 1998 et 2004 de déconcentration productive (augmentation des petites et moyennes entreprises) et de concentration financière (appartenance à un groupe) [7] semblent stabilisées. Enfin, la proportion d'établissements sous-traitants est un peu plus élevée en 2011 : 22 %, contre 19 % en 2005.

L'enquête REPONSE 2010-2011 interroge sur l'année 2010 et plus largement, sur la période 2008-2010, caractérisée par la récession la plus marquée de l'après-guerre. De fait, un quart des établissements de 20 salariés ou plus déclarent que le volume de leur activité a diminué sur la période 2008-2010, alors qu'ils n'étaient que 14 % dans ce cas pour la période 2002-2004 (tableau B). Ils étaient 19 % à déclarer une variation inhabituelle de leur activité à la baisse sur l'année 2004 et sont 26 % à le faire pour l'année 2010. 42 % d'entre eux continuent toutefois de déclarer une activité en hausse sur la période 2008-2010. Les représentants de la direction sont également un peu plus nombreux à déclarer des effectifs en baisse pour la période 2008-2010 (19 % des établissements de 20 salariés ou plus, contre 16 % pour 2002-2004) et un peu moins nombreux à les déclarer en hausse (40 % contre 43 % en 2002-2004). Ils ne sont en revanche pas plus nombreux qu'en 2005 à déclarer des changements organisationnels comme la suppression de fonctions, un recentrage sur des métiers spécifiques ou le rapatriement d'activités sous-traitées. Les salariés des établissements répondants déclarent dans des proportions identiques en 2005 et en 2011 (12 % à 13 %) avoir des risques de perdre leur emploi dans les douze prochains mois.

Les directions déclarent de plus en plus informer régulièrement l'ensemble des salariés sur plusieurs aspects de la vie de l'entreprise. C'est notamment le cas pour les orientations et la situation économique de l'entreprise (65 % contre 46 % en 2005), son impact social et environnemental (48 % contre 28 %). Des informations sur les perspectives d'évolution des salaires et des emplois seraient régulièrement diffusées aux salariés dans plus de la moitié des établissements de 20 salariés ou plus, contre 43 % de ces établissements six ans auparavant. Selon les déclarations des représentants des directions, des dispositifs de participation directe des salariés tels que des enquêtes de satisfaction des salariés, les boîtes à idées, des actions qualité, sont proposées dans un nombre croissant d'établissements (entre +6 et +7 points par rapport à 2005).

Pour 37 % des établissements de 20 salariés ou plus, les représentants de la direction répondant à l'enquête en 2011 sont des femmes, contre 30 % en 2005. Cette évolution traduit probablement la poursuite du rajeunissement et de la féminisation des représentants de la direction en charge des relations sociales déjà constatés en 2005 [1], qui vont de pair avec le développement des activités de service et du commerce. Enfin, en 2011, dans 4 établissements sur 10, les représentants de la direction déclarent un diplôme supérieur à Bac+ 4 contre 30 % en 2005.

Tableau A • Répartition des établissements selon le secteur d'activité et la taille en 2004 et 2010

	En % d'établissements	
	2004	2010
Secteur d'activité		
Commerce (y compris transports)	35	32
Construction	9	9
Industrie.....	25	19
Services.....	31	40
Taille		
20-49 salariés.....	63	64
50-99 salariés.....	20	21
100-199 salariés.....	10	9
200-499 salariés.....	5	4
500 salariés ou plus	1	1

Lecture : 35 % des établissements de 20 salariés ou plus exercent une activité de commerce en 2004 ; c'est le cas de 32 % d'entre eux en 2010.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture (champ de l'enquête REPONSE).

Source : Insee, répertoire Sirene.

Tableau B • Variation de l'activité et des effectifs des établissements

		En % d'établissements (*)		
		À la hausse	Stabilité	À la baisse
Volume de l'activité sur	2002-2004....	56	29	14
	2008-2010....	42	33	25
Variation inhabituelle de l'activité	En 2004	22	58	19
	En 2010	20	54	26
Évolution des effectifs	2002-2004....	43	40	16
	2008-2010....	40	41	19

(*) Les NSP ne sont pas affichés dans le tableau.

Lecture : 56 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent que leur volume d'activité était en hausse sur la période 2002-2004 ; c'est le cas de 42 % de ces établissements pour la période 2008-2010.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture. Source : Dares, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».

(1) La nomenclature d'activités française (NAF) a changé en 2008. Il n'existe pas de table de passage direct entre la Naf 2003 et la Naf 2008, un même code Naf 2003 pouvant correspondre à plusieurs codes NAF 2008. Les comparaisons temporelles sont donc délicates. Il est toutefois possible à l'aide de probabilités de correspondance entre les deux nomenclatures, de produire des tableaux statistiques avec une répartition approchée des établissements par secteur avant 2008 selon la nouvelle nomenclature.

28 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent la présence d'un CE contre 34 % six ans auparavant. Cette baisse est plus importante dans les établissements d'au moins 50 salariés (-8 points). Quant aux établissements de 20 à 49 salariés, ils sont 15 % à déclarer un CE en 2011, contre 20 % six ans plus tôt. Cet infléchissement concerne les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements (-7 points) comme les mono-établissements (-5 points).

Globalement, les implantations de DUP ne compensent pas la baisse de la présence de CE dans les établissements de 20 salariés et plus (+0,6 point contre -6 points, tableau 3) : 41 % des établissements sont dotés de CE ou DUP en 2011 (soit 69 % des salariés des établissements de 20 et plus) contre 46 % en 2005 (soit 75 % des salariés), et 44 % en 1999 (72 % des salariés) (graphique 2).

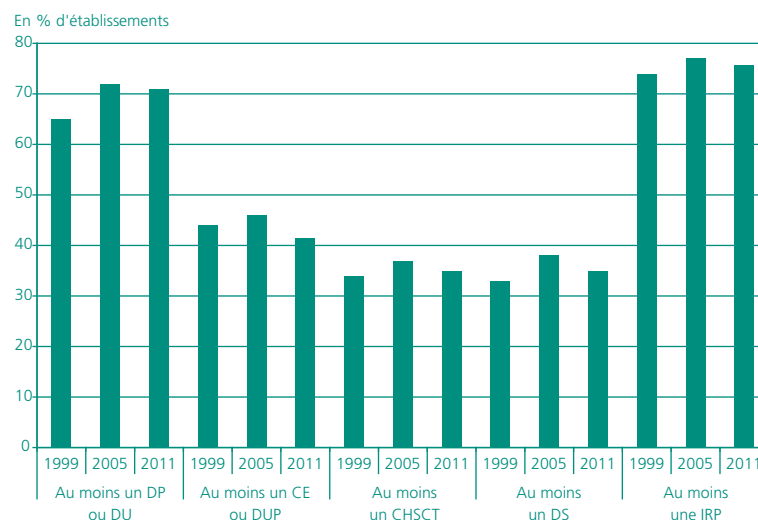
Comme en 2005, environ 7 établissements sur 10 de 50 salariés ou plus (qui emploient 84 % des salariés des établissements de cette taille) déclarent la présence d'un CHSCT en 2011.

...et d'une légère inflexion de la présence de délégations syndicales

La présence de délégués syndicaux dans les établissements de 20 salariés ou plus connaît une inflexion en 2011 après avoir fortement progressé entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000 : 33 % en 1999, 38 % en 2005, 35 % en 2011. Cette évolution se concentre dans les entreprises mono-établissements (24 % seulement déclarent disposer de DS en 2011, contre 30 % en 2005) alors que le taux de présence de délégations syndicales reste stable parmi les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements (46 % environ). En revanche, la part d'établissements dépourvus de DS, mais qui en déclarent l'existence au niveau de l'entreprise, diminue (24 % en 2011 contre 29 % en 2005, graphique 3).

