

Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?

Cette étude présente les premiers résultats de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise de 2017, réalisée par la Dares.

En 2017, 67 % des établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif sont couverts par une instance représentative du personnel, et 37 % par au moins un délégué syndical. Dans les établissements non couverts par des instances représentatives, la première raison citée pour expliquer cette situation est la carence de candidatures aux élections professionnelles.

Les regroupements d'instances sont courants pour une proportion significative d'établissements de moins de 300 salariés, mais ils le sont beaucoup moins pour des établissements de plus grande taille.

Ces dernières années, les relations professionnelles dans les établissements se caractérisent par une moindre implication des salariés et, dans le même temps, par une baisse de la conflictualité. La négociation collective reste très marquée par les obligations légales. Cependant, un dialogue social au-delà des obligations formelles a souvent pu s'organiser, notamment pour discuter de l'organisation et des conditions de travail.

Représentation des salariés dans les établissements et les entreprises, thèmes de négociations collectives et de discussions entre direction et salariés (ou leurs représentants), perception du climat social, participation des salariés aux événements qui caractérisent les relations sociales, tous ces sujets sont mesurés par l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPNSE) de la Dares. Cette enquête interroge les différents types d'acteurs – représentants de direction, représentants du personnel, salariés – dans les établissements des secteurs marchand et associatif qui comptent au moins 11 salariés (encadré 1).

La nouvelle édition de l'enquête, réalisée en 2017, permet de donner un état des lieux détaillé des relations professionnelles au plus près des salariés, sur les lieux de travail. Les évolutions récentes sont analysées en comparant ces résultats à l'édition précédente de 2011.

Deux établissements sur trois couverts par au moins une instance représentative du personnel

La représentation institutionnelle des salariés dans les établissements (1) est étroitement liée à la taille des établissements. A partir de 100 salariés, la quasi-totalité des établissements sont couverts par au moins une instance représentative du personnel (graphique 1). Au-dessous, la proportion d'établissements couverts (2) augmente graduellement avec la taille. La couverture évolue aussi selon le type d'instance, selon qu'elle est désignée par un syndicat ou élue directement par les salariés, en raison de différences dans les seuils d'obligation (encadré 2).

Globalement, 67 % des établissements sont couverts par au moins une instance représentative du personnel (IRP) et 37 % (3) par au moins un délégué syndical. Cela correspond à 86 % des salariés qui sont représentés dans au moins une instance et 64 % qui le sont par un délégué syndical.

(1) Dans l'ensemble de la publication, lorsqu'il est fait référence aux « établissements », il s'agit des établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture). De même, lorsqu'il est fait référence aux « salariés », il s'agit des salariés de ces mêmes établissements.

(2) Un établissement est dit « couvert » par une instance représentative du personnel si ses salariés sont représentés dans une telle instance, que cette instance se situe au niveau de l'établissement, de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement ou, éventuellement, de l'unité économique et sociale.

(3) Cette proportion est stable par rapport à 2011 [1]. En ce qui concerne les représentants élus du personnel, des changements de questions posées aux représentants de direction ne permettent pas de comparer les résultats de 2017 et de 2011. Cependant, la même proportion de salariés en 2011 et en 2017 déclare la présence d'au moins un représentant élu du personnel dans leur établissement.

Absence de candidatures aux élections professionnelles pour la moitié des établissements n'ayant pas d'instance représentative du personnel

Près d'1 établissement sur 3, employant 1 salarié sur 7 (soit 1,5 million de salariés des établissements de 11 salariés ou plus), n'est couvert par aucune instance représentative, malgré l'obligation légale d'organiser une élection de délégué du personnel lorsque l'établissement atteint ou dépasse 11 salariés.

La première raison invoquée (50 % des cas) par le représentant de la direction interrogé dans ces établissements est la carence de candidatures aux dernières élections professionnelles (tableau 1). La deuxième raison citée (25 % des cas), plus particulièrement dans les établissements de moins de 20 salariés, est l'absence de demande des salariés d'organiser une élection. Dans la plupart des situations, le représentant de la direction renvoie ainsi au manque d'intérêt ou d'implication des salariés l'absence de représentant du personnel. Enfin, dans 17 % des cas, le représentant de la direction considère que l'établissement n'est pas assujéti à l'obligation d'organiser des élections (4).

