

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

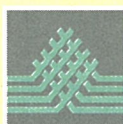
LES COMITÉS D'ENTREPRISE ET L'EMPLOI

Les comités d'entreprise peuvent intervenir à plus d'un titre dans le domaine de l'emploi : ils ont la possibilité d'en débattre lorsqu'ils sont consultés, comme le prévoit la loi, sur l'emploi et l'évolution économique de l'entreprise, et près des deux tiers usent de cette faculté. Quand l'entreprise prépare un plan social, ils sont plus des deux tiers à tenter de l'améliorer ou à s'y opposer. Il arrive enfin, mais ce n'est cette fois le cas que d'un comité sur cinq, qu'en dehors de leurs attributions officielles ils agissent pour l'emploi ou contre l'exclusion à l'extérieur de leur entreprise.

L'implication dans ces trois types d'actions varie beaucoup d'un comité à l'autre. La taille et le secteur d'activité de l'entreprise, l'appartenance syndicale du secrétaire du comité, expliquent nombre de ces différences. Mais d'autres éléments jouent aussi, comme le climat social local, l'évolution des effectifs ou la diversification des activités du comité, en particulier quand il s'agit d'intervenir en faveur de l'emploi à l'extérieur de l'entreprise.

Le thème de l'emploi, et des moyens de le préserver ou de l'accroître, se diffuse aujourd'hui auprès des comités d'entreprise, comme auprès d'autres acteurs de l'économie sociale. Certes, leur activité s'adresse d'abord aux salariés de l'entreprise. Cependant, ils n'ignorent pas le monde alentour, et peuvent développer des actions de solidarité externe. En outre, beaucoup de comités sont confrontés à des difficultés relatives à l'emploi au sein même de l'entreprise, ce qui les amène à réagir sur deux plans. D'une part, ils tentent de préserver l'emploi interne, en intervenant lors des plans sociaux. La loi de 1993 leur donne, à cet égard, de nouveaux droits (1). D'autre part, certains d'entre eux élargissent leur champ d'action aux anciens salariés lorsque ceux-ci, licenciés ou pré-retraités, doivent quitter l'entre-

(1) - La loi du 27 janvier 1993 donne aux comités d'entreprise de nouveaux droits en cas de plan social. Ils sont obligatoirement consultés, et peuvent s'y opposer en faisant appel à la justice.



prise, et quelquefois même à des chômeurs sans lien direct avec l'entreprise.

D'après une enquête menée auprès des secrétaires de comité d'entreprise (encadré 1), 63 % d'entre eux déclarent que leur comité agit en faveur de l'emploi en intervenant lors des consultations annuelles sur l'emploi et les effectifs, ou sur l'évolution économique de l'entreprise (tableau 1). Ces interventions sont d'autant plus fréquentes que les unités sont de grande taille : elles sont évoquées par 86 % des secrétaires des comités d'unités de 1 000 salariés ou plus. Elles concernent aussi plus souvent les comités dont les secrétaires sont élus sur liste syndicale (76 %), et surtout ceux de la CGT (81 %). A l'inverse, les consultations sont citées par seulement la moitié des secrétaires élus sur une liste sans étiquette. La consultation sur les effectifs est un peu plus souvent citée que celle sur la situation économique de l'entreprise. La première distingue la CGT et la CFDT, puis la CFDT et FO. La seconde est relativement plus fréquente quand le secrétaire est CGT ou CFDT. Les deux types de consultation vont assez souvent de pair, surtout dans les unités de plus de 1 000 salariés (73 %) ou quand le secrétaire est élu de la CGT (62 %).

Les comités s'opposent plus souvent aux plans sociaux dans les entreprises industrielles ou lorsque le secrétaire est élu sur une liste CGT

Dans les unités qui ont connu un plan social (au moment de l'enquête ou au cours des cinq dernières années), les deux tiers des secrétaires de comité d'entreprise déclarent être intervenus (tableau 2), 44 % se sont opposés au plan social, près de 60 % ont essayé de l'améliorer. L'opposition au plan social croît avec la taille de l'unité, et elle est

