

PREMIÈRES SYNTHÈSES

NÉGOCIATION ET INNOVATION SALARIALE DANS LES ENTREPRISES

Les 2/3 des établissements enquêtés (*) étaient couverts par un délégué syndical en 1992; plus de la moitié ont négocié sur les salaires, et un tiers a signé un accord salarial d'entreprise ou d'établissement. Mais les négociations influencent relativement peu les augmentations accordées par les employeurs. Ni la pratique de l'intéressement, ni celle de l'individualisation des salaires, n'affectent la propension des syndicats à signer des accords. Ces innovations salariales n'ont pas les mêmes objectifs : l'intéressement, très lié aux pratiques de communication interne et de participation, vise à créer un esprit d'entreprise pour motiver les salariés; l'individualisation accompagne davantage des changements de l'organisation du travail.

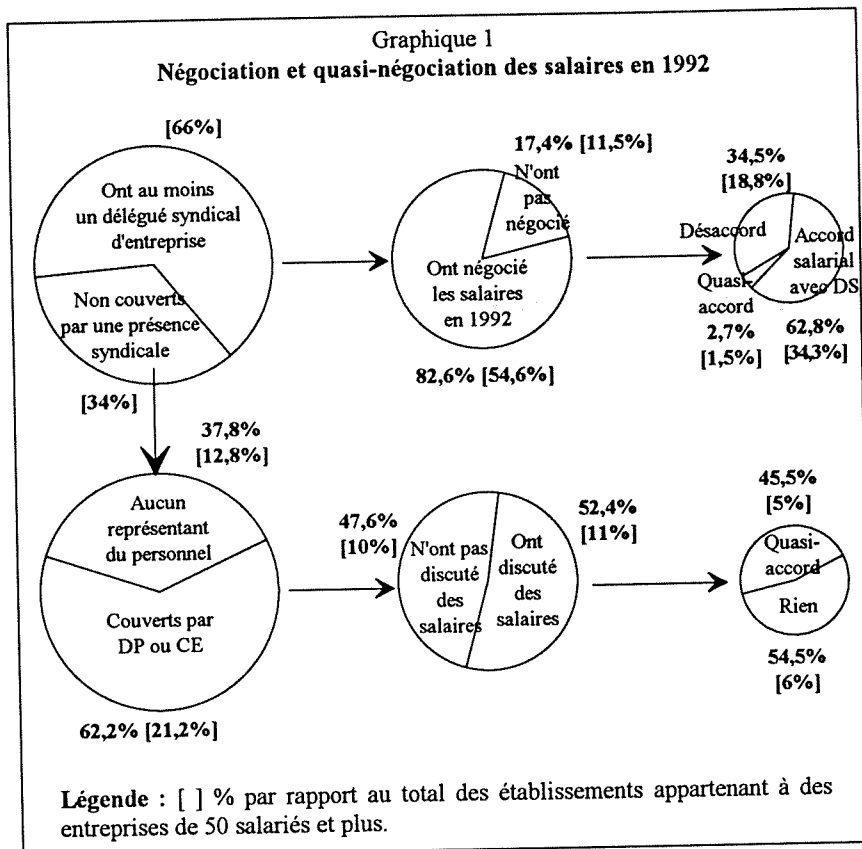
(*) - L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'Entreprise) concerne les établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés et plus, hors administration et agriculture.

La moitié des établissements étudiés sont couverts par des négociations salariales...

En 1992, 66 % des établissements appartenant à des entreprises de plus de 50 salariés étaient couverts par au moins un délégué syndical; dans le tiers restant on ne trouvait de syndicat ni au niveau de l'établissement, ni même au siège social (graphique 1). Depuis 1982, les partenaires sociaux sont tenus par la loi de procéder au moins une fois par an à une négociation sur les salaires, tant dans les branches professionnelles que dans les entreprises. Or, dans l'entreprise cette négociation ne peut avoir lieu que si au moins un syndicat est présent; la loi réservant le droit de négocier aux organisations syndicales représentatives.