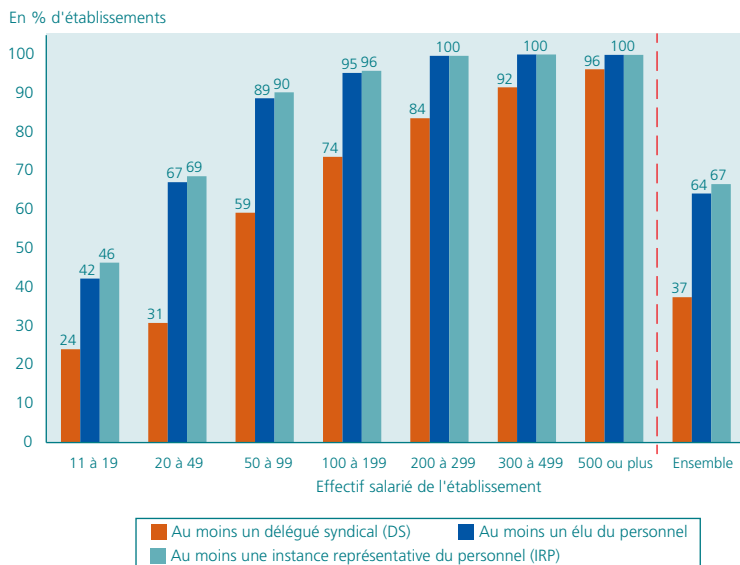
Le manque d'implication des salariés est confirmé par les réponses des représentants du personnel dans les établissements couverts par une IRP : 38 % d'entre eux indiquent une insuffisance de candidatures (graphique 2), proportion inchangée par rapport à 2011 [2]. 58 % des représentants du personnel qui constatent cette insuffisance l'expliquent par le comportement individualiste et le désintérêt des salariés (tableau 2). D'autres raisons invoquées par plus d'un quart des représentants du personnel renvoient aux relations avec la direction : les difficultés à concilier travail et fonctions représentatives, la peur de représailles de la part de la direction, ainsi que le manque d'information sur les fonctions et l'utilité des représentants du personnel.

Des regroupements d'instance principalement cantonnés aux établissements ayant moins de 200 salariés

Trois types d'instances composées d'élus des salariés existent dans les entreprises en 2017 : les délégués du personnel (DP), les comités d'établissement ou d'entreprise (CE), et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (5). Ces trois instances ont des attributions différentes dans les établissements, même si elles peuvent être amenées à traiter des mêmes sujets. Elles ont déjà pu faire l'objet d'un regroupement par décision de la direction : depuis 1993, DP et CE peuvent être regroupés en délégations uniques du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 200 salariés ; cette possibilité a été étendue aux

Graphique 1

Couverture des établissements par des instances représentatives du personnel en 2017



Lecture : dans 24 % des établissements comptant 11 à 19 salariés, les salariés disposent d'au moins un délégué syndical.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2017 (REPONSE), volet « représentants de la direction ».

Tableau 1

Raisons invoquées par les établissements n'ayant aucune instance représentative du personnel en 2017

	Nombre de salariés de l'établissement			Ensemble
	11 à 19	20 à 49	50 à 99	
Il y a eu carence de candidatures lors des dernières élections professionnelles.....	39	64	71	50
Aucune élection n'a été organisée faute de demande des salariés.....	31	17	17	25
L'établissement n'est pas assujéti à cette obligation.....	22	9	10	17
Des élections sont en cours ou sont prévues.....	13	16	16	14
Aucune élection n'a été organisée parce que la direction ne l'a pas jugé utile.....	11	5	3	8
Tous les élus ont abandonné leur mandat ou quitté l'établissement.....	2	5	0	3

NB : plusieurs réponses étaient possibles pour cette question de l'enquête, ce qui explique que le total peut dépasser 100 %.

Lecture : dans les établissements de 11 à 19 salariés où les salariés ne sont couverts par aucune instance du personnel, 31 % des représentants de direction indiquent qu'aucune élection n'a été organisée faute de demande des salariés.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) dont les salariés ne disposent pas d'instance représentative du personnel ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2017 (REPONSE), volet « représentants de la direction ».

entreprises de 200 à 299 salariés en août 2015 et à celles de plus de 300 salariés par la voie d'un accord d'entreprise. Dans les faits, en 2017, dans 44 % des établissements de 50 à 199 salariés couverts par des fonctions de DP et CE, ces fonctions sont regroupées (tableau 3). Cette proportion tombe à 15 % dans les établissements de 200 à 299 salariés ayant les fonctions de DP et de CE, et atteint seulement 3 % dans les établissements de 300 salariés ou plus. Ce faible recours en 2017 au regroupement de ces fonctions lorsqu'il exige un accord d'entreprise peut être expliqué en par-

(4) L'obligation légale concerne l'ensemble des établissements d'au moins 11 salariés. Néanmoins, le mode de décompte de l'effectif n'est pas identique à celui utilisé pour le champ de l'enquête. Certains emplois (par exemple les emplois aidés) ne sont en effet pas inclus et certains salariés (emplois temporaires ou à temps partiel) ne sont que partiellement pris en compte. Cela peut expliquer le fait que certains représentants de direction considèrent ne pas être assujéti à l'obligation d'organiser des élections.

