

# Première Synthèses Informations

## LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL :

davantage présentes, toujours actives,  
mais peu sollicitées par les salariés

La présence des institutions représentatives du personnel, qu'elles soient élues ou non, s'est renforcée au cours de ces dernières années : en 2004-2005, 77 % des établissements de 20 salariés ou plus en sont dotés, contre 74 % en 1998-1999. Toutefois, en dépit de l'obligation légale, la tenue d'élections de représentants du personnel n'est pas systématique, notamment dans les petits établissements. La présence de délégués syndicaux reste globalement plus faible que celle des instances élues.

Représentants élus et désignés portent les mêmes thèmes de revendication, en premier lieu les salaires. Si les délégués syndicaux sont les principaux signataires des accords salariaux, les représentants élus sont parfois plus impliqués dans les négociations sur d'autres thèmes, comme la formation professionnelle. Entre instances élues, les rôles se chevauchent également, notamment en raison des cumuls de mandats : lors de leurs réunions, délégués du personnel et membres du comité d'entreprise abordent tout autant des problèmes individuels que des questions collectives.

Dans la majorité des établissements, les représentants du personnel indiquent disposer de moyens matériels : salle ou panneau d'affichage. Avec les décharges horaires, la possibilité de prendre contact avec les salariés, ils disposent également de temps pour réaliser leurs missions. Pourtant, à l'exception de la question des salaires, les salariés affirment être informés en priorité par leurs dirigeants ou leur encadrement. Ils s'adressent plus facilement à leur hiérarchie qu'à leurs représentants pour les problèmes de conditions de travail, de mésentente avec un supérieur ou pour une absence de promotion ou d'augmentation. S'ils sont majoritairement convaincus de la nécessité d'une représentation du personnel, ils doutent de la capacité de leurs représentants à influencer les décisions de la direction dans les négociations.

Dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole, la présence de représentants du personnel s'est renforcée quelle que soit la taille et le mandat exercé : 77 % de ces établissements sont couverts par au moins une institution représentative du personnel en 2004-2005, contre 74 % en 1998-1999 (tableau 1). Ces établissements emploient 90 % des salariés du champ étudié, contre 88 % six ans plus tôt. Ce résultat est issu de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2004-2005 qui, après les éditions de 1992-1993 et 1998-1999, fournit pour la troisième fois une photographie de la situation sociale des entreprises en France (encadrés 1 et 2). Réalisée dans 3 000 établissements, l'enquête met en perspective les points de vue des acteurs en interrogeant à la fois un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et un échantillon de salariés.

72 % des établissements de 20 salariés et plus satisfont à l'obligation légale d'élection de délégués du personnel ou d'une délégation unique du personnel (DUP) (encadré 3). 81 % des établissements d'au moins 50 salariés sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'une délégation unique du personnel, et même plus de 90 % des établissements d'au moins 100 salariés.

## La présence des institutions représentatives du personnel dans les entreprises n'est pas systématique

La présence de représentants du personnel est loin d'être la règle, notamment dans les petits établissements : alors que l'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les établissements d'au moins onze salariés, un tiers des établissements de 20 à 50 salariés ne disposent ni de cette représentation, ni d'aucune autre. L'absence ou le nombre insuffisant de candidats peuvent expliquer la relative faiblesse de la représentation du personnel

dans les petits établissements. Autre explication possible, certaines directions peuvent hésiter à organiser des élections car elles sont réticentes à avoir en face d'elles une représentation formelle du personnel : dans les établissements dépourvus de représentation du personnel, les directions sont plus nombreuses à considérer que les salariés sont en mesure de défendre

directement leurs intérêts : 95 %, contre 90 % en présence d'une institution représentative du personnel.

Les délégations uniques du personnel, créées pour simplifier les modalités de la représentation élue du personnel, rencontrent un succès croissant dans les petites et moyennes entreprises de moins de 200 salariés : elles couvrent aujourd'hui

Encadré 1

### L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE) : une photographie de la situation sociale des entreprises

L'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Le questionnaire porte sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social. L'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005.

#### Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont ainsi été enquêtés au sein des mêmes établissements.

