

Première Synthèses

Informations

PRÉSENCE SYNDICALE :

des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions

Enquête REPONSE

Au cours des quinze dernières années, la présence syndicale dans les établissements de 20 salariés et plus s'est accrue et diversifiée. L'intensification de la négociation en entreprise, à l'occasion notamment de la réduction du temps du travail, a favorisé la mise en place d'institutions représentatives des salariés, en particulier la désignation de délégués syndicaux.

Les pratiques et les modes d'engagement des représentants du personnel apparaissent plus diversifiés pour ceux qui sont syndiqués.

Bien que les syndicats soient de plus en plus implantés dans les entreprises, les salariés ne sont pas davantage syndiqués, et ce, malgré l'opinion souvent positive qu'ils portent sur les organisations syndicales.

En 2004-2005, des délégués syndicaux sont présents dans 38 % des établissements de vingt salariés et plus, contre 33 % en 1998-1999. Ce renforcement de la présence syndicale s'inscrit dans un contexte où l'ensemble des instances représentatives du personnel se développe, qu'elles soient désignées ou élues (encadré 1) [1]. 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. 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 (encadré 2).

Des syndicats de plus en plus présents au niveau des établissements

Les délégués syndicaux, présents dans la grande majorité des établissements de plus de 100 salariés, sont, en revanche,

faiblement implantés dans les établissements de moins de 50 salariés : 23 % en 2004-2005 (tableau 1). Cela s'explique notamment par l'existence d'un seuil légal de 50 salariés, au-dessous duquel les organisations syndicales disposent de moins de latitude dans la désignation de délégués (encadré 1).

À taille et secteur donnés, c'est dans les établissements appartenant à des entreprises multi-établissements que les syndicats sont le plus présents. Trois de ces établissements sur quatre bénéficient d'une couverture syndicale au niveau de l'entreprise. Dans près de la moitié, les délégués syndicaux sont présents au niveau de l'établissement. En revanche, moins d'un tiers des entreprises mono-établissement sont pourvues de délégués syndicaux. De ce fait, près de neuf salariés sur dix sont

Tableau 1
Les délégués syndicaux (DS) selon la taille de l'établissement et la structure de l'entreprise
En pourcentage d'établissements

Taille des établissements	Ensemble des établissements		Entreprises mono-établissement		Établissements appartenant à une entreprise multi-établissements			
	Établissements avec DS		Établissements avec DS		Établissements appartenant à une entreprise couverte par au moins un DS		Établissements avec DS	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés.....	19	23	13	18	66	67	25	30
50 à 99 salariés.....	44	49	40	44	74	76	48	52
100 à 199 salariés.....	67	74	59	69	86	89	73	78
200 à 499 salariés.....	81	88	75	85	92	96	84	89
500 salariés et plus.....	93	97	90	96	99	99	94	97
Ensemble	33	38	25	30	72	74	40	45

Source : enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005, volet « représentant de la direction », Dares.

Lecture : en 2004, 74 % des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements sont couverts par un DS dans l'entreprise, 45 % des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements ont un DS sur place.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Remarque : les établissements « avec DS » sont ceux où au moins un délégué syndical est présent dans l'établissement, les entreprises « couvertes par un DS » sont celles pour lesquels au moins un DS est présent dans au moins un établissement de l'entreprise. Cette distinction ne concerne que les entreprises multi-établissements.

couverts par une délégation syndicale dans les établissements appartenant à des entreprises comptant plusieurs implantations, contre un peu plus de la moitié des salariés des entreprises mono-établissement.

Entre 1998-1999 et 2004-2005, l'implantation syndicale se renforce dans les établissements de 20 salariés et plus : d'une part, les délégués syndicaux sont davantage présents dans des entreprises qui en étaient jusque-là dépourvues, d'autre part, lorsqu'un syndicat était présent en 1998-1999 dans l'un des établissements d'une entreprise, la représentation syndicale se diffuse au sein des autres établissements.

