

LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN 1999

La représentation collective du personnel n'est pas une règle générale dans les établissements d'au moins 10 salariés, puisqu'en 1999 plus de la moitié d'entre eux, qui emploient près d'un salarié sur cinq, ne sont couverts par aucune institution représentative. Elle le devient, cependant, à partir du seuil légal de 50 salariés, au-dessus duquel seuls moins de 7 % des établissements (et 2 % des salariés) en sont dépourvus. L'implantation des représentants croît rapidement avec la taille, si bien qu'au-delà de 250 salariés, la quasi-totalité des établissements disposent d'au moins une forme de représentation, et trois sur quatre sont couverts par les quatre institutions prévues par la législation.

L'influence des seuils légaux se fait également sentir lorsqu'on distingue selon les différentes institutions : les délégués du personnel arrivent en tête en deçà de 50 salariés, tandis que comités d'établissement et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dominent au-delà. Il existe de plus une corrélation manifeste entre l'implantation des délégués syndicaux et celles des autres formes de représentation.

L'enquête confirme les résultats obtenus par les différentes confédérations syndicales représentatives aux élections professionnelles : CGT et CFDT sont les plus implantées, pratiquement à égalité et quelle que soit l'institution considérée. Elle met également en lumière l'implantation très inégale des représentations du personnel selon le secteur d'activité, qui reflète l'influence prépondérante de la taille des établissements, mais aussi d'autres différences tenant aux caractéristiques de la main-d'œuvre employée.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel (DP) sont les porte-paroles des salariés auprès du chef d'entreprise pour les problèmes individuels et les réclamations. Ils constituent l'instance représentative du personnel la plus souvent présente : 36 % des établissements d'au moins 10 salariés disposent de DP (tableau 1). Toutefois, malgré la législation qui rend obligatoire l'élection de délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés, 28 % seulement des établissements de 10 à 49 salariés sont couverts. Dans de nombreux petits établissements, aucun candidat ne se déclare quand l'employeur annonce l'organisation d'une élection. La couverture augmente bien sûr avec la taille ; cependant, dès qu'on dépasse le seuil de 50 salariés, la présence des DP est moins souvent signalée que celle d'un comité d'entreprise (CE) (1). Globalement, 70 % des salariés côtoient un DP (tableau 2). C'est dans les branches « activités financières », « industrie automobile », « construction navale, aéronautique et ferroviaire » que ces représentants sont les plus présents (tableau 3). À l'op-

posé, celles où la proportion de petits établissements est plus importante (habillement, commerces, construction) sont les moins couvertes.

Les comités d'entreprise

La mise en place d'un comité d'entreprise ou d'établissement (CE) est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Toutefois, certains établissements assujettis n'ont pas de CE, en général parce qu'aucune candidature ne s'est déclarée lorsque l'employeur a tenté d'organiser une élection. Les élus au comité d'entreprise sont consultés pour toutes questions de portée collective intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et diffusent auprès des salariés l'information collectée sur ces sujets. Ils s'occupent également de l'animation des activités culturelles et sociales. Si l'on se limite aux établissements de plus de 50 salariés, le taux de couverture par un CE s'élève à 88 % (tableau 1). Il augmente très vite avec la taille et atteint pratiquement 100 % dans les plus

grands établissements. Les CE sont rarement implantés en dessous du seuil légal de 50 salariés (14 % d'établissements (2) entre 10 et 49 salariés couverts) et font alors, en général, partie du CE d'une entreprise plus vaste. Globalement, 72 % des salariés des établissements de 10 salariés ou plus sont couverts, et 95 % de ceux qui travaillent dans des établissements de 50 salariés et plus (tableau 2).

(1) - On a regroupé dans l'analyse les délégations uniques (DU) avec à la fois les DP et les CE. On a considéré qu'un établissement était couvert par un DP si un DP y était effectivement présent, ou si l'établissement ressortissait d'une DU (implantée dans l'établissement ou dans un autre établissement de l'entreprise).

(2) - À la différence des DP, on a considéré, en cas d'entreprise composée de plusieurs établissements, qu'un établissement est couvert par un CE si au moins l'un des établissements de l'entreprise à laquelle il appartient est couvert par un CE ; de même pour les DS et les CHSCT.

(3) - Hormis sur certains thèmes particuliers (intéressement, participation) ou dans le cadre du mandatement pour la négociation des 35 heures.