Globalement, 47 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent la présence de DS dans l'établissement ou ailleurs dans l'entreprise (autre

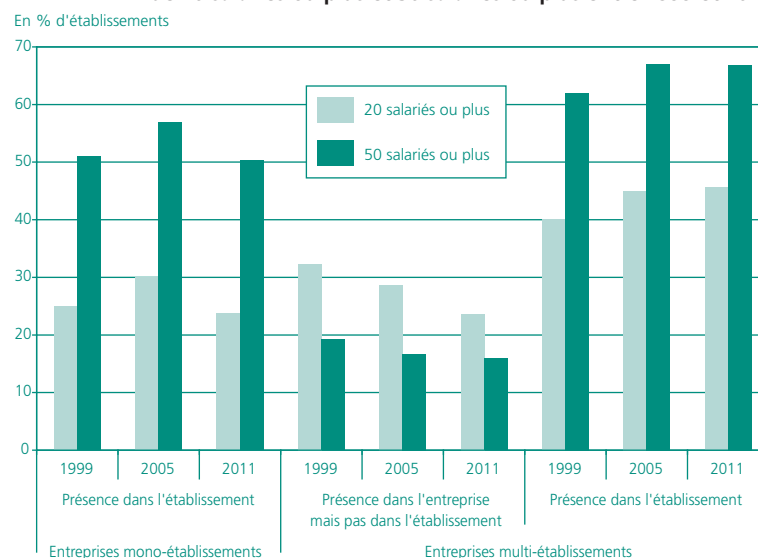
Graphique 2 • Évolution de la présence des IRP dans les établissements de 20 salariés ou plus entre 1999 et 2011



Lecture : 41 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent la présence d'un CE ou d'une DUP en 2011 ; c'est le cas de 46 % d'entre eux en 2005 et 44 % en 1999.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

Graphique 3 • Évolution de la présence de DS dans les établissements de 20 salariés ou plus et 50 salariés ou plus entre 1999 et 2011



Lecture : en 2011, 24 % des établissements de 20 salariés ou plus, appartenant à des entreprises qui comportent plusieurs établissements, déclarent ne pas avoir de DS dans l'établissement mais en avoir un dans l'entreprise ; 46 % ont un DS dans l'établissement même.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

établissement, niveau central...) en 2011 : ces établissements emploient 70 % des salariés de ce champ. Plus de la moitié étaient dans ce cas en 2005 et employaient 74 % des salariés.

La nouvelle fonction de représentant de la section syndicale (RSS) qui, depuis la loi d'août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, peut être désigné par tout syndicat non représentatif implanté dans l'établissement (encadré 3), concerne près de 4 % des établissements de 20 salariés ou plus. Ils sont implantés surtout dans les grands établissements et cohabitent le plus souvent avec un ou plusieurs DS.

La proportion d'établissements de 50 salariés ou plus déclarant au moins trois organisations syndicales représentées par des DS passe de 20 % des



Source : Dares, enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005 et 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».



Source : Dares, enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005 et 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».

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 dits « élus », délégués du personnel (DP) et membres du comité d'entreprise (CE), qui peuvent être élus sur liste syndicale ou pas.

Les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel à partir d'un certain seuil de taille, d'établissement ou d'entreprise : élections de délégués du personnel à partir de 11 salariés, élection d'un comité d'établissement et/ou d'entreprise à partir de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut attribuer les missions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise à une délégation unique du personnel (DUP).

Enfin, dans les entreprises et les établissements à partir de 50 salariés, élus et représentants syndicaux siègent au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Plusieurs critères sont retenus pour le calcul des effectifs :

- les seuils d'effectifs prévus doivent avoir été atteints pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date des élections ;
- certains statuts d'emploi sont exclus du calcul de l'effectif ;
- selon leur degré d'intégration, des salariés mis à disposition par d'autres entreprises peuvent être comptabilisés dans les effectifs du corps électoral.

Par ailleurs, le degré d'autonomie dans la gestion de l'activité et du personnel ainsi que dans l'organisation du travail (« établissement distinct ou non »), constitue un critère décisif pour déterminer si des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements doivent ou non organiser des élections professionnelles (DP et CE ou DUP).

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 1^{er} tour des élections de CE (ou, le cas échéant, de DP ou DUP). Seules ces organisations syndicales sont considérées comme représentatives. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un DS, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Les DS désignés doivent s'être portés candidats aux élections professionnelles et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages sur leur nom.

Chaque syndicat non représentatif, c'est-à-dire n'ayant pas atteint le seuil de 10 % des suffrages au 1^{er} tour des élections professionnelles et 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).

Les rôles de chaque instance sont en théorie différents

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 de sauvegarde de l'emploi. 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 délégués du personnel assurent quant à eux **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.

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

Depuis janvier 2009, la validation des accords est subordonnée à la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'établissement ou l'entreprise, représentant au moins 30 % des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des élections professionnelles. Le(s) syndicat(s) représentatif(s) non signataire(s) peu(ven)t exercer un droit d'opposition et invalider l'accord lorsqu'il(s) a (ont) recueilli au moins 50 % des suffrages au premier tour des mêmes élections professionnelles.

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

Afin de favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des exceptions légales ont été progressivement aménagées. En l'absence de DS, des négociations peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel ou des salariés mandatés par des syndicats représentatifs, et ce, sans condition particulière depuis 2010.

En outre, dans la pratique, les cumuls de mandat de représentant du personnel sont fréquents. Ainsi, dans 59 % des établissements de 50 salariés ou plus disposant d'au moins une instance de représentation, le représentant du personnel interrogé dans REPONSE 2010-2011 a plus d'un mandat (au niveau de l'établissement et/ou de l'entreprise).

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.

Tableau C • Les représentants du personnel interrogés dans REPONSE 2011

	Effectifs bruts	% bruts	% pondérés
DS (ou RSS).....	123	5	4
DS (ou RSS) + élus (y c. membres du CHSCT).....	979	40	23
Élus (y c. membres du CHSCT)	1 331	55	73

Lecture : parmi les RP interrogés, 979 sont à la fois élus et DS ou RSS ; ils représentent 40 % des RP interrogés et 23 % des établissements de 11 salariés ou plus où un représentant du personnel a pu être interrogé.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture ayant répondu au volet « représentants du personnel ».

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

Tableau 3 • **Présence d'au moins une IRP selon le secteur d'activité dans les établissements de 20 salariés ou plus**

En %
d'établissements

	Au moins un DP		Au moins un CE		Au moins une DUP		Au moins un DS		Au moins une IRP	
	2005	2011	2005	2011	2005	2011	2005	2011	2005	2011
Industrie.....	61	60	35	36	16	18	48	46	80	82
Construction.....	48	47	23	16	14	10	24	17	67	62
Commerce.....	57	57	30	27	9	11	29	31	73	74
Services.....	64	60	37	27	13	13	43	37	81	78
Ensemble.....	60	58	33	28	12	13	38	35	77	76

Lecture : en 2005, 37 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur des services déclarent disposer d'un CE contre 27 % en 2011

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

Source : Dares, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».

établissements en 2005 à 16 % en 2011, alors que la part des établissements avec un ou deux syndicats reste stable (respectivement autour de 26 % et 17 %).

Le nombre d'instances représentatives baisse dans les établissements

Le nombre d'instances représentatives par établissement se réduit entre 2005 et 2011. En 2011, la moitié des établissements de 20 salariés ou plus déclare disposer d'au moins deux types d'IRP (ce qui représente 76 % des salariés des établissements de 20 ou plus), contre 55 % six ans auparavant (soit 80 % des salariés).