C'est dans les entreprises mono-établissement que la présence syndicale augmente le plus (+ 5 points), surtout dans celles de 100 à 499 salariés (tableau 1). Dans les entreprises multi-établissements, les délégations syndicales déjà présentes au niveau de l'entreprise se décentralisent vers les établissements qui les constituent. Ainsi, la proportion d'établissements disposant d'au moins un délégué syndical sur place progresse significativement (+ 5 points entre 1998-1999 et 2004-2005). En revanche, le taux de couverture syndicale progresse plus faiblement au niveau de ces entreprises multi-établissements : 74 % en 2004-2005, contre 72 %

Encadré 1

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 élus par les salariés, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives.

Sont considérées comme organisations syndicales représentatives dans l'entreprise soit celles qui bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité, soit celles qui peuvent prouver leur représentativité. Celle-ci se mesure par plusieurs critères, notamment l'indépendance, l'influence, les effectifs ou les cotisations.

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 11 salariés, élection d'un comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

Le cumul des mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise est autorisé. Toutefois, dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider d'attribuer les missions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise à une délégation unique du personnel (DUP).

Dans tous les cas, les représentants peuvent être élus sur liste syndicale ou non. 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 syndicales.

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, faute de délégué syndical, mandater un salarié pour signer un accord, comme ce fut d'abord le cas lors des négociations sur 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. Ces accords doivent dans le premier cas, être validés par une commission paritaire de branche, ou soumis à l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés, en cas de mandatement.

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 salariés interrogés correspondent aux 8 340 000 salariés qui sont depuis plus de 15 mois dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ;

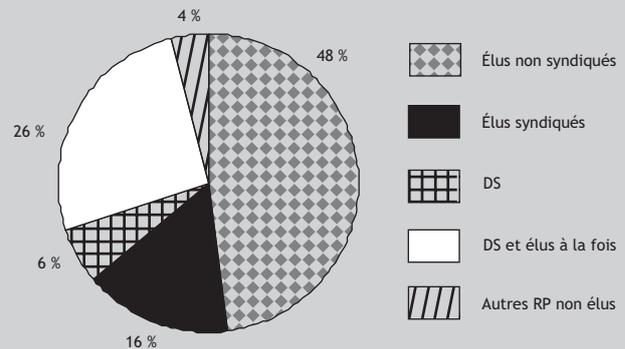
- les représentants de la direction correspondent aux représentants chargés des relations sociales dans ces établissements ;

- les représentants du personnel sont représentatifs des représentants de la principale organisation syndicale ou de la liste majoritaire (qu'elle soit syndicale ou non) dans les 98 050 établissements qui disposent d'une instance de représentation du personnel. Ils ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des représentants du personnel.

Un suivi au cours du temps

Les résultats de l'enquête de 2004-2005 sont comparés à ceux des deux éditions précédentes, 1992-1993 et 1998-1999. L'amélioration de la méthodologie d'enquête en 2004-2005 a permis de redresser les résultats de l'enquête 1998-1999 qui tendaient à surestimer les taux de couverture des établissements par les instances représentatives du personnel.

Les représentants du personnel interrogés



Lecture : 26 % des RP interrogés dans l'enquête REPONSE sont à la fois DS et représentants élus du personnel.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquête REPONSE 2004-2005, volet « représentant du personnel », Dares.

Tableau 2

Présence de délégués syndicaux dans les établissements selon l'affiliation et la taille

En pourcentage d'établissements

Taille des établissements	CFDT		CGT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		Syndicats non confédérés	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés.....	7	10	7	9	4	7	2	3	2	3	1	2
50 à 99 salariés.....	20	26	21	21	14	15	5	8	5	6	1	4
100 à 199 salariés.....	36	39	35	42	23	31	10	15	14	17	4	9
200 à 499 salariés.....	50	57	53	63	39	42	17	25	32	35	8	11
500 salariés ou plus.....	76	77	75	80	58	67	38	52	58	67	16	28
Ensemble	16	19	16	19	10	13	4	7	6	8	2	4

Lecture : en 2004-2005, la CFDT est présente dans 26 % des établissements de 50 à 99 salariés.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005, volet « représentant de la direction », Dares.

en 1998-1999, soit + 2 points (tableau 1).

