

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

ENTRE CRISE ET CROISSANCE : UNE ÉVOLUTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN ENTREPRISE

La comparaison des enquêtes REPONSE 92 et 98 montre un net accroissement de la couverture syndicale dans les établissements de 50 salariés ou plus tandis que la délégation unique remporte un vif succès dans les petites structures. La CFDT et la CFTC profitent très largement de ce mouvement alors que le pluralisme syndical gagne du terrain.

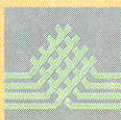
Avec l'amélioration des comptes des entreprises, les revendications salariales reviennent au premier plan alors que les conflits, moins nombreux, deviennent plus durs. De leur côté, les entreprises continuent à développer des politiques salariales visant à récompenser la performance des salariés. Enfin, la parité hommes-femmes a toujours des difficultés à s'imposer à la tête des entreprises, bien qu'elle progresse en ce qui concerne les postes de gestion des ressources humaines.

En 1999 (1), la DARES a renouvelé une enquête approfondie auprès de 3 000 responsables d'établissement sur les relations professionnelles, l'enquête REPONSE, déjà menée en 1993 (encadré 1). La comparaison des deux enquêtes fait ressortir une progression significative de la couverture syndicale.

La couverture des salariés par des délégués syndicaux s'accroît

La part des établissements de 50 salariés ou plus couverts par un délégué syndical augmente de 63 % à

(1) - Les enquêtes se sont déroulées pour l'essentiel aux premiers semestres 1993 et 1999. On les dénomme REPONSE 92 et REPONSE 98 parce que la plupart des questions sur les négociations et les conflits portent sur l'année (ou années) précédant l'enquête. Mais les questions sur l'existence de représentation du personnel se réfèrent à la situation de l'établissement au moment du passage de l'enquêteur (1993 et 1999). De ce fait, il est également possible d'enregistrer dans l'enquête REPONSE 98 les premiers effets de la loi Aubry sur la réduction du temps de travail.



72 % (2) en six ans. On considère ici qu'un délégué syndical « couvre » un établissement s'il est présent dans l'établissement lui-même ou dans un autre établissement de l'entreprise (3). Cet accroissement est plus net dans les établissements de moins de 200 salariés, le taux de couverture y atteignant 68 % lors de la deuxième enquête, contre 57 % en 1993. Tous les secteurs d'activité sont concernés à l'exception des services financiers qui plafonnent à un niveau très élevé (graphique 1). Les secteurs du commerce et des services aux particuliers connaissent la plus faible progression de leur couverture syndicale.

Une partie de cette hausse, apparemment substantielle (9 points) (4) pourrait provenir d'une modification de la technique d'enquête qui a introduit en 1999 le recueil informatisé des données (cf. encadré). Mais d'autres sources confirment le sens, sinon l'ampleur, de cette évolution : ainsi les élections aux Comités d'Entreprise enregistrent un recul constant des non-syndiqués depuis 1992, ce qui traduit un accroissement de l'implantation syndicale (les non-syndiqués ne pouvant se présenter qu'au second tour, en cas de carence au premier tour) (5).

L'accélération des concentrations d'entreprises peut aussi fournir une partie de l'explication. Au cours des dernières décennies, de nombreuses PME ont en effet été absorbées par des groupes (6). Or l'appartenance à un groupe renforce considérablement la probabilité de connaître une implantation syndicale (7). Il est donc probable que les PME qui ont intégré le giron d'un groupe ont souvent importé les pratiques de représentation et de négociation propres à ce type de structures.

En outre, les entretiens ayant été pour l'essentiel réalisés en 1999, la forte incitation à négocier, que commençait à représenter la loi sur les 35 heures, a sans doute conduit nombre d'entreprises, notamment des PME, à faciliter ou même à encourager l'implantation de délégués syndicaux ou de salariés mandatés par un syndicat (8).

La hausse de la couverture des établissements conduit à un accroissement de la proportion de salariés couverts par un délégué syndical : si 78 % des salariés des établissements de