Indicateur	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Aucun représentant du personnel	18,8	11,2	10,9	7,7	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mé négociation, ni discussion	20,9	19,3	28,4	20,2	12,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2
Plus de DS mais sans éléction	9,4	8,9	23,8	18,4	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2
avec délégués syndicaux	21,3	60,2	36,9	24,2	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4
avec négociation salariale	21,3	60,2	36,9	24,2	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4





cette pratique existe aussi, bien sûr, lorsque les syndicats sont absents : c'est ce qu'on appelle, parfois, la «quasi-négociation» qui aboutit ainsi à des «quasi-accords».

... et 11% n'ont pas de syndicats mais discutent avec d'autres représentants

Bien que 34 % des établissements du champ étudié ne soient pas couverts par une présence syndicale, 13% seulement ne disposent d'aucune forme de représentation du personnel. En effet, dans près des deux tiers des établissements non couverts par une présence syndicale (1) on trouve un comité d'établissement ou d'entreprise, ou bien un délégué du personnel. Ces représentants ne sont pas légalement habilités à signer des accords collectifs. Cependant, en pratique, les directions d'entreprise peuvent être amenées à discuter avec eux de la question des salaires.

Ainsi, dans les établissements non couverts par des syndicats, mais où existe une représentation du personnel (21,2 %), les directions ont discuté de la question des salaires en 1992 avec les représentants non syndicaux dans plus de la moitié des cas (11 %). Finalement, dans plus d'un tiers des établissements, la direction n'a discuté des salaires avec personne (tableau 1) : soit qu'il n'existe aucune représentation (12,8 %), soit qu'il y

(1) - Mais qui appartient, rappelons-le, à des entreprises de plus de 50 salariés

Des négociations ont effectivement eu lieu dans la grande majorité des entreprises où les syndicats sont présents. Cependant, dans 17 % des cas, (soit 11 % du total des établissements), la direction ne signalait aucune négociation salariale pour 1992 malgré l'existence de syndicats.

Parfois, d'autres représentants du personnel sont associés aux négociations salariales : dans 12 % des établissements la direction a mené des négociations avec à la fois les délégués syndicaux (DS) et des représentants non-syndicaux, le plus souvent des élus du Comité d'entreprise (dans le graphique 1 ces établissements sont

inclus parmi ceux où des DS ont négocié les salaires en 1992).

Pour deux tiers des établissements qui ont négocié, les négociations ont abouti à un accord salarial en bonne et due forme. Dans la plupart des autres cas la négociation a purement et simplement échoué; cependant dans 3 % des établissements où s'est tenue une négociation, celle-ci a échoué mais la direction a obtenu l'accord d'autres représentants que les délégués syndicaux concernant l'évolution des salaires.

Si, même en présence de syndicats, d'autres représentants discutent parfois des salaires avec les directions,

Tableau 1

Pourcentage d'établissements couverts par :	Moins de 20 sal.	20 à 49 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 à 999 sal.	1000 sal. et plus	Ensemble
Une négociation salariale avec délégués syndicaux	51,3	60,2	36,9	54,7	74,7	88,7	88,6	51,8
Pas de DS mais une discussion avec d'autres représentants	9,4	8,9	23,8	18,4	10,8	2,2	1,1	14,0
Ni négociation, ni discussion	20,5	19,3	28,4	20,2	12,5	8,7	10,3	21,5
Aucun représentant du personnel	18,8	11,5	10,9	6,7	2,3	0,4	0,0	12,8

Source : Enquête REPONSE, DARES, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

ait des délégués syndicaux (11,5 %) ou d'autres représentants (10 %) mais pas de négociation ni de discussion sur les salaires.

L'essentiel de la concertation sur les salaires est donc assurée par les délégués syndicaux : parmi les établissements couverts par une négociation ou une discussion en 1992 (65%), la «quasi-négociation» avec des représentants non-syndicaux représente moins du quart de l'activité de négociation salariale au sens large, et les «quasi-accords» ne représentent que 16 % de l'ensemble des textes salariaux.