La progression de la présence syndicale entre 1998-1999 et 2004-2005 a profité à tous les syndicats, une tendance entamée, pour certains d'entre eux, au début des années 1990. La CGT et la CFDT sont désormais présentes dans un cinquième des établissements de 20 salariés et plus (tableau 2). La CGT-FO a des délégués syndicaux dans 13 % d'entre eux. Bien

qu'en progression, la présence de la CFTC et de la CFE-CGC est plus limitée. Ces syndicats ne sont implantés respectivement que dans 7 % et 8 % des établissements en 2004-2005. Les syndicats non-confédérés, principalement SUD et l'UNSA, augmentent leur présence, bien qu'elle soit encore limitée.

Dans 27 % des établissements de 50 salariés et plus, un seul syndicat est présent. Il s'agit généralement de la CFDT ou de

la CGT, moins souvent de la CGT-FO. Les situations où plusieurs syndicats sont présents dans un même établissement sont de plus en plus fréquentes : dans 36 % des établissements de 50 salariés et plus, plus d'un syndicat est représenté en 2004-2005, contre 32 % en 1998-1999. C'est dans ces configurations que l'on retrouve la CFTC, la CFE-CGC et les autres syndicats, rarement présents seuls dans un établissement (tableau 3).

Tableau 3
Présence des organisations syndicales à travers leurs délégués dans les établissements de 50 salariés et plus

En pourcentage d'établissements

	1992-1993	1998-1999	2004-2005
CFDT seule	6	10	10
CFDT + autre	19	21	26
Total CFDT	26	31	36
CGT seule.....	9	8	8
CGT + autre	20	23	27
Total CGT.....	28	32	35
CGT-FO seule.....	4	5	5
CGT-FO + autre	16	17	20
Total CGT-FO	20	22	25
CFTC seule	1	1	2
CFTC + autre	8	8	12
Total CFTC	9	9	14
CFE-CGC seule	1	1	1
CFE-CGC + autre.....	13	13	15
Total CFE-CGC.....	14	14	16
Autre syndicat seul	n. d.	0	1
Autre syndicat + autre	n. d.	4	7
Total autres syndicats	n. d.	4	8
Un syndicat.....	23	26	27
Plus d'un syndicat	31	32	36
Total présence syndicale.....	54	58	63

Source : enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005, volet « représentant de la direction », Dares.

Lecture : en 2004-2005, dans 10 % des établissements de 50 salariés et plus, la CFDT est le seul syndicat présent ; dans 26 % des établissements, elle cohabite avec un ou plusieurs autres syndicats. Au total, cette organisation est présente dans 36 % des établissements de 50 salariés et plus.

Champ : établissements de 50 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

les organisations augmentent le nombre de leurs implantations, plus particulièrement la CFDT et la CFTC.

Dans le secteur « éducation-santé-action sociale », un établissement sur deux est pourvu d'un délégué syndical. Si la présence syndicale y augmente fortement, c'est très vraisemblablement en partie parce que les métiers y sont proches de ceux du secteur public, traditionnellement plus syndiqué. Pourtant, les emplois y sont fréquemment « atypiques », un facteur moins favorable à l'implantation des syndicats. La CGT et les syndicats non confédérés sont les organisations qui progressent le plus.

La présence de délégués syndicaux dans les établissements progresse surtout dans les secteurs dont l'ancrage syndical est ancien

C'est dans les « activités financières et immobilières » que la présence syndicale reste la plus forte, même dans les établissements de moins de 50 salariés (quatre sur dix). Le poids des activités bancaires, avec une forte tradition syndicale, explique en grande partie ce phé-

nomène, dans un secteur où la CFDT demeure, devant la CGT-FO et la CGT, le syndicat le plus présent. Les syndicats non confédérés (en particulier l'UNSA), ainsi que la CGT et la CFTC, y développent aussi nettement leurs implantations (tableau 4).