(5) D'ici à décembre 2019, ces instances doivent être rassemblées en une instance unique, le comité social et économique (CSE).

tie par un manque de recul temporel entre la promulgation de la loi et la date de l'enquête, le délai de décision et de mise en œuvre étant plus important en cas de négociation d'entreprise.

La loi Rebsamen d'août 2015 (6) a également introduit la possibilité de regrouper le CHSCT avec soit les DP ou le CE, soit les deux. Le nombre des établissements ayant regroupé le CHSCT avec une seule des deux instances est très faible (moins de 1 % des établissements au total). En revanche, la proportion d'établissements ayant regroupé les trois fonctions est plus significative : 17 % dans les établissements de 50 à 199 salariés concernés et 7 % dans les établissements de 200 à 299 salariés (7) concernés. A partir de 300 salariés, où le regroupement doit s'inscrire dans un accord d'entreprise, sa concrétisation reste marginale (2 %).

Implication des salariés dans les relations sociales et conflictualité en nette diminution

Entre 2011 et 2017, l'implication des salariés dans les relations sociales de leurs établissements semble avoir faibli. Lorsqu'on les interroge en 2017, 63 % d'entre eux affirment avoir voté à des élections de représentant du personnel lors des trois dernières années (graphique 3). Cette proportion est en baisse de 6 points par rapport à 2011, même si une partie de cette baisse s'explique par le fait que la part de salariés n'ayant pas connu d'élection dans leur entreprise les trois années précédant l'enquête augmente, passant de 19 % en 2011 à 23 % en 2017. De plus, ils sont seulement 22 % en 2017 – contre 26 % en 2011 – à déclarer avoir participé à une réunion organisée par les représentants du personnel.

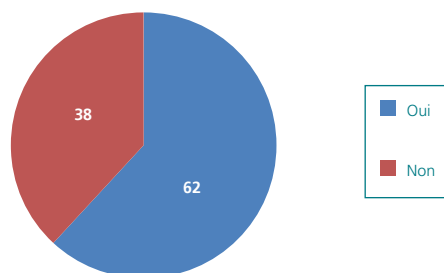
La proportion de salariés ayant participé à un arrêt de travail (grève, débrayage, etc.) et la proportion de ceux ayant participé à une autre forme d'action collective (rassemblement, manifestation, pétition, etc.) au cours des trois années précédant l'enquête sont également inférieures en 2017 à ce qu'elles étaient en 2011. Ce repli de la conflictualité déclarée par les salariés est à mettre en relation avec la baisse du nombre d'établissements ayant connu au moins une forme de conflit collectif entre les périodes 2008-2010 et 2014-2016 (tableau 4). Les représentants du personnel déclarent plus souvent que leur direction l'existence d'un conflit collectif, qu'il prenne la forme d'un arrêt de travail, ou d'autres formes (grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation, pétition...). Mais, dans tous les cas, les réponses des représentants de la direction et du personnel mettent en évidence une baisse de la part des établissements ayant connu un conflit collectif entre les périodes 2008-2010 et 2014-2016. Ces réponses rejoignent les résultats d'autres études [3] selon lesquelles, après une année 2010 marquée par de nombreuses grèves, liées notamment à la réforme des retraites, la conflictualité dans les entreprises est en net repli les années suivantes (2011 à 2015),

Graphique 2

Avis des représentants du personnel sur le nombre de candidats aux fonctions de représentant du personnel

En % d'établissements

À votre avis, y a-t-il suffisamment de candidats pour occuper les fonctions de représentant du personnel ?



Lecture : dans 38 % des établissements disposant d'au moins une instance représentative du personnel, le représentant du personnel interrogé indique qu'il n'y a pas suffisamment de candidats pour occuper les fonctions de représentant du personnel.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2017 (REPONSE), volet « représentants du personnel ».

