

Relations Professionnelles en entreprise

**Le dialogue social et les stratégies d'entreprise
à l'épreuve des pratiques**

Colloque organisé par la DARES



Le 27 mars 2007

Paris, Espace Moncassin



Présence et activité des organisations syndicales : quelques enseignements de l'enquête REPONSE 2004 - 2005

Olivier JACOD (DARES)

Maria Teresa PIGNONI (DARES)

Une enquête en trois volets qui permet d'observer ...

- ... les conditions de mise en œuvre des prescriptions juridiques en matière de représentation du personnel
- ... les diverses configurations de la présence syndicale
- ... les pratiques des représentants du personnel (RP) élus et désignés

Dans un contexte ...

- ... de faible syndicalisation des salariés
- ... de forte formalisation des relations professionnelles
- ... d'évolution du cadre juridique (vers une décentralisation de la négociation collective et l'extension aux élus, sous certaines conditions, de fonctions réservées aux délégués syndicaux)

Qu'en est-t-il de la représentation syndicale ?

- Assiste-t-on à un brouillage des rôles entre les différentes instances représentatives ?
- Qu'en est-il des modes d'engagement et des pratiques de représentation entre représentants du personnel syndiqués ou non ?

La démarche

- I - État des lieux des différentes configurations de la représentation du personnel
- II - Évolution de la présence syndicale dans les établissements
- III - Pratiques des représentants du personnel
- IV - Regards croisés sur les représentants du personnel

I - Les différentes configurations de la représentation du personnel

I.1- Une progression de la présence de représentants du personnel

68% des établissements de 20-49 salariés en 2004
(contre 65 % en 1998)

- des DP dans 63 % des établissements
- mais aussi des CE dans un quart des établissements
- des DS dans près d'un quart des établissements

93% des établissements de 50 salariés et plus en 2004
(contre 91 % en 1998)

- des DP dans 87% des établissements
- des CE, dans 81% des établissements
- des DS dans 63 % des établissements

II - Évolution de la présence syndicale

II.1 - Des syndicats de plus en plus présents au niveau des établissements

- Progression de la présence syndicale quelle que soit la taille des établissements
- Augmentation sensible de la présence syndicale dans les entreprises mono-établissement (surtout de 100 à 500 salariés)
- Décentralisation de la présence syndicale dans les entreprises multi-établissements et appartenant à des groupes

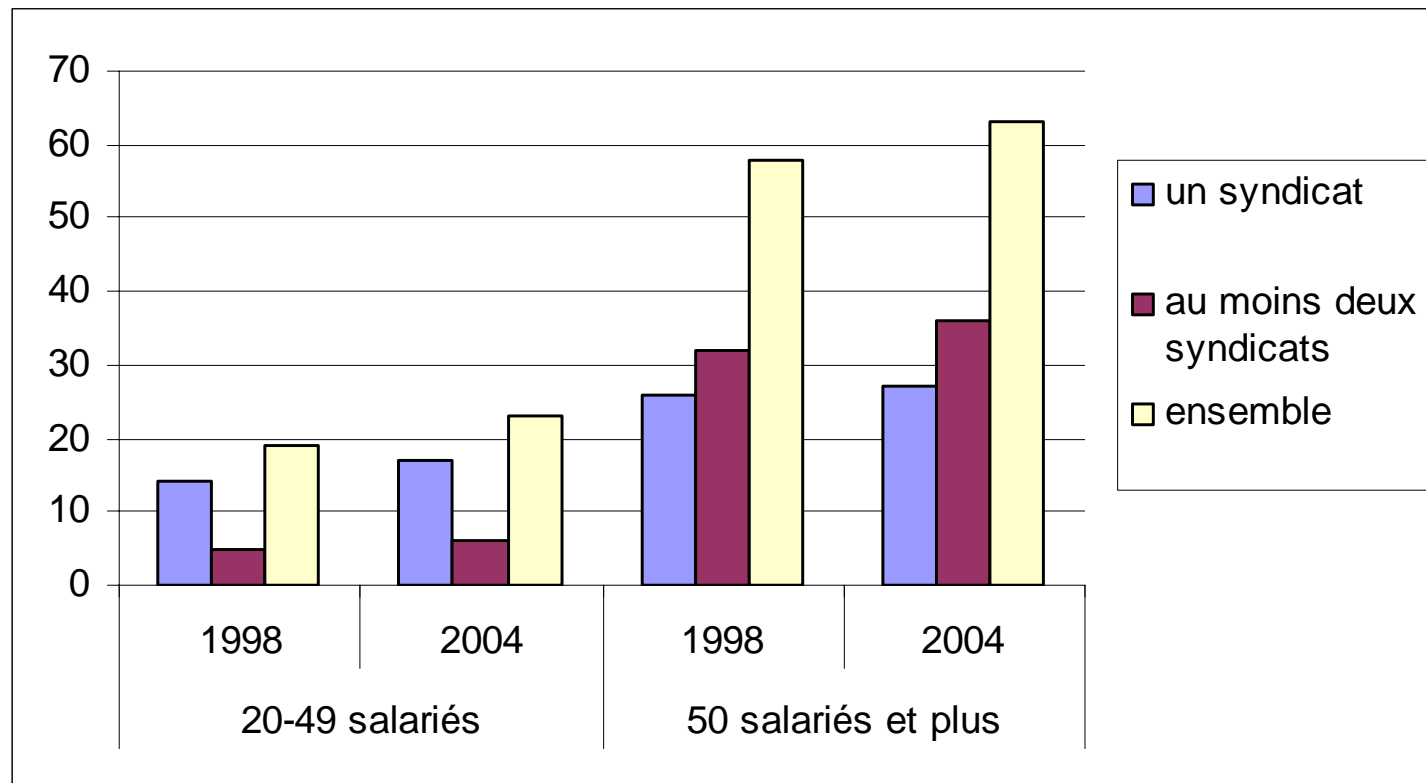
II.2 - Les DS progressent surtout dans les secteurs où l'ancrage syndical est ancien