La moitié des établissements de l'industrie, terrain traditionnel du syndicalisme, dispose de délégués syndicaux. La CGT demeure le syndicat le plus présent devant la CFDT, mais toutes

La construction et le commerce, restent des secteurs où l'implantation syndicale est faible : seul un quart des établissements a au moins un délégué syndical, la proportion étant à peine plus élevée dans les services aux particuliers (29 %). Dans ces secteurs, les PME et les entreprises mono-établissement à capital familial sont très présentes. Le recours important à l'intérim dans la construction, ou aux CDD dans les services aux particuliers, et le turnover de la main-d'œuvre, sont peu favorables à l'implantation syndicale. Néanmoins, elle progresse dans le commerce (+ 5 points), ainsi que dans les services aux parti-

Tableau 4
Présence de délégués syndicaux dans les établissements selon l'affiliation et le secteur d'activité
En pourcentage d'établissements

Taille des établissements	Ensemble		CFDT		CGT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		Syndicats non confédérés	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
Industrie	40	49	18	24	25	28	12	15	5	9	9	10	1	2
Construction.....	23	24	8	8	11	11	5	10	1	3	2	3	0	1
Commerce	19	24	6	9	6	8	6	7	2	4	3	5	2	4
Transports.....	37	39	19	24	18	21	14	14	4	8	4	6	5	7
Activités financières et immobilières	57	63	38	41	18	29	27	33	11	22	16	21	7	21
Services aux entreprises.....	33	36	16	20	17	19	13	15	6	8	7	9	3	4
Services aux particuliers	25	29	10	14	14	14	9	14	2	7	6	7	2	2
Éducation, santé, action sociale	39	49	24	27	10	21	9	11	6	5	3	4	1	6
Ensemble	33	38	16	19	16	19	10	13	4	7	6	8	2	4

Source : enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005, volet « représentant de la direction », Dares.

Lecture : en 2004-2005 la CFDT dispose de DS dans 8 % des établissements du secteur de la construction.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

culiers (+ 4 points) où CGT-FO et CFTC développent leurs implantations (+ 5 points chacune) de même que la CFDT (+ 4 points).

La négociation d'entreprise : terrain favorable à la progression de la présence syndicale dans les établissements

Le développement de la négociation en entreprise a largement contribué à la progression de la présence d'institutions représentatives des salariés, élues ou désignées. Aux thèmes incombant traditionnellement à la négociation collective se sont ajoutés, au début des années 2000, des dispositifs légaux successifs concernant l'épargne salariale ainsi que l'égalité et la formation professionnelles [2].

Mais c'est surtout la mise en œuvre des 35 heures, au tournant des années 2000, qui a entraîné une intensification significative de la négociation [3]. Les lois sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ont, en effet, laissé à la négociation collective, notamment d'entreprise ou d'établissement, la faculté de définir les modalités de passage aux 35 heures et lui ont conditionné l'obtention des aides publiques. En l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales pouvaient mandater un salarié. À défaut de salarié mandaté, un représentant du personnel élu pouvait signer ces accords (1).

Un établissement de 20 salariés ou plus sur quatre a eu recours au mandatement à cette occasion pendant la période couverte par l'enquête. Au moment de l'enquête, plus d'un tiers de ces établissements dispose de délégués syndicaux appartenant, pour moitié d'entre eux, à la CFDT.

Bien que les représentants des salariés soient devenus formellement des interlocuteurs quasi incontournables, la perception des directions à l'égard des syndicats reste aussi réservée qu'en 1998-1999. Ainsi, en moyenne,

Tableau 5
Opinion des représentants des directions et des salariés sur les représentants du personnel et les syndicats selon la présence ou non de syndicats dans leur établissement

	Opinions des représentants des directions *		Opinions des salariés *	
	présence de syndicats	absence de syndicats	présence de syndicats	absence de syndicats
Les salariés peuvent se défendre seuls	86	94	34	48
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	49	29	62	48
Les syndicats rendent des services aux salariés	71	53	69	57
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	25	51	22	27

Source : enquête REPONSE 2004-2005, volet « représentant de la direction », « représentant du personnel » et « salarié », Dares.

* - Proportion de représentants de la direction et de salariés répondant « tout à fait » ou « plutôt d'accord » pour chacune des affirmations proposées.

Lecture : 49 % des représentants de la direction et 62 % des salariés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « les syndicats jouent un rôle irremplaçable », dans les établissements pourvus de syndicats. Ces proportions sont respectivement de 29 % et 48 % dans les établissements avec des IRP non syndiqués.

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pourvus de représentants du personnel.

neuf représentants des directions sur dix pensent que les « salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts » et six sur dix que les syndicats font passer « leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés », alors qu'ils sont seulement quatre sur dix à leur reconnaître « un rôle irremplaçable ».