Encadré 1

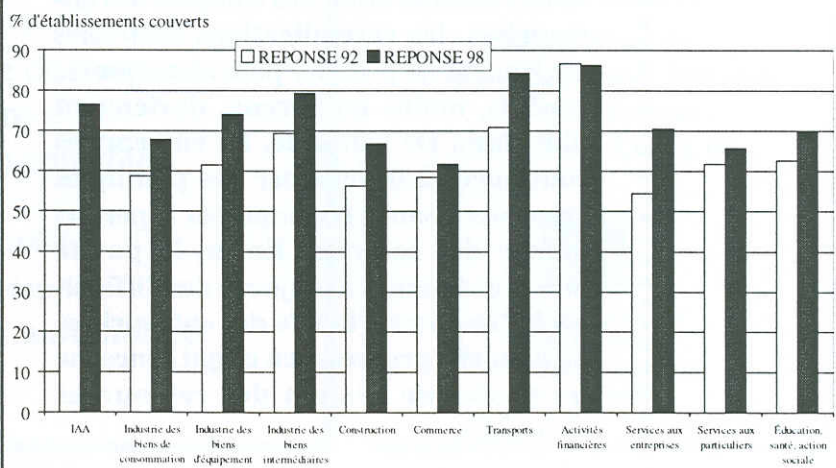
LA MÉTHODOLOGIE DE COMPARAISON DES DEUX ENQUÊTES

L'enquête « Relations PrOfessionnelles et Négociations d'Entreprise » (RE-PONSE) a été réalisée pour la première fois en 1993 et renouvelée en 1999. Le champ de l'enquête a été modifié. Lors de la première enquête, 2 662 établissements de toutes tailles, mais appartenant à des entreprises de 50 salariés ou plus, ont été enquêtés, tandis qu'en 1999, ce sont 2 978 établissements de 20 salariés ou plus qui étaient interrogés. Afin de comparer les deux enquêtes il est nécessaire de retenir un champ comparable : nous nous limiterons donc ici à l'étude des établissements de 50 salariés ou plus.

Cette restriction conduit à un échantillon de 1 732 établissements pour l'enquête RE-PONSE 92 et de 2 255 établissements pour RE-PONSE 98. D'autre part, 570 établissements ayant répondu en 1993 ont été interrogés à nouveau en 1999 pour former un panel. Parmi eux, 423 comptent 50 salariés ou plus en 1999 et en 1993. Ces établissements permettent de fiabiliser les résultats obtenus.

Au-delà des questions de champ, la méthodologie de l'enquête a été modifiée : la passation des questionnaires ayant été réalisée sur un support informatisé en 1999, de nombreux filtres ont été ajoutés. Cette modification peut impliquer des biais dans les réponses obtenues d'une enquête à l'autre et entraîner des variations dans les résultats, liés à une plus grande rigueur dans le mode de passation des questionnaires. En 1999 l'enquêteur a, par exemple, été contraint par le logiciel de proposer le nom de chaque organisation syndicale à son interlocuteur et d'attendre une réponse sur sa présence ou son absence, alors qu'en 1993 il pouvait simplement demander « quelles organisations sont présentes dans votre entreprise ? » et laisser l'interlocuteur fournir spontanément des noms d'organisations syndicales. Enfin, compte tenu de la taille de l'échantillon, la plupart des résultats présentés ici sont à considérer dans un intervalle compris entre plus ou moins 2 ou 3 points. Ainsi, la couverture par les délégués syndicaux en 1999 est estimée par l'enquête à 72,3 % mais, compte tenu de la marge d'erreur liée à la technique de sondage, on peut seulement affirmer en toute rigueur qu'il y a 95 chances sur 100 pour qu'elle se situe dans une fourchette comprise entre 70,5 % et 74,2 % des établissements.

Graphique 1
Couverture des établissements de 50 salariés ou plus par un délégué syndical, selon le secteur d'activité

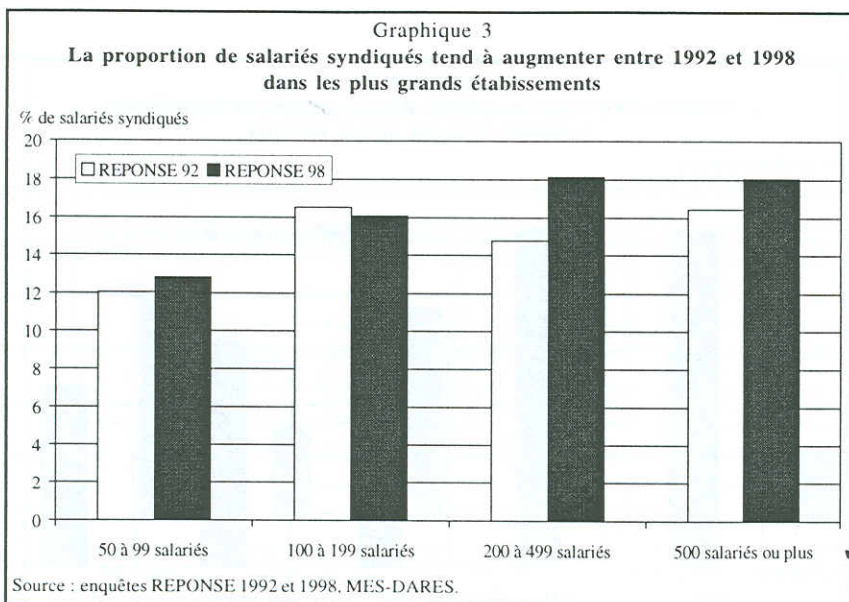
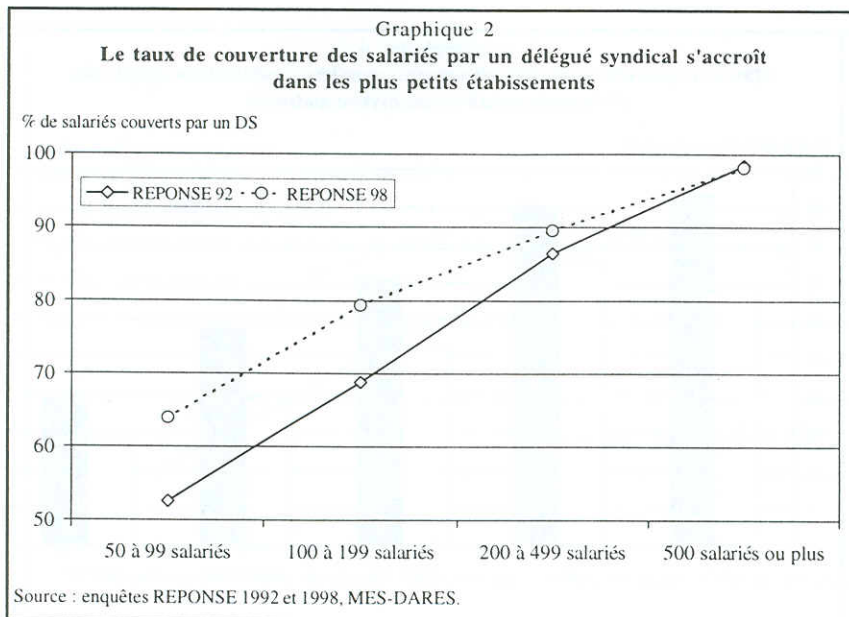