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Lors de l'enquête auprès des secrétaires de comités d'entreprise sur le fonctionnement et les activités des comités, le ministère du travail a souhaité poser des questions spécifiques sur le thème de l'emploi. Les premiers résultats de l'exploitation de ces questions sont présentés ici. Rappelons que cette enquête porte principalement sur le fonctionnement et les attributions des comités, et sur leurs activités sociales et culturelles. Les réponses sont celles des secrétaires de comité, et reflètent donc leurs connaissances, leurs opinions et leurs appréciations sur le comité et sur l'entreprise en général. Réalisée par la DARES avec le concours de l'IRES à la fin de 1995 et au début de 1996, l'enquête a été effectuée par sondage grâce au réseau des enquêteurs INSEE. Elle a touché 2 280 comités qui, après extrapolation, représentent l'ensemble des comités d'entreprise (1).

(1) - Des informations plus complètes sur l'enquête figurent dans « Les activités des comités d'entreprise vues par leurs secrétaires, premiers résultats », *Premières Synthèses 96.10 - N° 41.1, IRES-DARES*.

Tableau 1
Proportion de comités qui interviennent sur l'emploi dans l'entreprise à l'occasion des consultations (ensemble des comités) *En pourcentage*

Taille de l'unité et appartenance du secrétaire	Par leurs interventions lors des consultations		Par l'une et l'autre	Par l'une ou l'autre
	sur l'évolution économique de l'entreprise	sur l'emploi et les effectifs		
Ensemble	49	55	41	63
dont :				
50 à 99 salariés	44	54	37	61
100 à 199 salariés	47	52	38	61
200 à 499 salariés	58	63	51	70
500 à 999 salariés	69	69	59	79
1000 salariés ou plus	77	82	73	86
listes sans étiquette	36	42	28	50
listes syndicales	62	69	55	76
dont :				
CFDT	64	66	55	76
CFE-CGC	(55)	(54)	(43)	(66)
CFTC	(59)	(73)	(52)	(80)
CGT	68	76	62	81
CGT-FO	53	64	47	70

Entre parenthèses : données fragiles car reposant sur des effectifs faibles dans l'échantillon.

Source : DARES, IRES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

beaucoup plus fréquente lorsque le secrétaire est élu sur liste syndicale que lorsqu'il n'a pas d'étiquette. Cependant une analyse statistique, menée "toutes choses égales par ailleurs" (encadré 3), montre que ce n'est pas tant ici la taille ou le rattachement à un syndicat qui jouent en propre, qu'à travers elles le secteur d'activité de l'entreprise. Le taux de syndicalisation des salariés

ou l'identité du syndicat majoritaire. Le fait que le secrétaire soit élu sur une liste CGT accroît ainsi de plus de 20 points la probabilité que le comité d'entreprise s'oppose au plan social, tandis que l'absence de syndiqués dans l'entreprise la réduit de 17 points (encadré 3, tableau A). Par ailleurs, dans le secteur tertiaire, les oppositions aux plans sociaux sont, toutes choses égales d'ailleurs,

beaucoup plus rares, particulièrement dans le commerce ou les organismes financiers. La tendance des effectifs joue également : le plan social sera moins souvent contesté (-19 points) lorsqu'elle a été favorable ou stable dans la période récente. A l'inverse l'opposition se révèle plus forte (+16 points) quand l'encadrement est majoritaire parmi le personnel.

Emploi qualifié mais menacé, activité industrielle et forte implantation syndicale autour de la CGT dessinent ainsi le profil des entreprises où le comité a toutes les chances d'utiliser ses nouvelles prérogatives d'opposition aux réductions d'effectifs.

Pour les secrétaires de comité d'entreprise, tenter d'améliorer la qualité du plan social est cependant une attitude plus répandue que de s'y opposer, quelles que soient la taille de l'unité et la liste d'appartenance du secrétaire. Ainsi, même si le secrétaire est élu sur une liste sans étiquette, un comité sur deux va tenter d'améliorer le plan social. Globalement, il s'agit là encore d'un comportement plus fréquent lorsque la taille de l'entreprise augmente ou que le secrétaire y est élu sur liste syndicale. Toutefois, c'est surtout dans les petites unités, ou lorsque le secrétaire est élu «sans étiquette», que le comité tente d'améliorer le plan social sans par ailleurs s'y opposer.