Les critères d'ajustement des salaires du point de vue des employeurs

Qu'ils négocient ou non, les employeurs s'appuient sur des éléments d'appréciation assez précis pour préparer leur décision sur les salaires (tableau 2). Le principal critère utilisé par les directions des établissements enquêtés pour revaloriser les salaires en 1992 était la situation financière de l'entreprise : 24 % ont déclaré avoir fondé leur appréciation principalement sur ce critère (2). Il s'agit particulièrement de PME. Mais beaucoup d'établissements appartiennent ou à des grandes entreprises ou à des groupes et ne disposent guère d'autonomie en

matière salariale : 31 % ont surtout suivi les directives du siège social. Le taux d'inflation reste le critère majeur pour 24 % des directions : la référence est soit l'inflation de l'année précédente (pour 12 % des répondants), soit l'inflation anticipée pour l'année en cours (12 %).

La négociation de branche est, elle aussi, une référence importante dans les décisions des entreprises : 15 % placent au premier rang de leurs critères «des recommandations de la branche». Les petites et moyennes entreprises, les établissements du Bâtiment et des Travaux Publics, des industries agro-alimentaires et des banques se réfèrent plus souvent que les autres à la branche pour déterminer l'évolution de leurs salaires.

Les critères des syndicats en matière de revendications salariales

Les délégués syndicaux interrogés ont des critères et des priorités un peu différents pour formuler leurs revendications : 35 % privilégient l'inflation (22 % l'inflation passée, 13 % l'inflation anticipée); 27 % font référence en priorité à la situation économique de l'entreprise et 23 % se fondent sur le niveau général des salaires, jugé insuffisant. Bien peu (4 %) se réfèrent à l'évolution des salaires de la

branche, et guère plus (4 % également) à la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Pourtant, selon les employeurs, les négociateurs ne dissocient pas complètement la question des salaires et celle de l'emploi : dans 38 % des établissements, le thème de l'emploi dans l'établissement a été abordé lors des négociations salariales de 1992.

Les négociations salariales influencent relativement peu le montant des augmentations

Les 2/3 des employeurs qui ont négocié en 1992 estiment que ces négociations n'ont rien changé à leur décision finale (tableau 3); 28 % pensent que cette décision aurait été «assez différente» s'ils n'avaient pas négocié et 7 % qu'elle aurait été «très différente». Aboutir à un accord implique cependant souvent de faire des concessions : ainsi les employeurs signataires d'un tel accord disent moins souvent (57 %) que les autres (82 %) n'avoir pas changé du tout leur décision à cause de la négociation. Les délégués syndicaux interrogés apparaissent, quant à eux, moins pessimistes sur l'utilité de la négociation: seulement la moitié d'entre eux estiment que celle-ci n'a rien changé à la décision patronale, alors que 20 % pensent qu'elle aurait été «très différente» en l'absence de négociation.

L'effet de la négociation dépend de la taille des unités de façon complexe: les employeurs de moins de 500 salariés jugent que la négociation a abouti à une décision «très différente» deux fois plus souvent (8 %) que leurs homologues des grands établissements (4 %); en sens inverse, ces derniers estiment plus souvent que leur décision aurait été «assez différente» (42%) que les autres (27%). Dans les grands établissements, l'impact des négocia-

Tableau 2

Les hausses de salaires en 1992 : critères de décision des employeurs et de revendication des délégués syndicaux

	En pourcentage	
	Employeurs	Délégués syndicaux
Inflation anticipée	12	13
Inflation constatée	12	22
Résultats financiers	24	27
Climat social	5	n. p.
Salaires de la branche	15	4
Directives du siège social	31	n. p.
Situation de l'emploi dans l'établissement	n. p.	4
Niveau général des salaires	n. p.	23
Évolution des prélèvements obligatoires	n. p.	4
Autres	1	3

n. p. = non proposé.

Seuls sont pris ici en compte les établissements où employeurs et délégués syndicaux ont chacun indiqué leurs critères

(2) - Ces informations sont tirées du questionnaire de l'enquête de l'INSEE «Coût de la main d'oeuvre et Structure des Salaires en 1992», qu'on a apparié avec l'enquête REPONSE.

Tableau 3

En l'absence de cette négociation, votre décision (celle de l'employeur) sur les salaires en 1992 aurait été...