Source : enquêtes RE-PONSE 1992 et 1998, MES-DARES.

50 employés ou plus étaient couverts par un délégué syndical en 1993, cette proportion atteint 84 % en 1999, soit 6 points de mieux en six ans (graphique 2).

Ce progrès de la couverture syndicale s'accompagne d'une perception plus positive des employeurs à l'égard

des syndicats. Ils sont ainsi 46 % en 1999 à se considérer en accord avec l'idée selon laquelle « l'action syndicale est un stimulant dans la vie de l'entreprise », contre 42 % en 1993. Inversement, les interlocuteurs jugeant que « les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entre-



(2) - Ce résultat assez frappant est conforté par l'étude du panel (cf. encadré 1). Sur 423 établissements enquêtés à la fois en 1993 et en 1999, 52 sont couverts par un délégué syndical en 1999 alors qu'ils ne l'étaient pas en 1993, tandis que 10 établissements seulement suivent le chemin inverse. Le taux de couverture passe ainsi de 71 % à 81 % des établissements (en données non pondérées), soit sensiblement la même progression que celle observée sur l'ensemble de l'échantillon. L'étude du panel permet aussi d'écarter l'hypothèse d'une plus forte réticence des établissements sans DS (qui pourraient se sentir moins concernés par le thème de l'enquête) à répondre en 1999 : le taux de réponse en 1999 ne dépend pas de la présence ou de l'absence de DS en 1993.

(3) - En 1993, 54 % des établissements ont un délégué syndical présent, contre 62 % en 1999.

(4) - Rappelons qu'étant donnée la taille de l'échantillon, la précision de l'estimation globale est de l'ordre de 2,5 points, en plus ou en moins de l'estimation moyenne : l'accroissement observé est donc clairement significatif au plan statistique.

(5) - N. Ruelland : « Les élections aux comités d'entreprise », Premières Informations, 41.1, octobre 2000.

(6) - E. Vergeau et N. Chabanas : « Le nombre de groupes d'entreprises a explosé en quinze ans », INSEE Première, n°553, novembre 1997.

(7) - D. Furlot : « Où sont les délégués syndicaux », Premières Synthèses, 41.2, octobre 2000.

(8) - L'enquête cherchait à faire la distinction entre « délégué syndical » et « salarié mandaté » par un syndicat pour négocier la réduction du temps de travail ; il semble que beaucoup de répondants aient eu du mal à appréhender cette distinction juridique.

(9) - A. Malan et P. Zouary : « La représentation des salariés : le point de vue des employeurs », Premières Synthèses, 24.1, juin 2000.

(10) - La progression est plus forte pour les établissements ayant été interrogés lors des deux enquêtes (le taux passe de 17 % à 21 %).

prise » sont moins nombreux, passant de 31 % à 28 %. Cette amélioration des perceptions patronales n'est guère surprenante : des contacts réguliers avec les syndicats incitent les employeurs à leur accorder davantage de crédit (9).

Vers un renouveau du syndicalisme ?

« À votre avis, dans l'établissement, quelle proportion de salariés est syndiquée ? ». Cette question, commune aux deux enquêtes, fournit une évaluation par les directions de l'implantation du syndicalisme dans leur établissement. Les réponses sont donc à considérer avec précaution, mais leur évolution est digne d'intérêt. En 1999 comme en 1993, près du tiers des interlocuteurs déclarent ignorer le taux de syndicalisation dans leur établissement (34 % en 1993 et 32 % en 1999). Toutefois, en 1999, les établissements dirigés par ces employeurs sont beaucoup plus souvent couverts par la présence d'un délégué syndical (70 % contre 54 % en 1993). Ainsi, les employeurs qui déclarent ignorer leur taux de syndicalisation en 1999 le font peut-être davantage par prudence, notamment en cas d'implantation syndicale récente, alors qu'en 1993 il s'agissait plus souvent d'une véritable difficulté à juger du poids des syndicats, peu présents dans les établissements. Mais dans la mesure où un nombre important de nouvelles implantations syndicales pourraient être liées à la perspective des négociations sur les 35 heures, on peut s'interroger sur leur pérennité à moyen terme, notamment quand il n'y a pas création d'une véritable section syndicale (Dufour, Hege, Vincent, Viprey 2000).