*In fine*, les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés : les représentants de la direction interrogés correspondent aux représentants chargés des relations sociales dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ; les représentants du personnel aux représentants de l'organisation ou de la liste majoritaire dans les 98 050 établissements qui disposent, parmi eux, d'une instance de représentation du personnel ; les salariés aux 8 340 000 salariés qui sont depuis plus de quinze mois dans ces établissements.

#### Un suivi au cours du temps

Les résultats de l'enquête de 2004-2005 sont comparés à ceux de ses éditions précédentes, qui ont été réalisées en 1992-1993 et en 1998-1999 : ces comparaisons sont effectuées sur l'ensemble du champ pour l'enquête de 1998-1999 ; elles sont limitées au champ des établissements de 50 salariés ou plus pour l'enquête de 1992-1993. Sur certaines questions, l'analyse a été précisée en étudiant l'évolution au sein même des établissements, ce que permet l'existence d'un panel composé de 962 établissements enquêtés à la fois en 1998-1999 et en 2004-2005.

Tableau 1  
Établissements d'au moins 20 salariés dotés d'un CE, de délégués du personnel (DP), d'un CHSCT ou de délégués syndicaux (DS), selon la taille de l'établissement

*En pourcentage d'établissements*

Effectif de l'établissement	Présence d'au moins un DP ou d'une DUP		Présence d'un CE ou d'une DUP		Présence d'un CHSCT		Présence d'au moins un DS		Présence d'au moins une IRP (élue ou désignée)*	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés . .	57	63	25	26	15	17	19	23	65	68
50 à 99 salariés . .	74	83	70	72	54	59	45	49	87	89
100 à 199 salariés . .	84	92	88	90	82	84	67	74	96	97
200 à 499 salariés . .	93	93	93	95	92	93	81	88	98	98
500 salariés et plus .	97	96	95	96	96	96	93	97	100	99
<b>50 salariés et plus</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>63</b>	<b>91</b>	<b>93</b>
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>74</b>	<b>77</b>

Source : Enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentants de la direction), Dares.

\* CE ou instance analogue, DP, Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou DS.

Lecture : Sur les années 2004 et 2005, 63 % des établissements de 20 à 49 salariés disposent d'un DP ou d'une DUP et 89 % des établissements de 50 à 99 salariés sont couverts par au moins une instance représentative.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

28 % des établissements de 50 à 199 salariés, contre 21 % en 1998-1999, renforçant de fait l'assise des comités d'entreprise dans ces établissements. C'est souvent en remplacement d'un comité d'entreprise déjà existant que la direction décide de mettre en place une telle instance. Certaines sont néanmoins créées dans des entreprises ne disposant, au préalable, d'aucune forme de représentation élue du personnel.

Plus les établissements sont grands, plus les délégués syndicaux sont implantés. Ils sont ainsi présents dans 23 % des établissements de 20 à 49 salariés, dans 49 % des établissements de 50 à 99 salariés et n'existent massivement qu'au-delà de 100 salariés.

Tous mandats confondus, les représentants du personnel sont mieux implantés dans l'industrie, où 81 % des établissements d'au moins 20 salariés disposent d'au moins une instance représentative, que dans les services (77 %) ou la construction (67 %) (tableaux 2 et 3). La faible présence de représentants du personnel dans ce secteur s'explique à la fois par la proportion élevée d'établissements de petite taille et par la réticence des employeurs à l'égard de la représentation du personnel : 96 % des directions considèrent que, dans leur établissement, les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts, contre 91 % dans les services et 90 % dans l'industrie.

### La difficulté de renouveler les représentants du personnel

La question du renouvellement des représentants, élus comme désignés, se pose dans près de la moitié des établissements : 46 % des représentants du personnel indiquent qu'il n'y pas suffisamment de candidats pour occuper leurs fonctions. Ce sentiment est encore plus souvent exprimé dans certains secteurs de l'industrie comme l'automobile, les biens d'équipement, les biens intermédiaires, et l'éner-

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
représentants de la  
direction), Dares.

Source:  
Enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
représentants de la  
direction), Dares.