Lorsqu'elles sont confrontées à la présence de syndicats dans leur propre établissement, les directions expriment des opinions plus favorables à l'égard des syndicats, quelle que soit leur étiquette. Sept sur dix en reconnaissent alors l'utilité pour les salariés (contre un peu plus de la moitié de ceux qui n'ont pas de délégués syndicaux dans leur établissement). La moitié considère qu'ils « jouent un rôle irremplaçable » et seul un représentant des directions sur quatre les perçoit comme des obstacles pour les activités de l'entreprise (tableau 5).

À taille et secteur comparables, les directeurs de ressources humaines (DRH) se montrent plus favorables aux syndicats que les PDG ou les directeurs financiers. Interlocuteurs privilé-

giés des représentants du personnel, ces spécialistes en charge des relations sociales et des ressources humaines ont vu leurs responsabilités s'accroître avec la mise en place des 35 heures et la multiplication des thèmes de négociation collective préconisés par la loi.

Le partage d'un certain nombre de règles, la reconnaissance mutuelle des acteurs semblent jouer favorablement sur l'implantation d'instances représentatives des salariés. Les délégués syndicaux sont ainsi davantage présents au sein de l'entreprise ou de l'établissement quand les représentants de la direction participent à des structures extérieures : fédérations de branche, associations patronales, « clubs » de DRH ou d'entrepreneurs, instances paritaires...

Délégués syndicaux et élus syndiqués, une pratique plus active que les représentants du personnel non syndiqués

Dans les établissements pourvus d'au moins une institution représentative du personnel, les

(1) - Depuis la loi du 4 mai 2004 de « modernisation du dialogue social », en l'absence de délégués syndicaux, et sous certaines conditions, la négociation avec des élus devient prioritaire par rapport au mandatement, quelle que soit la taille de l'entreprise (encadré 1).

syndicats, lorsqu'ils sont présents, sont représentés par des délégués syndicaux et par des élus sur liste syndicale. Très rares sont les cas où seuls des représentants désignés sont présents dans l'établissement. À l'inverse, on trouve fréquemment des élus du personnel seuls (encadré 3).

Parmi les représentants du personnel interrogés (encadré 2), les délégués syndicaux et les élus syndiqués n'ayant que des fonctions électives déclarent plus souvent que les représentants du personnel non syndiqués rechercher le contact direct avec le personnel et multiplier les moyens de communication et d'information. Ainsi, à taille et secteur donnés, les « tournées dans les ateliers ou les bureaux » sont plus souvent le fait des représentants du personnel syndiqués, surtout des délégués syndicaux, que des élus sur liste non syndicale. La moitié des représentants du personnel syndiqués déclare tenir une permanence, contre un quart des élus non syndiqués. Trois quarts des délégués syndicaux interrogés et près de six élus syndiqués sur dix déclarent distribuer des tracts, alors que seul un élu non syndiqué sur dix le fait. Lorsque des moyens de communication et d'information informatisés (messageries électroniques, réseaux Internet ou Intranet) existent et sont autorisés, les délégués syndicaux et les élus syndiqués sont plus nombreux à les mobiliser.

Si la diffusion d'un journal syndical ou la tenue d'assemblées d'adhérents sont des activités syndicales traditionnelles qui s'adressent essentiellement aux salariés syndiqués, l'organisation d'assemblées générales, bien que concernant l'ensemble des personnels, revient, le plus souvent, aux représentants du personnel syndiqués, élus ou désignés.

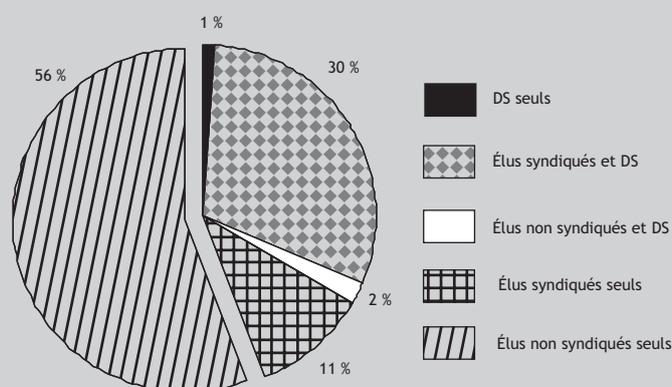
Les représentants élus participent souvent aux négociations et discussions collectives, même lorsque des délégués syndicaux sont présents. Ainsi, si 88 % des délégués syndicaux déclarent

