

Les instances de représentation des salariés des entreprises en 2018 :

Une implantation très progressive du comité social et économique

Les ordonnances du 22 septembre 2017 modifient le système de représentation des salariés dans les entreprises. Elles conduisent à la désignation d'une unique instance élue, le comité social et économique (CSE), qui doit se substituer d'ici fin 2019 aux comités d'entreprise, délégués du personnel ou délégations uniques du personnel.

En 2018, 44,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couvertes par au moins une instance, qu'il s'agisse d'une nouvelle ou d'une ancienne. Cela concerne 80,9 % des salariés qu'elles emploient. Le déploiement de nouvelles instances représentatives du personnel (IRP), qui est en partie lié au calendrier des élections professionnelles, reste toutefois très minoritaire en 2018. Seules 8,5 % des entreprises (19,5 % de celles couvertes par au moins une instance élue) et 19,3 % des salariés sont couverts par les CSE un an après leur introduction.

La couverture globale des entreprises et des salariés par des instances élues ne progresse guère en 2018. Les CSE apparaissent surtout en remplacement des anciennes instances. Les plus petites entreprises et celles qui peinaient à mettre en place les anciennes instances n'ont pas davantage désigné de CSE. Seules 5,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont mis en place un CSE, contre 21,6 % de celles de 50 salariés ou plus, qui ont été plus rapides à l'adopter.

Les fonctions santé et conditions de travail sont désormais assurées par le nouveau CSE, avec l'appui éventuel de commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). En 2018, ces commissions demeurent rares en comparaison des anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : seules 18,3 % des entreprises de 50 salariés et plus passées aux nouvelles instances disposent de CSSCT, alors que le CHSCT est encore implanté dans 46,4 % de celles restées aux anciennes instances.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 instaurent d'importantes modifications dans la représentation du personnel en entreprise. Un des changements les plus importants est la substitution des anciennes instances de représentation du personnel (IRP) élues par des comités sociaux et économiques (CSE). Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, ils remplacent les délégués du personnel (DP), comités d'entreprise ou d'établissement (CE), ou délégations uniques du personnel. Ils intègrent les attributions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui ont vocation à disparaître en tant d'instance distincte. Cette réforme généralise la fusion des instances entamée dès 1993 avec la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de 50 à 199 salariés (encadré 1). La transition vers le CSE devait s'opérer entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019.

Tableau 1
Couvertures syndicale et par des instances représentatives du personnel En %

	Entreprises	Salariés
Couverture syndicale		
Délégué syndical (DS).....	11,9	59,6
Représentant de section syndicale (RSS).....	2,2	26,7
Couverture des instances représentatives du personnel		
Anciennes instances		
Délégué du personnel (DP).....	27,4	47,5
Comité d'entreprise (CE).....	6,0	38,5
CHSCT.....	7,4	41,8
DUP ou autre instance regroupée.....	7,5	12,9
Nouvelles instances		
CSE.....	8,5	19,3
Conseil d'entreprise.....	NR	NR
Représentants « de proximité ».....	0,2	3,9
CSSCT.....	0,8	9,4
Au moins une instance élue.....	44,0	80,9

NR : non représentatif ; le nombre d'entreprises répondantes est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : en 2018, 11,9 % des entreprises disposent d'un délégué syndical (DS) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES), représentant 59,6 % des salariés du champ.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Des représentants du personnel dans moins d'une entreprise sur deux

En 2018, 44,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, employant 80,9 % des salariés sur ce champ, disposaient d'au moins une instance de représentation du personnel élue (tableau 1) (encadré 2). Durant cette première année de transition vers les CSE, les anciennes instances sont encore très présentes. L'instance de représentation du personnel la plus fréquente dans les entreprises reste les délégués du personnel (DP), déclarés dans 27,4 % des entreprises représentant près de la moitié des salariés (47,5 %). Les comités d'entreprise, les délégations uniques du personnel (DUP) (ou les autres instances regroupant CE, délégués du personnel et/ou CHSCT), et les CHSCT sont présents dans respectivement 6,0 % et 7,5 % des entreprises. Les entreprises sont pourvues, la plupart du temps, de manière concomitante de CE et de CHSCT. Ces instances couvrent 40 % des salariés environ, alors que les DUP couvrent de plus petites entreprises et 12,9 % des salariés.

Le début du déploiement des nouvelles instances

8,5 % des entreprises déclarent avoir mis en place un CSE au cours de l'année 2018, couvrant 19,3 % des salariés. Très peu de conseils d'entreprise ont été créés et leur présence n'est pas significative à l'échelle de l'enquête (1). Les représentants de proximité sont peu nombreux, leur existence n'étant signalée que par 0,2 % des entreprises. Par ailleurs, 0,8 % des entreprises ont mis en place des commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans le cadre du CSE.

