

## Que contiennent les accords de regroupement des instances représentatives du personnel conclus dans le cadre de la loi Rebsamen ?

La possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel (IRP) en une délégation unique du personnel, jusque-là réservée aux entreprises de moins de 200 salariés, a été ouverte (par accord majoritaire pour les entreprises de 300 salariés ou plus) par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Dans quelques entreprises les acteurs de la négociation collective se sont emparés de cette possibilité dès la parution des décrets d'application, voire dès la promulgation de la loi. L'analyse d'une quarantaine d'accords traitant de ce sujet fait apparaître les résultats suivants.

Lorsqu'ils sont exprimés dans l'accord, les motifs de la fusion tiennent majoritairement à la mise en adéquation des périmètres de l'unité employeuse et des instances, et à la rationalisation des moyens. L'essentiel des textes porte sur les moyens de fonctionnement des nouvelles instances.

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail est maintenu en tant que tel dans la moitié des accords analysés. Près de la moitié des accords également prévoient davantage de réunions que le minimum requis par la loi, restant proches en cela du fonctionnement des instances séparées. On a peu d'éléments pour savoir si néanmoins, la fusion des instances a conduit dans ces entreprises à une baisse des moyens accordés aux représentants du personnel, qu'il s'agisse du nombre de sièges ou du nombre d'heures de délégation.

La possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel en une délégation unique du personnel, jusque-là réservée aux entreprises de moins de 200 salariés, a été élargie par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Comme le rappelle l'exposé des motifs (1), la réforme vise à simplifier le cadre construit par « sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations », d'assurer « la représentation effective de tous les salariés » et de valoriser la fonction syndicale. Les décrets publiés en mars 2016 et certaines dispositions de la loi du 8 août 2016 sont venus préciser des mesures relatives notamment aux modalités de fonctionnement.

Le seuil maximal pour instaurer une délégation unique du personnel est passé de 199 à 299 salariés, avec possibilité d'intégrer le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Pour les entreprises comptant 300 salariés ou plus, la loi Rebsamen a ouvert la possibilité, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire (2), de regrouper le comité d'entreprise ou d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et le CHSCT selon toutes les configurations possibles, par deux ou par trois.

Cette étude présente l'analyse d'une quarantaine d'accords de ce type signés jusqu'au tout début 2017. Le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 étant

encore limité, ces résultats procèdent d'une approche qualitative. Par ailleurs, cette étude, menée avant la parution des ordonnances de septembre 2017 systématisant la fusion des instances représentatives du personnel, ne prend pas en compte les modifications législatives les plus récentes. Elle permet néanmoins d'analyser les modalités concrètes de regroupement décidées via ces accords.

Quels types de regroupements ont été mis en place ? Quels sont les motifs de fusion des instances représentatives du personnel ? Quel est leur nouveau périmètre d'action ? Quelles conséquences ces fusions ont-elles sur les moyens accordés aux IRP ?

Dans la suite, le terme délégation unique du personnel élargie (DUP élargie) désigne les regroupements de trois instances dans les unités (établissements, entreprises) de moins de 300 salariés, et les termes de regroupement ou DUP conventionnelle tout regroupement dans les unités de 300 salariés ou plus résultant d'un accord majoritaire.

(1) Dossiers législatifs - Exposé des motifs - Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

(2) Signé par des syndicats représentant au moins 50 % des voix exprimées aux élections professionnelles.

## L'élargissement aux entreprises de 200 à 300 salariés de la possibilité de mettre en place une DUP

Jusqu'à la loi Rebsamen de 2015, les employeurs avaient la possibilité de mettre en place une Délégation unique du personnel (DUP) dans les seules entreprises de moins de 200 salariés: la DUP exerçant les attributions des délégués du personnel (DP) et des membres du comité d'entreprise (CE). Le nombre de délégués élus était déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise et les heures de délégation fixées à 20 heures par mois.

La loi Rebsamen élargit la possibilité de mettre en place une DUP aux employeurs des entreprises de moins de 300 salariés, en y ajoutant l'option d'intégrer les missions du CHSCT.

Le décret de mars 2016 encadre les modalités de fonctionnement, un accord pouvant prévoir des aménagements plus favorables en termes de moyens accordés à l'instance (encadré 1).