Dans le même temps, la part des établissements ne comptant aucun adhérent à un syndicat (selon la direction) reste pratiquement stable (elle passe de 19 % à 18 %). Le taux de syndicalisation moyen pour les établissements de 50 salariés ou plus, dont l'employeur peut estimer la proportion de salariés syndiqués, passe ainsi de 15 % à 16 % (10). Sont particulièrement concernés les établissements de plus de 200 salariés, pour lesquels le taux augmente de plus de 2 points (de 16 % à 18 %) (graphique 3).

Forte progression de la CFDT et de la CFTC

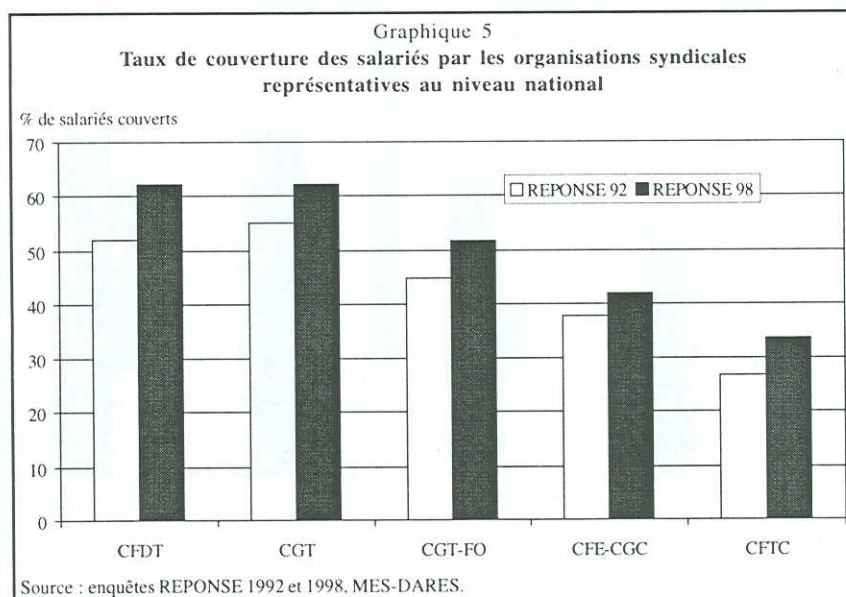
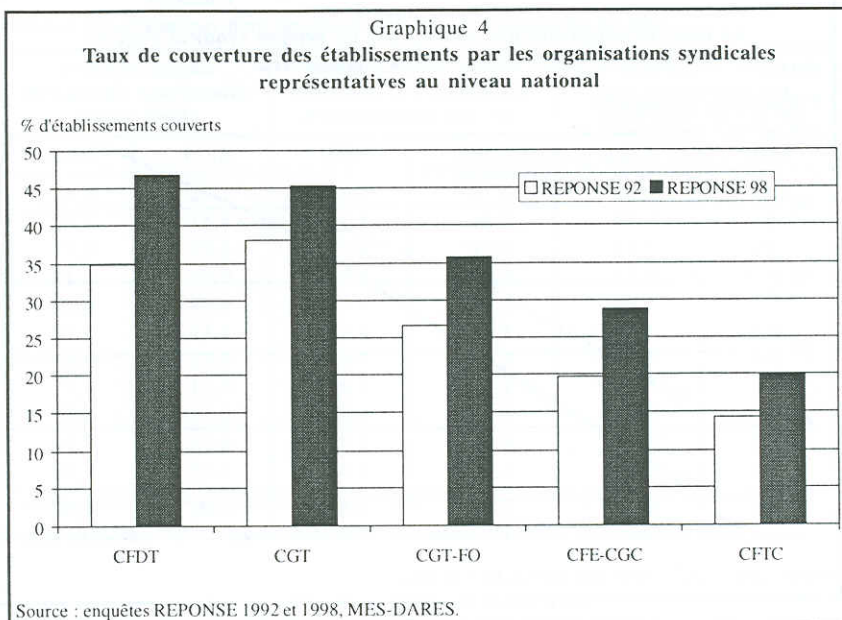
Toutes les organisations syndicales profitent de ce contexte favorable, mais à des degrés divers. La CFDT connaît, d'après l'enquête, une très forte progression de son implantation : entre les deux enquêtes, son taux de couverture progresse de 12 points dans les établissements de 50 salariés ou plus et plus particulièrement dans les établissements de 50 à 99 salariés. La CFDT se retrouve donc au coude à coude avec la CGT, cette dernière voyant son taux de couverture augmenter de 7 points en six ans (graphique 4). CGT et CFDT sont aussi très proches en termes de couverture des salariés (graphique 5). Mais de toutes les organisations syndicales, la plus forte progression relative enregistrée par l'enquête est pour la CFTC : son taux de couverture progresse de 14 % à 20 % pour les établissements, et de 27 % à 34 % pour les salariés.