La présence des instances de représentation du personnel élues selon la taille des entreprises reflète les seuils réglementaires du droit des rela-

tions professionnelles [1] : l'obligation d'organiser des élections pour les délégués du personnel intervient à partir de 11 salariés (2), alors que l'élection d'un CE n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés. Le seuil de 11 salariés a été conservé avec le CSE, la nouvelle instance regroupant les attributions des anciennes. Ainsi, seul un tiers des entreprises de 10 à 49 salariés disposent d'au moins une instance de représentation du personnel (tableau 2). Parmi les entreprises de 50 salariés ou plus, la couverture par au moins une instance de représentation du personnel est très majoritaire. Elle n'est cependant pas complète, puisque 14,6 % des entreprises n'en disposent pas dans la tranche des entreprises de 50 à 199 salariés (contre 1,1 % des entreprises de 500 salariés ou plus).

Avant les ordonnances de 2017, le regroupement d'instance (DUP ou autres formes de regroupement) n'était possible que pour les entreprises de 50 à 299 salariés. Ainsi, les DUP ou les autres formes d'instance regroupée sont particulièrement concentrées dans les entreprises de 50 à 199 salariés (36,4 % de ces entreprises), où elles sont l'instance la plus fréquente, et les entreprises de 200 à 499 salariés (18,8 %). Au-delà de cette taille, une majorité des entreprises dispose conjointement d'un délégué du personnel et d'un CE. Cette situation caractérise près de 70 % des entreprises de 500 salariés ou plus.

En ce qui concerne les nouvelles instances, les CSE sont davantage mis en place dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Seules 5,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés en disposent en 2018. Le passage au CSE a été le plus précoce dans les entreprises de 200 à 499 salariés (23,4 % en 2018).

Dans les plus grandes structures, les instances sont plus souvent représentées au travers d'un ou plusieurs syndicats. Leurs membres élus peuvent alors désigner un délégué syndical. Ce dernier est peu présent dans les entreprises de moins de 50 salariés (4,5 %), alors qu'il l'est très souvent dans celles de plus de 500 salariés (93,0 %).

Tableau 2

Présence d'instances représentatives du personnel selon la taille de l'entreprise en 2018

En % des entreprises

	Délégué syndical (DS)	Instances représentatives du personnel élues				
		Délégué du personnel (DP)	Comité d'entreprise (CE)	DUP ou autre instance regroupée	Comité social et économique (CSE)	Au moins une instance élue
De 10 à 49 salariés.....	4,5	26,3	2,0	2,1	5,6	34,3
De 50 à 199 salariés.....	35,2	25,2	14,0	36,4	21,3	85,4
De 200 à 499 salariés.....	73,5	51,3	52,5	18,8	23,4	95,9
500 salariés ou plus.....	93,0	69,9	70,3	6,1	22,0	98,9
Ensemble.....	11,9	27,4	6,0	7,5	8,5	44,0

Lecture : en 2018, 4,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés disposent d'un délégué syndical (DS) et 5,6 % d'un Comité social et économique (CSE), au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

(1) La mise en place de conseils d'entreprise, subordonnée à la conclusion d'un accord, est appréhendée *via* le dépôt d'accords auprès de l'administration du travail. Leur nombre en 2018 et 2019 est estimé à quelques unités.

(2) Les résultats de l'enquête calculés sur le champ des 11 salariés et plus fournissent des résultats très proches de ceux présentés dans cette étude où le champ complet de l'enquête, sur lequel sont basés l'ensemble des traitements, est privilégié.

Les entreprises de l'hébergement et de la restauration moins souvent dotées d'instances

La représentation du personnel diffère selon les secteurs d'activité. La présence syndicale (mesurée par la présence de délégués syndicaux) est plus fréquente dans les transports et dans l'industrie (respectivement 19,8 % et 18,4 % des entreprises, tableau 3), où elle repose sur une implantation historiquement forte. Ces secteurs ont également une couverture par au moins une instance élue très importante. Elle est même majoritaire parmi les entreprises industrielles. À l'opposé, les entreprises du commerce, de l'hébergement-restauration et de la construction disposent de délégués syndicaux dans moins d'une entreprise sur dix et sont moins couvertes par au moins une instance élue.

Ces écarts reflètent des effets liés à la composition par taille d'entreprise de chaque secteur. Les entreprises de la construction, du commerce et de l'hébergement-restauration sont plus petites que la moyenne, ce qui contribue à la moindre présence d'instances de représentation du personnel. En contrôlant par différents facteurs (3), les entreprises de la construction disposent toutefois de plus d'instances que ce que suggèrent leurs caractéristiques (tableau 3 bis). Dans le secteur industriel, la surreprésentation des instances est confirmée en contrôlant des autres caractéristiques des entreprises. La mise en place des CSE est également liée au secteur d'activité de l'entreprise. La mise en place des CSE a été plus importante dans les secteurs qui disposent plus souvent d'au moins une instance de représentation du personnel élue, à savoir dans l'industrie, les transports et certains services tels que l'information-communication, l'immobilier mais aussi le secteur de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale. *A contrario*, le déploiement des CSE dans la construction, et dans une moindre mesure, dans les transports et l'entreposage, apparaît en retrait, même à caractéristiques identiques.