L'avis consultatif des IRP à regrouper est rendu obligatoire avant le regroupement d'instances. Le nombre d'élus reste déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise. Les heures de délégation dont ils disposent deviennent également variables selon l'effectif de l'entreprise. Ces heures sont désormais cumulables, c'est-à-dire que l'élu peut cumuler ses heures de délégation sur 12 mois, sans toutefois pouvoir dépasser une fois et demi le crédit d'heures mensuel dont il dispose. Ainsi, le représentant titulaire peut utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulées au-delà de son crédit d'heures mensuel, mais doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

La DUP est convoquée par l'employeur au moins une fois tous les 2 mois. Au moins 4 réunions par an doivent porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. La DUP peut recourir à un expert, dans les mêmes conditions que le CE et le CHSCT.

## Le regroupement des instances possible dans les entreprises de 300 salariés ou plus par voie conventionnelle

Pour les entreprises de 300 salariés ou plus, la loi Rebsamen rend possible l'institution d'une DUP par accord majoritaire. Elle doit être mise en place par un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles. Le chef

d'entreprise ne peut donc pas, seul, procéder au regroupement des instances représentatives.

Le regroupement d'instances se fait « à la carte » et peut prendre les formes suivantes: CE + DP ; CE + CHSCT ; DP + CHSCT ; CE + DP + CHSCT.

L'accord collectif définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants dans le cadre fixé par le décret n° 2016-346 de 2016 (encadré 1).

L'accord fixe également les modalités de fonctionnement de l'instance (art. 2393-1 du Code du travail), notamment :

- le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois;
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué en temps utile aux représentants du personnel;
- le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants;
- le nombre d'heures de délégation;
- le nombre de jours de formation des membres de l'instance regroupée.

Lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord définit également :

- la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail;
- un nombre minimal de réunions consacrées à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

L'accord peut prévoir la mise en place de commissions: économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, marchés.

Ces commissions, hormis celle des marchés (obligatoire à partir d'un certain niveau d'achat), deviennent donc facultatives dans le cadre d'un regroupement par accord des IRP.

Les fusions d'instances sont liées, par la loi du 17 août 2015, à l'organisation d'élections professionnelles (3). Les nouvelles possibilités de regroupement des instances représentatives du personnel n'avaient donc pas vocation à produire tous leurs effets en 2016, étant cadencées par le rythme de renouvellement des instances.

## Les premières négociations en 2016 et 2017

Pour l'analyse, les textes susceptibles de traiter du regroupement d'instances ont été repérés dans la base des accords d'entreprise arrêtée au 31 décembre 2016, ainsi que dans l'application de gestion des accords d'entreprise (4). Les accords

(3) L'article 13 de la loi de 2015 a modifié l'article L2326-1 du Code du travail (abrogé depuis par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1), qui dispose :

« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. ». La même règle est prévue pour les instances mises en place conventionnellement dans les entreprises d'au moins trois cents salariés » (article L. 2391-1).

(4) Encadré 3.

sélectionnés ont donc été conclus immédiatement après la parution de la loi, voire avant la parution des décrets d'application.

Parmi les accords analysés, quatre ont ainsi été conclus avant la parution des décrets du 23 mars 2016. L'un invoque l'échéance d'élections antérieures à la date de parution des décrets pour la conclusion rapide d'un accord de regroupement. La création d'une unité économique et sociale (UES) et le besoin de s'adapter à la nouvelle structure sont à l'origine d'un autre regroupement. Dans les deux autres cas, le caractère d'urgence n'est pas évident, mais il s'agit de deux entreprises appartenant au même *consortium*, chacune déjà pourvue d'une DUP. Dans l'une d'elles, le regroupement est évoqué lors d'échanges avec la DUP et débouche sur un accord ; dans l'autre, la fusion est demandée par la DUP existante.

### Les principaux motifs de la création ou de la modification de la délégation unique

Lorsque les motifs (5) qui président à la création ou l'élargissement d'une délégation unique (6) figurent dans l'accord, deux types d'arguments se dégagent :

- la modification du périmètre de l'unité employeuse : création d'une unité économique et sociale (UES) ou d'une entité unique par absorption de sociétés, éclatement en établissements distincts ;
- la rationalisation et la simplification censées « favoriser le dialogue social », avec des « instances plus concentrées mais qui exercent effectivement leurs missions autour d'élus peut-être moins nombreux mais pleinement engagés ».