Quatre catégories d'actions, plus ou moins "solidaires", en faveur de l'emploi

La montée du chômage a amené des comités d'entreprise à étendre le champ de leurs interventions au-delà des frontières de l'entreprise. L'enquête envisageait plusieurs types d'action contre le chômage et l'exclusion : embauche de chômeurs par le comité d'entreprise, ouverture des activités du comité aux demandeurs d'emploi ou aux anciens

Tableau 2
Proportion de comités qui interviennent lors des plans sociaux
(unités ayant un plan social en cours ou terminé depuis moins de cinq ans)

En pourcentage

Taille de l'unité et appartenance du secrétaire	En s'opposant à un ou des plans sociaux	En tentant d'améliorer la qualité du ou des plans sociaux	Par l'un et l'autre (opposition et amélioration)	Seulement en s'opposant à un ou des plans sociaux	Seulement en tentant d'améliorer le ou les plans sociaux
Ensemble	44	59	37	8	23
<i>dont :</i>					
50 à 99 salariés	37	57	34	3	23
100 à 199 salariés	40	57	34	6	23
200 à 499 salariés	57	66	45	12	21
500 à 999 salariés	62	72	53	9	19
1000 salariés ou plus	66	71	55	11	14
listes sans étiquette	23	49	20	3	29
listes syndicales	60	66	50	11	17
<i>dont :</i>					
CFDT	58	64	49	9	15
CFE -CGC	(43)	(64)	(37)	(6)	(27)
CFTC	(41)	(68)	(31)	(10)	(37)
CGT	74	74	62	22	12
CGT-FO	56	58	42	13	15

Entre parenthèses : données fragiles car reposant sur des effectifs faibles dans l'échantillon.

Source : DARES, IRES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Encadré 2

QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS SOLIDAIRES

Interrogés sur la réorientation des activités du comité d'entreprise, ou la participation à une ou des actions d'insertion par l'économique, les secrétaires pouvaient préciser en clair leurs réponses. Certains ont profité de l'occasion qui leur était donnée de s'exprimer et ont expliqué, parfois avec des détails, ce qu'ils faisaient dans leur comité. Ces actions apparaissent parfois très diverses et leur portée relativement floue.

Les réorientations des activités du comité les plus souvent mentionnées sont des actions en direction de salariés de l'entreprise rencontrant des difficultés financières ou sociales, ainsi qu'une ouverture des activités du comité vers des bénéficiaires n'appartenant plus à l'entreprise, c'est-à-dire des actions de solidarité plutôt «interne». Des actions de solidarité externe (dons en faveur d'organismes extérieurs) sont citées également. Parmi leurs participations à des actions d'insertion par l'économique, beaucoup de secrétaires citent des aides directes ou indirectes, aide monétaire ou achats préférentiels auprès d'une association d'insertion, ou d'un centre d'aide par le travail (centre employant des handicapés). Mais d'autres secrétaires ont une conception large de l'aide à l'insertion, et citent l'embauche de chômeurs par le comité (voire quelquefois par l'entreprise, sous l'influence du comité). Une forte minorité mentionne des actions de solidarité externe, comme l'aide aux Restaurants du Coeur, les dons en faveur du Secours Populaire, ou des dons directs pour aider les chômeurs. Des comités, plutôt de grandes unités, évoquent le recours à des fonds communs de placement, notamment pour aider à la création d'entreprise.

salariés licenciés, mise à leur disposition de ses équipements, réorientation de ses activités, participation à des actions d'insertion par l'économique. Il était en outre demandé au secrétaire si le comité était en relation avec des associations d'aide aux chômeurs, et s'il permet-

tait (ou comptait permettre) l'accès des salariés à des services de proximité, dont le développement peut créer des emplois.

Malgré le flou qui entoure ces questions (encadré 2), on peut regrouper les interventions des comités en faveur de l'emploi en quatre

LES COMITÉS D'ENTREPRISE ET L'EMPLOI, MODÈLES EXPLICATIFS

Quels sont les comités d'entreprise qui s'opposent le plus aux plans sociaux, ou encore qui agissent le plus fréquemment contre le chômage et l'exclusion ? Pour apprécier l'apport spécifique des divers facteurs, plusieurs modèles mettant en oeuvre des analyses «toutes choses égales par ailleurs» ont été élaborés. Ils sont de type «logit» dichotomique. Dans le premier, la variable à expliquer est l'opposition au plan social, lorsqu'un tel plan est mis en oeuvre, ou l'a été au cours des cinq dernières années. Dans les suivants, les variables expliquées sont d'abord le fait d'agir pour l'emploi à l'extérieur de l'entreprise, puis successivement chacune des quatre modalités retenues pour ce type d'action, accès à des services de proximité, ouverture des activités du comité, actions de solidarité externe, relations avec des associations d'aide aux chômeurs.

