

Les statistiques sur les représentants du personnel

Patrick Pommier et Fabrice Romans, DARES

CNIS – Commission Emploi, Qualifications et Revenus du Travail

Paris – 4 Mai 2017

Introduction

- Des sources de nature plurielle : enquêtes ad hoc, enquêtes en population générale, données administratives
- *Les champs* : secteur privé / tous salariés selon les sources et les thèmes
- *Les sujets d'observation* : instances représentatives du personnel (IRP) / les représentants du personnel (RP)

L'enquête REPONSE

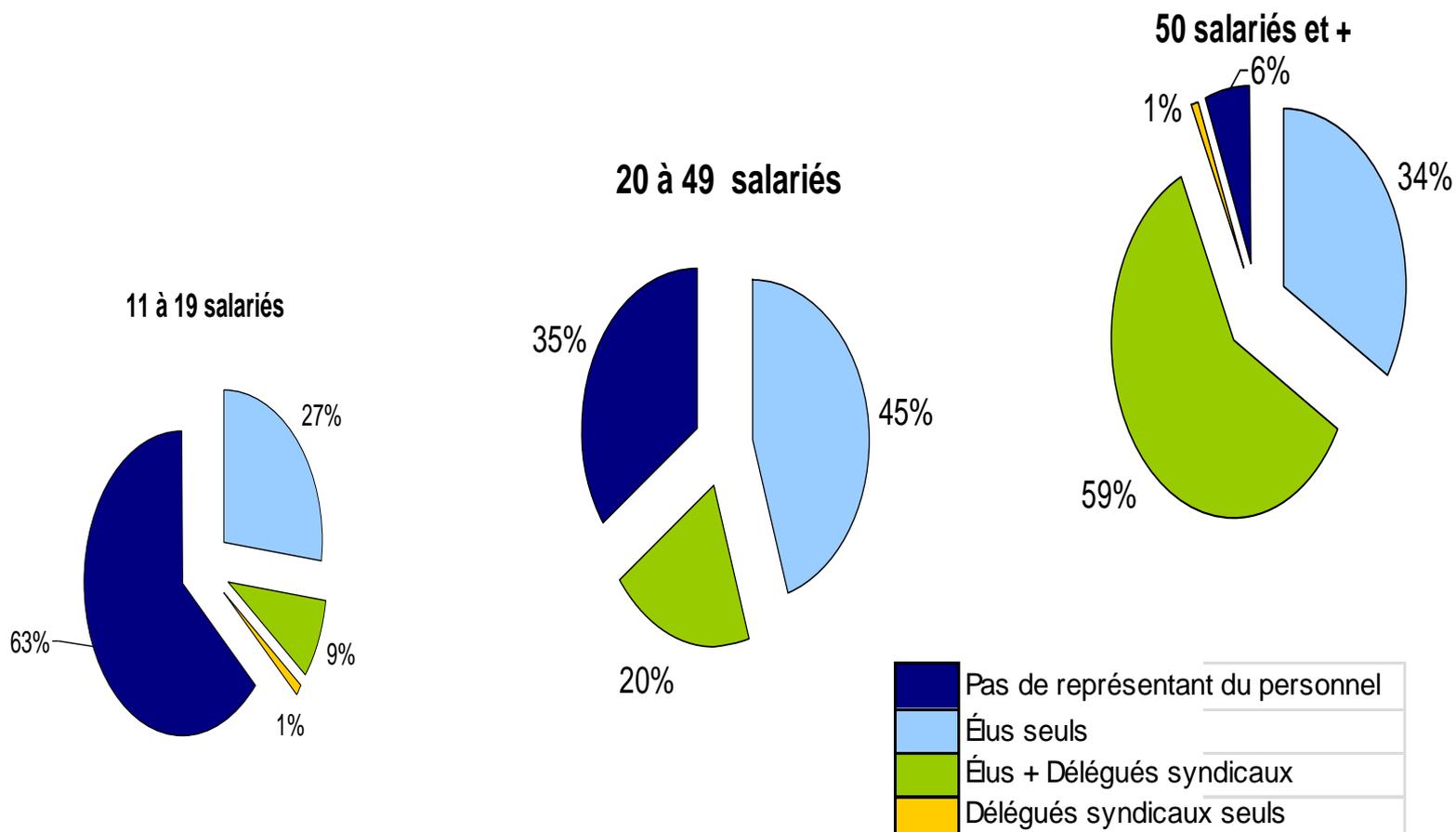
- REPONSE = RElations PrOfessionnelles et NégociationS d'Entreprise
- Editions de l'enquête **tous les six ans** : 1993, 1999, 2005, 2011, 2017
- dispose du Label d'intérêt général et de qualité statistique, avec le caractère obligatoire
- porte sur un échantillon **d'établissements** représentatif des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif
- Une enquête en **3 volets couplés et appariés**. Dans chaque établissement :
 - Un **représentant de la direction** interrogé en face à face (durée 1h15), responsable en charge des relations sociales dans l'établissement – environ 4000 répondants
 - Un **représentant du personnel** de l'établissement, interrogé en face à face (durée 1h), s'il y en a un. C'est un représentant de la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles – environ 2500 répondants
 - Un échantillon de **salariés** interrogés par voie postale – environ 20 000 répondants
- Le questionnaire porte sur des **éléments factuels** (ex : présence de représentants du personnel dans l'établissement) mais comporte aussi des questions **d'opinion** (ex : opinion des différents acteurs sur les syndicats)