Sur quarante-trois textes, trente-deux citent la loi de 2015 dite « Rebsamen », particulièrement dans ses dispositions concernant les entreprises de plus de 299 salariés, quatre citent les articles du Code du travail qu'elle modifie, trois l'absorption de sociétés créant « une seule et même entité » – situation propice au regroupement –, un autre texte cite, *a contrario*, l'actualisation de la reconnaissance d'établissements distincts. Deux accords enfin se réfèrent à la loi du 8 août 2016. Ils s'appuient sur l'article 18 alinéa XV permettant « l'organisation du découpage de l'entreprise en établissements distincts et la mise en place d'instances communes de représentation du personnel ».

Dans l'un des textes, des dispositions relatives à l'instance de regroupement sont négociées en échange d'avancées sur la couverture santé des salariés.

Un autre texte se réfère à la négociation annuelle obligatoire (NAO) durant laquelle le regroupement a été négocié et décidé, et présente l'accord ainsi signé comme une reprise du texte de la NAO.

La branche n'est mentionnée qu'à deux reprises. La convention collective de la banque est évoquée pour la répartition en collèges permettant de fixer le nombre de représentants. Celle de la métallurgie et/ou Syntec (7) pour rappeler que « Le présent accord est également établi sur la base des dispositions conventionnelles de branche applicables. Sous réserve des dispositions légales applicables concernant la hiérarchie des normes, en cas de modification de celles-ci pouvant avoir un impact sur le présent accord, les organisations syndicales représentatives et la Direction signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter, si nécessaire, le présent accord au nouveau dispositif conventionnel de branche. Dans tous les cas les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec toutes dispositions de même nature existantes ou à venir au niveau de la branche » (8). Dans la perspective d'une redéfinition des relations entre accords de branche et accords d'entreprise portée par la loi de 2016, les acteurs sociaux de ces deux entreprises prennent date.

Dans trois cas seulement, l'impulsion vient explicitement des IRP, la demande portant sur le regroupement d'instances ou son élargissement au CHSCT. On peut rapprocher ces demandes du constat de la réduction des forces syndicales et de l'engagement des salariés au sein des IRP (9).

### Le maintien de la spécificité du CHSCT dans la moitié des accords

Les quarante-trois textes se répartissent en :

- vingt regroupements du CE (établissement ou entreprise) avec les DP ;
- trois regroupements du CE avec le CHSCT ;
- trois regroupements des DP avec le CHSCT ;
- quinze regroupements des trois instances ; parmi ceux-ci, cinq disposaient déjà d'une DUP ;
- deux regroupements modulés selon la configuration des établissements (DP (établissement < 50) ou DP CHSCT (établissement de 50 à 149) ou DP CE CHSCT (établissement de 150 ou plus) et CE DP (1 établissement) DP CHSCT (3 établissements)).

Treize accords soulignent explicitement dans leur préambule – ou ce qui en tient lieu – que les signataires ne souhaitent pas inclure le CHSCT dans le regroupement. Mais il est exclu de facto dans vingt et un accords, dont l'un pour un des établissements de l'entreprise uniquement. Ces accords sont signés dans dix cas par trois organisations syndicales ou plus. L'exclusion explicite tient en une phrase : l'instance CHSCT reste inchangée ou reste séparée. Seul un texte précise que « Les problématiques liées à l'hygiène, à la sécurité et aux condi-

(5) La loi du 8 août 2016, retouchant la loi du 17 août 2015, permet à l'accord instituant le regroupement des IRP de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de l'instance.

(6) L'un des textes retenus pose en fait la nécessité d'un accord préélectoral avant de pouvoir instaurer une DUP élargie. Il a été écarté lorsqu'étaient abordées les dispositions détaillées des textes.

(7) Plusieurs conventions collectives sont applicables dans cette entreprise de par ses différentes activités.

(8) « Sous réserve des dispositions légales applicables concernant la hiérarchie des normes en cas de modification de celles-ci pouvant avoir un impact sur le présent accord les OS représentatives et la direction signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter si nécessaire le présent accord au nouveau dispositif conventionnel de branche ».