Les variables explicatives possibles relèvent de trois groupes. D'abord, les caractéristiques de l'établissement (ou de l'entreprise), taille, statut (public ou privé, dépendance d'un groupe), secteur d'activité. Des variables complémentaires portent sur la structure de la main-d'oeuvre, et un indicateur de la santé de l'entreprise. Les variables retenues à ce titre sont la taille de l'unité, son secteur d'activité (NAF16, avec quelques regroupements), la proportion de cadres et professions intermédiaires, la tendance des effectifs. D'autres variables ont été testées mais non gardées, appartenance de l'unité au secteur public ou à un groupe, proportion de salariés d'ancienneté supérieure à 10 ans.

Deuxième dimension explicative du modèle, les formes de la représentation du personnel. La présence syndicale dans l'unité, le taux de syndicalisation des salariés, la liste syndicale (éventuelle) du secrétaire sont des indices qui témoignent de l'implication des organisations et des rapports de force entre les acteurs. Les variables retenues pour cette dimension sont la liste du secrétaire et le taux de syndicalisation. Une autre variable testée était le caractère majoritaire ou non de la liste du secrétaire. Un indicateur de la qualité des relations sociales a en outre été utilisé. Il s'agit d'une variable indiquant si le secrétaire a cité l'attitude de la direction (ou de la hiérarchie intermédiaire) parmi les difficultés entravant le fonctionnement du comité. Cet indicateur est toutefois trop directement lié avec l'opposition aux plans sociaux pour être retenu dans le premier modèle. En revanche, il s'avère discriminant pour expliquer l'engagement du comité dans des actions externes.

Troisième dimension, les ressources et les activités du comité d'entreprise. Il peut y avoir substitution ou complémentarité entre les activités. Substitution si l'on suppose que les comités doivent arbitrer entre leurs activités, sous contrainte de budget par exemple, ou entre activités pour les salariés et action solidaire à l'extérieur. Complémentarité si l'on suppose que les comités actifs le sont sur tous les plans à la fois. Les variables retenues sont le pourcentage de la masse salariale que représente la dotation des comités pour les activités sociales et culturelles, le nombre d'activités sociales et culturelles décrites, l'existence d'activités culturelles. Une variable indique enfin si le secrétaire du comité a déclaré agir pour l'emploi à travers les consultations (consultation sur l'emploi et consultation sur l'activité de l'entreprise).

Tableau A
L'opposition aux plans sociaux

Variable	Écart de probabilité	Seuil de significativité
IAA et Agriculture		ns
Biens de consommation	-0,17	*
Automobile		ns
Construction navale, aéronautique		ns
Équipement mécanique, électrique	0,13	*
Biens intermédiaires + Énergie	Référence	
Construction		ns
Commerce, Services aux personnes	-0,21	***
Transports	-0,42	ns
Banques, assurances	-0,21	**
Services aux entreprises	-0,45	ns
Santé, éducation, Sécurité sociale	-0,34	***
Plus d'1/2 d'encadrement	0,16	***
1/4 à 1/2 d'encadrement		ns
Moins d'1/4 d'encadrement	Référence	
Effectif stable ou en hausse	-0,19	***
Effectif en baisse	Référence	
CFDT		ns
CGC	-0,24	*
CFTC	Référence	
CGT	0,21	***
FO		ns
Autre syndicat		ns
Non syndiqué		ns
Taux de syndicalisation = 0 ou non déclaré	-0,17	***
Taux de syndicalisation < 5 %		ns
Taux de syndicalisation < 10 %		ns
Taux de syndicalisation < 20 %	Référence	
Taux de syndicalisation < 30 %		ns
Taux de syndicalisation > 30 %	0,11	

*** significatif au seuil de 1%; ** significatif au seuil de 3%;
* significatif au seuil de 5-6%; ns : non significatif (seuil >20%).