Tableau 2

Raisons invoquées en 2017 par les représentants du personnel pour expliquer l'insuffisance de candidats

Raison	%
Individualisme, désintérêt des salariés.....	58
Difficultés de concilier travail et fonctions représentatives	37
Peur des représailles de la part de la direction	33
Manque d'information sur les fonctions et l'utilité des représentants du personnel	29
Pas entendu par la direction	25
Pas de moyens suffisants pour exercer ces fonctions.....	24
Difficultés de concilier fonctions représentatives et vie familiale ou personnelle	18
Pas de besoin selon les salariés.....	17

Note : plusieurs réponses étaient possibles pour cette question de l'enquête, ce qui explique que le total peut dépasser 100 %.

Lecture : 58 % des représentants du personnel ayant indiqué une insuffisance de candidats invoquent comme explication à cette insuffisance l'individualisme et le désintérêt des salariés.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ayant indiqué une insuffisance de candidats aux fonctions de représentant du personnel dans leur établissement ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2017 (REPONSE), volet « représentants du personnel ».

se situant même à des niveaux inférieurs à ceux de la fin des années 2000. Cette tendance à l'apaisement global du climat social se retrouve, bien qu'à une autre échelle, dans la baisse de la proportion des représentants du personnel qui déclarent que le climat social dans l'établissement est tendu ou plutôt tendu (de 42 % en 2011 à 37 % en 2017).

Le repli de la conflictualité et l'apaisement du climat social s'expliquent peut-être, en partie, par un environnement économique plus stable et des changements organisationnels moins importants au milieu des années 2010 qu'à la fin des années 2000 (encadré 3). Certaines contraintes psychosociales et les tensions au travail ont également baissé [4].

(6) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061> & dateTexte = & categorieLien = id

(7) Il est possible que certains de ces établissements aient disposé, dès avant la loi d'août 2015, d'une délégation unique du personnel qu'ils ont ensuite fusionnée avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Tableau 3

Regroupement des instances dans les établissements

	Regroupement des fonctions DP et CE en 2017		Regroupement des fonctions DP, CE et CHSCT en 2017	
	% de regroupement parmi l'ensemble des établissements	% de regroupement parmi les établissements ayant les fonctions de DP et CE	% de regroupement parmi l'ensemble des établissements	% de regroupement parmi les établissements ayant les fonctions de DP, CE et CHSCT
11 à 49 salariés	7	33	2	14
50 à 199 salariés	31	44	8	17
200 à 299 salariés	14	15	6	7
300 salariés ou plus	3	3	2	2
Ensemble	12	35	3	14

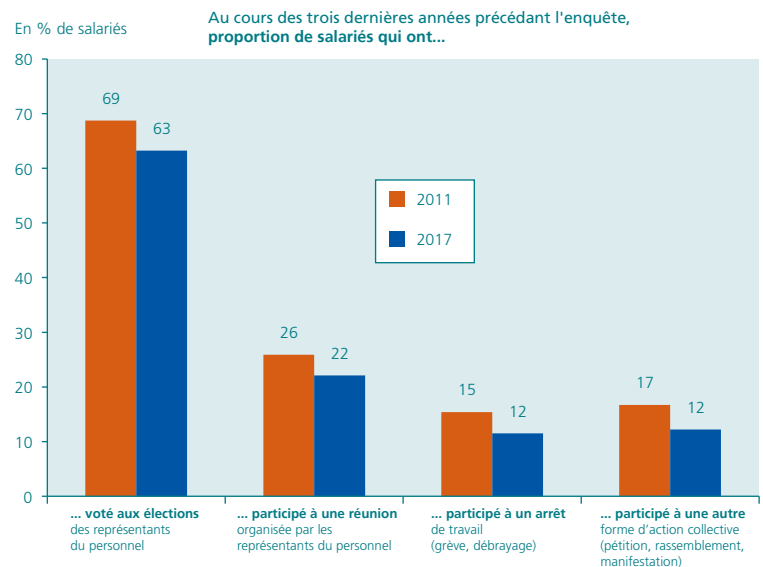
Lecture : les établissements de 11 à 19 salariés ayant regroupé les fonctions de DP et CE représentent 7 % de l'ensemble des établissements de 11 à 19 salariés. Dans 33 % des établissements de 11 à 19 salariés disposant d'instances ayant des fonctions de délégué du personnel et de comité d'entreprise, ces fonctions sont regroupées au sein d'une même instance.
 Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.
 Source : Dares, Enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017, volet « représentants de la direction ».