Tableau 1

Part des établissements couverts par un CE, des DS, un CHSCT, et part des établissements ayant élu des DP, par taille d'établissement

En pourcentage

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 250 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	Toutes tailles	50 salariés et plus
Couverture CE - DU	7,8	24,5	14,5	82,7	92,6	96,2	98,1	27,1	88,1
Présence DP - DU	14,7	48,3	27,9	73,8	83,4	91,6	94,8	36,4	79,8
Couverture DS	5,6	18,0	10,5	55,1	74,0	89,1	95,5	20,2	67,0
Couverture CHSCT	6,2	16,9	10,5	71,8	88,8	95,2	96,4	22,6	81,1
Aucune institution	81,2	44,1	66,4	10,2	3,3	1,7	0,5	56,2	6,6

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Source : DARES, enquête ACEMO-IRP 1999.

Tableau 2

Part des salariés couverts par un CE, des DS, un CHSCT, et part des salariés ayant élu des DP, par taille d'établissement

En pourcentage

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 250 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	Toutes tailles	50 salariés et plus
Couverture CE - DU	25,3	33,4	30,1	87,5	93,4	97,0	98,7	71,9	95,0
Présence DP - DU	20,6	53,4	39,7	76,1	84,4	91,8	96,8	70,4	88,6
Couverture DS	23,5	23,1	23,3	60,9	76,4	90,2	97,8	62,5	84,2
Couverture CHSCT	23,2	22,8	23,0	77,7	90,5	96,1	97,8	67,3	91,8
Aucune institution	63,5	37,5	48,2	7,2	2,6	1,6	0,1	18,7	2,3

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Source : DARES, enquête ACEMO-IRP 1999.

Les délégués syndicaux

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Les délégués syndicaux (DS) sont le plus souvent les interlocuteurs obligatoires de l'employeur dans la négociation d'entreprise (3). Même s'ils ne sont implantés que dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise, ils ont en général vocation à négocier pour l'ensemble.

De fait, les délégués syndicaux sont peu implantés dans les établisse-

ments de moins de 50 salariés, dont ils ne couvrent que 10 % (là encore, il s'agit surtout d'établissements appartenant à de plus grandes entreprises) (tableau 1). En revanche, ils sont présents dans deux tiers des établissements de 50 salariés et plus, et le sont presque toujours dans ceux de plus de 500 salariés. Leur présence va en général de pair avec la mise en place d'un comité d'entreprise et (ou) de délégués du personnel. Globalement, 63 % des salariés des établissements de 10 salariés et plus sont couverts par un DS (84 % dans les établissements de 50 salariés et plus).

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il est constitué de représentants désignés pour deux ans par les élus du personnel au comité d'entreprise et les délégués du personnel.

22,6 % des établissements de 10 salariés ou plus sont couverts par un CHSCT (tableau 1) ; mais, dans la mesure où il s'agit plutôt de grands établissements, celui-ci concerne deux salariés sur trois (tableau 2). Il doit être constitué au sein du CE dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. En pratique, seulement 81 % des établissements assujettis signalent sa mise en place. Exceptionnellement, l'inspecteur du travail peut aussi imposer la création d'un CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux : mais, seuls 10 % des petits établissements semblent concernés par cette pratique.

La couverture par les délégués syndicaux entraîne souvent la présence des autres institutions

Les quatre institutions sont présentes dans 53 % des établissements de plus de 50 salariés et seulement 7 % d'entre eux ne sont couverts par aucune, ce qui est le cas de deux tiers des établissements de 10 à 49 salariés (tableau 4). La présence de DS implique presque toujours la mise en place d'un CE et (ou) l'élection de DP. Elle est également très corrélée avec la création d'un CHSCT. Souvent, le délégué syndical cumule ce mandat avec celui de DP, d' élu au CE, voire de membre du CHSCT. Cependant, dans 24 % des établissements de 50 salariés et plus, un CE est mis en place bien qu'il n'y ait pas de délégation syndicale dans l'établissement ; de même, dans 18 % des cas, un CHSCT est créé en dehors de la présence d'une délégation syndicale.