Lecture : prenons l'exemple de la variable "liste du secrétaire". Par rapport aux comités d'entreprise dont le secrétaire est élu sur liste CFTC, pris comme référence, les comités dont le secrétaire est CGT ont une probabilité de s'opposer à un plan social de 21 % plus élevée. Par rapport à la même référence, les comités dont le secrétaire est élu sur liste CGC ont 24 % de chances en moins de s'opposer au plan social.

Tableau B
L'action contre le chômage et ses composantes

Variable	Action contre le chômage et l'exclusion		Accès des salariés à des services de proximité		Ouverture des activités du CE		Action externe		Relation avec des associations d'aide aux chômeurs	
	Écart de probabilité	Signifi- cavité	Écart de probabilité	Signifi- cavité	Écart de probabilité	Signifi- cavité	Écart de probabilité	Signifi- cavité	Écart de proba- bilité	Signifi- cavité
100 à 199 salariés	-0,05	*	-0,02			ns	-0,03			ns
200 à 499 salariés	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
500 à 999 salariés	0,05	*	0,02			ns	0,04	*		ns
1 000 salariés et plus	0,11	***	0,02			ns	0,08	***	0,02	***
Plus d'1/2 d'encadrement	0,08	***	0,04	**	0,03	**	0,04	*	0,01	
1/4 à 1/2 d'encadrement		ns		ns		ns		ns		ns
Moins d'1/4 d'encadrement	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Effectif stable ou en hausse	-0,03	*		ns	-0,01	***		ns	-0,01	
Effectif en baisse	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Plan social		ns	-0,01		0,02	**		ns		ns
Pas de plan social	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Problème avec direction	0,08	***	0,01		0,02	***	0,02		0,01	*
Pas de problème avec direction	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
CFDT	0,07			ns		ns	0,08	*	0,05	**
CGC		ns	0,05			ns	-0,04			ns
CFTC	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
CGT		ns	-0,03	*		ns		ns	0,04	*
FO		ns		ns		ns		ns		ns
Autre syndicat		ns		ns	0,04			ns		ns
Non syndiqué		ns		ns		ns	-0,04			ns
Taux de syndicalisation = 0 ou non déclaré		ns		ns		ns		ns	-0,01	**
Taux de syndicalisation < 5 %		ns		ns		ns		ns	-0,01	*
Taux de syndicalisation < 10 %	-0,05	**	-0,02		-0,01	***	-0,02			ns
Taux de syndicalisation < 20 %	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Taux de syndicalisation < 30 %	0,05			ns		ns		ns	0,02	**
Taux de syndicalisation > 30 %	0,07	*	0,03		0,02			ns	0,01	
Activités culturelles	0,07	***	0,03	*	0,02	*		ns		ns
Pas d'activités culturelles	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
0 à 9 activités sociales et culturelles	-0,04	**		ns	-0,01	*	-0,03			ns
10 à 14 activités sociales et culturelles	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
15 à 19 activités sociales et culturelles		ns		ns		ns	0,03		0,01	
20 activités sociales et culturelles ou plus	0,14	***	0,05	***	0,04	***	0,08	***	0,02	***
Cite la consultation	0,07	***		ns	0,02	***	0,04	**	0,03	***
Ne la cite pas	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
*** significatif au seuil de 1%; ** significatif au seuil de 3%; * significatif au seuil de 5-6%; ns : non significatif (seuil >20%).										

catégories (non exclusives) allant de l'interne à l'externe, ou des préoccupations locales à un souci plus large de solidarité : promotion des emplois de service (une aide aux salariés de l'entreprise, mais qui peut aussi bénéficier à l'emploi), actions destinées aux anciens salariés de l'entreprise (ouverture des activités du comité d'entreprise, ou mise à disposition de ses équipements), actions de solidarité externe (embauche de chômeurs, réorientation des activités du comité d'entreprise, soutien à des actions d'insertion par l'économique), enfin relations avec des associations d'aide aux chômeurs. Chaque type d'action mobilise assez peu de comités, 8 % pour l'ouverture des activités aux anciens salariés, 7 % pour les actions de solidarité externe, 5 % pour l'accès des salariés à des services de proximité, 4 % pour les relations avec des associations d'aide aux chômeurs (tableau 3).