La négociation collective fortement marquée par les obligations légales

Dans les relations sociales en entreprise, les négociations collectives jouent un rôle crucial. Elles ont en effet pour objectif d'aboutir à des accords ou à des conventions qui fixent la norme sociale dans les entreprises et les établissements via des processus qui réunissent représentants de la direction et représentants du personnel [5]. L'élection et la désignation de représentants du personnel dans l'entreprise constituent donc un préalable à la tenue de ces négociations. Sur la période 2014-2016, 58 % des établissements couverts par une instance représentative du personnel ont vu se dérouler au moins une négociation collective, soit en leur sein, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale. Ce sont principalement les délégués syndicaux qui représentent les salariés lors des négociations. De plus, leur présence dans l'entreprise implique une obligation de négocier, même si cette obligation ne se traduit pas toujours systématiquement dans les faits [6]. C'est ainsi que, sur la période 2014-2016, 81 % des établissements disposant d'au moins un délégué syndical ont été concernés par au moins une négociation collective, contre 28 % pour les établissements qui dis-

Graphique 3

Participation des salariés à la vie sociale de leur établissement



Lecture : en 2011, 69 % des salariés ont voté à des élections de représentants du personnel au cours des trois années précédant l'enquête.
 Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ayant au moins 15 mois d'ancienneté ; France métropolitaine.
 Source : Dares, enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2011 et 2017, volet « salariés ».

Tableau 4

Indicateurs de climat social et de conflictualité

En %

		Ensemble des établissements	Établissements sans représentant du personnel présent	Établissements avec représentant du personnel présent	
		Réponses du représentant de la direction			Réponses du représentant du personnel
Climat social tendu ou plutôt tendu	2011.....	8	5	10	42
	2017.....	7	5	9	37
Au moins un arrêt de travail sur la période (débrayage, grève...)	2008-2010.....	11	3	17	22
	2014-2016.....	8	2	13	16
Au moins une autre forme de conflit collectif (grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation, pétition...)	2008-2010.....	18	9	23	37
	2014-2016.....	12	6	15	27
Au moins un recours aux Prud'hommes sur la période	2008-2010.....	28	18	35	36
	2014-2016.....	26	19	32	35

Lecture : en 2011, dans les établissements où un représentant du personnel était présent, 10 % des représentants de direction et 42 % des représentants du personnel déclaraient un climat tendu ou plutôt tendu.
 Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.
 Source : Dares, enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2011 et 2017, volet « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

posent de représentants élus mais pas de délégué syndical (tableau 5). Le mandatement de salariés – élus du personnel ou non – par des organisations syndicales, afin de négocier avec la direction en l'absence de délégué syndical, n'a concerné que très peu d'établissements (moins de 1 %), malgré l'adoption de dispositions de la loi Rebsamen visant à renforcer cette pratique. Quant au contenu thématique de ces négociations collectives, il est fortement marqué par les obligations légales : les thèmes les plus souvent abordés dans les négociations sont les salaires (y compris les primes et les autres indemnités), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la protection sociale complémentaire et les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, etc.). Chacun de ces thèmes fait l'objet de négociations dans une large majorité d'établissements dotés d'un délégué syndical.

Une majorité de salariés considère pouvoir participer aux décisions concernant leurs conditions de travail

Le dialogue social entre l'employeur et les salariés ne se résume pas à la négociation collective, mais peut prendre d'autres formes moins contraintes de discussion, entre l'employeur et des représentants du personnel, ou même des discussions entre l'employeur et des groupes de salariés non élus et non désignés par des syndicats. En 2016, de telles discussions ont eu lieu dans 82 % des établissements (tableau 6). L'absence de représentant du personnel n'apparaît pas être un frein majeur à la tenue de ces discussions puisque, dans 71 % des établissements où aucun représentant du personnel n'est présent, le représentant de direction a déclaré au moins un thème de discussion sur l'année 2016. Les thèmes les plus fréquemment traités lors de ces discussions sont relatifs à la durée et à

Tableau 5

Les thèmes de négociation collective sur la période 2014-2016 pour les établissements qui disposent d'instances représentatives du personnel