Cette baisse s'explique en partie par les évolutions sectorielles sur la période, et notamment la poursuite du déclin du secteur industriel, où les IRP sont traditionnellement bien établies. Mais c'est surtout le recul de l'implantation des IRP au sein des services et de la construction qui contribue à la réduction du nombre d'instances dans les établissements de 20 salariés ou plus. Ainsi, dans le secteur des services, l'implantation des CE, qui était en 2005 équivalente à celle des établissements de l'industrie (37 % des établissements de 20 salariés ou plus), diminue de 10 points, passant à 27 % en 2011 (tableau 3). La présence de délégués syndicaux dans ce secteur diminue également assez fortement (de 43 % en 2005 à 37 % en 2011 dans les établissements de 20 salariés ou plus).

Diverses autres raisons peuvent également expliquer la baisse du nombre d'IRP par établissement entre 2005 et 2011. Les implantations de nouvelles instances représentatives qui se sont développées au cours de la première moitié des années 2000 ([1], [2]) dans un contexte d'intense négociation de la réduction du temps de travail, ont pu se révéler, dans certains cas, fragiles, et se trouver confrontées avec le temps, à des problèmes de carence de candidatures.

Par ailleurs, pour les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements, une méconnaissance de la présence des IRP dans l'entreprise

peut aussi être à l'origine d'une sous-déclaration de la part de représentants des directions d'établissement, lorsque ces instances sont implantées dans un autre établissement de la même entreprise. Ce biais, existant pour toutes les éditions de l'enquête, peut se trouver amplifié par un effet de centralisation des IRP et notamment des CE au cours des dernières années.

La moitié des grands établissements ayant organisé des élections professionnelles à partir de 2009 déclarent des changements dans la représentation syndicale

40 % des établissements de 11 salariés ou plus ont organisé leurs dernières élections professionnelles après 2008. Ils s'inscrivent donc potentiellement dans le nouveau cadre juridique de la représentativité syndicale instauré en août 2008 (2). C'est le cas de près de 3 établissements sur 4 pourvus à la fois de DS et d'au moins une instance élue du personnel.

Tableau 4 • **Impact observé de la réforme de la représentativité dans les établissements dotés d'organisations syndicales et ayant organisé les dernières élections professionnelles après 2008**

En %
d'établissements

	50 salariés ou plus	100 salariés ou plus	200 salariés ou plus
% d'établissements dotés d'organisation syndicale et ayant organisé des élections après 2008.....	68	72	74
Parmi eux, effets perçus de la loi sur la représentativité :			
perte de représentativité.....	22	28	40
acquisition de représentativité.....	8	8	9
listes communes.....	4	5	5
autre.....	3	4	5
aucun impact.....	64	59	47
NSP.....	3	2	2

Lecture : 68 % des établissements de 50 salariés ou plus du secteur marchand non agricole sont pourvus d'organisations syndicales et ont organisé des élections professionnelles après 2008 ; 22 % des représentants des directions de ces établissements déclarent que depuis les dernières élections professionnelles, suite à la réforme de la représentativité syndicale, certaines organisations ne sont plus représentatives ; plusieurs réponses sont possibles.

Champ : établissements de 50 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dotés d'organisations syndicales et ayant organisé leurs dernières élections professionnelles après 2008.

(2) Dans cette étude, les élections professionnelles sont considérées se dérouler dans le nouveau cadre juridique dès lors qu'elles ont eu lieu après 2008. Néanmoins, lorsque la première réunion pour la négociation d'un protocole d'accord préélectoral a eu lieu avant le 20 août 2008, soit avant la promulgation de « la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », les règles de représentativité syndicale et la procédure de désignation des délégués syndicaux demeurent celles antérieures à la loi, même si les élections ont lieu après le 20 août 2008.

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

Lorsque les établissements ont organisé des élections professionnelles à partir de 2009, c'est logiquement dans les grands établissements, où le pluralisme syndical est le plus fréquent, qu'un effet de la réforme de la représentativité sur la représentation syndicale est le plus fréquemment évoqué. Ainsi, la moitié des représentants de direction des établissements de 200 salariés ou plus déclarent que la loi a eu un impact, essentiellement sous la forme d'une perte de représentativité, et plus marginalement sous la forme d'une acquisition de représentativité ou sur la création de listes communes (tableau 4). 4 représentants de la direction sur 10 déclarent la perte de représentativité d'un ou de plusieurs syndicats et près de 1 sur 10 (9 %) l'acquisition de représentativité. Lorsque des représentants de la section syndicale sont présents dans l'établissement en 2011, les représentants de la direction sont encore plus nombreux à constater une perte de représentativité de la part de certaines organisations syndicales dans leur établissement (71 %).

Outre les salaires, la formation professionnelle et les conditions de travail sont les thèmes les plus souvent abordés sur la période 2008-2010

L'enquête REPONSE s'intéresse aussi bien aux négociations formalisées entre employeurs et représentants des salariés qu'aux discussions plus informelles ayant lieu au sein des établissements. Près de 4 établissements de 11 salariés ou plus sur 10 déclarent ainsi qu'il y a eu des négociations ou des discussions sur les salaires de 2010.

En dehors de la négociation annuelle sur les salaires, les cinq thèmes de discussion les plus fréquemment cités pour la période 2008-2010 sont identiques quel que soit l'interlocuteur, directions ou représentants du personnel (tableau 5).

Mais la formation professionnelle est le thème le plus souvent cité par les représentants de la direction des établissements disposant d'au moins une instance représentative (3) (70 %), suivi des conditions de travail (65 %), alors que pour 77 % des représentants du personnel, c'est ce dernier sujet qui prédomine. Les représentants du personnel font état de discussions ou négociations sur le temps de travail plus souvent que les représentants des directions (54 % contre 38 %). C'est le cas sur la plupart des thèmes. Les représentants du personnel interrogés, majoritaires dans leur établissement (encadré 1), peuvent être plus vigilants dans le suivi des processus de négociation que les représentants de la direction répondants et peuvent par ailleurs, prendre en compte davantage de discussions informelles. Enfin, certains sujets de négociation comme le temps de travail ou les conditions de travail représentent des enjeux importants pour les salariés, qui influent sur l'activité de leurs représentants. Par exemple, il est possible que des discussions ou négociations multi-thématiques englobant à titre principal les salaires et à titre secondaire le temps ou les conditions de travail soient mentionnées de façon plus fréquente par les représentants du personnel.

La négociation collective dépend de la structure des instances représentatives du personnel au sein des établissements ou des entreprises, et en particulier de la présence de délégués syndicaux, qui en sont les acteurs principaux face aux employeurs (4). Ainsi, la fréquence des négociations est plus importante dans le secteur industriel, où la présence syndicale est traditionnellement plus forte et moins importante dans le secteur de la construction. De même, la part des entreprises ouvrant des négociations augmente avec leur taille [3]. Il en est de même du nombre de thèmes discutés déclaré par les représentants de la direction des établissements.

De plus, les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements ou à des groupes

(3) Les cinq premiers thèmes cités sont identiques pour l'ensemble des établissements, qu'ils aient ou non des IRP. Les chiffres restent inchangés pour les représentants des directions si l'on se restreint strictement aux établissements où un représentant du personnel a également été interrogé.

(4) Les évolutions législatives récentes autorisent désormais sous certaines conditions les représentants du personnel autres que les représentants syndicaux (les délégués du personnel, par exemple) à négocier sur un certain nombre de thèmes (encadré 3).