Un renforcement du pluralisme syndical

Si en 1993 moins de 15 % des salariés (11) étaient couverts par l'ensemble des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO), cette proportion s'accroît de manière spectaculaire pour atteindre 21 % en 1999. Inversement, la part des salariés couverts par une seule organisation syndicale diminue de 18 % à 15 % en six ans. Il est probable qu'une partie de la hausse enregistrée ici résulte de l'informatisation de la collecte. Néanmoins, l'accroissement de la présence des organisations syndicales s'explique sans doute non seulement par des implantations dans des entreprises qui en étaient dépourvues en 1993, mais également par une multiplication des situations de pluralisme syndical.

L'impact de la mise en place de la délégation unique

Entrée en vigueur en 1994 pour les établissements employant de 50 à 199 salariés, la délégation unique permet à des représentants élus du per-

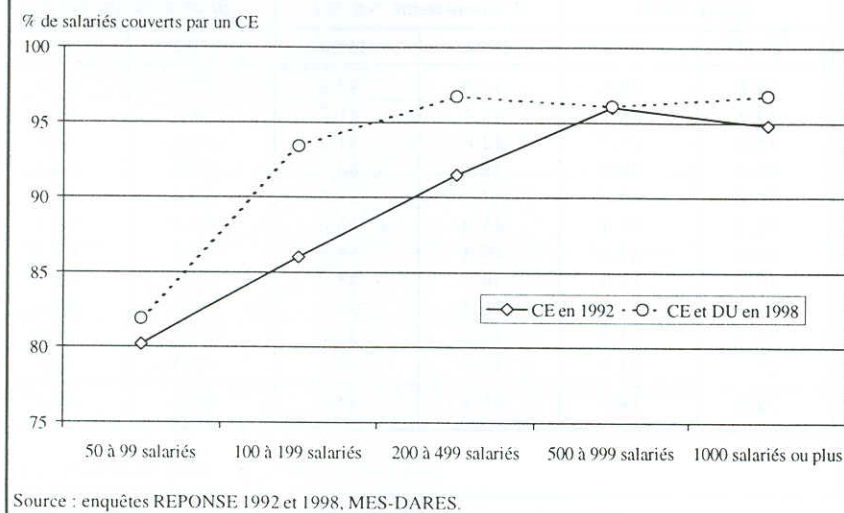


sonnel d'exercer les missions de délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein de la même instance. Cette volonté de simplification des relations entre direction et représentants élus du personnel semble avoir trouvé un écho favorable auprès des entreprises concernées : 23 % des établissements de 50 à 199 salariés enquêtés en 1999 se trouvent désormais couverts par une délégation unique. Globalement, le taux de couverture des établissements de 50 salariés ou plus par un CE (Comité d'Entreprise, Comité d'Établissement, Comité Central d'Entreprise, Délégation Unique) progresse légèrement entre 1993 et 1999 pour passer de 84 à 88 % (graphique 6) (12).

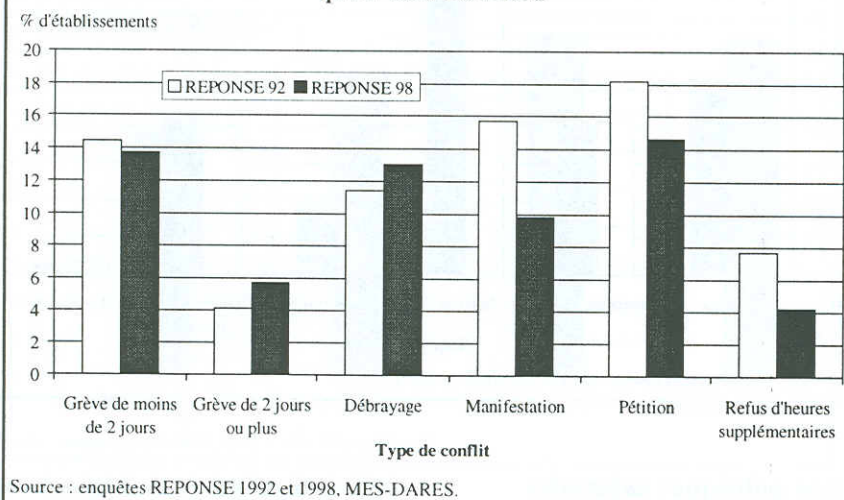
Les conflits collectifs touchent toujours autant d'établissements, mais sont moins variés

Si la part des établissements de 50 salariés ou plus ayant connu au moins un conflit collectif (13) au cours des trois années précédentes reste stable entre les deux enquêtes (à un peu plus de 32 %), en revanche la conflictualité semble revêtir des formes moins variées. Parmi les établissements concernés, seuls 36 % n'avaient connu qu'un seul type de conflit entre 1990 et 1992. Entre 1996 et 1998, 49 % des établissements se trouvent dans ce cas de figure. En moyenne, le nombre de types de con-

Graphique 6
Couverture des établissements par un CE, en 1992, et par un CE
ou une Délégation Unique, en 1998



Graphique 7
Des conflits moins fréquents mais plus durs en 1996-1997-1998
qu'en 1990-1991-1992



flits chute donc de 2,38 par établissement à 2,05. Cette moindre « variété » des modalités d'action peut être mise en relation avec la baisse du nombre total de conflits enregistré par les services du Travail (14).