Les CSE ont été davantage mis en place dans les entreprises appartenant à des groupes, en particulier les entreprises détenues en majorité par des groupes multinationaux (encadré 2) : 15,9 % d'entre elles en disposent, contre 8,5 % en moyenne sur l'ensemble des entreprises considérées et 4,8 % pour les entreprises indépendantes (tableau 3). L'effet d'appartenance à un groupe reste significatif à autres caractéristiques données de l'entreprise, et notamment en contrôlant de la taille (tableau 3 bis).

Les entreprises ayant une couverture syndicale par l'intermédiaire d'un délégué syndical (DS) ou un représentant de section syndicale (RSS) disposent très majoritairement d'instances de représentation du personnel (96 %, tableau 3). À l'inverse, l'absence de représentation syndicale n'implique pas une absence de représentation du personnel : plus d'une entreprise sur trois dans ce cas en dispose. Un tiers des entreprises qui n'ont pas engagé de

Tableau 3
Présence d'instances de représentation du personnel selon les types d'entreprises en 2018

En % des entreprises

	Présence d'un délégué syndical (DS)	Comité social et économique (CSE)	Au moins une instance élue
Secteur de l'entreprise			
Industrie.....	18,4	12,6	54,9
Construction.....	4,7	4,5	38,1
Commerce.....	8,3	8,4	40,2
Hébergement et restauration.....	4,6	6,1	27,5
Transports et entreposage.....	19,8	8,7	47,4
Autres services.....	13,6	8,8	46,4
dont : Information et communication.....	14,7	10,8	57,4
Activités financières et d'assurance.....	17,1	9,5	41,6
Activités immobilières.....	19,6	13,6	47,6
Activités scientifiques et techniques.....	8,9	7,0	39,8
Enseignement, santé humaine et action sociale ..	19,6	10,5	56,5
Autres activités de services.....	10,0	7,1	37,3
Appartenance à un groupe*			
Indépendante.....	6,4	4,8	32,0
Appartenance distante à un groupe.....	8,9	10,0	46,3
Filiale d'un groupe français.....	12,1	9,7	49,0
Filiale d'une multinationale.....	38,1	15,9	72,3
Couverture syndicale			
Oui.....	100,0	20,8	96,0
Non.....	0,0	6,9	36,8
Négociation collective			
Négociation collective sans accord ni avenant.....	65,1	18,9	97,4
Au moins un accord ou avenant.....	67,8	22,6	97,1
Pas de négociation collective.....	2,4	6,1	34,6
Ensemble.....	11,9	8,5	44,0

(*) cf. encadré 2.

Lecture : en 2018, 8,3 % des entreprises du commerce disposent d'un délégué syndical (DS) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Lifi (Système d'information sur les liaisons financières entre sociétés).

Tableau 3 bis
Facteurs de présence d'instances dans les entreprises

Rapports de chances des entreprises avec...	Présence d'instance contre Absence d'instance	Présence de CSE contre Présence d'anciennes instances
Secteur		
Industrie.....	1,24 ***	1,15 ***
Construction.....	1,29 ***	0,56 ***
Commerce.....	0,86 ***	1,04 ***
Hébergement et restauration.....	0,65 ***	1,21 ***
Transports et entreposage.....	0,83 ***	0,89 **
Autres services.....	Réf.	Réf.
Taille		
10 à 19 salariés.....	0,03 ***	0,68 ***
20 à 49 salariés.....	0,13 ***	0,77 ***
50 à 99 salariés.....	0,32 ***	1,18 **
100 à 199 salariés.....	0,66 ***	1,28 ***
200 à 499 salariés.....	0,66 ***	1,12 ***
500 salariés et plus.....	Réf.	Réf.
Appartenance à un groupe*		
Appartenance distante.....	1,49 ***	1,42 ***
Filiale d'un groupe français.....	1,49 ***	1,19 ***
Filiale d'une multinationale.....	1,88 ***	1,2 ***
Indépendante.....	Réf.	Réf.
Négociations collectives		
Pas de négociation collective.....	0,03 ***	0,88 (n.s.)
Négociation collective sans accord.....	1,08 ***	0,79 ***
Au moins un accord ou avenant.....	Réf.	Réf.

n.s. : non significatif ; (*) cf. encadré 2.

Note : Effet respectivement significatif au seuil de 10 % (*), 5 % (**) et 1 % (***) ou non significatif (n.s.).

Lecture : Par rapport à la situation de référence (autres services), les entreprises de la construction ont un rapport de chances de 1,29, c'est-à-dire qu'elles ont une propension 1,29 fois plus forte d'avoir une instance de représentants du personnel.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Lifi (Système d'information sur les Liaisons Financières entre sociétés).

(3) Une analyse économétrique a permis de définir quels facteurs étaient déterminants dans la couverture par au moins une instance. Les facteurs examinés sont la taille de l'entreprise, son secteur, son appartenance à un groupe et son engagement dans des négociations collectives.

processus de négociation collective dans l'année disposent pourtant d'IRP élus. Ces entreprises, peu actives en matière de dialogue social, sont assez peu couvertes par un CSE (6,1 %).