	CFDT	CGT	FO	CFTC	CGC	AUTRES	Ensemble
Industrie	24	28	15	9	10	2	49 (+9)
Construction	8	11	10	3	3	1	24 (+1)
Commerce	9	8	7	4	5	4	24 (+5)
Services	23	20	16	9	9	6	40 (+3)
Ensemble	19 (+3)	19 (+3)	13 (+3)	7 (+3)	8 (+2)	4 (+2)	38 (+5)

en % d'établissements

« volet RD »

II.3 - Une extension du pluralisme syndical dans les grands établissements

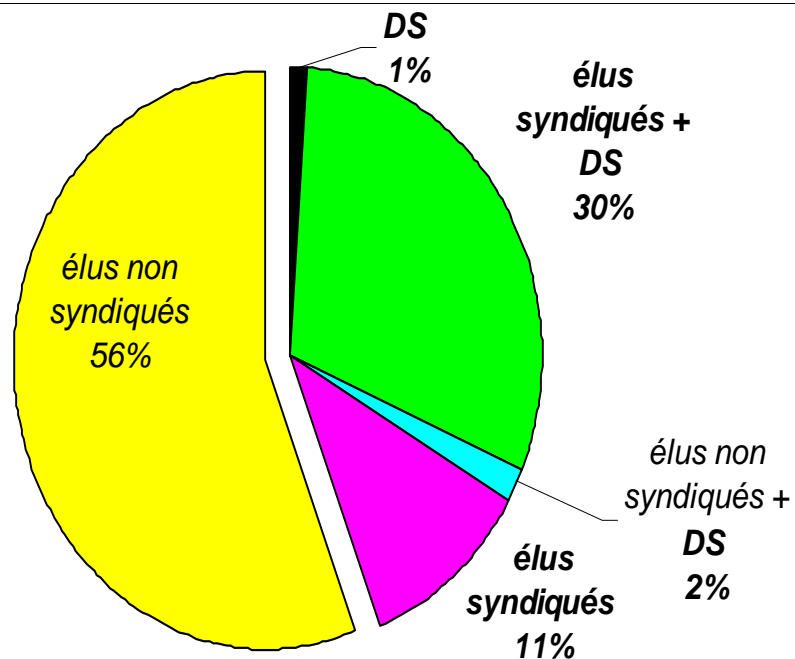


en % d'établissements

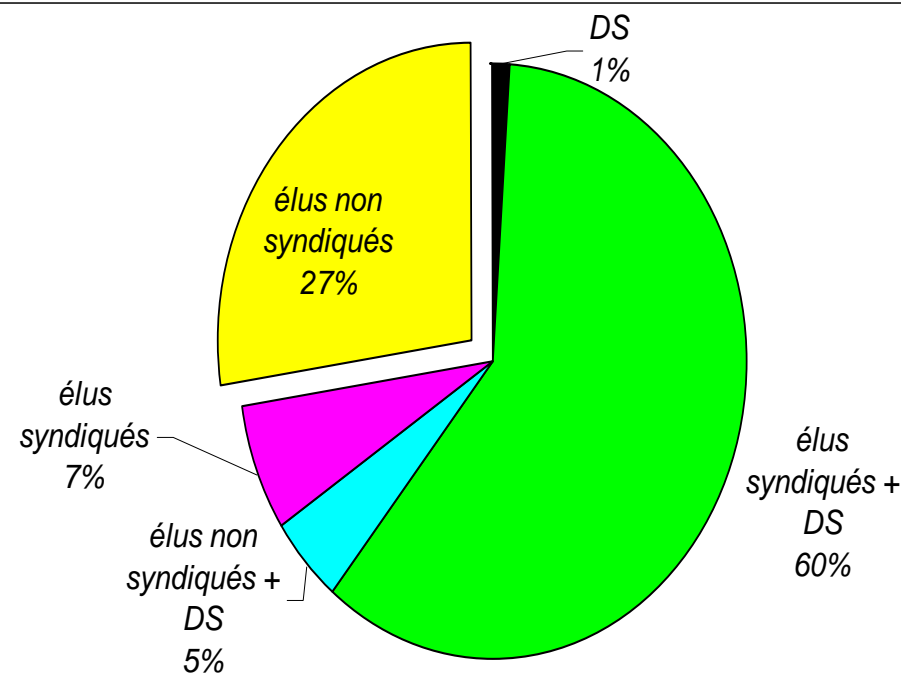
« volet RD »

II.4 - Les différentes configurations de la présence syndicale...