Parmi tous les types de conflits collectifs, seuls les grèves et les débrayages progressent (graphique 7). La part des établissements de 50 salariés ou plus qui en ont été le théâtre au cours des trois années précédant l'enquête passe en effet de 21 % en 1993 (34 % des salariés) à 23 % en 1999 (36 % des salariés). Inversement, les conflits collectifs n'impliquant pas d'interruption de la production - tels que les manifestations et les pétitions - sont en nette régression et ne touchent plus que 32 % des salariés sur la période 1996-1998, contre 41 % pour 1990-1992. La diminution du nombre des conflits constatée sur la période a peut-être conduit les salariés à se porter vers des actions plus dures et plus marquantes pour la direction (15).

Les revendications salariales au premier plan

Avec le début d'un retour à la croissance économique, et au moment de l'entrée en vigueur de la première loi Aubry de réduction du temps de travail, les conflits déclarés par les employeurs dans l'enquête REPONSE 98 ont davantage porté sur les salaires. Ce thème est cité dans 45 % des établissements de 50 salariés ou plus ayant connu au moins un conflit entre 1996 et 1998, alors que la proportion n'était que de 39 % entre 1990 et 1992 (graphique 8). À l'opposé, et même si l'écart est faible, le thème de l'emploi régresse, passant de 29 % à 27 %. Sans doute, les salariés, après avoir défendu l'emploi au cours des années de crise économique, souhaitent-ils dorénavant partager davantage les fruits de la croissance. Enfin, les conflits portant sur le temps de travail demeurent stables à environ 20 % : entre 1996 et 1998, les « pionniers » de la réduction du temps de travail (dans le cadre de la loi Robien et de la première loi Aubry) ont connu des processus de négociation relativement peu conflictuels (16).

(11) - Appartenant à des établissements de 50 salariés ou plus, rappelons-le.

(12) - Rappelons que si l'organisation d'une élection tous les deux ans est obligatoire dans les établissements de 50 salariés ou plus, cette élection ne se tient pas toujours, notamment du fait de l'absence de candidats.

(13) - La liste proposée était la suivante : un débrayage, une grève de moins de deux jours, une grève d'au moins deux jours, une grève perlée, une manifestation, un refus d'heures supplémentaires, une pétition ou un autre type de conflit.

(14) - Ces résultats sont cohérents avec les données sur les journées individuelles non travaillées qui ont baissé de 32 % quand on compare la moyenne des années 1996-1997-1998 avec celle de la période 1990-1991-1992 (source : R. Merlier : « Des conflits du travail en recul en 1998, sauf dans la fonction publique », Premières Informations, 99-09 N°38,3).

(15) - Les dernières statistiques disponibles indiquent une nette remontée des conflits à partir de 1999 (R. Merlier, « Les conflits en 1999, une reprise sensible », Premières Informations, 2000).

(16) - A.-L. Aucouturier et T. Coutrot, 2000.

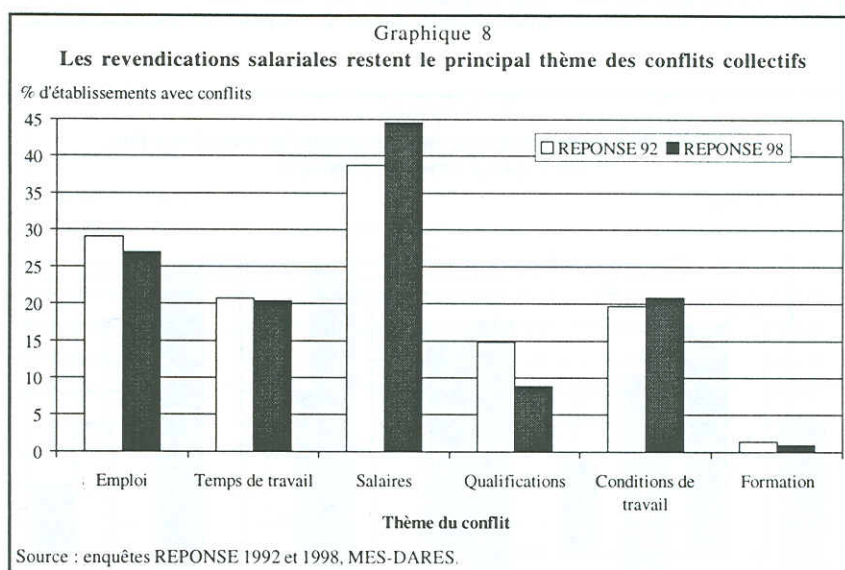
Tableau 1
Sanctions, absentéisme et recours aux Prud'hommes dans les établissements de 50 salariés ou plus