Tableau 3

Part des salariés couverts par un CE, un DS, un CHSCT, et part des salariés ayant élu des DP, par secteur d'activité (NAF 36)

En pourcentage

	CE	DP	DS	CHSCT	Aucune institution
Industries agricoles et alimentaires	65,4	69,8	53,3	63,5	22,7
Habillement, cuir	47,2	48,8	25,1	40,4	40,8
Édition, imprimerie et reproduction	55,4	58,9	47,6	52,5	28,9
Pharmacie, parfumerie, entretien	94,9	77,9	83,6	92,3	4,7
Industrie des équipements du foyer	71,8	74,4	59,8	71,5	17,3
Industrie automobile	96,2	95,7	95,5	97,6	1,7
Construct. navale, aéronautique et ferroviaire	98,5	98,1	96,7	97,3	0,5
Équipement mécanique	68,7	65,8	57,0	67,5	19,0
Équipements électriques et électroniques	87,0	85,1	79,1	84,7	8,7
Industrie des produits minéraux	85,6	83,7	79,6	84,5	8,6
Industrie textile	59,1	65,3	45,2	57,3	29,2
Industrie du bois et papier	59,9	68,1	51,4	58,6	25,5
Chimie, caoutchouc, plastiques	82,4	84,3	72,0	78,5	10,1
Métallurgie et transformation des métaux	63,0	69,3	52,0	61,7	23,4
Ind.composants électriques et électroniques	87,5	80,1	74,2	84,7	5,4
Production de combustibles et carburants	ns (*)	ns	ns	ns	ns
Eau, gaz, électricité	ns	ns	ns	ns	ns
Construction	43,8	48,8	31,1	39,8	42,6
Commerce et réparation automobile	41,0	43,7	27,1	34,4	46,2
Commerce de gros	63,1	61,4	40,0	52,1	23,6
Commerce de détail, réparations	72,8	68,1	63,1	70,1	20,7
Transports	79,9	59,4	76,7	77,1	12,3
Activités financières	95,7	92,9	94,3	94,4	1,7
Activités immobilières	76,2	80,7	72,6	77,0	15,7
Postes et télécommunication	ns	ns	ns	ns	ns
Conseil et assistance	70,7	64,9	40,9	48,1	26,0
Services opérationnels	62,7	64,7	57,6	58,1	23,0
Recherche et développement	ns	ns	ns	ns	ns
Hôtels et restaurants	63,3	69,2	54,6	52,1	22,6
Activités récréatives, culturelles et sportives	55,1	63,6	51,6	48,8	33,2
Services personnels et domestiques	ns	ns	ns	ns	ns
Éducation	ns	ns	ns	ns	ns
Santé et action sociale	59,7	71,3	58,6	56,2	21,1
Administration publique	ns	ns	ns	ns	ns
Activités associatives et extra-territoriales	ns	ns	ns	ns	ns
Ensemble	71,9	70,4	62,5	67,3	18,7

(*) - les résultats sont estimés non significatifs lorsque le nombre d'établissements répondants est inférieur à 30.

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Source : DARES, enquête ACEMO-IRP 1999.

Tableau 4

**Part des établissements couverts par une ou plusieurs institutions représentatives du personnel,
selon le nombre d'institutions présentes**

En pourcentage

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 250 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	Toutes tailles	50 salariés et plus
1 institution	11,1	30,2	18,7	6,3	3,4	1,1	1,0	16,3	4,5
2 institutions	2,2	9,3	5,0	17,9	9,7	4,1	2,6	6,4	13,0
3 institutions	3,3	8,1	5,2	24,3	24,6	19,5	13,8	8,3	23,2
4 institutions	2,2	8,3	4,6	41,3	59,0	73,6	82,1	12,9	52,7
Aucune institution	81,2	44,1	66,4	10,2	3,3	1,7	0,5	56,2	6,6

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Source : DARES, enquête ACEMO-IRP 1999.

Tableau 5

**Taux de couverture des établissements par les syndicats par l'intermédiaire des DS et des élus aux CE ;
taux de présence des DP dans les établissements**

En pourcentage

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	CGT-FO	Autres syndicats	Non- syndiqués	Au moins un syndicat	Pas d'élus
Élus aux CE	12,5	6,1	7,0	12,9	9,8	2,7	14,8	18,9	72,9
Moins de 50 salariés	6,7	3,3	3,4	6,8	5,2	1,2	7,8	10,0	85,5
Plus de 50 salariés	40,5	19,2	24,3	42,1	32,0	10,2	48,3	61,8	11,9
Élus DP (*)	7,4	2,2	2,8	6,6	4,6	1,4	24,6	15,9	63,6
Moins de 50 salariés	3,8	1,0	0,7	2,7	1,8	0,6	21,2	8,5	72,1
Plus de 50 salariés	25,4	8,0	13,4	26,3	18,8	5,5	41,6	30,6	20,2
DS	13,7	7,9	7,8	14,0	11,6	3,3		20,2	79,8
Moins de 50 salariés	7,1	4,1	3,7	7,2	5,7	1,4		10,5	89,5
Plus de 50 salariés	45,6	26,4	27,2	46,7	39,7	12,2		66,9	33,0

(*) - L'écart des résultats entre les taux d'établissements couverts par les DP et les taux des établissements couverts par l'une des deux autres IRP s'expliquent par les conventions retenues (cf. méthodologie paragraphe 5).