...dans les établissements de 20-49 salariés pourvus de RP (68%)



...dans les établissements de 50 salariés et plus pourvus de RP (93%)

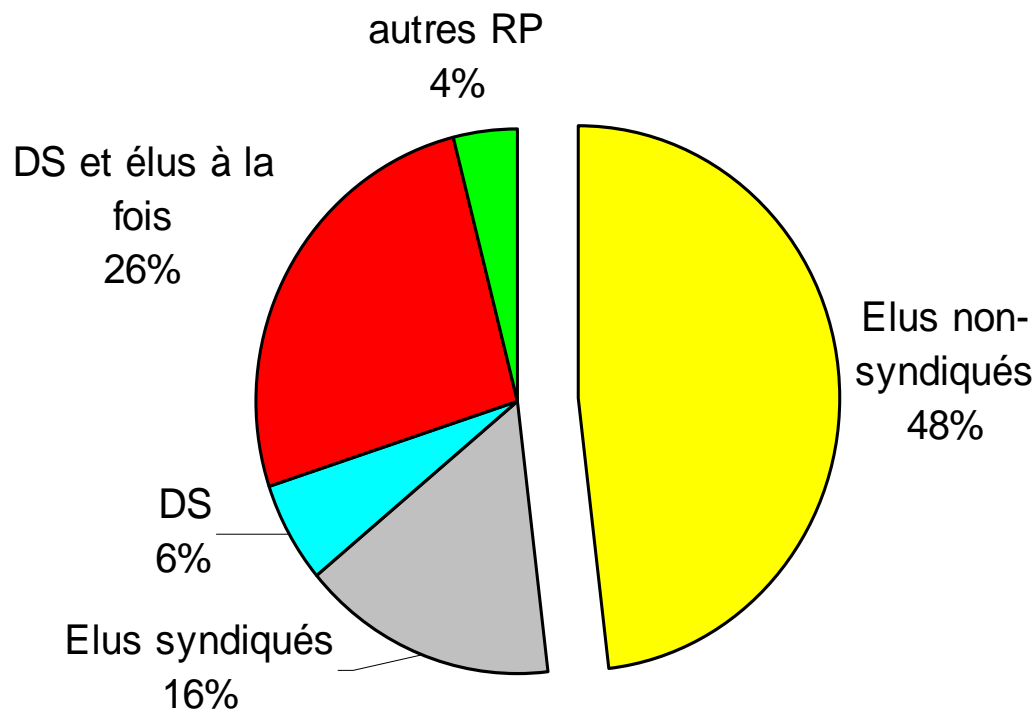


III - Pratiques des représentants du personnel

Des pratiques analysées à partir de trois types d'actions :

Les RP des organisations et des listes électorales majoritaires

- 1. La négociation collective
- 2. La mobilisation collective
- 3. Les contacts avec les salariés



III.1 - Un contexte d'intensification et de diversification de la négociation collective...