Encadré 3

LES DIFFÉRENTES CONFIGURATIONS DE LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS LES ÉTABLISSEMENTS POURVUS D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Dans sept établissements de 20 à 49 salariés sur dix et dans un tiers de ceux de 50 salariés et plus, dotés d'au moins une institution représentative du personnel, les représentants du personnel sont des élus. Majoritairement élus sur listes non syndicales, les élus du personnel sont seuls à représenter les syndicats dans 11 % des établissements de 20 à 49 salariés et dans 7 % de ceux d'au moins 50 salariés. En revanche, lorsque instances élues et désignées cohabitent, les représentants du personnel élus sont massivement syndiqués (graphiques 1 et 1 bis).

Graphique 1
Les différentes configurations de la présence syndicale dans les établissements de 20 à 49 salariés

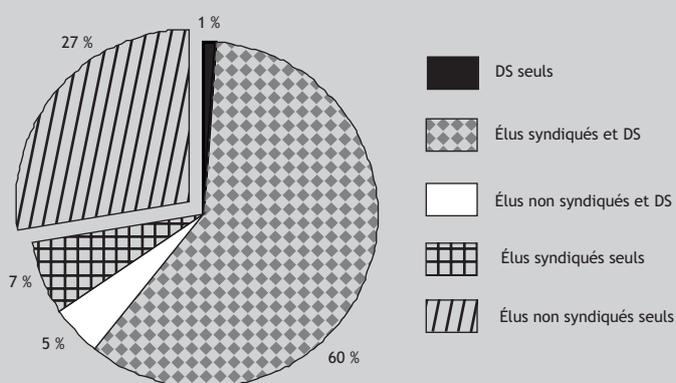


Lecture : dans 56 % des établissements de 20 à 49 salariés qui disposent d'une représentation du personnel, celle-ci est constituée d'élus non syndiqués.

Champ : établissements de 20 à 49 salariés du secteur marchand non agricole disposant d'au moins une instance représentative du personnel.

Source : enquête REPONSE 2004-2005, volet « représentant du personnel », Dares.

Graphique 1bis
Les différentes configurations de la présence syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus



Lecture : dans 27 % des établissements de plus de 50 salariés qui disposent d'une représentation du personnel, celle-ci est constituée d'élus non syndiqués.

Champ : établissements de 50 salariés et plus du secteur marchand non agricole disposant d'au moins une instance représentative du personnel.

Source : enquête REPONSE 2004-2005, volet « représentant du personnel », Dares.

avoir participé à des négociations collectives au cours des trois dernières années, c'est aussi le cas de 78 % des élus syndiqués et de 70 % des élus non syndiqués. Dans les établissements où se côtoient élus et délégués syndicaux, les discussions et les négociations collectives sur les salaires restent l'apanage presque exclusif de ces derniers, alors que sur d'autres thèmes (organisation et conditions de travail, formation professionnelle, temps de travail...), dans plus d'un tiers des cas, elles sont menées avec des élus uniquement. Toutefois, près de la moitié des délégués syndicaux déclare consacrer « beaucoup de temps ou presque tout son temps » à la négociation, contre un tiers des élus syndiqués n'ayant que des fonctions électives et 16 % seulement des élus non syndiqués.

L'émergence de conflits collectifs est aussi plus fréquente dans les établissements pourvus de représentants du personnel et lorsque ceux-ci sont désignés par des syndicats ou sont élus sur listes syndicales [4]. La présence de représentants de la CGT ou de la CGT-FO dans l'établissement augmente cette probabilité.

L'animation de conflits collectifs revient surtout aux délégués syndicaux et aux élus syndiqués. Si la grève reste la forme principale de mobilisation collective, la réalisation d'enquêtes auprès des salariés ou l'élaboration de cahiers de revendications sont des formes d'action communes à une majorité des représentants du personnel. En revanche, les représentants du personnel syndiqués mettent plus souvent en place une « offre de conseil juridique aux salariés » que les élus non syndiqués.