Secteur d'activité	Nombre moyen de salariés sanctionnés (pour 1000)		Établissements ayant rencontré des problèmes d'absentéisme (en %)		Établissements concernés par un recours aux prud'hommes (en %)	
	1992	1998	1992	1998	1992	1998
Industries agroalimentaires	30,8	29,1	41,0	43,6	48,0	41,9
Industrie des biens de consommation	23,3	18,1	53,4	41,7	58,2	48,6
Industrie des biens d'équipement	15,5	17,3	42,6	41,2	43,5	48,0
Industrie des biens intermédiaires	21,3	20,0	48,2	60,2	42,6	44,1
Construction	36,6	40,4	43,5	25,7	59,2	47,8
Commerce	51,1	44,1	45,0	40,8	59,1	54,3
Transports	52,0	52,1	49,3	57,5	56,5	63,7
Activités financières	17,5	13,3	38,7	33,2	37,5	49,3
Services aux entreprises	55,5	37,2	36,4	35,7	52,7	49,4
Services aux particuliers	71,7	61,6	37,2	59,8	54,5	56,6
Éducation, santé, action sociale	21,7	21,1	54,9	50,1	41,5	43,5
Ensemble	32,4	28,7	45,4	44,9	50,0	49,1

Source : enquêtes REPONSE 1992 - et 1998, MES-DARES.

Stabilité des conflits individuels et des sanctions

À l'image des conflits collectifs, la fréquence des conflits individuels reste stable. L'absentéisme des salariés représente un « problème » pour environ 45 % des employeurs en 1998 comme en 1992, tout en étant un peu moins sensible pour les ouvriers (32 % en 1992, 29 % en 1998). Le recours aux Prud'hommes reste signalé par environ la moitié des établissements en 1992 et en 1998. En revanche, moins d'établissements appliquent des sanctions à l'encontre des salariés ayant commis des fautes : on passe de 84 % à 79 % tandis que la proportion de salariés sanctionnés diminue légèrement (de 32 pour 1 000 en 1992 à 29 pour 1 000 en 1998). Le recours aux sanctions est d'ailleurs très variable d'un secteur à l'autre : si le secteur des services aux particuliers a tendance à beaucoup sanctionner ses salariés, celui des activités financières est beaucoup plus clément. Le secteur de la construction est celui dont le recours aux sanctions augmente le plus fortement, en passant de 37 à 41 salariés sanctionnés pour 1 000 employés (tableau 1). L'avertissement écrit reste la sanction la plus utilisée (70 % des établissements y ont eu recours en 1998, contre 79 % en 1992) alors que les licenciements pour faute sont pratiqués dans plus du tiers des établissements (36 % en 1998 contre 43 % en 1992).



Les politiques salariales continuent à s'orienter vers la performance

Si les salaires prennent une importance croissante parmi les thèmes de conflit, la pratique des augmentations générales de salaires pour les non-cadres connaît une certaine désaffection. La part des salariés bénéficiant au moins d'une hausse générale des salaires est en effet passée de 85 % en 1992 à 74 % en 1998. Dans le même temps, la part des salariés concernés par un accord d'intéressement passe de 51 % à 55 %. La tendance au développement d'une rémunération liée à la performance se poursuit, ce qui se traduit par un recours accru à des en-

tretiens réguliers de tous les salariés non-cadres avec leur supérieur hiérarchique : 51 % des salariés sont concernés en 1998, contre seulement 40 % en 1992.

D'une période de récession (1992-1993) au retour à la croissance (1998-1999), l'enquête REPONSE montre une progression substantielle de l'implantation de délégués syndicaux, au début de la montée en charge de la politique de réduction du temps de travail. La prochaine enquête REPONSE (prévue pour 2003) devrait permettre d'évaluer le caractère durable ou non de cette inflexion et d'étudier plus généralement l'impact des lois Aubry sur les relations professionnelles en entreprise.

Patrick ZOUARY (CEE).