Tableau 5 • Thèmes de négociation autres que les salaires abordés entre 2008 et 2010

En % d'établissements

	Représentants de la direction		Représentants du personnel	
	Discussion ou négociation sur le thème	Si négociation sur le thème, accord conclu	Discussion ou négociation sur le thème	Si négociation sur le thème, accord conclu
La formation professionnelle	70	45	70	52
Les conditions de travail (sécurité, etc.).....	65	40	77	45
Les changements technologiques ou organisationnels	55	36	59	42
La protection sociale complémentaire	54	63	62	66
L'emploi	45	38	57	36
L'épargne salariale	39	65	47	66
L'égalité professionnelle	39	49	36	53
Le temps de travail (durée, aménagement)	38	59	54	50
Les qualifications, classifications, carrières	37	43	48	41
Le droit d'expression des salariés, le droit syndical	34	45	37	43

Lecture : 65 % des représentants de la direction des établissements disposant d'instances représentatives déclarent qu'il y a eu des négociations sur les conditions de travail entre 2008 et 2010, contre 77 % des représentants du personnel ; d'après les représentants de la direction, 40 % des établissements ayant négocié sur les conditions de travail ont conclu à un accord sur ce thème ; d'après les représentants du personnel, c'est le cas de 45 % des établissements.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture disposant d'au moins une instance représentative du personnel (DS, RSS, DP, CE, DUP ou CHSCT).

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 ; volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

Tableau 6 • Représentants des salariés participant aux discussions et négociations autres que salariales

En % d'établissements

Établissements pour lesquels une discussion ou négociation a eu lieu au cours des 3 dernières années sur...	Participants aux discussions / négociations			
	Au moins un représentant syndical (DS, RSS, salarié mandaté)	Au moins un élu du personnel, pas de représentant syndical	Une délégation de salariés, sans représentant syndical ni élu	Aucun de ces représentants
Le temps de travail (durée, aménagement)	39	24	17	19
Les qualifications, classifications, carrières	39	21	14	23
L'emploi	38	24	15	20
Les conditions de travail (sécurité, etc.)	35	27	18	18
La formation professionnelle	29	28	19	22
Les changements technologiques ou organisationnels	27	23	23	24
Le droit d'expression des salariés, le droit syndical	40	21	15	20
L'égalité professionnelle	50	20	11	15
L'épargne salariale	45	25	14	13
La protection sociale complémentaire	38	25	16	19

Lecture : pour les établissements ayant négocié sur le temps de travail au cours des trois dernières années, ont participé à ces discussions/négociations : dans 39 % des établissements au moins un représentant syndical (DS, RSS ou salarié mandaté par un syndicat) ; dans 24 % des établissements au moins un élu du personnel mais pas de représentant syndical ; dans 17 % des établissements une délégation de salariés mais aucun représentant syndical ni élu du personnel ; dans 19 % des établissements aucun de ces représentants des salariés.

Note : les « ne sait pas » représentent entre 2 % et 3 % des réponses pour chaque thème.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

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

déclarent plus souvent que les autres qu'il y a eu négociation ou discussion sur les salaires versés en 2010 (respectivement 45 % et 50 %, contre 39 % pour l'ensemble des établissements). Ils citent également davantage de thèmes abordés au cours de négociations ayant eu lieu durant les trois années précédant l'enquête : 59 % des établissements appartenant à un groupe déclarent des négociations sur cinq thèmes ou plus, contre 44 % de l'ensemble des établissements. Même lorsque sont pris en compte la taille de l'établissement, le secteur d'activité ou la présence de délégué syndical, appartenir à une entreprise plus large ou à un groupe conserve un effet positif sur l'activité de négociation.

Ces discussions se déroulent plus souvent au niveau central de l'entreprise. Seuls 20 % des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements ont connu des négociations salariales au niveau de l'établissement même.

Dans les établissements de 11 à 19 salariés, les salaires et autres thèmes font aussi l'objet de discussions mais lors d'échanges plus informels

Les négociations et discussions ne sont pas l'apanage des grands établissements. Si seuls 10 % des établissements de 11 à 19 salariés disposent d'un délégué syndical, ils sont 29 % à déclarer que les salaires de 2010 ont fait l'objet de discussions. Les trois-quarts d'entre eux indiquent en outre qu'au moins un autre thème a fait l'objet de discussions au cours des trois ans précédant l'enquête.

Les représentants de la direction déclarent avoir mené les discussions sur les salaires de 2010 par contacts individuels ou réunions informelles uniquement dans 28 % des établissements des 11 salariés ou plus. Les établissements qui

procèdent par réunions formelles ne sont quant à eux que 4 % à avoir également discuté de façon informelle.

Parmi les autres thèmes de discussion, les changements technologiques et organisationnels, les qualifications, classifications et carrières, la formation professionnelle sont les thèmes les plus souvent abordés sans aucun représentant « institutionnel » des salariés (dans 22 % à 24 % des établissements concernés par ces discussions, notamment dans les petites entreprises mono-établissements indépendantes) (tableau 6). L'égalité professionnelle et l'épargne salariale sont au contraire les sujets les moins souvent discutés sans interlocuteur institutionnel (encadré 4). À partir du milieu des années 2000, le premier a fait l'objet d'un renforcement des obligations de négocier avec les représentants du personnel. Le second est probablement plutôt un sujet de discussions dans les grands établissements pourvus d'IRP, les employeurs étant autorisés, en l'absence de représentant des salariés, à mettre en place des dispositifs, par référendum ou décision unilatérale.

Le degré de formalisation des échanges dépend des caractéristiques des établissements notamment de la représentation du personnel. Un établissement de petite taille, l'absence de DS et un secteur d'activité peu syndicalisé sont par exemple corrélés avec le caractère informel des discussions salariales. Les établissements de moins de 20 salariés représentent ainsi 56 % de ceux pour lesquels les discussions sur les salaires de 2010 ont été uniquement informelles, alors qu'ils constituent 30 % de l'ensemble des établissements.

Même en tenant compte de la présence de délégué syndical et du secteur d'activité, avoir moins de 20 salariés influe positivement sur la probabilité d'avoir des discussions informelles sur les salaires pour un établissement. Au contraire,

avoir 50 salariés ou plus diminue cette probabilité (tableau 7). Les discussions informelles sur les salaires sont également plus fréquentes dans le secteur de la construction.

Ces discussions aboutissent à un accord dans près de deux tiers des cas sur les salaires, mais dans moins de la moitié des cas sur les conditions de travail

De même que l'enquête REPONSE interroge simultanément sur les négociations collectives et les discussions plus informelles, les questions portant sur l'aboutissement de ces discussions ne donnent pas de définition précise de la notion d'accord. Les réponses ne se limitent donc pas nécessairement aux accords d'entreprise ou aux textes signés entre directions et représentants des salariés. Les répondants peuvent aussi se référer à un simple accord de principe entre les participants.

Sur certains thèmes de négociation, les incitations légales à négocier suscitent cependant probablement davantage d'accords et de textes écrits. Ainsi, les discussions salariales se sont conclues par un accord avec une partie ou l'ensemble des participants dans 64 % des établissements concernés et ces accords sont consignés dans un document écrit dans les trois-quarts des cas. De même, les négociations sur l'épargne salariale et le temps de travail, si elles font partie des thèmes moins fréquemment cités par les représentants de la direction des établissements disposant d'une instance représentative du personnel, donnent lieu dans la majorité des cas (65 % et 59 %) à un accord (tableau 5). La protection sociale complémentaire est un thème à la fois souvent cité (54 %) et avec un taux d'aboutissement élevé (63 %).

Au contraire, les conditions de travail ou les changements technologiques et organisationnels n'aboutissent que dans une minorité de cas à un accord : selon les représentants de la direction,

respectivement 40 % et 36 % des établissements ayant négocié sur ces thèmes sont parvenus à un accord. La moindre fréquence des accords pour les changements technologiques, notamment, est un indice supplémentaire du caractère souvent informel des discussions sur ce sujet.