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Source : DARES, enquête ACEMO - IRP.

C'est dans le secteur du commerce et de la réparation automobile que l'absence de toute institution de représentation des salariés est le plus fréquemment rencontrée ; la construction est elle aussi assez démunie en la matière. La proportion élevée d'entreprises de petite taille explique en partie cette particularité.

CGT et CFDT à égalité dans les établissements de 50 salariés et plus

La CGT et la CFDT sont les syndicats les mieux implantés dans les établissements de 50 salariés et plus, dont 47 % sont couverts par un délégué syndical CGT (ils regroupent 64 % des salariés), et 46 % par un délégué syndical CFDT (66 % des salariés) (ta-

bleau 5). Ce sont aussi les syndicats les plus présents au sein des autres institutions représentatives du personnel avec des taux d'implantation très voisins. La CGT a en effet au moins un délégué du personnel dans 26 % des établissements de 50 salariés et plus, et la CFDT 25 %. Pour les élus au comité d'entreprise, les proportions respectives sont 42 % et 41 %.

Le taux de couverture des établissements de 50 salariés et plus par des délégués syndicaux CGT-FO atteint 40 % de ces établissements qui regroupent 59 % des salariés. Dans 19 % des cas, la CGT-FO a au moins un DP et, dans 32 %, un représentant au CE. Des délégués syndicaux CFE-CGC couvrent 27 % des établissements de 50 salariés et plus. Ce syndicat est implanté au sein d'une délégation du personnel dans 13 % des cas et a des représentants au CE dans 24 %. La CFTC est présente dans 26 % de ces

établissements, couvrant ainsi 43 % des salariés concernés.

... mais aussi dans les établissements de 10 à 49 salariés

La CGT et la CFDT y sont les syndicats les mieux implantés : ils sont présents dans 7 % des unités concernées (tableau 5). Les élus CFDT (4 %) sont un peu plus nombreux que ceux de la CGT (3 %) ou de la CGT-FO (2 %). Les autres syndicats y sont encore moins présents. Dans ces petites unités, le mode de représentation le plus fréquent est celui des délégués du personnel sans appartenance syndicale : on les retrouve dans 21 % d'entre elles, qui emploient 28 % des salariés concernés.

Tableau 6

Part des établissements couverts par un élu DP sur liste syndicale, selon l'appartenance syndicale de celui-ci (NAF 36)