Encadré 2

### ESTIMER LES TAUX DE COUVERTURE PAR LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL À PARTIR DES ENQUÊTES REPONSE

#### Des relances plus fréquentes, en 2004-2005, pour limiter les biais de non-réponse

En 2004-2005, la méthodologie originale de l'enquête REPONSE a visé à limiter les biais de non-réponse : d'une part, les établissements non-répondants ont été systématiquement rappelés par les enquêteurs ; d'autre part, l'échantillon de salariés interrogés a été tiré indépendamment du volet « représentants de la direction » et des questionnaires ont été envoyés au domicile des salariés de chaque établissement, qu'il soit répondant ou non.

Les biais de non-réponse des établissements peuvent affecter l'estimation des taux de couverture par les instances de représentation du personnel, plus précisément aboutir à les surestimer. En effet, se sentant moins concernés, les établissements ne comportant pas de telles instances peuvent avoir tendance à moins répondre à ces enquêtes, conduisant ainsi à une surreprésentation des établissements qui en sont dotés parmi les répondants.

#### Une nouvelle estimation pour les années 1998-1999

L'estimation des taux de couverture calculés à partir de l'enquête REPONSE 1998-1999 a pu être également améliorée : l'existence d'un panel d'établissements interrogés à la fois en 1998-1999 et en 2004-2005 a notamment permis de constituer un nouveau jeu de pondérations afin de redresser les biais de non-réponse identifiables en 1998-1999. Ce sont les taux de couverture après redressement qui figurent dans cette publication pour REPONSE 1998-1999 (tableaux 1, 2 et 3).

Tableau 2

Établissements d'au moins 20 salariés dotés d'un CE, de délégués du personnel (DP), d'un CHSCT ou de délégués syndicaux (DS), selon le secteur d'activité

Secteurs d'activité	En pourcentage d'établissements			
	Présence d'au moins un DP ou d'une DUP		Présence d'au moins une IRP (élue ou désignée) *	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
Industrie . . . . .	68	77	75	81
Construction . . . . .	59	63	69	67
Services . . . . .	65	71	74	77
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>77</b>

\* CE ou instance analogue, DP, Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou DS.  
Lecture : en 2004-2005, 71 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur des services disposent d'un DP ou une DUP.  
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

Tableau 3

Établissements d'au moins 50 salariés dotés d'un CE, de délégués du personnel (DP), d'un CHSCT ou de délégués syndicaux (DS), selon le secteur d'activité

Secteurs d'activité	En pourcentage d'établissements							
	Présence d'un CE ou d'une DUP		Présence d'un CHSCT		Présence d'au moins un DS		Présence d'au moins une IRP (élue ou désignée) *	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
Industries agricoles et alimentaires . . . . .	92	83	85	74	68	82	98	92
Industrie des biens de consommation . . . . .	86	92	74	81	61	77	96	97
Industrie automobile et des biens d'équipement . . . . .	90	89	78	82	63	74	94	98
Industrie des biens intermédiaires et énergie . . . . .	89	90	84	81	72	76	93	97
Construction . . . . .	85	80	61	77	48	47	89	92
Commerce . . . . .	70	82	60	72	38	44	83	90
Transports . . . . .	77	80	76	73	70	76	95	97
Activités financières et immobilières . . . . .	92	87	76	75	75	80	95	98
Services aux entreprises . . . . .	69	78	61	69	51	58	86	89
Services aux particuliers . . . . .	57	65	41	49	48	49	90	79
Education-Santé-Social et Associations** . . . . .	74	68	59	58	58	63	95	92
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>63</b>	<b>91</b>	<b>93</b>

\* CE ou instance analogue, DP, Délégation unique du personnel (DUP), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou DS.

\*\* Cliniques privées, organismes de formation, écoles privées...

Lecture : en 2004-2005, 82 % des établissements de 50 salariés ou plus du secteur du commerce sont couverts par un CE ou une DUP.

Champ : établissements d'au moins 50 salariés du secteur marchand non agricole.

gie, sans entraîner pour autant un recul des institutions représentatives du personnel. D'ailleurs, dans plus des trois quarts des établissements, le représentant du personnel est décidé à poursuivre dans les fonctions qu'il exerce, et encore plus lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical. Ces derniers déclarent pourtant plus souvent que leur mandat est une menace pour leur emploi (dans 16 % des établissements, contre 9 % pour l'ensemble des représentants) ou un frein à leur carrière (dans 40 % des établissements, contre 21 % pour l'ensemble des représentants). Moins exposés, les représentants élus, et surtout les non syndiqués, sont pourtant plus réticents à s'engager à long terme dans un mandat de représentant du personnel.