Dans les unités de 1 000 salariés ou plus, 53 % des secrétaires indiquent que le comité intervient pour favoriser l'emploi hors de l'entreprise

Au total, pourtant, 20 % des comités agissent d'une façon ou d'une autre, d'après leurs secrétaires, contre le chômage et l'exclusion, et ce pourcentage monte à 53 % dans les unités de 1 000 salariés ou plus (tableau 4). Action dans l'entreprise et action au dehors ne sont d'ailleurs pas exclusives l'une de l'autre : les comités qui interviennent à l'occasion des consultations pour l'emploi dans l'entreprise agissent plus souvent que les autres hors du cadre de leurs attributions officielles. Toutes choses égales, la probabilité de s'impliquer à l'extérieur de l'entreprise est de 7 points supérieure quand le secrétaire déclare s'impliquer aussi à l'intérieur à l'occasion des consultations sur l'emploi et sur l'activité économique de l'entreprise, et ce lien est confirmé pour

Tableau 3
Proportion de comités d'entreprise qui agissent contre le chômage et l'exclusion, selon la forme de leur action
(plusieurs formes d'action possibles) En pourcentage

Taille et caractéristiques de l'unité et appartenance du secrétaire	Accès des salariés à des services aux de proximité (type "chèque-service")	Ouverture des activités du comité (ou mise à disposition d'équipements) pour les anciens salariés licenciés ou les demandeurs d'emploi	Action de solidarité "externe" (embauche de chômeurs, réorientation des activités du CE, action d'insertion par l'économique)	Relation avec des associations d'aide aux chômeurs
Ensemble	5	8	7,5	4
<i>dont :</i>				
50 à 99 salariés	3	6	3	1
100 à 199 salariés	4	7	5	4
200 à 499 salariés	6	9	12	7
500 à 999 salariés	12	14	21	10
1000 salariés ou plus ...	13	19	31	20
appartenant au secteur public	7	8	19	9
appartenant à un groupe (non public)	4	9	7	5
autres unités	5	7	6	2
ayant connu un plan social n'ayant pas connu de plan social	4	13	10	7
intervenant sur l'emploi dans l'entreprise	6	13	13	8
n'intervenant pas	4	4	4	2
listes sans étiquette	3	5	3	1
listes syndicales	7	11	13	8
<i>dont :</i>				
CFDT	9	11	18	11
CFE -CGC	(8)	(4)	(5)	(2)
CFTC	(5)	(5)	(9)	(5)
CGT	6	15	12	12
CGT-FO	3	9	8	2

Entre parenthèses : données fragiles car reposant sur des effectifs faibles dans l'échantillon.

Source : DARES, IRES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

chaque type d'engagement, à l'exception de l'aide aux services de proximité (encadré 3, tableau B).

L'absence de moyens empêche cependant, d'après leurs secrétaires, près d'un comité d'entreprise sur deux d'agir de cette façon. Ce cas est surtout fréquent dans les unités de moins de 200 salariés. En faisant le total de ceux qui interviennent effectivement contre le chômage et l'exclusion, et de ceux qui disent souhaiter le faire mais sans en avoir les moyens, on regroupe

64 % des secrétaires de comité. La proportion atteint trois quarts des élus CGT ou CFDT, mais 57-58 % seulement des élus CGC ou sans étiquette. A l'inverse, un secrétaire de comité sur quatre considère que ce n'est pas le rôle du comité, opinion partagée par près de 30 % des secrétaires élus sur liste sans étiquette, FO ou CGC. Lorsque l'unité a connu un plan social, les secrétaires sont plus souvent d'accord pour une action en faveur de l'emploi que dans le cas contraire.