De nouvelles instances ne contribuant pas à accroître à ce stade la représentation du personnel

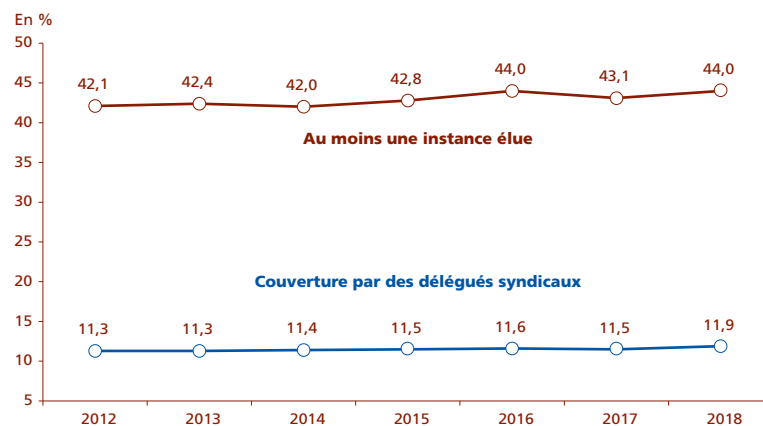
Entre 2012 et 2018, l'implantation de délégués syndicaux est restée stable au même titre que le taux de syndicalisation depuis le début des années 2000 [2]. Elle concerne entre 11 % et 12 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (graphique 1). La couverture des entreprises par les instances de représentation du personnel avait légèrement progressé entre 2012 et 2016, gagnant près de 2 points pour atteindre 44,0 %. Après une légère baisse en 2017 au moment de la mise en place des ordonnances travail, elle retrouve ce niveau en 2018.

La part des salariés couverts par au moins une instance élue est, elle aussi, restée stable entre 2016 et 2018, aux alentours de 80 % (graphique 2) : cette première année de transition entre anciennes instances et CSE a été surtout marquée par un mouvement de remplacement des anciennes instances, à couverture globale inchangée. Au niveau des entreprises, l'apparition du CSE dans 9 % d'entre elles est concomitante avec une baisse de la couverture par un DUP ou un DP seul (-3 points chacun), ou par un CE (-2 points). Ces trois modifications des anciennes instances ont donc contribué de manière à peu près équilibrée à la mise en place des premiers CSE. En termes de salariés, la bascule vers le CSE a particulièrement concerné ceux qui étaient couverts auparavant par un CE (avec ou sans DP) : la part des salariés couverts par un CE baisse de 12 points, ce qui représente deux tiers des 19 % de salariés désormais couverts par un CSE.

Des nouvelles instances adoptées plus rapidement dans les entreprises de taille moyenne et dans l'industrie

La mise en place de nouvelles instances est avant tout liée au calendrier des élections professionnelles. Or, la majorité des mandats de représentants du personnel sont de 4 ans, soit la durée maximale. Ce sont donc les entreprises ayant tenu leurs dernières élections en 2014 qui se sont le plus souvent dotées de CSE en 2018 : 34,1 % d'entre elles sont concernées, contre moins de 13 % pour les entreprises qui avaient élu une instance en 2015 ou 2016 (graphique 3). Les entreprises dont la dernière élection datait de 2013 devaient en organiser en 2017, au bout de quatre ans. 20,8 % d'entre elles ont en fait élu un CSE en 2018. Certaines ont sans doute maintenu leurs anciennes instances et prorogé les élections afin d'éviter que l'instance élue en 2017 doive être renouvelée dès 2019.

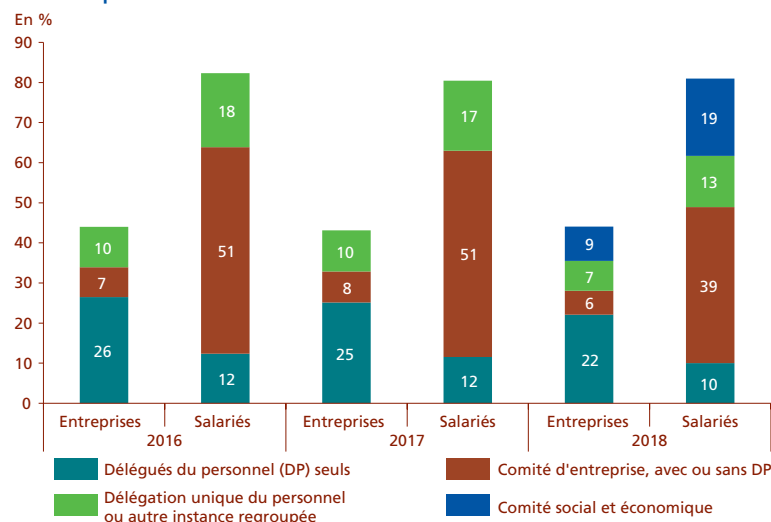
Graphique 1
Évolution de la couverture au niveau entreprise par des délégués syndicaux (DS) ou au moins une instance élue



Lecture : en 2012, 11,3 % des entreprises disposent d'un délégué syndical (DS) et 42,1 % ont au moins une instance élue au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