(9) Pak M., Pignoni M.T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 84, novembre.

tions de travail [...] supposent un intérêt prononcé pour ces matières et un investissement des représentants du personnel », invoquant également le caractère local des enjeux.

## Un nombre de représentants a priori conforme aux minima légaux

Les textes analysés « semblent » majoritairement se conformer aux *minima* légaux, voire accorder aux représentants élus un nombre de sièges supérieur au plancher contenu dans les décrets.

Quatre accords indiquent un nombre de titulaires qui pourrait s'avérer inférieur au nombre requis. Le conditionnel s'impose pour cette hypothèse dans la mesure où plusieurs informations échappent à l'observation, en particulier la situation préalable au regroupement. Si les instances existantes sont citées, le nombre de représentants du personnel y participant ne l'est pas.

Le dépassement négocié du nombre de représentants du personnel peut être conséquent (de 1 à 6 pour les titulaires, de même pour les suppléants). Il est très certainement lié à l'histoire des relations professionnelles de chaque entreprise, c'est-à-dire aux informations qui sont absentes de l'accord. A noter que ce dépassement n'intervient pas systématiquement dans les accords de regroupement impulsés par les instances existantes. Il n'est pas non plus lié au nombre plus ou moins élevé d'organisations syndicales signataires.

## Le rôle des suppléants : entre affirmation des droits et stricte limitation

L'article L. 2326-5 7<sup>e</sup> alinéa du Code du travail dispose que : « *Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.* »

Le rôle du suppléant est diversement apprécié, et la formulation choisie va plutôt rendre visibles les droits des suppléants (en termes d'heures de délégation, de droit à participer aux réunions, à s'exprimer, à se former), ou les limites de leurs rôles (quand ils sont exclus du vote, qu'il est juste rappelé qu'ils sont « convoqués », ou quand la participation est conditionnée par l'« *absence de son titulaire* » (10)).

## Le représentant syndical au CE : un passage obligé dans les regroupements CE et DP

Dix-sept accords mentionnent le représentant syndical (11) pour encadrer sa participation : soit il est précisé qu'il n'assiste qu'à la partie de la réunion de l'instance regroupée qui porte sur les attributions du CE (huit textes), soit pour préciser qu'il est exclu du vote (deux), soit pour lui accorder voix

consultative (deux textes), soit pour rappeler une obligation de discrétion (un texte).

## Un nombre de réunions de l'instance regroupée supérieur au « plancher » dans près de la moitié des textes

Depuis la loi de 2015, les délégations uniques doivent se réunir au moins tous les deux mois, et non tous les mois comme c'était le cas pour les anciennes DUP. Ces six réunions doivent, pour quatre d'entre elles, porter, en tout ou partie, sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, lorsqu'il est intégré à l'instance.

Vingt-et-un accords inscrivent plus de six réunions par an, majoritairement le double (avec parfois exclusion d'un mois d'été). Treize prévoient le regroupement du CE et des DP, sept incluent le CHSCT, le dernier module les regroupements selon les établissements. L'inclusion du CHSCT n'est pas un facteur d'augmentation du nombre de réunions. A deux exceptions près, comptant entre 100 et 200 salariés, ces accords concernent des unités de plus de 300 salariés, souvent multi-établissements.

La plupart des autres accords, même s'ils se tiennent à une réunion plénière tous les deux mois, dont quatre consacrées aux problèmes de HSCCT conformément à la loi, prévoient la possibilité de réunions à la demande ou en tant que de besoin (les consultations obligatoires, etc.).

Au final, le nombre total de réunions des IRP diminue en cas de regroupement. Ainsi, dans les entreprises dotées d'un CE, de DP et d'un CHSCT, les deux premières instances doivent être réunies tous les mois et la troisième quatre fois dans l'année.

## L'établissement de l'ordre du jour fixé par le cadre légal

« *Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel* » doivent être prévues dans l'accord (article L2393-1 du Code du travail précité).

Celles-ci sont précisées effectivement dans trente et un textes sur quarante-trois et sont plus ou moins développées.

L'établissement conjoint par le président et le secrétaire, conforme à la loi, est bien évidemment la règle. L'inscription de droit à l'ordre du jour des questions relevant d'obligations législatives, réglementaires ou liées aux conventions collectives, elle aussi explicitement mentionnée dans la loi, est parfois reprise. L'encadrement des cas de désaccord sur les points de l'ordre du jour n'est abordé que dans quatre textes. L'un de ces accords est conclu par une unité économique et sociale (UES) d'une dizaine d'entreprises, struc-

(10) Signé par quatre organisations syndicales, cet accord émane d'une entreprise de plus de 400 salariés.