Délégués syndicaux et élus syndiqués déclarent plus souvent que les élus non syndiqués utiliser pleinement, et même dépasser, la décharge horaire dont ils disposent pour exercer leurs fonctions. Cela varie toutefois selon l'appartenance syndicale. Ainsi, la majorité des représen-

tants du personnel (élus ou désignés) affiliés à la CFE-CGC et à la CFTC déclare ne pas l'utiliser en totalité, alors que les représentants CGT la dépassent fréquemment.

Selon les délégués syndicaux, leur engagement a constitué un frein à leur évolution professionnelle (40 %) plus souvent que pour les élus (12 %). Ils se déclarent aussi pessimistes que ces derniers quant à leur succession, faute de candidatures. Toutefois, ils restent plus déterminés à poursuivre dans leurs fonctions, et ce, d'autant plus lorsqu'ils représentent les deux principales confédérations syndicales (CGT, CFDT).

Des salariés peu syndiqués mais favorables à la présence syndicale sur leur lieu de travail

Si la présence des syndicats dans les établissements de 20 salariés et plus augmente entre 1998-1999 et 2004-2005, le taux de syndicalisation des salariés reste à un faible niveau. Seuls 7 % des salariés enquêtés déclarent adhérer à un syndicat, alors que 14 % affirment avoir été syndiqués par le passé. Les salariés sont pourtant très bien informés de l'existence de représentants du personnel dans leur établissement. Ils en reconnaissent l'utilité (seuls quatre salariés sur dix pensent être « en mesure de défendre directement leurs intérêts »). Ils ont une opinion relativement favorable des organisations syndicales, d'autant plus lorsqu'elles sont effectivement

présentes sur leur lieu de travail (tableau 5).

Les salariés travaillant à temps partiel ne se distinguent pas de ceux à temps complet dans leur perception des syndicats. Quant aux femmes, elles se montrent tout aussi favorables aux syndicats que les hommes. Par ailleurs, les salariés qui « estiment courir le risque de perdre leur emploi dans les douze mois suivant l'enquête » expriment des opinions plus favorables à l'égard des syndicats.

En cas de difficultés (conditions de travail, licenciement), directions et encadrement intermédiaire sont globalement plus souvent sollicités que les représentants du personnel. Néanmoins, l'information et la défense des salariés passent plus souvent par les représentants du personnel lorsque ces derniers sont syndiqués.

Par ailleurs, les salariés syndiqués participent en plus grand nombre aux activités proposées par les représentants du personnel. Plus présents que les salariés non syndiqués dans les réunions organisées par les représentants du personnel, ils s'impliquent nettement plus dans les mouvements de grève ou dans d'autres formes d'action collective comme les pétitions ou les rassemblements (tableau 6).

*Maria Teresa PIGNONI (DARES)
avec la collaboration
d'Élise TENRET (ENSAE).*

Tableau 6
La participation des salariés aux activités collectives
En pourcentage de salariés

	Salariés syndiqués	Salariés non syndiqués
Réunion du personnel	72	31
Conflit collectif sous forme d'arrêt de travail (débrayage, grève...)	60	24
Conflit collectif sous forme de pétition, ou rassemblement.....	54	23

Lecture : 72 % des salariés syndiqués déclarent avoir participé à une réunion du personnel contre 31 % des salariés non syndiqués.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant connu, au moins une fois depuis 2002, un des événements cités, selon au moins un des trois acteurs interrogés (représentant de la direction, représentant du personnel, salarié).

Source :
enquête REPONSE
2004-2005,
volet
« représentant
de la direction »,
« représentant
du personnel »
et « salarié », Dares.

Pour en savoir plus

[1] Jacod O. (2007) « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 05.1

[2] Amossé Th. (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 39.1

[3] Ulrich V., Zilberman S. (2007) « La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise », *Premières Synthèses*, Dares, n° 03.2

[4] Carlier A. (2007) « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières Synthèses*, Dares, n° 08.1

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
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 et Statistiques)**

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14). Télécopie : 01.44.38.24.43 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89

e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 122 €, CEE (TTC) 129 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 127,50 €, hors CEE (HT, avion éco.) 131,60 €,

supplément avion rapide : 8,05 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.