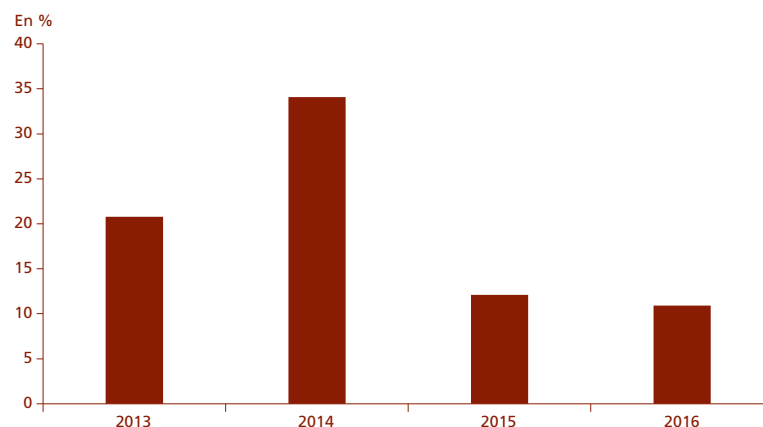
Graphique 2
Couverture par au moins une instance élue



Lecture : en 2018, 22,0 % des entreprises ne disposent que de délégués du personnel (DP) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Graphique 3
Taux de conversion des instances au comité sociale et économique (CSE) selon la date d'élection



Lecture : en 2018, 20,8 % des entreprises ayant tenu leur dernière élection en 2013 sur la période 01/01/2013-31/12/2016 sont dotées d'un comité social et économique (CSE).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » ; MARS 2^e cycle (Mesure d'Audience de la Représentativité Syndicale).

En 2018, parmi les entreprises couvertes par au moins une instance élue, 19,5 % le sont par un CSE ou une des nouvelles instances (tableau 4). Ce taux de conversion (4) des IRP dépend de la taille de l'entreprise. Les plus petites ont proportionnellement moins adopté les nouvelles instances, le taux de conversion étant de 15,1 % pour celles comptant entre 10 et 19 salariés. Inversement, les entreprises de taille moyenne (entre 100 et 199 salariés) sont celles qui sont le plus fréquemment passées au CSE (26,1 %).

Les taux de conversion dépendent également du secteur de l'entreprise. L'industrie a été plus prompte à mettre en place des CSE (22,9 %) ; à l'inverse, dans la construction, le passage aux CSE est plus lent (11,7 %). Le fait d'appartenir à un groupe augmente la propension des entreprises à élire dès 2018 de nouvelles instances. Les entreprises indépendantes ont un taux de conversion assez faible à 15,6 %, contre près de 20 %, voire plus, pour celles qui appartiennent à un groupe.

La rapidité de mise en place de nouvelles instances tributaire du passé et du contexte

Les entreprises qui ont eu le plus tendance à mettre en place de nouvelles instances sont celles qui avaient précédemment une intensité moyenne de couverture par les anciennes instances. Ainsi, le meilleur taux de conversion au CSE (25,2 %) revient aux entreprises dont le nombre d'instances élues était peu important (de 2 à 4 instances élues dans leurs établissements). À l'opposé, les entreprises disposant de nombreuses instances sont moins passées aux nouvelles (19,8 %). La bascule nécessite vraisemblablement des phases de discussion plus longues et ces entreprises ont éventuellement conclu, dans un premier temps, un accord de prorogation des anciennes instances [3]. Les entreprises n'ayant précédemment qu'une seule instance (majoritairement un DP), sont également moins passées aux nouvelles instances (20,9 %), ayant sans doute plus de difficulté à tenir compte rapidement des changements introduits par les ordonnances.

Parmi les entreprises qui ont eu le plus de mal à mettre en place des CSE ou autres nouvelles instances, figurent celles qui manquaient déjà de représentation dans le passé et dont les dernières élections n'avaient pas abouti pour cause de carences entre 2013 et 2016 (voir encadré 2 sur Mars). Parmi ces entreprises, seules 16,5 % sont parvenues à mettre en place au moins une nouvelle instance en 2018 (tableau 4).

Les entreprises ayant une délégation unique du personnel élue en 2016 ont un taux de conversion supérieur aux autres (27,6 %). Cela peut s'expliquer par la similitude entre les instances de DUP et de CSE, la première pouvant être considérée comme un précurseur de la seconde. C'est aussi une raison possible des taux de conversion supérieurs observés dans les entreprises de taille

Tableau 4
Taux de conversion aux nouvelles instances en 2018

En %

	Taux de conversion aux nouvelles instances en 2018
Taille d'entreprise	
De 10 à 19 salariés	15,1
De 20 à 49 salariés	17,2
De 50 à 99 salariés	24,5
De 100 à 199 salariés	26,1
De 200 à 499 salariés	24,6
500 salariés ou plus.....	22,6
Secteur	
Industrie	22,9
Construction.....	11,7
Commerce	20,9
Hébergement et restauration	22,3
Transports et entreposage	18,3
Autres services.....	18,9
Appartenance à un groupe*	
Indépendante.....	15,6
Appartenance distante à un groupe	22,0
Groupe France.....	19,8
Groupe Multinational.....	22,9
Nombre d'instances au 31/12/2016 (selon Mars)	
Entreprises ayant une seule instance élue	20,9
Entreprises ayant 2 à 4 instances élues.....	25,2
Entreprises ayant 5 à 10 instances élues	22,9
Entreprises ayant plus de 10 instances élues.....	19,8
Types d'instances présentes au 31/12/2016 (selon Mars)	
Élection ayant abouti sans élus	16,5
Au moins une instance	21,6
Au moins une délégation unique du personnel (DUP)	27,6
Au moins un délégué du personnel (DP)	18,6
Au moins un comité d'entreprise (CE).....	25,8
Négociation collective en 2018	
Aucune	17,6
Négociation sans accord ou avenant.....	19,4
Négociation avec accord ou avenant	23,3
Présence syndicale	
Oui	21,6
Non	18,6
Ensemble	19,5

(*) cf. encadré 2.