- La moitié des établissements ont négocié sur les salaires en 2004, principal thème de négociation
- Dans près de 9 établissements sur 10, des discussions et des négociations entre directions et RP autres que salariales : temps de travail, formation professionnelle, conditions de travail, épargne salariale, intéressement...

...qui occupe la grande majorité des représentants (élus ou désignés)

- La négociation reste plus probable en présence de DS ou d'élus syndiqués qu'en présence exclusive d'élus non syndiqués
- Elle constitue une grande partie de l'activité de représentation pour près de la moitié des DS et un tiers des élus syndiqués contre environ un élu non syndiqué sur dix
- Les négociations salariales : apanage presque exclusif des DS
- Sur d'autres thèmes, des négociations tenues uniquement avec des élus dans plus d'un tiers des cas, malgré la présence de DS

III.2 - Des mobilisations collectives plus fréquentes

- 30 % des établissements ont connu un conflit collectif au cours des trois années précédant l'enquête en 2004 contre 21 % en 1998 (selon RD)
- Trois fois plus de conflits collectifs dans les entreprises qui négocient
- Des conflits collectifs plus probables en présence de RP, d'autant plus qu'ils sont syndiqués et qu'il y a des DS
- Un répertoire d'actions plus diversifié

III.3 - Des représentants syndiqués en contact direct avec les salariés

- Plus souvent que les représentants non syndiqués, DS et élus syndiqués mobilisent un répertoire de pratiques recherchant la proximité avec les salariés:
 - tournées dans les ateliers ou les bureaux
 - permanences
 - assemblées générales
 - distribution de tracts
 - accueil de nouveaux salariés
 - mise en place d'une aide juridique aux salariés
 - réalisation d'enquêtes auprès des salariés ou de cahiers de revendications

IV - Regards croisés sur les représentants du personnel

IV.1 - RP syndiqués et non syndiqués : des perceptions différentes de leur engagement

D'après les RP interrogés, leur fonction ...

- ... constitue un frein à leur évolution professionnelle pour 40% des syndiqués, contre 7 % des élus non syndiqués
- ...ne constitue ni une menace, ni une protection pour 74 % des RP syndiqués, contre 91 % des élus non syndiqués
- Aussi pessimistes que les élus non syndiqués sur leur succession, DS et élus syndiqués restent plus déterminés à poursuivre dans leurs fonctions

IV.2 - Les représentants de la direction: une opinion d'autant plus favorable aux syndicats que ceux-ci sont présents dans l'établissement

<i>Opinions des RD dans les établissements pourvus de...</i>	<i>... RP syndiqués</i>	<i>... RP non syndiqués</i>
Les salariés peuvent se défendre seuls...	86	94
...pourtant les RP en traduisent bien les aspirations et influencent les décisions de la direction	77 58	81 61
Les syndicats rendent des services aux salariés...	72	53
...et jouent un rôle irremplaçable pour la moitié des directions qu'y sont confrontées	49	29
S'ils gênent peu le déroulement des activités économiques, ils font passer leurs intérêts avant ceux des salariés, selon la majorité des directions	25 70	51 60

IV.3 - Des salariés peu syndiqués mais favorables à la présence de RP syndiqués

<i>Opinions des salariés dans les établissements pourvus de...</i>	<i>... RP syndiqués</i>	<i>... RP non syndiqués</i>
Les RP traduisent leurs aspirations ...	60	53
...moins de la moitié pense pouvoir se défendre seule	34	48
...alors qu'ils sont peu à penser que les RP influencent les décisions de la direction	33	26
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable, rendant des services aux salariés	62	48
	69	57
Pourtant, ils font passer leurs intérêts avant ceux des salariés pour près de la moitié des salariés	47	44
alors qu'ils gênent peu le déroulement des activités de l'entreprise	22	27

CONCLUSION

- Si la frontière entre RP désignés et élus est de plus en plus poreuse, des différences significatives persistent entre représentants syndiqués (élus ou désignés) et non syndiqués tant dans les modes d'engagement que dans les pratiques
- Ce qui se reflète dans la perceptions que les RP ont de leur fonction et dans les opinions des employeurs et des salariés à leur égard