Les représentants du personnel dans l'enquête REPONSE : les IRP

- A partir de 11 salariés pour les délégués du personnel, et de 50 salariés pour les comités d'établissement/d'entreprise, le responsable de l'établissement est tenu d'organiser des élections de représentants du personnel.
- L'enquête REPONSE permet de mesurer l'effectivité de **la présence d'institutions représentatives du personnel (IRP)** dans les établissements:
 - les **IRP « désignées »** : Délégués syndicaux (DS), Représentants de sections syndicale (RSS)
 - les **IRP « élues »** : comités d'établissement/d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP), comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), délégation unique du personnel (DUP)

Exemple de résultats de REPONSE 2011 :

Présence de représentant(s) du personnel selon l'effectif de l'établissement



Source : REPONSE 2010-2011; volet RD

Les représentants du personnel dans l'enquête REPONSE : évolutions 2017

- Le questionnaire 2017 permettra notamment :
 - de mesurer l'importance des regroupements d'IRP prévus par la loi relative au dialogue social et à l'emploi (« Rebsamen ») de 2015.
 - de mieux évaluer la **couverture des salariés** par des instances situées ailleurs que dans l'établissement (cas de concentration des IRP dans les entreprises multi-établissement et dans les unités économiques et sociales).
 - d'appréhender l'implication respective des acteurs (désignés – élus – autres salariés) dans les négociations / dans les discussions informelles.
- REPONSE permettra aussi d'évaluer les progrès en termes de parité femme/homme dans les IRP, suite aux nouvelles dispositions introduites par la loi Rebsamen.

Les représentants du personnel dans l'enquête REPONSE : caractéristiques

- L'enquête REPONSE permet de **dénombrer** et de **cerner les caractéristiques** des salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel.
- En 2011, on dénombrait **600 000 représentants du personnel (6% des salariés du champ)**. Parmi eux :
 - 37 % sont des femmes (vs 41% des autres salariés du champ)
 - 62 % ont 40 ans ou plus (vs 54%)
 - 56 % sont syndiqués (vs 8%)
- Droits et usage des droits : 89% ont un crédit d'heures alloué, 21% dépassent effectivement ce crédit d'heures

Les représentants du personnel dans l'enquête REPONSE : ressources et pratiques

- Moyens : dans **67%** des établissements, les représentants du personnel disposent d'un **local** syndical ou d'un local du CE
- L'enquête REPONSE mesure **la diffusion de pratiques** des représentants du personnel dans toute leur variété : échanges avec les salariés, écoute et conseils, représentation de salariés devant la hiérarchie, diffusion de tracts, animation de conflits, négociation d'accords collectifs,...

Les représentants du personnel en temps qu'acteurs de la négociation :

différences de perception sur la négociation salariale

	Selon représentants de la direction	Selon représentants du personnel	Différence
Taux de négociation			
Ensemble	57	49	8
En présence de délégués syndicaux	70	59	11
En absence de délégués syndicaux	42	38	4
Raison de non négociation			
Application d'un accord de branche	38	28	10
Décision de la direction	30	42	-12
Absence de demande des salariés	23	22	1
Autre raison	23	25	-2
S'il n'y avait pas eu de négociation, la décision aurait été			
Très différente	4	19	-15
Assez différente	25	26	-1
Pas différente	70	55	15

Champ: Etablissements de 11 salariés ou plus comptant au moins un RP ayant répondu à l'enquête (2433 sur 4023)
Source: Enquête REPONSE 2010-2011, Dares