Les pratiques de négociations sont plutôt stables entre 2004 et 2010

43 % des établissements de 20 salariés ou plus avaient déclaré une négociation ou discussion sur les salaires de 2004 ; ils sont 46 % pour les salaires de 2010 (5). Cette légère augmentation s'observe dans tous les secteurs d'activité, avec une hausse plus forte dans l'industrie. L'augmentation est particulièrement forte parmi les établissements de 200 salariés ou plus : en 2011, 79 % déclarent des discussions sur les salaires de l'année précédente, contre 69 % six ans plus tôt (44 % contre 41 % pour les établissements de 20 à 199 salariés). Les évolutions législatives récentes, qui conditionnent à partir de 2009 les allègements de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle sur les salaires, ont pu à la fois induire une hausse des négociations salariales et une plus grande propension à les déclarer, notamment lorsqu'elles ont lieu à un niveau autre que l'établissement. Enfin, la conjoncture a pesé sur la question salariale. Si 59 % des établissements de 20 salariés ou plus, interrogés directement sur leur réponse à la crise, déclarent ne pas avoir modifié leur politique salariale entre 2008 et 2010, 29 % déclarent tout de même avoir mis en œuvre une politique de modération salariale et 11 % un gel des rémunérations.

Les discussions ou négociations sur le temps de travail, qui avaient nettement augmenté entre 1996-1998 et 2002-2004, diminuent fortement pour 2008-2010 : 48 % des établissements de 20 salariés ou plus avaient déclaré des négociations

(5) Il s'agit des réponses des représentants de la direction sans retraitement des cas où ces derniers ont répondu que les salaires n'ont pas été discutés au motif que les négociations se sont déroulées à un autre niveau que celui de l'établissement. Lorsque ces cas sont ajoutés, les taux de discussion/négociation sur les salaires sont portés à un peu plus de la moitié en 2004 et en 2010.

Tableau 7 • Probabilité de mener les discussions salariales par contacts individuels ou réunions informelles (uniquement)

	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
Taille de l'établissement			
11-19 salariés.....	1,128	+++	2,416
20-49 salariés.....	réf.	réf.	réf.
50-99 salariés.....	-0,442	---	0,503
100 salariés ou plus.....	-0,931	---	0,308
Secteur d'activité de l'établissement			
Commerce (y c. transports).....	réf.	réf.	réf.
Construction.....	0,427	++	1,467
Industrie.....	ns	ns	ns
Services.....	-0,335	--	0,685
Présence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement			
Oui.....	-1,029	---	0,128
Non.....	réf.	réf.	réf.

Significativité : +++ ou ---, significatif au seuil de 1 % ; ++ ou --, significatif au seuil de 5 % ; + ou -, significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Le statut de l'entreprise (indépendante, appartenance à un groupe, etc.) et le caractère mono ou multi-établissements de l'entreprise ont également été testés comme dimensions explicatives. Ils ne sont pas significatifs.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture ayant discuté ou négocié sur les salaires de 2010.

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

Tableau 8 • L'activité de négociation dans les établissements de 20 salariés ou plus au cours des 3 ans précédant l'enquête (en dehors des salaires)

En %
d'établissements

	Discussion ou négociation dans l'établissement ou l'entreprise			Établissements où un accord a été conclu parmi ceux qui déclarent une discussion ou négociation sur le thème	
	1996-1998	2002-2004	2008-2010	2002-2004	2008-2010
Le temps de travail (durée, aménagement)	48	56	34	65	55
Les qualifications, classifications, carrières	26	40	36	40	42
L'emploi	31	42	43	34	37
Les conditions de travail (sécurité, etc.).....	47	64	61	38	39
La formation professionnelle	49	64	69	46	45
Les changements technologiques ou organisationnels		52	54	34	35
Le droit d'expression des salariés, le droit syndical		32	33	36	44
L'égalité professionnelle		30	38	39	49
L'épargne salariale		34	38	59	66
La protection sociale complémentaire		46	53	56	62
Ensemble des thèmes (en dehors des salaires)		87	88		

Lecture : 34 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent que le temps de travail a fait l'objet de discussions ou de négociations, au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, au cours de la période 2008-2010 ; parmi ces derniers, 55 % déclarent qu'un accord a été conclu sur ce thème sur cette période.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

Source : Dares, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».

sur ce thème entre 1996 et 1998 et 56 % entre 2002 et 2004, contre 34 % sur la période 2008-2010 (tableau 8). La réduction du temps de travail mise en œuvre dès la seconde moitié des années 1990 avec la loi Robien, puis à la fin des années 1990 et dans la première moitié des années 2000 avec les lois Aubry, a bien induit un pic de négociation sur le temps de travail dans les établissements, à des niveaux inégalés depuis. Certains thèmes de négociation sont au contraire plus fréquemment cités pour la période 2008-2010 que pour 2002-2004, comme l'égalité professionnelle, la protection sociale complémentaire ou, dans une moindre mesure, l'épargne salariale et la formation professionnelle.

La tendance est pour 2008-2010 à une stabilisation à des niveaux proches de 2002-2004 de la proportion d'établissements signalant des négociations sur les thèmes des qualifications, de l'emploi et des conditions de travail, après l'intensification observée entre 1996-1998 et 2002-2004. Le nombre moyen de thèmes de négociations abordés par les établissements de 20 salariés ou plus au cours des deux périodes les plus récentes est d'ailleurs stable. Interrogés pour la première fois sur des négociations spécifiques sur l'emploi, 49 % des directions des établissements de 20 salariés et plus déclarent des discussions sur l'emploi des seniors au cours de la période 2008-2010 sans effet apparent de dynamique de négociation plus générale sur l'emploi (6).

Si les données administratives sur les accords d'entreprise enregistrent une augmentation du nombre de textes signés entre 2005 et 2008 [4], les déclarations des établissements aux deux dernières éditions de l'enquête REPONSE donnent une vision de pratiques de discussions ou de négociations stables entre 2002-2004 et 2008-2010. Ces discussions, aux degrés de formalisation variables, ne sont de fait pas nécessairement liées à des accords collectifs écrits. Les représentants

de la direction déclarent néanmoins que les négociations se sont conclues par un accord dans un nombre plus important d'établissements en 2008-2010 qu'en 2002-2004 pour les thèmes de l'égalité professionnelle, le droit syndical et d'expression des salariés, l'épargne salariale et la protection sociale complémentaire (tableau 8). Pour le temps de travail, en revanche, cette proportion a diminué de 10 points. Elle est stable pour les discussions salariales : 69 % en 2004 et 67 % en 2010.

Près d'un quart des établissements de 11 salariés ou plus déclarent un conflit collectif entre 2008 et 2010

Un peu moins d'un quart des établissements de 11 salariés ou plus déclarent avoir connu au moins un conflit collectif (7) au cours des trois ans qui précèdent l'enquête : 11 % ont connu au moins un arrêt de travail (8) et 12 % déclarent d'autres formes de conflit sans arrêt de travail. Parmi eux, 67 % déclarent en avoir connu un seul.

Les salariés ayant répondu à l'enquête sont 15 % à déclarer avoir participé à un arrêt de travail et 16 % à une autre forme d'action collective comme des rassemblements, des pétitions ou des manifestations. Plus précisément, 45 % des salariés ont déclaré un arrêt de travail dans leur établissement au cours des trois dernières années et parmi eux, un tiers disent avoir participé à une grève ou un débrayage et 57 % ne pas l'avoir fait, les autres n'ayant pas répondu.

La probabilité d'avoir connu des conflits collectifs augmente avec la taille des établissements. Cependant, les conflits ne sont pas complètement absents des plus petits établissements de l'enquête : 14 % des établissements de 11 à 19 salariés et 22 % des établissements de 20 à 49 salariés ont connu au moins un conflit entre 2008

(6) Les représentants de la direction déclarent par ailleurs des discussions sur l'emploi des personnes handicapées dans 48 % des établissements de 20 salariés ou plus, sur la GPEC dans 39 % des établissements, sur la diminution des effectifs dans 17 % et sur l'augmentation des effectifs dans 24 %.