En %

	Ensemble des établissements disposant d'IRP	Établissements disposant d'un délégué syndical	Établissements disposant d'élus mais pas de délégué syndical
Au moins une négociation sur la période 2014-2016	58	81	28
Thèmes de négociation (plusieurs réponses possibles)			
Les salaires, primes, et autres indemnités	47	72	16
L'égalité professionnelle entre femmes et hommes	39	61	11
La protection sociale complémentaire	38	56	16
Les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé...)	37	57	13
L'épargne salariale (y compris intéressement, participation)	32	47	12
L'emploi (y compris négociations sur PSE, maintien de l'emploi, contrat de génération, travailleurs handicapés) ..	30	49	7
La formation professionnelle	30	47	10
Le temps de travail	27	41	9
Le droit d'expression et la représentation des salariés, le droit syndical	24	38	6
Les qualifications, classifications, carrières	21	34	5
Les changements technologiques ou organisationnels	21	32	7
Un ou plusieurs autres thèmes	10	14	5

Lecture : 47 % des établissements disposant d'instances représentatives du personnel ont connu au moins une négociation collective sur la période 2014-2016 sur le thème des salaires, primes et autres indemnités (que ce soit au niveau de l'établissement, de l'entreprise, ou de l'unité économique et sociale).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) disposant d'au moins une instance représentative du personnel (ou d'un salarié mandaté par un syndicat pour négocier) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 6

Les thèmes de discussion (hors négociation collective) entre les représentants de direction et les salariés (ou leurs représentants) dans les établissements en 2016

En %

	Ensemble des établissements	Établissements sans représentant du personnel présent	Établissements avec représentant du personnel présent	
			Réponses du représentant de la direction	Réponses du représentant du personnel
Au moins une discussion en 2016	82	71	89	93
Thèmes de discussion (plusieurs réponses possibles)				
La durée, les horaires, les calendriers ou plannings	51	45	55	59
Le climat des relations de travail (tensions individuelles ou collectives ...)	50	40	56	61
Les conditions de travail (santé, sécurité, pénibilité)	49	34	59	65
Des cas individuels problématiques (rémunérations, carrière, discipline, absentéisme ...) ..	41	29	49	45
Des dispositifs de formation, d'apprentissage, de tutorat	39	29	46	39
Les embauches et licenciements, les ruptures de contrat	36	25	44	54
Des modifications de l'organisation du travail	34	29	38	38
Les niveaux et évolutions de salaires	30	21	36	43
Des services aux salariés (parkings, cantines, tickets-restaurants, gardes d'enfant, loisirs ...) ..	26	15	33	42
La représentation des salariés dans l'entreprise	15	9	19	19
Autres thèmes	7	7	7	5

Lecture : dans 51 % des établissements, des discussions ont eu lieu (hors négociation collective) en 2016 sur la durée, les horaires, calendriers ou plannings.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

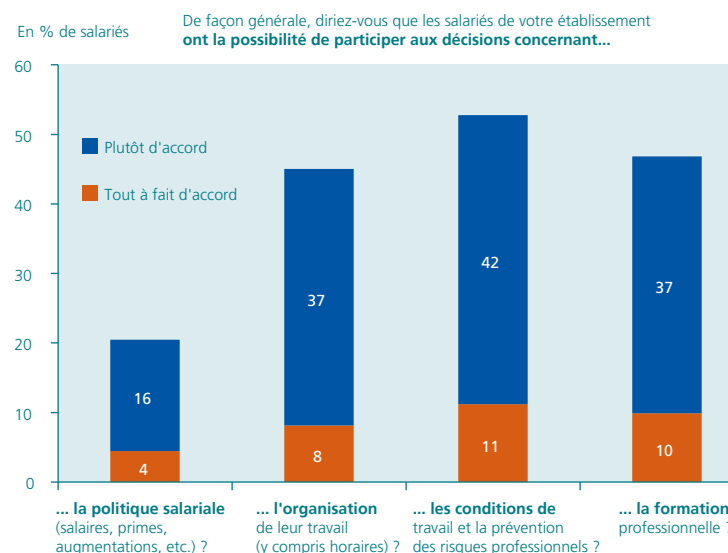
Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017, volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

l'organisation du temps de travail (durée, horaires, calendriers, plannings), au climat des relations de travail (tensions individuelles ou collectives), ainsi qu'aux conditions de travail (santé, sécurité, pénibilité). Ce dernier sujet est le plus fréquemment traité dans les discussions lorsqu'un représentant du personnel est présent dans l'établissement.

La centralité du thème des conditions de travail dans toutes les formes de dialogue social, et en particulier dans le dialogue social de proximité, peut être rapprochée du fait que 53 % des salariés sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle les salariés de leur établissement ont la possibilité de participer aux décisions concernant les conditions de travail et les risques professionnels (graphique 4). A l'opposé, seulement 20 % des salariés interrogés affirment que les salariés de leur établissement ont la possibilité de participer aux décisions concernant la politique salariale (salaires, primes, augmentations, etc.), malgré le fait que les salaires constituent le thème majeur de la négociation collective.