Taille d'établissement	Moins de 20 sal.	20 à 44 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 à 999 sal.	1000 sal. et plus	Ensemble
Très différente	9,0	4,2	7,5	8,1	3,8	1,9	5,7	7,0
Assez différente	29,4	27,2	26,7	28,7	29,2	39,4	47,5	28,8
Pas différente	61,6	68,6	65,8	63,2	67,0	58,7	46,8	64,2

Source : Enquête REPONSE, DARES, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

tions semble donc plus général, mais dans des limites bien déterminées.

Les innovations salariales et les accords de salaire

Au cours des années 80, de nombreuses entreprises ont introduit des innovations dans leurs modes de rémunération. Ainsi, 44 % des établissements interrogés appliquaient un accord d'intéressement en 1992, 57 % pratiquaient l'individualisation des salaires pour leurs cadres, et 52 % pour leurs salariés non-cadres. Les organisations syndicales sont parfois réservées sur le principe de ces dispositifs, qui rendent la rémunération sujette à plus de variations. Pourtant, la probabilité de succès des négociations salariales n'apparaît pas affectée par l'existence de l'individualisation des salaires dans l'établissement : elle reste proche de deux tiers, quelle que soit la pratique des augmentations générales ou individuelles. On observe même un taux de succès un peu plus élevé dans les établissements qui pratiquent l'intéressement : 69,8% contre 62,5% en l'absence d'intéressement. Cela est sans doute dû au fait que ces entreprises connaissent une situation économique plus favorable, qui leur permet à la fois de distribuer une part de leurs profits sous forme d'intéressement et d'accorder des hausses de salaires négociées : ainsi, parmi les établissements qui ont déclaré avoir connu une hausse de leur activité au cours des 5 dernières années, 47 % pratiquent l'intéressement, contre 38 % de ceux qui ont connu une activité à la baisse.

L'individualisation des salaires : plutôt pour les établissements à personnel masculin, très qualifié...

Les hausses individualisées ne sont pas beaucoup plus systématiquement pratiquées dans les grandes entreprises que dans les petites ; ce sont d'autres facteurs que la taille qui déterminent cette pratique (cf tableau 4). Le principal d'entre eux est le niveau de qualification dans l'établissement : plus la proportion de techniciens, ingénieurs et cadres est élevée, plus les salaires tendent à être individualisés, même pour les non-cadres. La proportion de personnel féminin joue aussi, mais en sens inverse : les établissements féminisés individualisent moins souvent (toutes choses égales par ailleurs) les salaires. Les secteurs les plus enclins à l'individualisation appartiennent à l'industrie : biens intermédiaires (chimie, verre, ...) et biens d'équipement, mais aussi au bâtiment et aux travaux publics. Dans le BTP pourtant, l'individualisation n'est pas vraiment une innovation : les salaires des ouvriers dépendent traditionnellement du chef de chantier, notamment pour la distribution de primes. Il en est de même dans beaucoup de PME, où les supérieurs hiérarchiques influent de façon coutumière sur le salaire du personnel

...qui mettent en oeuvre des systèmes complexes d'évaluation

Les véritables innovations s'observent dans les grandes entreprises, où la

fixation des salaires individuels était autrefois le plus souvent réglée par des grilles de salaire, négociées au niveau de la branche ou de l'entreprise. Là, l'individualisation a nécessité la mise en place de systèmes formalisés de fixation d'objectifs individuels, de suivi et d'évaluation des performances au regard de ces objectifs. S'y développent également, des procédures d'entretien individuel périodique. Ainsi parmi les établissements qui individualisent les salaires, 53% ont instauré une procédure d'entretien individuel pour l'ensemble de leurs salariés. Parmi ceux qui n'accordent que des augmentations générales, une proportion plus faible mais néanmoins non négligeable (40 %) pratique l'entretien individuel. Ces établissements appartiennent surtout aux banques, aux assurances et plus généralement aux services.

De même, alors que la moitié des employeurs disent utiliser des critères précisément définis pour évaluer leurs salariés, ils sont deux tiers à utiliser de tels critères s'ils individualisent les salaires. 30 % des employeurs établissent une notation écrite de chaque salarié ; cette proportion monte à 37% pour ceux qui individualisent les salaires.