Les représentants du personnel en tant qu'acteurs de la négociation

Opinion des salariés et des représentants de la direction sur l'action des représentants du personnel dans les négociations

					en %
Opinion sur l'action des représentants du personnel dans les négociations	Des salariés		Des représentants de la direction		
	Tout à fait, plutôt d'accord	Plutôt pas, pas du tout d'accord	Tout à fait, plutôt d'accord	Plutôt pas, pas du tout d'accord	
... traduisent bien les aspirations des salariés	63	28	83	17	
... prennent en compte la situation économique	55	23	71	28	
... influencent les décisions de la direction	30	52	59	40	
Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	33	55	90	10	

Champ : pour l'opinion des représentants de la direction, établissements de 20 salariés ou plus pour lesquels le représentant de la direction déclare la présence d'au moins une instance de représentation du personnel ; pour l'opinion des salariés, salariés déclarant une représentation du personnel dans des établissements de 20 salariés ou plus et pour lesquels le représentant de la direction a répondu.

Source : Dares, enquête Reponse 2010-2011, volet « représentant de la direction », volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

Les représentants du personnel dans l'enquête REPONSE

- Exemple de travaux de chercheurs : J. Bourdieu et T. Bréda ont mis en évidence une **discrimination salariale** envers les délégués syndicaux à l'aide d'un appariement des données de REPONSE et des DADS.
- Pour comparaison internationale, l'enquête **WERS** (Work Employment Relations Survey) au **Royaume-Uni** est une enquête proche de l'enquête REPONSE. Des équipes de recherche ont mené des travaux de comparaison franco-britannique avec les données de WERS et de REPONSE.
- Au final, les potentialités de l'enquête REPONSE s'articulent autour :
 - De **publications** qui s'adressent à tous, en particulier aux acteurs du dialogue social
 - Des travaux **qualitatifs et quantitatifs** suscités par la Dares
 - Une **mise à disposition des données** pour les chercheurs

Les données sur les ruptures de contrats de travail des salariés protégés

- Données administratives de l'inspection du travail (CAP SITERE)
 - nombre annuel de demandes de licenciements et de ruptures conventionnelles des salariés protégés, et taux d'autorisation de ces demandes
 - Dernière période disponible : 2010-2014. De l'ordre de 20000 demandes par an ; en 2014, 13100 licenciements, 6800 RC. 95% des RC autorisées, contre $\frac{3}{4}$ des licenciements.
 - L'évolution d'une année sur l'autre peut être perturbée par des aléas administratifs.
- Enquête REPONSE : par interrogation des représentants de la direction. Permet de caractériser les établissements qui procèdent à des demandes de licenciements et de ruptures conventionnelles de salariés protégés. Ex: risque de rupture plus élevé dans établissements de petite taille.
- Dernière publication sur le sujet : Dares-Résultats n°018, mars 2017

Enquête Acemo – Dialogue social en entreprise

- Enquête annuelle de la Dares auprès des entreprises du secteur « privé non agricole » de 10 salariés et plus, France métropolitaine depuis 2006 / entière à partir de 2018 (cf dispositif Acemo).
- Mobilisée pour alimenter des indicateurs sur la négociation d'entreprise et les conflits du travail (jours de grèves), elle comporte des informations sur la présence d'instances de représentation et leur rôle dans la négociation.
- Ex. de résultat : imbrication entre IRP, négociation, conflits :
 - Négociations et IRP : sur une base annuelle (2014) en présence de délégué syndical, 84% des entreprises négocient au moins une fois ; en l'absence de DS, 7%.
 - Cas des 10-49 salariés : 6% avec DS, 66% d'entre elles négocient, contre 3% si élus (négligeable si aucun RP). Quand négociation : à 58% avec des élus seuls.
 - Grèves et IRP : « toutes choses égales par ailleurs », probabilité très significativement plus forte de déclarer une grève en présence de DS.
- Remarque : enquête intégralement déposée au CASD depuis début 2016.

Enquêtes permettant d'appréhender l'adhésion et l'activité syndicale

- Enquête Conditions de travail (Dares, Dgafp, Drees, Insee), 2013 et s.:
 - Ensemble des actifs occupés ; plus de 30000 salariés interrogés. Réédition tous les 3 ans (dispositif CT / RPS).
 - Variable adhésion syndicale : taux de syndicalisation sur l'ensemble des salariés (yc Dom hors Mayotte), ventilés selon diverses caractéristiques.
 - 11% de salariés adhérents (20% fonction publique, 9 % privé).
 - 18% dans le secteur des transports.
 - Syndicalisation corrélée à l'âge, à la stabilité de l'emploi (2% des CDD, 8% des temps partiels).
 - Plus élevé dans Dom (18% dans secteur privé).
 - Perspectives enquêtes ultérieures : repérer les personnes ayant un mandat représentatif.