### Au-delà des différences de mandat, les représentants du personnel expriment les mêmes revendications

Les fonctions imparties aux représentants élus du personnel sont juridiquement distinctes : les délégués du personnel représentent les salariés auprès des employeurs et leur font part de toute réclamation individuelle ou collective en matière de réglementation du travail ; quant aux élus du comité d'entreprise, outre l'animation des activités sociales et culturelles, ils doivent être consultés pour toute question de portée collective touchant à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. animateurs de la vie syndicale, les délégués syndicaux ont, eux, pour mission principale de représenter les salariés dans les négociations collectives, notamment la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, le temps de travail et les conditions de travail (encadré 3).

Dans la pratique, les actions menées par les représentants du personnel sont très proches : lorsque délégués du personnel et membres du comité d'entreprise coexistent dans un même établissement, ils invoquent

souvent les mêmes thèmes de revendication en réunion. Au-delà de la spécificité de leurs missions, les équipes de représentants du personnel travaillent le plus souvent en étroite collaboration, lorsqu'elles ne sont pas directement composées des mêmes personnes : les cumuls de mandats sont en effet nombreux.

Par ailleurs, représentants élus et désignés portent aussi les mêmes revendications (tableau 4) auprès de la direction. Les différences, très légères, ne font que rappeler la spécificité des mandats : les délégués syndicaux insistent plus spécifiquement sur les salaires et l'emploi dans leurs revendications, alors que les représentants élus mettent davantage en avant la formation professionnelle. Au sein des instances élues, les délégués du personnel abordent plus souvent les réclamations individuelles liées aux conditions de travail dans leurs revendications, alors que les membres du comité d'entreprise s'intéressent plus souvent à la question collective de l'emploi.

### Élus comme désignés participent aux négociations collectives

Dans les établissements disposant d'un ou plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci sont les principaux interlocuteurs de la direction en matière de négociation salariale. Ils participent à ces négociations dans 83 % des établissements et signent la plupart des accords. Mais, bien que cela ne relève pas de leurs prérogatives, les représentants élus y participent également. C'est le

cas dans un établissement sur deux. En l'absence de délégué syndical, la signature des accords est confiée soit à un élu (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel), soit à un salarié mandaté, soit aux salariés soumis à référendum. Cette dernière procédure est prévue par la loi mais est, en réalité, extrêmement rare. La conclusion d'accord en l'absence de délégué syndical concerne presque exclusivement des établissements de moins de 100 salariés. En dessous de ce seuil, dans 37 % des établissements dépourvus de délégués syndicaux et ayant procédé à des négociations salariales en 2004, la signature de l'accord a été confiée aux délégués du personnel (deux fois plus souvent qu'aux salariés mandatés).

Sur de nombreux thèmes autres que les salaires, les représentants élus participent plus souvent aux discussions ou négociations collectives que les délégués syndicaux. Selon les représentants de la direction, le monopole syndical en matière de négociation ne va pas toujours de soi : dans 37 % des établissements qui ont un délégué syndical et des représentants élus, et où une négociation sur un autre thème que les salaires s'est tenue entre 2002 et 2004, les délégués syndicaux n'ont pas été associés. Les représentants de la direction dialoguent plus souvent avec les élus lorsque la négociation porte sur la formation professionnelle, les changements technologiques ou organisationnels et les conditions de travail (graphique 1).

Tableau 4  
Les thèmes de revendication les plus importants pour les représentants du personnel

*En pourcentage d'établissements*

Thèmes de revendications*	Selon les représentants désignés (DS)	Selon les représentants élus (CE, DP, DUP)
Salaires, primes . . . . .	42	36
Temps de travail, durée, aménagement . . . . .	18	17
Emploi, licenciements . . . . .	16	12
Conditions de travail . . . . .	9	11
Climat des relations de trav. (brimades...) . . . . .	4	5
Formation professionnelle . . . . .	1	4

\* Seuls ont été conservés les thèmes les plus fréquemment cités par les représentants du personnel  
Lecture : en 2004-2005, dans 17 % des établissements, les représentants élus considèrent le temps de travail comme la principale revendication des représentants du personnel.  
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole où il y a au moins un représentant du personnel.