(11) Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut choisir un représentant au comité d'entreprise, qui assiste aux séances avec voix consultative.

ture dont les composants peuvent évoluer, ce qui explique que le texte s'attache à certains points de désaccord (projet de cession, d'acquisition, de réorganisation, de licenciement collectif, etc.). Cependant, d'autres textes émanant d'UES ou de groupes n'apportent pas une telle précision.

Enfin, les signataires peuvent entendre se pré-munir contre l'allongement des ordres du jour: « Ainsi, elles [les parties] rappellent le principe selon lequel les questions ne doivent être inscrites à l'ordre du jour qu'après que des réponses aient été recherchées sur le terrain par un dialogue de proximité avec les responsables de services concernés ou les responsables des ressources humaines ».

Les délais de transmission de l'ordre du jour, lorsqu'ils sont mentionnés (vingt-six accords sur quarante-trois), sont majoritairement de trois jours (dans quinze textes), de huit jours au plus (dans dix textes), ou de quinze jours (dans un seul texte). Lorsque les délais ne figurent pas, il s'agit dans quatre cas d'élargissement: une DUP existe déjà avec ses règles, et le texte ne reprend pas ce point. Il est signalé dans trois autres que le règlement intérieur sera élaboré lors de la première réunion de l'instance. Le reste n'aborde pas du tout cet aspect du fonctionnement de l'instance regroupée – ou se réfère aux « délais légaux », alors qu'il s'agit précisément du temps laissé aux représentants pour s'appropriier les sujets à traiter.

**Tableau 1**  
Répartition des textes selon leur conformité aux seuils légaux en matière d'heures de délégation

Volume d'heures de délégation	Regroupement de deux instances	Regroupement de trois instances
Conforme au seuil légal.....	5	3
Inférieur au seuil légal.....	0	1
Non précisé.....	4	4
Probablement supérieur au seuil légal.....	18	7
<b>Total*</b> .....	<b>27</b>	<b>15</b>

\* Un des textes examinés ne peut être « classé » dans ce tableau, car il module les regroupements selon les établissements.

## Des heures de délégation calquées sur les pratiques antérieures ?

Le décret dispose que les textes signés doivent prévoir « [I] le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance. » (article L2393-1 du Code du travail précité).

On ne peut établir de relation entre le nombre d'instances regroupées et le volume d'heures de délégation attribuées (cf. tableau 1).

La loi du 17 août 2015 permet la mutualisation du crédit d'heures entre titulaires et suppléants sous réserve d'en informer l'employeur (article L2326-6 du Code du travail) (12). Pourtant, certains accords

l'interdisent. Le caractère non partageable ou non mutualisable des heures de délégation ne s'accompagne alors ni d'un faible volume du crédit, ni d'un nombre minimal de réunions, ni d'un nombre réduit de syndicats signataires. Il n'est pas plus l'apanage d'une taille d'entreprise ou d'un fort ou faible nombre de représentants. Enfin, il concerne aussi bien des regroupements de deux que de trois instances.

Il faudrait observer plus d'accords et mieux connaître l'histoire de l'entreprise pour qu'éventuellement l'analyse dégage un « profil » des entreprises qui optent pour la (non) mutualisation, s'il en existe un.

## Le renforcement du bureau : plutôt le fait de grandes unités

Onze accords mentionnent l'existence d'adjoints pour les postes de secrétaire et trésorier de l'instance regroupée. À l'exception de deux d'entre eux, il s'agit d'entités de plus de 300 salariés, donc de regroupements conventionnels, majoritairement dans des activités de service. Il n'est pas possible d'isoler d'autres caractéristiques spécifiques aux entreprises qui renforcent le bureau de leur DU par des adjoints. Certes, le fait que les adjoints ne soient pas mentionnés ne signifie pas nécessairement qu'ils n'existent pas, mais « officialiser » leur existence – et par là, leurs moyens – dans l'accord manifeste peut-être plus fortement un souhait de renforcer l'instance.