Individualisation des salaires et changement des méthodes de travail vont de pair

Les employeurs qui pratiquent l'individualisation sont aussi plus nombreux à avoir innové dans l'organisation du travail : on remarque une pro-

portion plus élevée d'utilisateurs de machines outils à commande numérique ou de systèmes assistés par ordinateur quand l'établissement déclare individualiser les salaires, et surtout quand il a mis en place les procédures d'évaluation individuelle citées précédemment. De même, les procédures organisationnelles liées aux objectifs de qualité (notamment la certification internationale «ISO 9000») vont aussi de pair avec l'individualisation salariale. Tout se passe comme si le plus important dans l'individualisation n'était pas les différences de salaires qu'elle permet d'instaurer entre les salariés de même qualification selon leur mérite, mais les réorganisations du travail dont elle est l'un des instruments. Certaines études ont d'ailleurs fait remarquer la faiblesse des écarts salariaux dus à l'individualisation, qui n'expliquent pas à eux seuls la mise en place de procédures aussi lourdes (3).

Pourquoi pratique-t-on l'intéressement ?

La mise en place de l'intéressement semble répondre à une autre logique. A la différence de l'individualisation, l'intéressement est beaucoup plus fréquent dans les entreprises qui ont instauré des politiques participatives très actives: communication interne diversifiée, journaux d'entreprise, cercles de qualité, réunions d'atelier et de bureau, chartes ou projets d'entreprises sont étroitement corrélés à la présence d'un accord d'intéressement (tableau 4). Pour illustrer ce fait, les établissements peuvent être classés en quatre groupes numériquement égaux en fonction de l'intensité de leur politique participative: dans le groupe où cette politique est la moins intense, seulement 29% pratiquent l'intéressement, alors qu'ils sont 54% parmi les établissements les plus «participa-

tifs» (4). Par ailleurs, ces derniers sont beaucoup plus nombreux que les autres à affirmer que leurs salariés s'engagent dans leur travail «par identification avec les objectifs de l'entreprise». C'est probablement cet objectif qui explique le mieux la mise en place d'un système d'intéressement par les directions. Plus que l'individualisation, qui accompagne des changements dans l'organisation du travail, l'intéressement est surtout un dispositif qui vise à mobiliser les salariés par la perspective d'une prime liée aux résultats financiers, et par l'activation d'un sentiment d'appartenance à la communauté de l'entreprise.

La moitié des employeurs qui pratiquent l'intéressement estime, d'ailleurs, que cet objectif est atteint et que l'intéressement a «amélioré l'adhésion aux objectifs de l'entreprise»; 43% pensent qu'il y a eu une amélioration de la productivité, et 40% une amélioration de l'engagement dans le travail. Les résultats les moins positifs portent sur la cohésion entre les salariés, qui n'a été améliorée que selon 31% des employeurs concernés. Ceux-ci sont pourtant assez peu nombreux (25%) à avoir mis en place des indicateurs quantitatifs précis pour évaluer l'effet de l'intéressement: et d'ailleurs, la majorité des employeurs

Tableau 4
Liens entre la pratique de l'intéressement, de l'individualisation des salaires, et diverses variables caractéristiques des établissements

	Intéressement	Individualisation des salaires (non cadres)
Effectifs :		
...de l'établissement		
...de l'entreprise	++	+
% de techniciens et cadres	++	++
Technologie :		
Conception assistée par ordinateur	+	
Robotique	-	+
% d'utilisateurs de l'informatique	-	
Organisation :		
Travail plus collectif		++
Entretien individuel	+	++
Système de notation		++
"Qualité totale" (ISO)	+,	+
Facteur de compétitivité principal :		
Prix compétitifs		
Qualité du produit		++
Adaptation à la clientèle		
Technologie spéciale		
Politique participative de l'établissement ..	++	
Secteur d'activité :		
IAA	++	
Energie, eau	++	-
Biens intermédiaires	++	++
Biens d'équipement	++	++
Biens de consommation (réf.)		
Bâtiment		++
Commerce	++	
Transports		-
Services marchands		
Santé	-	-
Assurances		
Banques	++	
Légende: (+) signale un lien significatif (toutes choses égales par ailleurs) entre la variable explicative et la pratique de l'intéressement (ou de l'individualisation). (++) indique que le lien est très significatif, (-) et (-) qu'il est négatif (respectivement très significatif). Ce tableau est issu d'un modèle économétrique de type LOGIT.		