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
représentants du  
personnel), Dares.

Ceci est notamment le fait de PME, dans lesquelles les employeurs sont moins nombreux à reconnaître l'utilité des syndicats. Les discussions y débouchent moins souvent sur un accord entre la direction et tout ou partie des participants : dans 67 % des cas, contre 78 % lorsque les délégués syndicaux ont été associés à la discussion.

### Des représentants du personnel pourvus des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat

Lorsqu'elles existent, les instances élues ne se réunissent au moins douze fois par an que dans une minorité d'établissements : un établissement sur trois pour les délégués de personnel, un sur deux pour les comités d'entreprise (encadré 3). Toutefois, l'activité de ces instances est loin d'être inexistante : dans neuf établissements sur dix, le comité d'entreprise s'est réuni au moins six fois en 2004, il en est de même dans sept établissements sur dix pour les délégués du personnel. Les membres du CE et les délégués du personnel se sont réunis moins fréquemment dans le secteur de la construction.

La plupart des représentants du personnel disposent des moyens nécessaires à la réalisation de leur mission : 70 % des comités d'entreprise disposent d'un local indépendant aménagé dans lequel les élus peuvent recevoir les salariés. En dehors de ce local, une grande majorité des représentants du personnel (84 %) indique qu'il leur est facile de prendre contact avec les salariés pendant les heures de travail. Dans la quasi-totalité des établissements, les élus du comité d'entreprise peuvent diffuser de l'information à l'aide d'un panneau d'affichage facilement accessible à la majorité des salariés : seuls 9 % des représentants interrogés déclarent ne pouvoir le faire.

Les représentants du personnel utilisent également des outils plus modernes comme le courrier électronique, Intranet ou

Internet. Auparavant informelles, ces pratiques ont été autorisées par la loi du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ». Cette loi permet de négocier par accord la possibilité pour les syndicats de diffuser des informations de nature syndicale sur un Intranet ou d'envoyer des tracts par courriel. Ce mode d'information reste cependant encore très limité : il concerne principalement les activités financières et les services aux entreprises, ainsi que les grands établissements dans lesquels l'usage de ces technologies est plus répandu. De plus, dans 17 % des établissements dans lesquels ces outils sont disponibles, la direction interdit aux représentants du personnel de les utiliser. Au total, dans plus de la moitié des établissements, les représentants du personnel indiquent ne jamais avoir recours à un de ces modes d'information dans le cadre de leur mission.

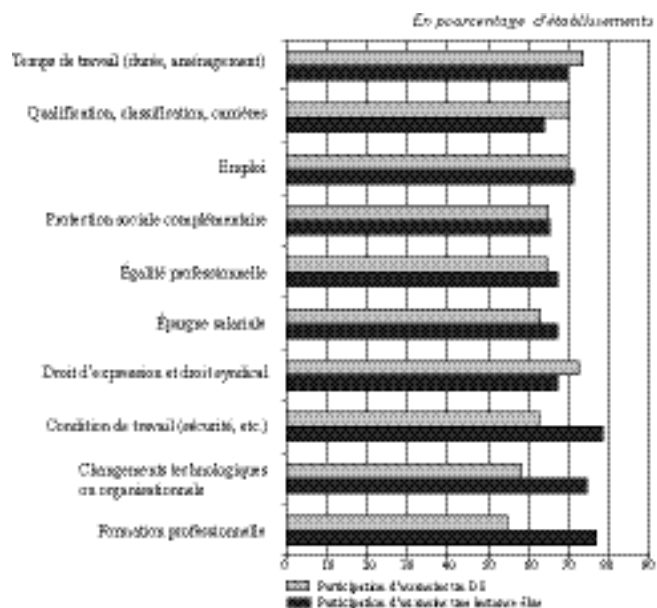
### Si les salariés vont peu souvent voir leurs représentants du personnel en cas de problème, ils en ont une opinion positive