Tableau 4
Proportion de comités qui agissent, au sens large (*),
contre le chômage et l'exclusion,
et sinon, raison de l'absence d'action de ce type *En pourcentage*

Taille de l'unité et appartenance du secrétaire	Agit contre le chômage et l'exclusion	Ce serait bien, mais ce n'est possible (manque de moyens)	Ce n'est pas son rôle	Ne sait pas ou non réponse	Total
Ensemble	20	44	24	12	100
<i>dont :</i>					
50 à 99 salariés	15	46	25	14	100
100 à 199 salariés	17	48	25	10	100
200 à 499 salariés	26	39	23	12	100
500 à 999 salariés	38	31	21	10	100
1000 salariés ou plus	53	22	18	7	100
intervenant sur l'emploi dans l'entreprise	30	41	18	11	100
n'intervenant pas	13	46	28	13	100
ayant connu un plan social n'ayant pas connu de plan social	27	44	22	9	100
listes sans étiquette	17	44	27	13	100
listes syndicales	11	47	29	14	100
<i>dont :</i>					
CFDT	34	43	13	10	100
CFE -CGC	(17)	(40)	(27)	(16)	100
CFTC	(26)	(48)	(21)	(5)	100
CGT	34	45	13	8	100
CGT-FO	20	40	30	10	100

* action spécifique contre le chômage et l'exclusion, relation avec une association d'aide aux chômeurs, ou intervention pour faciliter l'accès des salariés à des services de proximité.

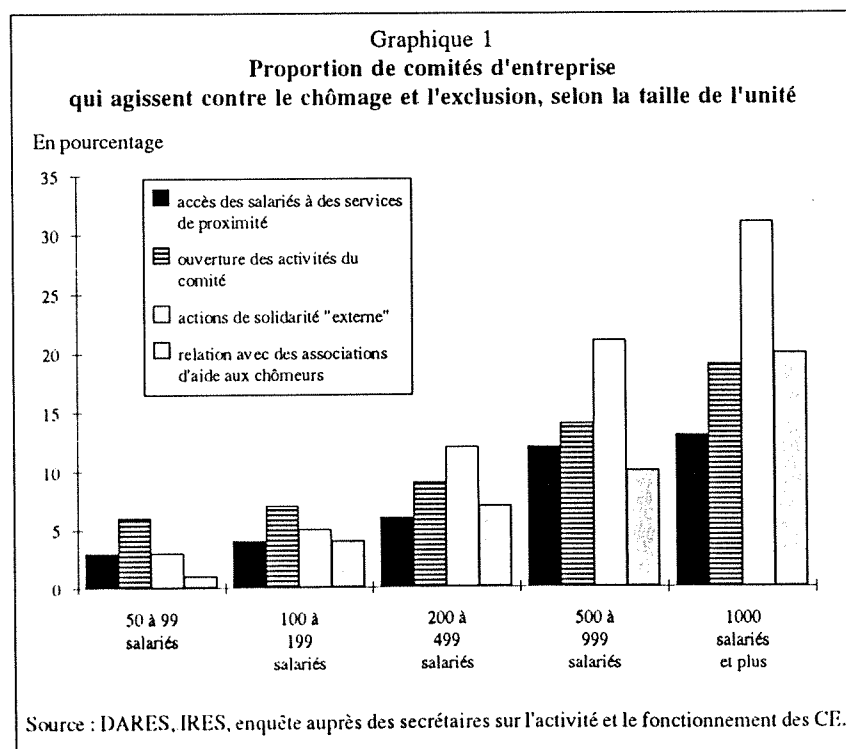
Entre parenthèses : données fragiles car reposant sur des effectifs faibles dans l'échantillon.

Source : DARES, IRES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Les comités se montrent plus «solidaires» dans les grandes entreprises, lorsque l'emploi est menacé ou le climat social tendu

Les comités des grandes unités sont, plus que les autres, impliqués dans les différentes actions, et leur engagement est d'autant plus net que les formes d'action sont plus solidaires (graphique 1). L'analyse économétrique le confirme : toutes choses égales d'ailleurs, la taille de l'entreprise exerce ici une influence propre. Dépasser 1000 salariés accroît de 11 points la fréquence de l'implication pour l'emploi, toutes actions confondues, et encore de 8 points pour les seules manifestations de solidarité externe. A nouveau, un poids majoritaire de l'encadrement a un effet similaire (+ 8 points). En revanche l'affiliation syndicale du secrétaire ne joue en ce sens que dans le cas de la CFDT et dans une moindre mesure de la CGT, et pour les seules actions tournées vers l'extérieur (relations avec des associations de soutien aux chômeurs, ou encore solidarité externe pour la première). De façon plus générale, une implantation syndicale supérieure à la moyenne, quel que soit le syndicat majoritaire, favorise les actions de solidarité en partenariat, et en particulier les contacts avec les associations d'aide aux chômeurs.