(7) On repère la présence de conflits collectifs à partir des formes de conflits déclarés par le représentant de la direction de l'établissement. Il peut s'agir de débrayage, de grève de moins de deux jours ou de deux jours et plus, de grève du zèle ou perlée, de refus d'heures supplémentaires, de manifestations, rassemblement, pétitions ou d'autres types d'expression de conflits collectifs.

(8) Par « arrêt de travail » on entend ici débrayage ou grève.

et 2010. À partir de 50 salariés, 41 % des établissements déclarent au moins un conflit collectif et 28 % au moins un arrêt de travail.

Les conflits collectifs ont lieu plus souvent dans les établissements dotés de représentants du personnel et de syndicats : 23 % des établissements de 50 salariés et plus dépourvus de toute instance représentative ont connu des conflits collectifs, contre 53 % de ceux dotés à la fois d'élus et de DS. En présence d'élus sur listes syndicales ces établissements sont trois fois plus nombreux à avoir connu un conflit collectif que lorsqu'ils disposent d'élus non syndiqués.

La fréquence des conflits varie aussi selon les secteurs : plus importants dans l'industrie (53 % des établissements de 50 salariés ou plus) et les services (43 %), secteurs où la présence syndicale est plus fréquente ; ils sont plus rares dans la construction (27 %) et le commerce (31 %).

C'est dans les entreprises et dans les établissements où l'activité de négociation est la plus intense que la conflictualité collective se manifeste aussi plus fréquemment. En effet, la présence de DS favorise à la fois l'existence de négociations et l'expression de revendications collectives de la part des salariés [3]. Plus de 4 établissements sur 10 de 50 salariés ou plus qui ont connu au moins une discussion ou négociation sur les salaires ou sur d'autres thèmes déclarent au moins un conflit collectif sur la période 2008-2010 contre moins d'un tiers de ceux qui ne déclarent aucune négociation. Par ailleurs, 10 % des établissements de 50 salariés ou plus déclarent que des mobilisations collectives en lien avec la négociation salariale annuelle ont eu lieu et, le plus souvent, pendant ces négociations.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (9) confirme l'importance de chacun de ces facteurs. La taille a un effet sur l'existence d'au moins une forme de conflit collectif et encore plus sur l'existence d'un arrêt de travail. Dans les secteurs de l'industrie, des transports et de l'enseignement, santé, action sociale, les « chances » de connaître des arrêts de travail (débrayage ou grèves) sont entre deux et trois fois plus fortes que dans les établissements du commerce. En présence de DS, les établissements ont trois fois et demie plus de « chances » de connaître au moins une forme de conflit dans les trois ans qui ont précédé l'enquête, qu'en présence d'élus seuls. Les établissements dotés de délégués syndicaux ont cinq fois plus de « chances » de connaître des arrêts de travail que ceux qui n'ont que des élus.

À taille, secteur et type d'instances représentatives égales, les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements ont deux fois plus de « chances » de connaître des débrayages ou des grèves que les entreprises mono-établissements (tableau 9).

Enfin, parmi les établissements ayant connu au moins une mobilisation collective au cours de la période 2008-2010 selon les représentants des directions, les motifs internes à l'entreprise, au groupe ou à l'établissement priment massivement (83 % des cas). De façon non exclusive, un peu plus d'un quart de ces établissements (27 %) évoque des mots d'ordre sectoriels et presque autant des mots d'ordre interprofessionnels (24 %). Le conflit autour de la réforme du système des retraites en 2010 a été au centre de ces dernières mobilisations.

(9) Soit une analyse à caractéristiques équivalentes. Les variables sont la taille d'établissement, le secteur d'activité, le type d'instances représentatives, la structure de l'entreprise.

Tableau 9 • Probabilité pour un établissement de connaître au moins une forme de conflit / au moins un arrêt de travail

	Au moins une forme de conflit			Au moins un conflit comportant un débrayage ou une grève		
	Coefficients	Significativité	Odds-ratio	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
Taille de l'établissement						
Moins de 50 salariés.....	-0,462	---	0,801	-0,677	---	0,600
50 à 199 salariés.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
200 salariés ou plus.....	0,703	+++	2,568	0,843	+++	2,744
Secteur d'activité de l'établissement						
Industrie.....	0,554	+++	2,721	0,811	+++	3,015
Construction.....	-0,341	--	1,112	-0,731	---	0,645
Transports.....	ns	ns	ns	0,483	+++	2,172
Hébergement et restauration.....	ns	ns	ns	-0,647	--	0,701
Commerce (hors transports et hébergement-restauration).....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Enseignement, santé, action sociale.....	0,371	+++	2,266	0,541	+++	2,303
Services (hors « enseignement, santé, action sociale »).....	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Type d'instances représentatives du personnel présentes dans l'établissement						
Présence de DS.....	0,891	+++	3,472	1,147	+++	5,053
Présence d'élus sans DS.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Aucune IRP.....	-0,537	---	0,833	-0,674	---	0,817
Structure de l'entreprise						
Mono-établissement.....	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Établissement appartenant à une entreprise multiétablissement.....	0,278	+++	1,744	0,398	+++	2,218

Significativité : +++ ou ---, significatif au seuil de 1 % ; ++ ou --, significatif au seuil de 5 % ; + ou -, significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

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

Tableau 10 • Les formes de conflit sur les périodes 2002-2004 et 2008-2010

En % d'établissements

Forme de conflit	2002-2004		2008-2010	
	Représentants de la direction	Représentants du personnel	Représentants de la direction	Représentants du personnel
Débrayage	10	18	10	20
Grève inférieure à 2 jours	10	16	11	17
Grève de 2 jours ou plus	3	6	2	4
Grève perlée	1	2	1	5
Grève du zèle	1	4	2	4
Refus d'heures supplémentaires	10	14	7	13
Manifestation	7	18	7	18
Pétition	11	28	8	22
Autre forme	4	7	4	9

Lecture : 20 % des représentants du personnel dans les établissements de 20 salariés ou plus déclarent avoir connu au moins un débrayage au cours des années 2008-2010, contre 10 % des représentants de direction.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

Source : Dares, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011 ; volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

Le niveau de conflictualité collective se stabilise

Après une forte progression de la conflictualité dans les établissements de 20 salariés ou plus entre 1996-1998 et 2002-2004 (de 21 % à 31 %), le niveau de conflits collectifs sur la période 2008-2010 se stabilise (29 %). Comme six ans plus tôt, 16 % environ des établissements déclarent avoir connu au moins un arrêt du travail dans le cadre d'un conflit collectif [5].

L'enquête REPONSE 2004-2005 mettait en relief une progression de certaines formes de conflit telles que les débrayages, les pétitions, le refus d'heures supplémentaires. En 2011, on constate plutôt une stabilisation, voire une diminution, notamment des pétitions (tableau 10).

Bien qu'en net recul par rapport à l'enquête précédente, les revendications salariales demeurent la cause de conflit collectif la plus souvent citée par les représentants des directions (40 % en 2011 contre 50 % en 2005) suivie, loin derrière, par les conditions de travail (24 %) qui n'arrivaient qu'en cinquième position en 2005. Le temps de travail est au centre de 22 % des conflits collectifs déclarés, en baisse par rapport à la période 2002-2004 (29 %).

Des écarts persistent entre la perception que représentants des directions et des salariés ont

des conflits dans leur établissement. Comme dans l'enquête de 2005, les déclarations par le représentant de la direction sont nettement en-deçà dans le cas de formes de conflit moins visibles, notamment celles qui n'impliquent pas d'arrêt de travail. Si la hiérarchie des principaux motifs de conflits est la même, les représentants du personnel citent notamment les conditions de travail près de deux fois plus souvent que les représentants des directions (tableau 11).