En pourcentage

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	CGT-FO	Autres syndicats	Non- syndiqués	Au moins un syndicat
Industries agricoles et alimentaires	7,6	1,2	1,5	6,8	3,5	0,9	27,1	14,6
Habillement, cuir	2,4	0,8	2,3	4,5	1,3	0,0	20,8	8,7
Édition, imprimerie et reproduction	5,3	1,4	1,6	4,9	2,0	1,4	21,7	12,3
Pharmacie, parfumerie, entretien	9,2	2,4	5,9	8,3	8,7	4,1	32,1	24,1
Industrie des équipements du foyer	10,6	2,1	1,9	8,4	2,9	1,2	25,3	20,9
Industrie automobile	23,3	5,9	14,9	23,3	16,0	4,9	18,7	37,5
Construct. navale, aéronautique et ferroviaire	36,5	6,8	31,7	39,0	25,6	1,9	21,9	50,9
Équipement mécanique	6,1	1,2	3,1	11,1	5,1	0,4	26,8	17,6
Équipements électriques et électroniques	10,7	2,3	5,8	5,6	4,2	1,3	27,5	19,7
Industrie des produits minéraux	8,5	4,8	4,7	22,7	6,0	0,4	33,4	32,3
Industrie textile	5,9	1,4	2,6	10,0	3,4	0,8	22,4	16,2
Industrie du bois et papier	1,2	1,9	0,9	10,9	3,9	0,1	32,7	14,3
Chimie, caoutchouc, plastiques	14,0	4,7	6,3	13,2	3,5	0,5	37,3	26,7
Métallurgie et tranformation des métaux	7,1	1,3	1,9	9,7	4,2	0,4	30,0	15,5
Ind.composants électriques et électroniques	11,4	1,1	4,5	15,5	7,0	0,9	41,8	25,0
Production de combustibles et carburants	ns (*)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Eau, gaz, électricité	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Construction	2,8	0,6	1,0	4,9	2,3	0,7	21,7	8,2
Commerce et réparation automobile	3,2	1,0	0,1	1,4	3,1	0,8	17,4	6,4
Commerce de gros	4,2	0,8	1,6	2,7	1,8	0,9	24,4	8,2
Commerce de détail, réparations	5,0	4,7	1,5	4,5	5,9	0,8	22,3	15,7
Transports	11,1	1,8	1,6	9,0	6,2	3,0	28,0	22,5
Activités financières	28,0	9,8	22,9	13,9	19,0	5,6	21,1	52,6
Activités immobilières	9,5	2,0	5,6	7,3	14,2	1,9	27,7	23,0
Postes et télécommunication	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Conseil et assistance	6,4	0,7	1,3	3,2	2,1	0,8	26,3	10,6
Services opérationnels	7,0	1,5	0,9	6,7	4,1	2,6	27,2	16,6
Recherche et développement	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Hôtels et restaurants	4,2	2,1	0,7	4,7	1,6	0,8	20,5	9,0
Activités récréatives, culturelles et sportives	7,5	0,7	1,3	6,2	5,2	6,1	18,9	15,3
Services personnels et domestiques	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Éducation	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Santé et action sociale	11,2	2,2	2,4	4,0	4,1	1,5	25,2	17,9
Administration publique	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Activités associatives et extra-territoriales	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Ensemble	7,4	2,2	2,8	6,6	4,6	1,4	24,6	15,9

(*) - Les résultats sont estimés non significatifs lorsque le nombre d'établissements répondants est inférieur à 30.

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Source : DARES, enquête ACEMO - IRP.

La présence syndicale au sein de la délégation du personnel est très inégale selon les secteurs

Dans 16 % des établissements, au moins un syndicat est présent au sein de la délégation élue du personnel (tableau 6). L'écart est important selon les branches : les salariés des branches « activités financières », « construction navale, aéronautique et ferroviaire » et « industrie automobile » ont quasiment tous un représentant DP élu sur liste syndicale. Dans les branches du commerce, de la construction et de l'industrie de l'habillement, c'est le

cas pour seulement 8 % des établissements, qui figurent parmi les plus grands puisqu'ils emploient environ la moitié des salariés.

La présence des délégués du personnel CGT est plus marquée dans les branches industrielles (bois-papier, mécanique, textile, métallurgie), et notamment dans celles où les entreprises publiques prédominent (extraction de produits minéraux, construction navale, aéronautique et ferroviaire). La CFDT est le syndicat le plus présent parmi les DP des transports, du commerce de gros, de la chimie, des banques. La CGT-FO est également bien représentée dans la construction navale et aéronautique, le

commerce et la réparation automobile, les banques. L'implantation de la CFTC est relativement plus forte se situe dans le commerce de détail et les hôtels-café-restaurants. Les délégués du personnel des « autres syndicats » sont surtout présents dans les transports. Dans les branches d'activité « habillement-cuir », « commerce et réparation automobile » et « construction », les délégations du personnel ne comprennent souvent aucun élu sur liste syndicale.

*Nadine RUELLAND
(DARES).*

COMPARAISON AVEC L'ENQUÊTE REPONSE

Début 1999, soit presque en même temps que l'enquête ACEMO présentée ici, la DARES faisait réaliser par l'institut de sondage BVA l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) pour décrire de façon approfondie la nature des relations sociales dans les établissements de 20 salariés et plus (voir Premières Synthèses, Octobre 2000 - n°41.2). La comparaison des deux enquêtes (tableau) montre des résultats très proches pour les établissements de 50 salariés et plus, mais des différences très sensibles pour les petits établissements (20 à 49 salariés) en matière de couverture par les délégués syndicaux et les comités d'entreprise.