Les tensions qui pèsent sur les relations sociales ou sur l'emploi dans l'entreprise ont les mêmes effets : toutes choses égales, les comités agissent plus souvent contre le chômage lorsque leur secrétaire considère que l'attitude de la direction de l'entreprise ou de sa hiérarchie entrave leur fonctionnement (la probabilité d'agir est alors plus forte de 8 points, toutes actions confondues). Une interprétation possible serait que ce mauvais climat résulte de menaces sur les effectifs de l'entreprise, qui mobiliseraient les représentants des salariés en faveur de l'emploi.



Or, l'effet propre de ces menaces paraît relativement limité. En effet, l'évolution locale de l'emploi influence bien l'implication du comité, mais dans une mesure sensiblement moindre que les difficultés rencontrées avec la direction, et cette fois en la seule faveur des anciens salariés. L'accès de ces derniers aux activités du comité ou à ses équipements est en effet un peu plus fréquent lorsque les effectifs ont baissé, ou lorsqu'un plan social a eu lieu ou est en cours. Les difficultés d'emploi dans l'entreprise encouragent donc logiquement, mais assez timidement, une solidarité de proximité, le comité s'efforçant alors de venir en aide à ceux des salariés qui en sont victimes. Mais, indépendamment de toute menace sur les effectifs, la tension entre le comité et la direction demeure en elle-même facteur de plus grande implication : sans doute les élus les plus contestataires au plan local sont-ils en même temps les plus sensibles aux impératifs de solidarité externe. Ou bien encore, des relations plus difficiles avec la direction traduisent-elles une plus large autonomie du comité dans le développement de ses activités.

Plus le comité a des activités diverses, plus il agit pour l'emploi

Le facteur qui a l'influence la plus sensible sur l'engagement du comité pour l'emploi ne tient toute-

fois ni au climat social ni aux tensions sur l'emploi, mais à la diversification de l'ensemble de ses activités : lorsque le secrétaire dénombre au moins vingt activités différentes, l'action contre le chômage et l'exclusion est, toutes choses égales, de 14 points plus fréquente que lorsqu'il n'en énumère qu'entre dix et quinze. Les comités généralement les plus actifs sont aussi ceux qui interviennent pour l'emploi, indépendamment de la taille de l'unité à laquelle ils se rattachent. Cela ne semble pas tenir aux ressources plus importantes dont pourrait témoigner une intervention diversifiée (le montant de la dotation n'a pas d'effet significatif en la matière), mais peut-être à nouveau à une plus large autonomie des représentants élus, ou encore à un degré de mobilisation plus élevé. Enfin parmi l'ensemble des activités, celles qui paraissent le plus liées à l'action pour l'emploi sont les activités culturelles : en organiser augmente de 7 points la fréquence de l'engagement pour l'emploi.

Les services de proximité, un nouveau type d'intervention, qui intéresse parfois des comités peu impliqués dans la discussion locale sur l'emploi

L'intervention du comité pour faciliter l'accès à des services de proximité (type chèque-service) ne dépend ni du type d'entreprise (secteur public, appartenance à un

groupe, ...), ni de l'existence d'un plan social. Un peu plus fréquente dans les grandes unités, cette forme d'action est promue notamment par des comités où le secrétaire est élu CFDT, tandis que les secrétaires élus sur une liste CGT s'y intéressent peu. Contrairement aux autres formes d'action, les comités les plus « engagés » en faveur de l'emploi n'y recourent guère plus que les autres. Soutenir la demande pour ce type de services paraît ainsi une intervention plutôt utilitaire ou fonctionnelle, et de fait peu inspirée par le souci de la solidarité, même si elle peut avoir indirectement des retombées positives sur l'emploi. En témoigne peut-être le fait que les comités qui offrent de nombreuses activités (au moins vingt) y consacrent plus souvent (+ 5 points) des moyens, de même que ceux qui interviennent dans le champ culturel. Il n'y aurait donc pas, comme cela est souvent suggéré, de concurrence entre l'action culturelle des comités et leurs interventions pour l'emploi, mais plutôt une complémentarité, pour des unités fortement déterminées à diversifier leurs activités.

*Michel CEZARD,
Jean-Louis DAYAN
(DARES).*