Ces divergences se reflètent également dans la manière de juger le « climat social » de leur établissement : en 2011, 9 représentants de direction sur 10 considèrent le climat social « calme ou plutôt calme », contre 58 % des représentants du personnel. Plus de la moitié des directions (55 %) ne perçoivent pas d'évolution entre 2008 et 2011 tandis que 14 % constatent une dégradation du climat social. Les représentants du personnel sont en revanche aussi nombreux à déclarer une dégradation qu'une stabilité du climat social (38 %).

En dépit de difficultés économiques que certaines entreprises rencontrent au cours de la période d'interrogation de la dernière enquête REPONSE, l'appréciation du climat social et la perception de son évolution par les représentants des directions et ceux des salariés ne varie pas par rapport à 2005.

Tableau 11 • Les motifs de conflit sur les périodes 2002-2004 et 2008-2010

En % d'établissements

Motifs de conflit	2002-2004		2008-2010	
	Représentants de la direction	Représentants du personnel	Représentants de la direction	Représentants du personnel
Salaires, primes	50	58	40	55
Temps de travail	29	41	22	35
Climat des relations de travail	22	30	22	36
Emploi, licenciements	21	27	20	29
Conditions de travail	15	34	24	44

Lecture : 44 % des représentants du personnel dans les établissements de 20 salariés ou plus déclarent avoir connu au moins un conflit sur les conditions de travail au cours des années 2008-2010, contre 24 % des représentants de direction.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

Source : Dares, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011 ; volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

Les conflits individuels de travail sont moins fréquents sur la période 2008-2010

Les conflits individuels de travail peuvent se manifester sous des formes multiples. Il peut s'agir de sanctions individuelles sous la forme notamment d'avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, mutation, rétrogradation, ou encore de recours des salariés aux prud'hommes.

D'après les déclarations des représentants des directions, un peu plus de la moitié (55 %) des établissements de 11 salariés ou plus ont appliqué des sanctions à l'égard de salariés ayant commis des fautes au cours de l'année 2010, et dans près d'un quart des établissements aucune sanction n'a été appliquée, bien que des fautes aient été commises.

Le recours aux sanctions est un peu plus élevé que la moyenne dans la construction et dans le commerce et il augmente avec la taille des établissements.

Dans les établissements de 20 salariés ou plus, après une augmentation entre 1998 et 2004 (de 67 % à 71 %), le recours aux sanctions revient en 2010 à son niveau de 1998.

L'avertissement écrit reste le principal type de sanction individuelle (59 % contre 63 % en 2005). Le licenciement pour faute baisse fortement : il est cité par 27 % des établissements, contre 35 % des établissements en 2005. Cette baisse est sans doute à relier à la mise en place, à partir de 2008, de la rupture conventionnelle qui constitue un dispositif de rupture du contrat de travail alternatif aux licenciements. Réservées aux contrats à durée indéterminée (CDI), les ruptures conventionnelles représentent 11 % des sorties de CDI en 2010 [6].

Le recours aux prud'hommes constitue également un indicateur de conflictualité individuelle : 28 % des représentants des directions déclarent des recours aux prud'hommes entre 2008 et 2010 dans les établissements de 11 salariés ou plus. Ils sont 40 % lorsque l'établissement est doté d'au moins un type d'IRP, contre 18 % lorsqu'aucune IRP n'est signalée dans l'établissement. Plus l'établissement est grand et plus grande est la probabilité d'avoir connu des recours aux prud'hommes.

Entre 2008 et 2010, le recours aux prud'hommes baisse de manière significative par rapport à la période 2002-2004 dans les établissements de 20 salariés ou plus (36 % des établissements contre 42 % auparavant) (10).

Enfin, comme en 2005, parmi les établissements de 20 salariés et plus, conflits individuels (11) et conflits collectifs sont associés dans environ 1 établissement sur 4, alors qu'1 établissement sur 2 connaît au moins une forme individuelle de conflit en l'absence de toute forme collective (tableau 12).

Des salariés qui se considèrent mieux informés en présence de représentation du personnel dans l'établissement

11 % des salariés des établissements ayant répondu à l'enquête REPONSE 2010-2011 se déclarent actuellement syndiqués et 6 % exercent un mandat de représentant du personnel (12).

Les salariés sont globalement bien informés de la présence de représentants du personnel dans leur établissement : dans ceux où la direction signale au moins une instance représentative du personnel, 9 salariés sur 10 en ont également connaissance.

Dans l'ensemble, les salariés sont 58 % à estimer avoir été bien informés de la situation sur le temps de travail dans leur établissement en 2010. Ils sont environ 50 % dans ce cas concernant les conditions de travail, les possibilités de suivre une formation ou les salaires, primes et classifications et 45 % concernant l'emploi (embauche, licenciement, pré-retraite). Pour ces trois derniers thèmes, plus de la moitié des représentants de la direction affirment que l'information sur l'évolution des salaires et de l'emploi dans l'établissement a été régulièrement diffusée à l'ensemble des salariés, et près d'un quart en ce qui concerne les possibilités de formation. Dans ces établissements, les salariés sont un peu plus nombreux à se considérer bien informés : ils sont notamment 55 % à déclarer être bien informés de la situation en termes de salaires dans leur établissement, contre 51 % pour l'ensemble des salariés. En revanche, dans les établissements où le représentant de la direction déclare que cette information n'est jamais diffusée à l'ensemble des salariés, la part de salariés s'estimant « bien informés » sur les salaires ou l'emploi est de 10 points inférieure à la moyenne.

Tableau 12 • Les établissements selon les formes individuelles ou collectives de conflit En % d'établissements

	1996-1998	2002-2004	2008-2010
Aucune forme de conflit (ni individuelle**, ni collective**).....	24	18	21
Présence d'au moins une forme individuelle de conflit, absence de forme collective	56	51	50
Présence d'au moins une forme collective de conflit, absence de forme individuelle	3	5	5
Présence d'au moins une forme individuelle et d'au moins une forme collective de conflit	18	26	24

Lecture : 24 % des établissements de 20 salariés ou plus déclarent avoir connu au moins une forme de conflit collectif et une forme de conflit individuel (sanction ou recours aux prud'hommes) sur la période 2008-2010.

* Formes collectives de conflit : débrayage, grève de moins de deux jours ou de deux jours et plus, grève du zèle ou perlée, refus d'heures supplémentaires, manifestations, rassemblements, pétitions ou d'autres types d'expression de conflits collectifs.

** Formes individuelles de conflit : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction au cours de l'année précédant l'enquête ou le recours aux prud'hommes de la part de salariés au cours des trois ans antérieurs à chaque enquête.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.

(10) L'introduction de la rupture conventionnelle en 2008 peut également avoir un impact sur la baisse relative du recours aux prud'hommes.

(11) Par formes individuelles de conflit on entend : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction au cours de l'année précédant l'enquête ou le recours aux prud'hommes de la part de salariés au cours des trois ans antérieurs à l'enquête.

(12) L'enquête REPONSE interroge les salariés qui ont au moins un an d'ancienneté dans leur établissement (encadré 1).

Source : Dares, enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005 et 2010-2011 ; volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

Tableau 13 • Probabilité pour un salarié de considérer n'être bien informé sur aucun thème

	Coefficients	Significativité	Odds-ratio
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT			
Secteur d'activité de l'établissement			
Commerce (y c. transports).....	0,140	+++	1,178
Construction.....	ns	ns	ns
Industrie.....	-0,123	---	0,906
Services.....	réf.	réf.	réf.
Présence d'instances représentatives du personnel dans l'établissement			
Oui.....	-0,273	---	0,580
Non.....	réf.	réf.	réf.
Statut de l'entreprise			
Appartient à un groupe.....	réf.	réf.	réf.
Indépendante.....	0,228	+++	1,399
Autre.....	-0,120	-	0,988
CARACTÉRISTIQUES DU SALARIÉ			
Âge			
Moins de 30 ans.....	-0,244	---	0,731
30-39 ans.....	ns	ns	ns
40-49 ans.....	réf.	réf.	réf.
50 ans ou plus.....	0,199	+++	1,139
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres.....	-0,409	---	0,591
Professions intermédiaires.....	ns	ns	ns
Employés.....	réf.	réf.	réf.
Ouvriers.....	0,272	+++	1,168
Contrat de travail			
CDI.....	réf.	réf.	réf.
Autre.....	-0,097	-	0,823
Mandat de représentant du personnel			
Oui.....	-0,417	---	0,434
Non.....	réf.	réf.	réf.
Absence d'autonomie dans le travail			
Oui.....	0,267	+++	1,704
Non.....	réf.	réf.	réf.
Obligation de se dépêcher dans son travail			
Oui.....	réf.	réf.	réf.
Non.....	-0,092	---	0,832
Environnement de travail stable et intégré			
Oui.....	-0,322	---	0,526
Non.....	réf.	réf.	réf.