En conclusion, les relations sociales dans les établissements français sont globalement restées marquées, ces dernières années, par une activité fortement induite par des obligations institutionnelles, mais avec un dialogue social qui va souvent, sur certains aspects de la vie en entreprise, au-delà de ces obligations. Les salariés peinent parfois à identifier les résultats tangibles du dialogue social institutionnalisé dans leur entreprise, et apparaissent plus souvent en retrait qu'il y a six ans. Des analyses ultérieures des données de l'enquête REPONSE pourront mettre en relation ces résultats

Graphique 4
Participation des salariés aux décisions les concernant en 2017



Lecture : 4 % des salariés sont tout à fait d'accord avec l'affirmation que les salariés de leur établissement ont la possibilité de participer aux décisions concernant la politique salariale, 16 % sont plutôt d'accord.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ayant au moins 15 mois d'ancienneté dans leur établissement ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017, volet « salariés ».

tats avec les transformations du tissu productif, de la concentration financière des entreprises et des évolutions dans les modes de gestion des ressources humaines.

Fabrice Romans (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 026, avril.

[2] Pignoni M.-T., Pak M. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 084, novembre.

[3] Higounenc C. (2017), « Les grèves en 2015. Une intensité en léger repli », *Dares Résultats* n° 065, octobre.

[4] Bègue M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre.

[5] Daniel C. (2017), « La négociation d'entreprise en 2015. Stabilité de la part d'entreprises qui négocient », *Dares Résultats* n° 066, octobre.

[6] Naouas A., Romans F. (2014), « La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010, entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux », *Dares Analyses* n° 067, octobre.

Encadré 1 - L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2017

Depuis 1993, la Dares interroge, tous les six ans, à travers l'enquête REPONSE, les acteurs des relations sociales dans les établissements, afin de comprendre la dynamique des relations professionnelles et du dialogue social existant entre les directions des entreprises, les représentants du personnel et les salariés.

Le champ économique couvert par l'enquête est celui des établissements des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) comptant au moins 11 salariés, établis en France métropolitaine. L'unité d'enquête est l'établissement au sens de l'Insee, c'est-à-dire l'unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Pour la version 2017 de cette enquête statistique, la Dares a recueilli et analysé les réponses de 3 échantillons de personnes :

- 4 364 représentants de direction d'établissements interrogés en face-à-face ; l'échantillon des établissements est constitué à partir de la base SIRENE de l'Insee, selon une méthode de sondage qui en assure la représentativité ;
- 2 891 représentants du personnel de ces établissements, interrogés également en face-à-face. Le représentant du personnel interrogé est sélectionné parmi les personnes ayant un mandat et appartenant à la liste majoritaire aux dernières élections dans l'établissement ;
- 28 963 salariés de ces mêmes établissements, interrogés *via* un questionnaire auto-administré par voie postale, avec possibilité de répondre sur un site Internet sécurisé ; l'échantillon des salariés est constitué à partir des informations disponibles au 31/12/2015 dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de ces établissements. Les salariés répondants sont, par conséquent, ceux qui travaillaient déjà dans l'établissement au 31/12/2015, soit 15 mois au moins avant d'être interrogés.

Les réponses ont été collectées tout au long du premier semestre 2017.

Par rapport aux éditions précédentes, le questionnement de l'enquête 2017 permet de mieux appréhender la couverture des salariés par des instances représentatives du personnel, et leur présence effective dans les établissements. Ce questionnement permet aussi de différencier les négociations collectives et les autres discussions pouvant se tenir entre représentants de la direction et représentants du personnel.

L'enquête pose, par ailleurs, des questions sur l'information et la consultation des représentants du personnel et des salariés, sur l'environnement économique et la structure capitalistique de l'unité, sur l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les pratiques salariales et les conflits au travail dans l'établissement.

Encadré 2 - Le cadre légal des relations professionnelles et des négociations en entreprise

Toute organisation syndicale représentative dans une entreprise a la possibilité de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS). A partir de 50 salariés dans l'entreprise, l'employeur ne peut s'opposer à cette désignation.