Lecture : en 2018, 20,9 % des entreprises ayant une instance représentative du personnel élue en date du 31/12/2016 sont dotées d'une nouvelle instance.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », MARS 2^e cycle (Mesure d'Audience de la Représentativité Syndicale), Lifi (Système d'information sur les Liaisons Financières entre sociétés).

moyenne, dans la mesure où les DUP ne pouvaient être mises en place que dans les entreprises ayant de 50 à 299 salariés.

Le passage aux nouvelles instances est plus fréquent dans les entreprises où un dialogue social existe. Ainsi, les entreprises où des négociations avaient abouti à un accord ou avenant en 2018 ont de meilleurs taux de conversion aux nouvelles instances (23,3 %) que celles ayant mené des négociations infructueuses (19,4 %), elles-mêmes dépassant celles où aucune négociation ne s'est tenue (17,6 %). L'installation de nouvelles instances s'observe également plus en présence de délégués syndicaux ou représentants de section syndicale dans l'entreprise (21,6 %, contre 18,6 % pour celles qui n'en n'ont pas). Leur présence permet de négocier un accord sur la mise en place de ces instances et les délégués syndicaux disposent de canaux d'informations plus importants pour anticiper le passage aux CSE.

(4) On définit le « taux de conversion » comme le rapport entre le nombre d'entreprises dotées de CSE en 2018 sur celui des entreprises dotées d'une IRP élue au moins au 31 décembre 2016.

Une modification profonde des instances sur les sujets santé et conditions de travail

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les anciennes instances étaient chargées de désigner un CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail). Environ 60 % des entreprises de 50 salariés ou plus en disposaient effectivement, couvrant autour de 85 % des salariés de ces entreprises en 2016 et 2017 (tableau 5). Les ordonnances du 22 septembre 2017 mettent fin aux CHSCT, dont les fonctions sont transférées aux CSE. La création de CSSCT (commissions santé, sécurité et conditions de travail) n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés ou plus, ainsi que dans les établissements où des conditions particulières le nécessitent (encadré 1).

En 2018, les entreprises ayant mis en place de nouvelles instances ont souvent perdu celles dédiées aux thématiques de sécurité et conditions de travail. Parmi les entreprises de 50 salariés ou plus qui ont mis en place un CSE, seules 18,3 % ont mis en place une CSSCT en 2018. Or, la même année, des CHSCT étaient encore présents dans 46,4 % des entreprises n'ayant que d'anciennes instances. Parmi les entreprises de 300 salariés ou plus, 88,3 % de celles restées dans les anciennes instances disposaient d'un CHSCT en 2018. Dans les entreprises de cette taille qui ont basculé vers les nouvelles instances, l'obligation de reconduite des CSSCT en remplacement des CHSCT n'est que partiellement respectée (58,9 % des cas). Ces entreprises ont toutefois jusqu'au 31 décembre 2019 pour se mettre en conformité.

Tableau 5
Existence d'instances spécifiques sur les questions sécurité et conditions de travail En %

	2016	2017	2018	
			Anciennes instances	Nouvelles Instances
ENTREPRISES				
Ensemble	26,4	26,5	20,8	9,6
De 10 à 49 salariés.....	7,7	7,3	7,7	2,1
De 50 salariés ou plus.....	60,3	59,1	46,4	18,3
De 50 à 299 salariés.....	54,6	53,1	38,6	11,8
300 salariés ou plus.....	94,0	92,4	88,3	58,9
SALARIÉS				
Ensemble	75,1	74,6	68,3	48,4
De 10 à 49 salariés.....	8,2	8,1	7,9	2,4
De 50 salariés ou plus.....	85,8	85,0	79,0	53,4
De 50 à 299 salariés.....	63,4	61,1	46,2	15,3
300 salariés ou plus.....	96,7	93,6	91,7	73,1

Lecture : en 2018, 9,6 % des entreprises ayant élu de nouvelles instances disposent d'une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et social (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

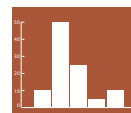
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Denis GELEYN, Sébastien HALLÉPÉE, Cécile HIGOUNENC (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Romans F. (2018), « [Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?](#) », *Dares Analyses* n° 15, avril.
- [2] Pignoni M.-T. (2016), « [La syndicalisation en France : Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique](#) », *Dares Analyses* n° 25, mai.
- [3] Orseu, Amnyos (2019), « [Appropriation et mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail](#) », *Rapport d'études* de la Dares n° 1, octobre.

**Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel**



DARES RÉSULTATS

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**. Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

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

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

📞 Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**

joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Encadré 1 – Présence syndicale et instances de représentation du personnel élu au fil des réformes des relations professionnelles

Situation avant les ordonnances de 2017

Antérieurement aux ordonnances du 22 septembre 2017, une entreprise devait procéder à l'élection de délégués du personnel (DP) lorsqu'elle employait 11 salariés ou plus en équivalent temps plein (tableau A). Celles employant 50 salariés ou plus devaient de plus élire un comité d'entreprise (CE). La désignation d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) était obligatoire dans les établissements de 50 salariés ou plus, ses membres étant élus par les représentants du personnel élus, titulaires ou suppléants.

Depuis la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, les entreprises de 50 à 199 salariés avaient la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP), qui disposait à la fois des attributions des délégués du personnel et de celles des représentants du personnel au comité d'entreprise. Dans les entreprises de 300 salariés ou plus, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi avait introduit la possibilité de mettre en place, par un accord majoritaire d'entreprise, une instance représentative réunissant délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT, ou deux de ces instances représentatives du personnel. Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, les nouvelles DUP (comprenant CE, DP et CHSCT) pouvaient être mises en place par décision de l'employeur.

Un délégué syndical (DS) peut négocier des accords collectifs et représente son syndicat pour formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il est désigné par un syndicat ayant une section syndicale dans l'entreprise dont la liste a obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections. Les syndicats non représentatifs peuvent désigner un représentant de section syndicale (RSS). Ce dernier ne peut pas négocier un accord.

Situation depuis les ordonnances de 2017

En vertu des ordonnances du 22 septembre 2017, un comité social et économique (CSE) est mis en place dès 11 salariés et reprend donc les attributions des instances préexistantes (DP, CE, DUP, CHSCT). Cette instance doit être élue dans toutes les entreprises de cette taille entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019. Cette date limite peut conduire les employeurs à anticiper la tenue des élections : par exemple, un comité d'entreprise élu pour 4 ans en 2016 doit se voir substituer un CSE au plus tard fin 2019.

Dans les entreprises de 300 salariés ou plus, le CSE dispose de commissions, parmi lesquelles la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui reprend les sujets traités auparavant dans les CHSCT. Plus précisément, cette commission est créée au sein du CSE dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

En outre, les CSSCT doivent également être mises en place dans les établissements, quelle que soit leur taille, dont l'activité présente certains risques particuliers (établissements comportant au moins une installation nucléaire de base, établissements classés « Seveso »).

Les ordonnances donnent en outre la possibilité de constituer par accord un conseil d'entreprise intégrant CSE et délégués syndicaux dans une instance unique. Elles prévoient également la possibilité d'instaurer des représentants de proximité, afin de disposer d'un relais du CSE au niveau local ; leur nombre, leur désignation et leurs attributions découlent en totalité d'un accord d'entreprise.

Les ordonnances ne changent en rien les règles concernant la désignation et le rôle des délégués syndicaux (DS) ou représentants de section syndicale (RSS).

Tableau A

Obligation de mise en place d'instances ⁽¹⁾ représentatives du personnel selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Instances représentatives du personnel	
	Avant les ordonnances	Après les ordonnances
Moins de 11 salariés	Aucune obligation	
De 11 à 49 salariés	Délégué du personnel (DP)	Comité social et économique (CSE)
De 50 à 299 salariés	Délégué du personnel (DP) et comité d'entreprise (CE) Possibilité de fusion des deux dans une délégation unique du personnel (DUP) + Comité hygiène sécurité* et condition de travail (CHSCT) Possibilité de fusion de deux ou trois de ces instances par décision de l'employeur	
300 salariés ou plus	DP, CE et CHSCT Possibilité de fusion des trois dans une DUP élargie par accord d'entreprise	Comité social et économique (CSE), Commission santé sécurité et condition de travail (CSSCT)

DP : délégué du personnel.

CE : comité d'entreprise.

DUP : délégation unique du personnel.

CHSCT : comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

CSE : comité social et économique.

CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

(*) Le seuil de création des CHSCT est lié à la taille de l'établissement et non de l'entreprise. Les CSSCT doivent être mises en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans d'autres cas particuliers (cf. supra).

(1) L'obligation des employeurs est relative à l'organisation d'élection pour la mise en place de ces instances. Les instances peuvent être absentes de l'entreprise en cas de carence de candidature.

Encadré 2 - Sources et méthodes

L'enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise (Acemo DSE)

L'enquête annuelle sur le Dialogue social en entreprise (DSE) est réalisée depuis 2006 par la Dares dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo). Cette enquête administrée sur support papier ou numérique porte sur un échantillon de 16 000 entreprises, dont environ 10 000 sont répondantes, représentatif des 236 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte), qui emploient environ 15,0 millions de salariés.