## Les commissions, marginalement mentionnées

Hors Hygiène, sécurité et conditions de travail, (HSCT), seuls huit accords listent les commissions mises en place par la délégation unique, dont l'un mentionne la création de commissions en tant que de besoin, permanentes ou temporaires, par vote à la majorité. Dans un texte, les parties s'accordent pour ne créer aucune commission (en référence à l'article L2393-2 du Code du travail): les travaux relatifs à la formation professionnelle, au logement et à l'égalité professionnelle seront menés par l'instance unique. La fusion DP-CE fait suite dans ce cas à une restructuration de l'UES. Elle est négociée en contrepartie de la mise en place de deux CHSCT (au lieu d'un auparavant) afin de préserver le caractère local de cette instance. Dans les autres textes ne créant pas de commission, les rédacteurs se contentent de ne pas mentionner le sujet. Aucune commission des marchés n'est signalée, mais il n'est pas possible de savoir si deux des critères déclenchant la création de cette commission sont remplis (montants des ressources de la DU et des achats à réaliser).

La plupart des textes traitent ainsi des moyens concrets de fonctionnement des instances. Mais la loi reste souvent la référence. Quand les textes s'en

(12) « 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1°. »

écartent, c'est plus fréquemment sur les heures de délégation ou sur le nombre de réunions et plus rarement sur le nombre de représentants ou sur les questions d'ordre du jour.

### Le suivi : parent pauvre des accords

Seuls cinq textes prévoient la suite de l'accord alors que, dans des accords portant sur certaines thématiques (travailleurs handicapés, égalité, etc.), la mise en place d'une commission de suivi est quasi systématique. Dans un cas, c'est l'instance unique qui assure annuellement son propre suivi. Dans les quatre autres accords, il s'agit de commissions paritaires, se réunissant annuellement (deux cas) ou deux fois par an (deux cas). Le CHSCT est inclus dans un cas. On aurait pu s'attendre à ce que, là où le regroupement est une nouveauté, il y ait plus d'appétence à organiser le suivi d'une disposition réorganisant les rapports sociaux. Mais cela suppose pour les acteurs de la négociation collective de porter un regard sur leur organisation et leurs pratiques. On peut faire l'hypothèse que cet exercice, en général peu aisé, est rendu plus difficile encore lorsque l'une des parties peut y perdre des moyens de fonctionnement déjà estimés insuffisants par les représentants eux-mêmes.

### Plus de difficultés à venir ?

Les négociateurs ont, en vertu de la loi, toute capacité à « fixer les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée ». L'analyse des textes montre que ceux-ci ne sont pas systématiquement rentrés dans le détail des mesures et révèle ainsi, en creux, ce qui n'a pas donné lieu à discussion, ou à tout le moins à conclusion.

De fait, le minimum attendu par la loi ne fait pas systématiquement l'objet de décisions écrites dans l'accord. Dans les textes ici étudiés et très rapidement signés après la possibilité offerte par la loi,

les thèmes relatifs aux rôles des titulaires et des suppléants, au représentant syndical, à la définition et au délai de transmission de l'ordre du jour, au suivi de l'accord et aux modalités concrètes de fonctionnement de l'instance ne sont pas du tout abordés dans certains textes. Les parties se réfèrent-elles alors implicitement à la loi, ou à des usages antérieurs qui ne donnent pas nécessairement lieu à de nouvelles formalisations écrites ?

Les ordonnances de septembre 2017 rendent obligatoire la fusion des trois instances dans les entreprises de plus de cinquante salariés et autorisent, par accord majoritaire, l'absorption du délégué syndical par l'instance unique. Dans ce dernier cas, l'instance regroupée se voit transférer le pouvoir de négociation. L'une des questions à venir est la conclusion ou non – et dans quelles proportions – d'accords augmentant les moyens de fonctionnement de cette instance unique.

Enfin, il sera intéressant d'observer la façon dont la répartition des activités des institutions représentatives du personnel (IRP) entre leurs différentes missions évolue après ces modifications du cadre législatif et si leur fonction de négociation se renforce encore au détriment de leurs autres fonctions. Ce volet relève de la mise en application, d'une part, de la future loi et, d'autre part, des accords conclus. Il convient donc à un travail basé sur des monographies d'entreprise. Une enquête auprès de celles-ci pourrait enrichir ce travail du contenu des débats avant conclusion de l'accord.