Les méthodologies des deux enquêtes sont très différentes : REPONSE procède par entretiens approfondis en face à face avec un représentant de la direction, alors que l'enquête ACEMO repose sur un questionnaire postal. REPONSE n'est pas une enquête obligatoire, et il est possible que des établissements sans représentants du personnel se sentent moins concernés par l'enquête, introduisant ainsi un biais optimiste dans l'évaluation de la couverture par les institutions représentatives. En revanche, au niveau de chaque établissement enquêté, la connaissance de la couverture syndicale est plus assurée dans l'enquête REPONSE, où l'on demandait directement au responsable de l'établissement si un délégué syndical ou un comité d'entreprise existait dans l'entreprise, éventuellement dans un autre établissement. Pour l'enquête ACEMO, certains petits établissements couverts par un DS ou un CE situés ailleurs dans l'entreprise ont pu, en revanche, omettre de signaler cette couverture. Ces biais respectifs (sur-estimation potentielle de la couverture par les délégués syndicaux pour REPONSE, sous-estimation pour ACEMO) peuvent expliquer l'écart important entre les deux sources pour les petits établissements (20 à 49 salariés) : ils sont couverts par un CE pour 41 % d'entre eux selon REPONSE, contre seulement 25 % pour ACEMO, et par un DS pour respectivement 42 % et 18 %. En revanche pour les DP et les CHSCT (où c'est la présence dans l'établissement et non la couverture par une institution qui est pertinente), les chiffres des deux sources sont très proches même pour les petits établissements.

Tableau

Comparaison entre l'enquête ACEMO et l'enquête REPONSE

Type de l'institution	En pourcentage					
	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 250 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	50 salariés et plus
Couverture CE						
ACEMO-IRP	24	82	92	96	98	88
REPONSE	41	82	94	96	96	88
Présence DP						
ACEMO-IRP	51	78	86	93	95	83
REPONSE	58	77	86	94	97	82
Couverture DS						
ACEMO-IRP	18	55	74	89	95	67
REPONSE	42	62	78	90	97	71
Présence CHSCT						
ACEMO-IRP	16	71	88	95	96	81
REPONSE	17	59	85	96	96	73

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Sources : DARES, enquêtes REPONSE et ACEMO-IRP, 1999.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête sur les modes de représentation du personnel a été réalisée en 1999 auprès d'un échantillon de 11 000 établissements et 900 entreprises de 10 salariés ou plus appartenant au champ des enquêtes ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre). L'échantillon est représentatif de l'ensemble des activités économiques à l'exclusion principalement de l'agriculture, des administrations et d'une grande partie des services du secteur sanitaire et social.

Tous les établissements ou entreprises de plus de 100 salariés sont interrogés, ceux compris entre 50 et 99 salariés le sont par sondage au 1/2 et ceux entre 10 et 49 salariés par sondage au 1/8^{ème}. Les entreprises pour lesquelles un seul envoi de questionnaire est effectué au siège, ont pour consigne de retourner autant de questionnaires qu'il y a de comités d'établissement dans l'entreprise.

Le questionnaire s'intéresse à la présence des institutions représentatives dans les établissements. L'unité de réponse choisie est le comité d'entreprise et la délégation unique du personnel, ceci afin de cadrer l'enquête avec les résultats statistiques issus de l'exploitation des procès-verbaux d'élection. La Délégation unique du personnel, qui peut être mise en place dans les entreprises de moins de 200 salariés, reçoit les attributions des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise. Aussi, sera-t-elle prise en compte dans les résultats présentés aussi bien au titre des CE qu'à celui des DP.

La période concernée par l'enquête s'étend de mars 1997 à mars 1999 afin de couvrir tous les comités d'entreprise. Les représentants aux CE et les DP sont, en effet, élus pour deux ans.

Les résultats rassemblés dans ce document se présentent sous la forme de taux de couverture des établissements par l'une et l'autre de ces institutions. Nous avons fait l'hypothèse que tous les établissements d'une entreprise étaient couverts par un CE chaque fois qu'un établissement de cette entreprise était couvert par un CE. Nous avons fait la même hypothèse pour les DS et les CHSCT. En revanche, nous n'avons pas appliqué cette hypothèse forte pour les DP. Leurs attributions s'exercent en effet au niveau local et leur présence dans un établissement n'implique pas qu'ils soient compétents pour un autre établissement de la même entreprise.

Le redressement de l'échantillon a été effectué à l'aide de la méthode « du calage sur les marges » sur la base des variables taille (en 5 tranches) et activité (en 36 secteurs). La taille retenue est celle de l'établissement telle qu'elle est renseignée dans la base de sondage, et non la taille du comité d'entreprise qui était demandée à l'enquête. Les résultats publiés dans ce document ne dénombrent donc pas des institutions de représentation du personnel mais des établissements couverts par l'une ou (et) l'autre de ces institutions.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 721,55 Francs / 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.