Cette enquête recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives, leurs thèmes et participants, la signature d'accords et l'existence d'arrêts collectifs de travail, au cours de l'année ayant précédé l'interrogation. Ainsi, les entreprises ont été interrogées en 2019 sur leur situation en 2018. Elle ne donne donc qu'une image de la représentation du personnel au milieu de la période de transition entre anciennes et nouvelles instances, puisque ces dernières devaient être mises en place avant le 31 décembre 2019 (encadré 1).

Pour cette édition de l'enquête portant sur l'année 2018, la liste des institutions représentatives du personnel que l'entreprise pouvait renseigner s'est enrichie des nouvelles instances mises en place par les ordonnances travail de septembre 2017. La question posée est la suivante :

En 2018, les institutions représentatives du personnel suivantes existaient-elles dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (unité économique et sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ?

Si un salarié cumule plusieurs mandats cochez autant de cases que de fonctions exercées.

En cas de changements d'instances en cours d'année, notamment passage à un CSE, cochez toutes les instances qui ont été présentes en 2018.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> DS – Délégué (s) syndical(aux) | <input type="checkbox"/> RSS – Représentant(s) de section(s) syndicale(s) |
| <input type="checkbox"/> DP – Délégué(s) du personnel | <input type="checkbox"/> CSE – Comité social et économique |
| <input type="checkbox"/> CE – Comité d'entreprise ou d'établissement | <input type="checkbox"/> Conseil d'entreprise |
| <input type="checkbox"/> CHSCT – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | <input type="checkbox"/> Représentant « de proximité » |
| <input type="checkbox"/> DUP (délégation unique du personnel) ou instance regroupée (CE, DP et/ou CHSCT) | <input type="checkbox"/> CSSCT – Commission santé, sécurité et conditions de travail |
| <input type="checkbox"/> Autres | |
| <input type="checkbox"/> Aucune | |

Malgré l'instruction précisant qu'il fallait indiquer toutes les instances présentes en 2018, seule une minorité des entreprises a précisé avoir d'anciennes instances cette année-là lorsqu'elles avaient coché l'existence d'un CSE, alors qu'aucun CSE n'existait avant 2018. De ce fait, seule l'instance par construction la plus récente est prise en compte (présence de CSE, si CSE et CE étaient cochés simultanément par exemple).

L'enquête ne fournit pas d'informations sur le nombre d'élus et de mandats, le périmètre représenté (établissement, entreprise ou UES), ou les moyens alloués pour exercer ces mandats, notamment les heures de délégation.

Depuis 2008, les enquêtes Acemo DSE sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Insee (restreints au champ Acemo), et sur la structure par taille d'entreprise et secteur d'activité provenant des déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee au 31 décembre.

Les caractéristiques de présence des instances sont normalement fournies au niveau des établissements grâce à l'enquête Reponse [1], sur le champ de ceux comptant 11 salariés et plus. Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables à celles publiées antérieurement. L'intérêt d'exploiter Acemo DSE est de disposer des données rapidement, pour permettre de décrire la phase de transition vers les nouvelles instances.

La base sur la mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars)

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les procès-verbaux des élections sont envoyés à un centre de traitement chargé de les réunir dans le système d'information Mars administré par la Direction générale du travail. Ce dernier permet de mesurer et publier tous les quatre ans la représentativité syndicale. À partir des données extraites de ce système d'information, la Dares constitue une base statistique à l'issue de chaque cycle d'élections professionnelles.

Le système d'information Mars comporte des éléments sur l'organisation de l'élection (nombre d'inscrits, nombre de sièges, nombre de candidats), ainsi que sur le résultat de l'élection (suffrages recueillis par chaque liste présentée, nombre d'élus, cas de carence en l'absence de candidat et organisation d'un second tour).

Les déclarations des différents établissements d'une même entreprise ont été agrégées au niveau de l'entreprise pour pouvoir les comparer à la couverture déclarée au niveau de l'entreprise dans l'enquête Acemo DSE. Pour chacun de ces établissements, est établie une situation de fin de cycle de mesure de l'audience 2013-2016, soit au 31 décembre 2016, en tenant compte des résultats de la dernière élection de chaque type d'instance.

L'appariement des informations issues de MARS avec les observations de l'enquête Acemo DSE permet ainsi d'esquisser le contexte initial concernant l'entreprise en termes de présence d'IRP ou de tenue d'élections.

Système d'information sur les Liaisons Financières entre sociétés (LiFi)

Ce dispositif vise à identifier les groupes de sociétés opérant en France et à déterminer leur contour. Les liaisons de détention de capital entre sociétés sont recensées au 31 décembre.

Le dispositif repose sur des données de la Banque de France et de la Direction Générale des finances publiques (DGFIP) (nouvelles sources administratives qui remplacent l'enquête LiFi), des données commerciales Orbis et des rapports d'activité pour certains groupes qui en diffusent un.

L'appartenance à un groupe est aussi demandée dans l'enquête DSE. Les entreprises ne se déclarant pas en groupe alors qu'elles le sont selon LiFi seront qualifiées d'entreprises dont l'appartenance à un groupe est distante. Pour les entreprises répondant appartenir à un groupe, LiFi permet de distinguer les groupes présents seulement sur le territoire français des groupes multinationaux (qu'ils soient ou non de nationalité française).