Significativité : +++ ou ---, significatif au seuil de 1 % ; ++ ou --, significatif au seuil de 5 % ; + ou -, significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Autres dimensions explicatives testées : caractère mono ou multi-établissements de l'entreprise, sexe du salarié, syndicalisation du salarié, temps de travail du salarié. Elles ne sont pas significatives.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture ayant répondu au volet « représentants de la direction ».

4 salariés sur 10 considèrent avoir été bien informés sur au moins quatre des cinq thèmes proposés et les trois-quarts d'entre eux estiment que c'est le cas pour au moins un thème.

Un quart des salariés jugent cependant n'avoir été bien informés sur aucun sujet. « Toutes choses égales par ailleurs », travailler dans un établissement du secteur commercial augmente la probabilité de se sentir mal informé par comparaison au secteur des services, de même qu'être salarié d'une entreprise indépendante plutôt que d'une entreprise appartenant à un groupe (tableau 13). Les ouvriers ont une probabilité plus élevée de se considérer mal informés, au contraire des cadres. Les salariés employés dans des établissements où existe au moins une instance représentative du personnel ont un risque moindre de s'estimer mal informés, de même que les salariés ayant un « environnement de travail stable et intégré » (13). Les représentants du personnel constituent de fait un canal d'information supplémentaire. Les salariés occupant eux-mêmes un mandat de représentant du personnel sont, sans surprise, également dans ce cas. Par comparaison aux salariés âgés de

40 à 49 ans, les moins de 30 ans ont une probabilité plus faible de se considérer mal informés, à l'inverse des 50 ans ou plus.

Enfin, près de la moitié des salariés considèrent que les syndicats rendent des services quand ils ne signalent pas la présence d'IRP sur leur lieu de travail, 54 % en présence d'IRP élues ou 66 % en présence d'élus et de délégués syndicaux. Ils sont en revanche plutôt sceptiques sur la capacité des représentants du personnel à influencer les décisions de la direction dans les négociations : ils ne sont qu'un quart lorsqu'ils travaillent dans des établissements où seuls sont présents des représentants élus ; un tiers en présence de délégués syndicaux.

Les opinions des représentants des directions sur les syndicats et les représentants du personnel varient aussi sensiblement selon les acteurs en présence, à l'exception de celle sur l'influence de ces derniers dans les négociations (encadré 5).

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

(13) Soit un environnement de travail où le salarié travaille toujours ou souvent avec les mêmes collègues, sait avec quels collègues il travaillera dans un an et déclare être aidé par ses collègues dans son travail.

LES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER

Dès lors qu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'une obligation de négocier : l'égalité professionnelle (obligation renforcée en 2006, puis en 2011, pour l'égalité salariale entre hommes et femmes), l'épargne salariale, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (depuis 2005), les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise à propos de la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, tous les trois ans et uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les groupes), le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (depuis 2009). Le « Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail » lancé par le ministère du travail en octobre 2009, prévoyait l'ouverture de négociations sur ce thème avant le 1^{er} février 2010 dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Enfin, la loi du 9 novembre 2010 a introduit l'obligation, pour les entreprises ou les groupes de 50 salariés ou plus (ayant une proportion minimale de salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels), de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur la pénibilité au travail avant le 1^{er} janvier 2012.

DES OPINIONS SUR LES SYNDICATS ET LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL QUI VARIENT FORTEMENT SELON LES ACTEURS EN PRÉSENCE

En dépit de la loi d'août 2008 qui a mis fin à la représentativité irrefragable de cinq confédérations syndicales en vigueur depuis 1966, les représentants de la direction continuent massivement de qualifier de « faible ou très faible » la représentativité des organisations des salariés (environ 78 % des établissements de 20 salariés ou plus). Ils sont un peu plus nombreux qu'en 2005 à porter ce même jugement concernant la représentativité des organisations patronales (76 % contre 71 %).

L'opinion des directions à l'égard des syndicats ou plus généralement des représentants du personnel varie sensiblement selon la présence d'IRP dans les établissements et même selon que ceux-ci sont syndiqués ou non. En l'absence d'IRP la vision des employeurs est un peu plus négative que la moyenne : ainsi sont-ils plus nombreux à penser que les syndicats mettent en avant leurs intérêts (dans 63 % des établissements) ou qu'ils gênent les activités de l'entreprise (dans 49 % des établissements) que lorsqu'ils sont confrontés à leur présence (respectivement 52 % et 22 %). La moitié des employeurs pourvus d'instances syndiquées les considèrent comme « irremplaçables dans la représentation des salariés » alors que ce n'est le cas que d'un tiers des établissements qui disposent d'instances non syndiquées.

En revanche, dans 6 établissements sur 10, indépendamment de la présence et de la syndicalisation des IRP, les représentants des directions estiment que « dans les négociations, les représentants des salariés influencent les décisions de la direction ». Dans 86 % des établissements dotés d'IRP élues sur liste non syndicale, les représentants des directions pensent que les « représentants du personnel traduisent bien les aspirations et les revendications des salariés » contre 78 % des établissements pourvus d'instances syndiquées et 73 % de ceux totalement privés d'IRP.

Si l'opinion des employeurs sur les syndicats est meilleure dans les établissements et entreprises où ils sont présents, les représentants syndicaux estiment, pour leur part, plus fréquemment que les autres représentants du personnel que leur engagement à travers le mandat de DS ou RSS peut avoir un impact négatif sur leur carrière ou leurs conditions de travail et d'emploi. Dans les établissements de 11 salariés ou plus, délégués syndicaux et représentants de la section syndicale sont ainsi 2 fois plus nombreux que la moyenne des représentants du personnel à déclarer que leur mandat constitue une menace pour la stabilité de leur emploi (13 % contre 7 %), que « l'expérience de représentant du personnel » a été un frein à la carrière professionnelle (34 % contre 16 %) ou un facteur de dégradation des conditions de travail (13 % contre 7 %).

Pour en savoir plus

- [1] Amossé T. (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses* n° 39.1, Dares, septembre.
- [2] Ulrich V., Zilberman S. (2007), « La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise », *Premières Synthèses* n° 03.2, Dares, janvier.
- [3] Desage G., Rosankis E. (2012), « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010 : des négociations sur l'emploi des salariés âgés au conflit sur la réforme des retraites », *Dares Analyses* n° 053, août.
- [4] Naboulet A. (2011), « Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008 », *Document d'études* n° 163, Dares, août.
- [5] Carlier A., Tenret E. (2007), « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses* n° 08.1, Dares, février.
- [6] Ettouati S., Paraire X. (2012), « Les mouvements de main-d'œuvre au 1^{er} trimestre 2012 : le repli des entrées s'accroît », *Dares Indicateurs* n° 046, juillet.
- [7] Wolff L. (2008), « Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent » in *Les relations sociales en entreprise – un portrait à partir des enquêtes REPONSE*, Éd. La Découverte.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.60 ou 61 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