Selon les représentants du personnel, l'information des salariés occupe la première place

dans l'activité des comités d'entreprise devant la gestion des activités sociales et culturelles et la négociation des politiques de rémunération : participation ou intéressement. Néanmoins, les salariés indiquent être plus souvent informés par leur hiérarchie que par leurs représentants, que ce soit sur la situation économique de l'entreprise, les perspectives d'emploi ou les possibilités de formation. Sur ces thèmes qui relèvent pourtant de la compétence du comité d'entreprise, la direction et l'encadrement constituent le principal canal d'information. Une seule exception : les perspectives d'évolution des salaires, surtout dans les établissements de plus de 200 salariés, qui restent d'après les salariés, plus souvent du ressort des représentants du personnel que de la direction (tableau 5).

Lorsque les salariés sont confrontés à des problèmes individuels, les représentants du personnel estiment être plus souvent sollicités que l'encadrement ou la direction. Pourtant, la réalité décrite par les salariés est là encore toute autre : en règle générale, ceux-ci s'adressent prioritairement à leur encadrement ou leur direction en cas de problèmes de condition de

Graphique 1  
Participation des représentants du personnel aux discussions ou négociations autres que salariales conduites en 2002, 2003 et 2004



Source :  
Enquête REPOSE  
2004-2005 ( volet  
représentants de  
la direction), Dares.

Lecture : au cours des années 2002, 2003, 2004, dans 77 % des établissements, au moins une instance élue du personnel a participé aux discussions ou négociations sur la formation professionnelle.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole où sont présents au moins un DS et une IRP élue.

travail, d'absence de promotion, d'augmentation de salaire ou de mésentente avec un supérieur (tableau 6). Même en cas de licenciement, ce ne sont que quatre salariés sur dix qui affirment aller voir en priorité leurs représentants du personnel. C'est plus souvent le cas lorsque les salariés ne se sentent pas reconnus dans leur travail. Par ailleurs, la participation à des réunions des représentants ou l'appartenance à un syndicat accroissent encore la propension à s'adresser à un représentant du personnel en cas de problème de licenciement.

S'ils n'indiquent que rarement être informés par eux ou aller les voir en cas de problème, les salariés sont pourtant une majorité à estimer que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations. C'est encore plus net lorsque ces derniers sont effectivement présents dans l'établissement (tableau 7). Toutefois, ils semblent déplorer que leurs représentants ne pèsent pas davantage sur les décisions prises par la direction. Loin de signifier une défiance par rapport à leurs représentants, les réponses des salariés à l'enquête témoignent de l'intérêt qu'ils leur prêtent, notamment lorsque ces représentants sont syndiqués : trois salariés sur cinq considèrent que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés.

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
salariés), Dares.

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
salariés), Dares.

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005 (volet  
salariés et represen-  
tants de la direction),  
Dares.

*Olivier JACOD (Dares).*

Tableau 5  
Qui informe les salariés en priorité ?

En pourcentage de salariés

Thèmes sur lesquels les salariés sont informés*	La direction ou l'encadrement supérieur	L'encadrement intermédiaire	Les représentants du personnel**	Les rumeurs
Stratégie économique et orientations de l'entreprise ou du groupe . . . . .	59	17	9	15
Situation économique de l'entreprise . . . . .	59	12	14	15
Impact sur le social et sur l'environnement de l'activité de l'entreprise . . . . .	46	17	22	15
Perspectives d'évolution de l'emploi dans l'établissement . . . . .	42	23	17	18
Perspectives d'évolution des salaires dans l'établissement . . . . .	35	15	37	13
Possibilités de formation . . . . .	37	44	10	9
Perspectives de changement technique ou organisationnel . . . . .	48	34	6	12

\* Seuls ont été conservés les salariés déclarant être informés sur chacun des thèmes évoqués

\*\* La question posée aux salariés concerne l'ensemble des représentants du personnel de l'établissement (élus et désignés).

Lecture: 14 % des salariés déclarent qu'ils sont informés par les représentants du personnel sur la situation économique de leur entreprise.