(3) Cf. J.F. Troussier, «Relation d'effort et salaire au mérite», *Revue Française d'Economie*, VIII, 2, 1992.

(4) - Cf. «Le développement récent des politiques de motivation des salariés», *Prémières Synthèses*, n° 47, avril 1994.

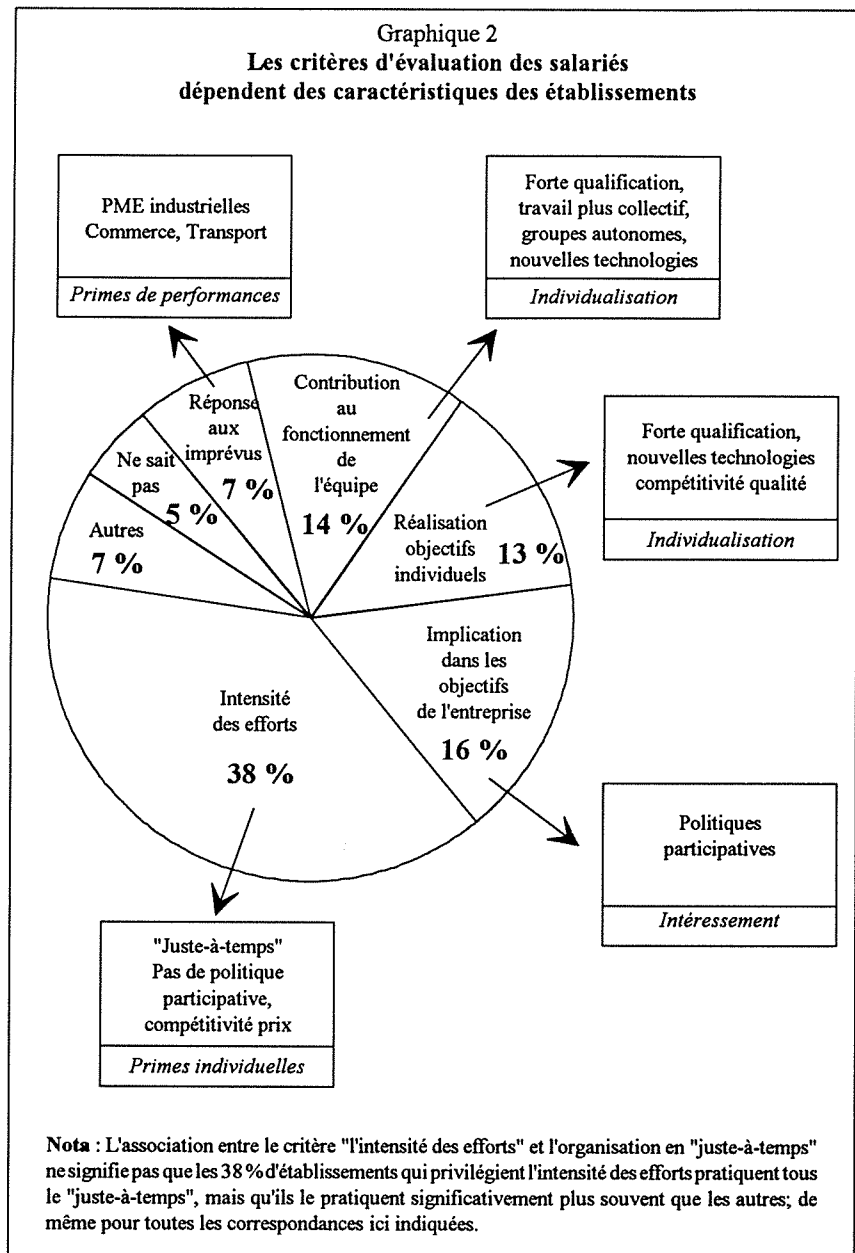
(55 %) déclare ne pas chercher à mesurer l'effet de l'intéressement sur les comportements des salariés.