**Hélène Chamboredon (Directrice Île-de-France),  
Catherine Daniel (Dares).**

## Encadré 1 – Des délégations uniques encadrées par les décrets d'application de la loi de 2015

Le nombre minimal de représentants titulaires et de suppléants, ainsi que le volume d'heures de délégation sont fixés par les décrets nos 2016-345 et 2016-346 du 23 mars 2016. Ces *minima* dépendent de la taille des entreprises et du type de regroupement.

**Décret n° 2016-345, 23 mars 2016 – entreprises de moins de 300 salariés (modifié par les décrets de décembre 2017 pris en application des ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017)**

**Décret n° 2016-346, 23 mars 2016 – entreprises de 300 salariés et plus (modifié par les décrets de décembre 2017 pris en application des ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017)**

« Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau »

### Instances regroupées par accord

Nombre minimal d'élus et d'heures de délégation en fonction du type de regroupement et de la taille de l'unité

#### Trois instances regroupées (CE / DP / CHSCT)

- moins de 300 salariés (petits comités d'établissement):  
5 titulaires et 5 suppléants;
- de 300 à 999 salariés: 10 titulaires et 10 suppléants;
- à partir de 1000 salariés: 15 titulaires et 15 suppléants.

16 heures de délégation/mois

#### Deux instances regroupées (CE / DP ou CE / CHSCT ou DP / CHSCT)

- moins de 300 salariés: 4 titulaires et 4 suppléants;
- de 300 à 999 salariés: 6 titulaires et 6 suppléants;
- à partir de 1000 salariés: 8 titulaires et 8 suppléants.

12 heures de délégation/mois

Rien n'empêche cependant les négociateurs d'accorder plus de sièges ou plus d'heures de délégation que ce qui est prévu par le législateur.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue préciser le calcul des heures de délégation pour les salariés au forfait jours, et autorise la réunion de la DUP par visioconférence 3 fois par an à défaut d'accord, voire plus par accord entre l'employeur et les membres de la DUP.

Tableau A

Nombre d'élus en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'élus	
	Élus titulaires	Élus suppléants
Entre 50 et 74	4	4
Entre 75 et 99	5	5
Entre 100 et 124	6	6
Entre 125 et 149	7	7
Entre 150 et 174	8	8
Entre 175 et 199	9	9
Entre 200 et 249	11	11
Entre 250 et 299	12	12

Tableau B

Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la DUP)

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	
Entre 50 et 74	18 heures
Entre 75 et 99	19 heures
Entre 100 et 299	21 heures

## Encadré 2 – Qui négocie si rapidement un regroupement d'instances ?

Trente-trois des quarantes-trois accords analysés, tous signés par un ou plusieurs délégués syndicaux, sont conclus au niveau de l'entreprise, les autres au niveau de l'établissement ou du groupe (tableau A).

Ces accords sont déposés majoritairement par des unités de grande taille (tableau B). Lorsqu'il s'agit d'un groupe, l'effectif concerné peut être encore plus important. Cependant, une négociation dans une entreprise conséquente en effectifs peut ne porter que sur le regroupement d'IRP d'un ou plusieurs de ses établissements. Enfin, en cas de fusion ou d'absorption, les signataires peuvent être amenés à repenser la structure des IRP, à travers l'organisation des établissements dans l'entreprise, et les périmètres et niveaux de représentation.

Dans l'échantillon analysé, les entreprises ayant rapidement négocié un regroupement d'instances relèvent de secteurs d'activité (tableau C) divers avec cependant une modeste prépondérance de l'industrie.

Tableau A

Les unités signataires

Unité signataire*	Total
Établissement	5
Groupe UES	5
Entreprise	33
Signé par : délégué syndical	43
Accord	43

\* Une taille est inconnue.