Champ: établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

Tableau 6  
À qui les salariés s'adressent-ils en priorité en cas de problème ?

En pourcentage de salariés

Nature du problème rencontré*	La direction ou l'encadrement supérieur	L'encadrement intermédiaire	Les représentants du personnel**	Un collègue porte-parole ou une autre personne
Mauvaises conditions de travail (bruit, rythme, horaire, etc.) . . . . .	31	45	18	6
Absence de promotion ou d'augmentation salariale . . . . .	43	41	12	4
Mésentente avec un supérieur . . . . .	50	24	20	6
Procédure de licenciement . . . . .	48	9	41	2

\* Pour chaque type de problème, les pourcentages concernent les salariés y ayant déjà été confrontés

\*\* La question posée aux salariés concerne l'ensemble des représentants du personnel de l'établissement (élus et désignés).

Lecture : selon les salariés, 45 % d'entre eux s'adressent prioritairement à leur encadrement intermédiaire en cas de mauvaises conditions de travail.

Champ: établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

Tableau 7  
Perception du rôle des représentants du personnel par les salariés\*

En pourcentage de salariés

	En présence de représentants du personnel dans l'établissement**	En l'absence de représentants du personnel dans l'établissement**	Ensemble
Les salariés sont en mesure de défendre seuls leurs intérêts . . . . .	37	45	38
Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés. . . . .	60	49	58
Dans les négociations, les représentants du personnel prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise. . . . .	54	44	51
Les représentants du personnel influencent les décisions de la direction. . . . .	32	24	30

\* Proportion de salariés répondant « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord » pour chacune des affirmations proposées.

\*\* Selon le représentant de la direction.

Lecture : quand un représentant du personnel est présent dans leur établissement, 37 % des salariés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « les salariés peuvent se défendre seuls ».

Champ: établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

## LE CADRE LÉGAL DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL EN ENTREPRISE

Plusieurs types de représentants du personnel existent en entreprise : les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise sont élus par les salariés. Par ailleurs, les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives.

### **Les représentants élus**

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 dans les établissements d'au moins onze salariés, élection d'un comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Le comité d'entreprise doit se réunir tous les mois dans les entreprises de 150 salariés et plus, tous les deux mois dans les entreprises de moins de 150 salariés. Les réunions des délégués du personnel ont lieu tous les mois, quelle que soit la taille de l'établissement.

Le cumul des mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise est autorisé. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider de la mise en place d'une délégation unique du personnel à l'échelon de l'établissement et, de manière uniforme, dans tous les établissements distincts d'une même entreprise lorsque celle-ci comporte un ou plusieurs établissements d'au moins 50 salariés. La délégation unique du personnel dispose à la fois des attributions des délégués du personnel et de celles des membres du comité d'entreprise. Elle doit être réunie tous les mois.

Dans tous les cas, les représentants peuvent être élus sur liste syndicale ou non. Les élections s'effectuent par un scrutin de liste, avec répartition des sièges à la proportionnelle. Au premier tour, seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent présenter une liste de candidats. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits ou s'il y a carence de candidatures, un second tour de scrutin a lieu au cours duquel les électeurs peuvent voter pour d'autres listes, notamment non syndiquées.

Jusqu'à la loi en faveur des PME du 2 août 2005, les représentants élus du personnel disposaient d'un mandat de deux ans. Depuis, sa durée a été portée à quatre ans dans l'ensemble des entreprises, quel que soit l'effectif. Il reste néanmoins possible par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche de fixer une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans.

### **Les représentants désignés**

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical. Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Sa fonction principale est de négocier avec la direction. En effet, le code du travail prévoit que les conventions ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise. Le délégué syndical négocie donc en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des négociations annuelles obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative. Le mandat de délégué syndical peut être cumulé avec celui de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, les organisations syndicales peuvent également mandater un salarié pour signer un accord, comme ce fut le cas lors de la négociation de la réduction du temps de travail. Depuis, la loi du 4 mai 2004, les entreprises sans délégué syndical peuvent conclure des accords avec des représentants élus du personnel ou, à défaut, avec des salariés mandatés. Ce n'est toutefois possible que si un accord de branche en a prévu la possibilité.