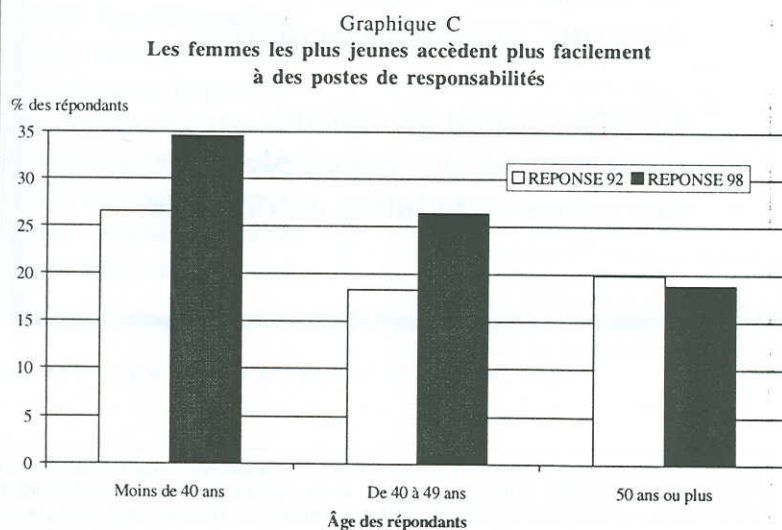
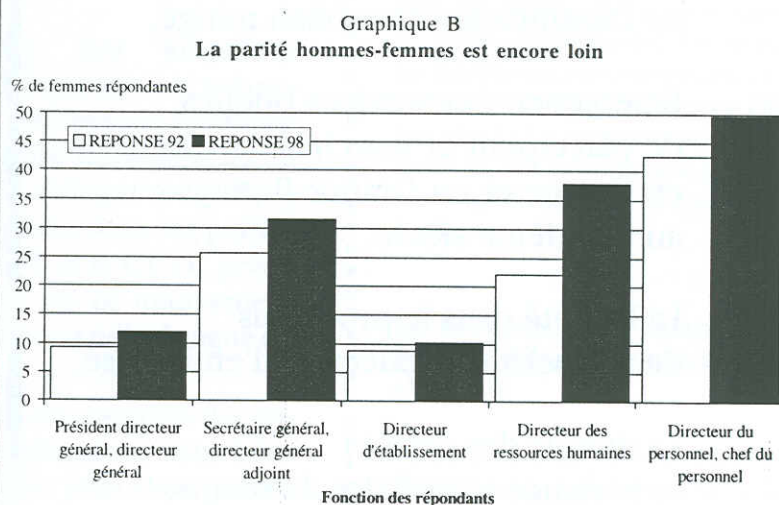
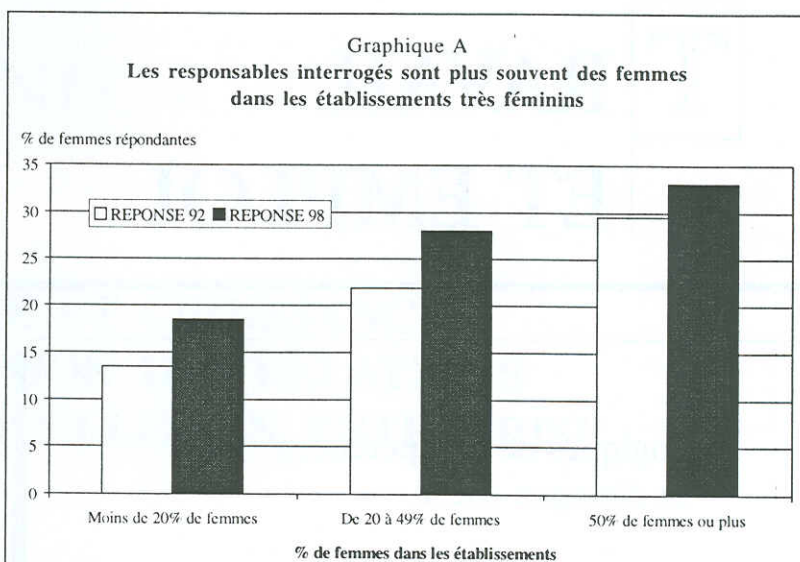
UNE FÉMINISATION ENCORE TRÈS INÉGALE DES RESPONSABLES DU PERSONNEL

Entre 1993 et 1999, le profil des représentants de la direction répondant à l'enquête enregistre des modifications importantes. Les directeurs des ressources humaines se substituent aux directeurs et aux chefs de personnel parmi les répondants à l'enquête. Les premiers représentent en effet 23 % des répondants en 1999 au lieu de 12 % en 1993. Dans le même temps, les directeurs ou chefs de personnel ont vu leur part diminuer de 20 % à 15 %. Sous la contrainte de mutations économiques et sociales de plus en plus rapides, les entreprises ressentent sans doute le besoin d'une plus grande professionnalisation des fonctions de GRH pour accompagner leurs transformations, et recherchent une meilleure valorisation de leur capital humain. Mais cette substitution de la gestion des ressources humaines (GRH) à la gestion du personnel correspond-elle à un réel changement dans les pratiques ou à un simple effet de mode ?

Parmi les responsables d'établissement ayant répondu à l'enquête, la proportion de femmes augmente de 21 % à 27 % entre 1993 et 1999. Mais cette féminisation reste très inégale. Les femmes continuent à se voir proposer des postes clés dans les établissements employant une main d'œuvre fortement féminine. En 1993, 30 % des répondants étaient des femmes dans les établissements où le personnel féminin était majoritaire, mais seulement 14 % quand le personnel était essentiellement masculin (1). En 1999, ces proportions augmentent mais l'écart reste conséquent : 33 % dans le premier cas contre 19 % dans le second (graphique A).

En moyenne, si la parité homme-femme semble en bonne voie d'être atteinte pour les postes de gestion des ressources humaines, c'est encore très loin d'être le cas en ce qui concerne les directions d'entreprise ou d'établissement. En 1999, 38 % des postes de DRH et pratiquement la moitié des postes de directeur ou de chef du personnel sont occupés par des femmes, soit une progression de 15,5 et 7 points respectivement depuis 1993 (graphique B). En revanche, la proportion de femmes PDG ou directeur d'établissement progresse faiblement et dépasse à peine les 10 % en 1999. Il n'est donc pas encore question d'un réel partage du pouvoir à la tête des entreprises. La parité semble toutefois s'instaurer plus rapidement chez les jeunes générations de dirigeants. En 1999, 35 % des représentants de la direction de moins de 40 ans sont des femmes, contre seulement 27 % en 1993 (graphique C).

(1) - Proportion d'hommes supérieure à 80 %.



Lecture : 27 % des représentants de la Direction de moins de 40 ans sont des femmes dans l'enquête REPONSE 92, contre près de 35 % lors de l'enquête REPONSE 98.

Source : enquêtes REPONSE 1992 et 1998, MES-DARES.