Là où l'intéressement est pratiqué, les représentants du personnel sont plus sceptiques sur ses effets : un tiers d'entre eux estime que l'intéressement a apporté des améliorations dans les domaines cités, les autres pensent qu'il n'a rien changé. Ils confirment que c'est sur le plan de la cohésion entre les salariés que les effets sont les plus fragiles.

Les politiques salariales : quels messages adressés aux salariés ?

Pour décider quel salarié augmenter ou promouvoir, les employeurs se fondent sur des critères en nombre limité, qui peuvent être plus ou moins formalisés. Ces critères sont fonction du type de comportement que les employeurs souhaitent voir leurs salariés adopter. Concernant les salariés d'exécution, 38% des employeurs privilégient «l'intensité des efforts dans le travail» comme critère d'évaluation. Ce critère vient largement en tête, devant «l'implication dans les objectifs de l'entreprise» (16%), la «contribution au fonctionnement d'équipe» (14%) et la «réalisation d'objectifs individuels précis» (13%). Pour les cadres, la hiérarchie des critères est très différente: c'est «l'implication dans les objectifs de l'entreprise» qui domine (29%), avec la «réalisation d'objectifs individuels» (24%), l'intensité des efforts ne venant qu'en troisième position (16%).

Les établissements qui privilégient l'intensité des efforts pour les non-cadres se distinguent par une proportion d'employés plus élevée, et une compétitivité fondée sur des prix plutôt bas (cf. graphique 2); le travail est souvent organisé en «juste-à-temps», c'est à dire avec des stocks quasi-nuls qui obligent à une très grande réactivité face à la demande du client. Les politiques participatives y sont, en général, peu développées, et les pratiques salariales s'appuient plus souvent qu'ailleurs sur des primes individuelles



les (liées par exemple au rendement). On n'est pas loin d'un modèle taylorien modernisé.

En revanche, la «capacité à répondre à des imprévus» est davantage valorisée dans les PME industrielles et dans les entreprises des transports (ferroviaire et routier), ainsi que dans le commerce; elle est stimulée par des primes, collectives ou individuelles. Quant à la réalisation d'objectifs individuels pour les non-cadres, elle est surtout privilégiée par les établissements employant par ailleurs beaucoup de techniciens et cadres, fortement utilisateurs de nouvelles technologies, et dont la compétitivité

repose sur la qualité des produits et l'adaptation à une clientèle particulière. La fixation d'objectifs individuels pour les cadres tend alors à s'étendre à l'ensemble du personnel.

Mais la main-d'oeuvre qualifiée, utilisatrice de nouvelles technologies, peut aussi être évaluée par sa «contribution au fonctionnement d'équipe». C'est le cas lorsque l'employeur estime que le travail tend à «devenir plus collectif» ou lorsqu'il a mis en place des groupes autonomes de production, responsables de leur organisation sur la base d'objectifs globaux.

Thomas COUTROT.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE «RÉPONSE»

L'Enquête «Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise» est une nouvelle enquête qui fournit une description précise des **processus, formels et informels, de concertation, de négociation et de conflit, au sein des entreprises**. Elle a été réalisée pour la DARES par BVA d'avril à octobre 1993 auprès de 3000 établissements de toutes tailles et tous secteurs (hors Fonction Publique et agriculture), appartenant en principe (selon le fichier SIRENE) à des entreprises de plus de 50 salariés. Des enquêteurs (près de 200 au total sur toute la France) ont interrogé en face à face, sur la base de questionnaires fermés, 3000 responsables du personnel ou chefs d'établissements, puis un ou des représentants du personnel dans 1803 de ces établissements (cf. encadré sur la méthode d'enquête et Premières Synthèses n° 47). Les résultats ici présentés sont tirés de 2660 questionnaires, car 340 des établissements enquêtés se sont révélés à l'enquête appartenir à la Fonction Publique ou à des entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur était interrogé sur: la représentation du personnel dans son établissement; les modes de communication avec les salariés et les dispositifs participatifs; les innovations technologiques et organisationnelles; la politique salariale; les négociations avec les délégués syndicaux, et les discussions avec d'autres représentants du personnel; le climat social et les conflits. Le représentant du personnel répondait à des questions portant, outre les thèmes précédents, sur: les moyens et objectifs de l'action syndicale (s'il s'agissait d'un délégué syndical); l'activité du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel.