Sources : Dares, base statistique des accords et DGT, D@ccordNG

Tableau C

Les signataires par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre parmi la sélection*
Industrie manufacturière	7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	6
Construction	6
<b>Nombre de textes inférieur à 5</b>	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	
Autres activités de services	
Transports et entreposage	
Activités financières et d'assurance	
Santé humaine et action sociale	
Activités de services administratifs et de soutien	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	
Information et communication	

\*Sources : Dares, base statistique des accords et DGT, D@ccordNG

Tableau B  
Les signataires par taille

Taille de l'unité déposante*	Total
<200	11
200 à 299	5
moins de 300	16
300 à 499	11
500 à 999	9
1000 et plus	6
300 et plus	26

Sources : Dares, base statistique des accords et DGT, D@ccordNG

### Encadré 3 – Méthodologie

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France sont issues des informations enregistrées par les unités départementales (UD) des Direccte lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier sous forme de métadonnées les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux. Ces métadonnées sont recensées chaque année dans une base statistique des accords, les textes eux-mêmes étant accessibles via l'application D@ccordNG de la Direction générale du travail (DGT).

La présente étude, entamée avant que les modifications apportées par les ordonnances de septembre 2017 soient envisagées, avait entre autres objectifs de vérifier s'il existait une spécificité francilienne sur ce thème, notamment de par la présence de nombreux sièges de groupes ou d'entreprises avec, de surcroît, un peu plus d'une année de recul. L'analyse a montré que ce n'était pas le cas. Les accords d'Ile-de-France n'ont donc pas été traités séparément, mais intégrés à l'analyse globale.

Les 43 textes analysés ont été sélectionnés de trois façons distinctes :

En ce qui concerne les accords au niveau national, une première sélection par programme a été effectuée dans la base des accords arrêtée au 31/12/2016 sur les critères suivants :

- signés et déposés en 2016 ;
- traitant de « Droit syndical, IRP, expression des salariés (thème le plus fin incluant le regroupement d'instances) » ;
- comportant dans son titre ou dans l'un de ses libellés libres la référence à une délégation sous plusieurs formes : « DELEGAT », « DELÉGAT », « DÉLÉGAT », « DÉLEGAT », « D.U.P », « DUP » (la forme DU ne pouvait être testée car incluant l'article défini). Les textes n'employant jamais le mot délégation n'ont pas été pris en compte. D'autres types de recherche par mots-clés (incluant par exemple le mot INSTANCES et ses déclinaisons) aurait conduit à sélectionner un grand nombre de textes inadéquats, traitant par exemple du renouvellement ou des moyens des IRP.

Une importante difficulté d'ordre technique réside dans le fait que le thème « regroupement d'instances » n'est pas indexé en tant que tel dans la base des accords. C'est à l'intérieur du thème générique « droit syndical, IRP, expression des salariés » que sont classés ces accords, parmi de nombreux accords électoraux, de prorogation de mandat, etc. Le repérage des textes par programme n'est par conséquent qu'une approche certainement partielle de cet objet de négociation. Les constats dressés dans cette analyse n'ont donc aucune valeur statistique et aucune vocation à généralisation hâtive.

La sélection a abouti à vingt-deux textes dont quatorze traitant de regroupements détectés par lecture rapide après chargement à l'aide de D@ccordNG.

Le nombre de textes repérés s'avérant faible, la DGT a transmis un complément de dix-huit textes de 2016 non enregistrés dans la base au 31 décembre 2016, mais présents au 1<sup>er</sup> mars 2017, dont dix-sept présentant un intérêt pour l'étude.

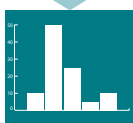
En ce qui concerne l'Ile-de-France, les textes ont été repérés « à vue », en lecture diagonale après sélection de la période (1<sup>er</sup> trimestre 2017) et du thème dans D@ccordNG ; douze textes ont été retenus.

Les textes sélectionnés ne sont aucunement représentatifs d'un point de vue statistique. On a tenté cependant de diversifier les secteurs d'activité et les tailles d'entreprise lors de la sélection complémentaire francilienne.

Le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 est encore très insuffisant. Il n'est donc aucunement question d'une quelconque évaluation, mais seulement de repérer si les entreprises qui ont conclu un accord immédiatement après promulgation (et parfois avant les décrets d'application) ont un profil particulier ou non.

Enfin, un texte n'est que la partie accessible de l'aboutissement d'un processus. Discussions, divergences, compromis, monnaies d'échange, tout cela échappe au champ analysé. Et même si le texte contient certains de ces éléments, ce sont ceux que les parties prenantes ont accepté de consigner dans un document opposable. Il convient donc de bien comprendre les limites d'un tel exercice et de ne pas tirer de hâtives conclusions.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel



#### DARES ANALYSES

est éditée 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](mailto: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.