L'enquête a été réalisée de janvier à juin 2017, avant les ordonnances du 22 septembre 2017 qui réforment en profondeur le cadre du dialogue social. Jusqu'à la mise en œuvre de cette réforme, à partir de 11 salariés dans l'établissement ou l'entreprise, l'employeur est tenu d'organiser une élection de délégués du personnel (DP). À partir de 50 salariés, il doit organiser une élection de comité d'établissement ou d'entreprise (CE) et mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La loi Rebsamen, publiée en août 2015, a étendu la possibilité pour les employeurs de fusionner DP et CE dans une délégation unique du personnel (DUP) aux entreprises de 200 à 299 salariés, sachant que cette possibilité de fusion existait pour les entreprises de 50 à 199 depuis 1993. Cette même loi leur a octroyé la possibilité d'y inclure le CHSCT. Dans les entreprises de 300 salariés ou plus, un accord d'entreprise peut fusionner également dans une même instance les fonctions de DP, CE ou CHSCT, ou deux des trois fonctions précitées (1).

Durant la période sur laquelle porte l'enquête, dans toute entreprise pourvue d'un délégué syndical, l'employeur est tenu d'ouvrir annuellement une négociation sur :

- les salaires, le temps de travail et la valeur ajoutée ;
- l'égalité femmes-hommes et la qualité de vie au travail (y compris la protection sociale complémentaire).

De même, les entreprises employant 300 salariés ou plus sont tenues d'ouvrir, tous les trois ans, une négociation sur la gestion de l'emploi et des compétences (2).

(1) Les ordonnances du 22 septembre 2017 instaurent une instance unique, le comité social et économique, qui regroupe dans toutes les entreprises les fonctions de DP, CE et CHSCT. La mise en place de cette instance unique doit intervenir au fur et à mesure du renouvellement des instances, au plus tard le 31 décembre 2019.

(2) Les ordonnances du 22 septembre 2017 disposent que, désormais, un accord collectif d'entreprise peut définir la périodicité des négociations obligatoires, qui ne pourra néanmoins excéder quatre ans. Ces ordonnances renforcent également la place de la négociation d'entreprise et fixent les thèmes pour lesquels les garanties de la branche ne peuvent être inférieures à celles de l'entreprise.

Encadré 3 - Le contexte économique et organisationnel dans les établissements plus stable en 2017

L'enquête 2011 s'est déroulée de janvier à juillet 2011, dans un contexte économique encore très marqué par la crise de 2008-2009 qui avait provoqué la plus forte récession de l'après-guerre en France, suivie par une reprise en 2010 et début 2011. L'enquête 2017 a été réalisée dans un contexte un peu plus stable, à la suite d'une longue période de faible croissance.

C'est ainsi que la part des établissements dont le représentant de la direction a déclaré un volume d'activité décroissant ou fortement décroissant est passée de 25 % en 2011 à 20 % en 2017 (tableau A). La part des établissements n'ayant pas connu de variation inhabituelle l'année précédant l'enquête est passée de 54 % en 2011 à 63 % en 2017.

Par ailleurs, les établissements ont procédé à moins de changements organisationnels les années précédant l'enquête 2017 que sur la période précédant l'enquête 2011 : 17 %

Tableau A
Activité économique et changements organisationnels dans les établissements

	En %	
	2011	2017
Volume d'activité de l'établissement les trois années précédant l'enquête		
Croissant ou fortement croissant	40	43
Stable	35	36
Décroissant ou fortement décroissant	25	20
Variation inhabituelle d'activité l'année précédant l'enquête		
Oui, à la hausse	21	17
Oui, à la baisse	26	21
Non	54	63
Changements organisationnels au cours des trois années précédant l'enquête		
Changement de classification des emplois	25	17
Mise en place ou modification d'un référentiel compétence	22	19
Suppression de fonctions	13	9
Recentrage sur les métiers spécifiques (abandon d'une diversification)	14	8

Lecture : 40 % des établissements ont connu un volume d'activité croissant ou fortement croissant les trois années précédant l'enquête 2011 (de 2008 à 2010).

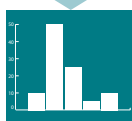
Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2017 et 2011, volet « représentants de la direction ».

d'entre eux ont procédé à un changement de classification des emplois sur la période 2014-2016, après 25 % sur 2008-2010, 19 % ont mis en place ou modifié un référentiel compétence (22 % sur 2008-2010), 9 % ont

supprimé des fonctions (13 % sur 2008-2010), 8 % se sont recentrés sur des métiers spécifiques (14 % sur 2008-2010).

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.

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

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande :

dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.