Cette enquête est couplée avec l'Enquête de l'INSEE sur les «Coûts de la Main d'oeuvre et la Structure des salaires en 1992»: des rapprochements sont possibles entre les informations fournies par les deux enquêtes puisque les 2/3 des établissements ayant répondu à l'enquête REPONSE ont aussi répondu à celle de l'INSEE. Certaines informations ici utilisées viennent du questionnaire de l'INSEE. D'autres fichiers d'enquêtes de l'INSEE ont été utilisés pour établir les résultats ici présentés: l'enquête «Structure des Emplois» permet de connaître la composition de la main-d'oeuvre par sexe et qualification détaillée, et l'Enquête Annuelle d'Entreprise fournit des éléments sur le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le capital utilisé.

La publication des résultats a commencé avec un «Premières Synthèses» sur «Le développement récent des politiques de motivation des salariés» (N° 47, Avril 1994). Ce numéro est le deuxième document d'une série de publications présentant les principaux résultats de l'enquête REPONSE.

LA MÉTHODE D'ENQUÊTE

1. Les Questionnaires «Employeurs»

L'échantillon de 3 000 établissements a été constitué en deux étapes :

- l'INSEE a d'abord constitué en vue de «l'Enquête sur le Coût de la main d'oeuvre et la Structure des salaires en 1992» un échantillon, stratifié selon la taille et le secteur, qui comporte 12 293 établissements de toutes tailles et tous secteurs (hors Administrations publiques et agriculture), appartenant à des entreprises de plus de 50 salariés (le champ de l'enquête REPONSE).

- 3 091 établissements parmi ces 12 293 ont ensuite été interrogés par BVA suivant une méthode de quotas par taille, secteur d'activité, et région. Ces 3 069 interrogés ont permis d'obtenir 2 998 questionnaires «Employeur» exploitables.

2. Les Questionnaires «Représentants du Personnel»

La méthodologie de l'enquête désignait précisément les cibles: en priorité un délégué par organisation syndicale présente; s'il n'y avait aucun délégué syndical dans l'établissement, le Secrétaire du Comité d'établissement, ou, en l'absence de CE, un Délégué du personnel. Au vu des informations ainsi collectées, 508 établissements ne devaient donner lieu à aucune interrogations de représentant, car ils ne comportaient pas de représentant sur place ni de délégué syndical dans un autre établissement («DS ailleurs»). Concernant les 2 490 établissements restants, 5347 représentants du personnel auraient dû être interrogés.

Plus de 2000 représentants dont les noms et fonctions avaient été indiqués par leur employeur n'ont pas pu être interrogés pour diverses raisons. Finalement 3 350 questionnaires de représentants du personnel concernant 1915 établissements ont été recueillis. Outre les 508 établissements qui n'avaient d'après l'employeur pas de représentation du personnel, l'enquête n'a pas permis de trouver un représentant dans 575 autres établissements (ou entreprises) où l'employeur avait pourtant indiqué sa présence. L'échantillon comporte donc finalement 1 915 établissements pour lesquels on a pu recueillir au moins un questionnaire de représentant. 112 établissements n'ont pu donner lieu qu'à un entretien avec un DS d'un autre établissement de l'entreprise («DS ailleurs»): on a donc 1 803 établissements où au moins un représentant a été interrogé, et où l'on dispose d'un questionnaire complet (DS, DP ou CE).

Les données concernant les questionnaires «Représentants» présentées ci-contre sont issues de ces 1803 établissements, où l'on a retenu soit l'unique représentant, soit (en cas de pluralité de questionnaires pour le même établissement) le représentant majoritaire d'après la dernière élection professionnelle. Les résultats concernent ces représentants majoritaires, et ne sont pas pondérés (à la différence des questionnaires employeurs, qui sont pondérés de façon à être représentatifs de l'ensemble des établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés et plus).

Pour une présentation plus détaillée de la méthode et de l'échantillon, voir «Premières Synthèses» n° 47.