Enquêtes permettant d'appréhender l'adhésion et l'activité syndicale (2)

- Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV - Insee) :
 - SRCV 2013 : 9000 répondants, population 18-65 ans.
 - Questions sur la participation sociale (syndicale, politique...) et sur la vie associative (participation à des associations, intensité)
 - Les syndiqués participent davantage à la vie associative (asso. caritatives, de défense d'intérêts communs, de l'environnement...) ; plus de bénévolat.
 - 30% des adhérents syndicaux participent activement aux activités de leur syndicat ; 50% pas du tout.
 - La proportion des « actifs » est en baisse, par conséquent ils sont plus souvent appelés à exercer des responsabilités (mandat(s) de représentation).

Les élections professionnelles

- Entreprises (de 11 salariés et plus) et leurs établissements organisent des élections de représentants du personnel : élus aux comités d'entreprise (CE, 50 et +), délégués du personnel, délégation unique (DUP)...
- Réforme de 2008 : la représentativité des organisations de salariés s'appuie sur les résultats aux élections professionnelles.
- Mesure de l'Audience et de la Représentativité Syndicale (MARS) : les PV d'élections dans les entreprises de 11 salariés et plus se tenant au cours de cycles quadriennaux (2009-2012 ; 2013-2016; ...) sont saisis afin d'établir les scores des organisations (niveau national ; branches). Seul compte 1^{er} tour de scrutin ; les CE sont privilégiés.
- Une mosaïque de données. PV = un tour de scrutin concernant un collègue (ouvriers, cadres,...) pour une instance (l'unité d'observation n'est ni l'entreprise, ni l'instance, ni le candidat,...)
 - Cycle 2009-2012 : 27500 entreprises (36700 Etab., 71000 collègues) ont élu un CE ou une DUP. Le plus souvent une seule élection, a fortiori quand il s'agit de DUP.
53% des collègues élus au 1^{er} tour de scrutin (dans le cas contraire : carence de candidatures syndicales le plus souvent).
 - Etude en cours sur la parité : candidat.e.s, élu.e.s, en regard des salarié.e.s

Les accords d'entreprise

- Les accords d'entreprise* et autres textes générateurs de droit conventionnel sont déposés auprès de l'administration du travail. Ordre de grandeur : 80000 textes dont 50000 accords par an.

(* = à un niveau autre que la branche).

- Information de double nature :
 - variables codant quelques caractéristiques des textes (Siret, date, thèmes, nature des signataires,...) = base statistique (depuis 2006).
 - Textes proprement dits.
- Sur le total des textes : environ 5 textes sur 10 signés par DS ou salariés mandatés, 1 sur 10 par élus du personnel (soit 6/10 issus de négo collective) ; 2/10 adoptés par référendum, 2/10 décision unilatérale de l'employeur.
- En terme de contenu : les droits syndicaux comme thème de négociation et accords collectifs => travaux *qualitatifs* possibles.
- Remarque : base statistique déposée au CASD en 2016

Bibliographie récente (Dares)

- Instances et représentants :
 - « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », Dares Analyses N°26, avril 2013
 - « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ? », Dares Analyses, n°084, novembre 2014
 - « Les licenciements et ruptures conventionnelles des contrats des salariés protégés, principaux indicateurs », Dares Résultats n°018, mars 2017
- Syndicalisme :
 - « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », Dares Analyses, n°025, mai 2016
 - « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », Dares Analyses n°015; mars 2017
- Négociation et conflits (Enquête dialogue social en entreprise)
 - « Les grèves en 2014 », Dares Résultats n°085, déc. 2016
 - « La négociation collective d'entreprise en 2014 », Dares Résultats n°086, déc. 2016

Conclusion

- Au total, des informations multiples qui composent un « paysage » de la représentation des salariés.

Ex. : diagnostics convergents sur les difficultés du renouvellement du vivier de RP

- Quelques limites ou zones d'ombre :
 - Approches longitudinales ?
 - Personnes hors emploi et fait syndical ?
 - Couverture des Dom dans les enquêtes « entreprise » ?
 - ...
- Une mission permanente : des sources à pérenniser et à développer, des usages à promouvoir et à faciliter

Merci de votre attention !