



Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social

Appel à projet de recherches qualitatives et quantitatives

Fonctionnement et activités des comités d'entreprise, entre évolutions institutionnelles et crise économique

Direction
de l'animation de la
recherche,
des études et des statistiques

**Mission Animation de la
Recherche
Département Relations
Professionnelles et
Temps de Travail**

39-43 , quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Tél : 01 44 38 23 41

Date de mise en ligne du présent APR : 01/07/2014

Date limite de réception des projets de recherche : 15/09/2014

Le présent appel à projets de recherche (APR) est soumis, sauf dérogations expresses, aux règles fixées dans le règlement de la procédure d'appel à projets de recherche de la DARES (règlement APR), publié sur son site à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique « Etudes, Recherche, Statistiques de la DARES », puis dans « Etudes et recherche », cliquer sur « Appels à projets ».

Les responsables du présent APR sont :

M Patrick Pommier, Département Relations professionnelles et temps de travail

et

Mme Maria Teresa Pignoni, Département Relations professionnelles et temps de travail

Courriels :

patrick.pommier@travail.gouv.fr

maria-teresa.pignoni@travail.gouv.fr

SOMMAIRE

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS.....	3
ARTICLE 1 – DESCRIPTION DE L'ENQUETE COMITES D'ENTREPRISE	3
ARTICLE 2 – AXES DE RECHERCHE	9
2.1. <i>Axe n°1 : Mise en œuvre et modes d'appropriation par les acteurs des nouveaux outils et nouvelles règles d'information et consultation du CE.....</i>	9
2.2. <i>Axe n°2 : Compétences des CE en matière de négociation et les nouveaux thèmes d'information/consultation : CICE et stratégie de l'entreprise.</i>	10
2.3. <i>Axe n°3 : Ressources des CE et action sociale et culturelle dans un contexte de crise économique</i>	10
2.4. <i>Axe n°4 : Place et rôle du CE dans la mesure de la représentativité syndicale et la désignation des délégués syndicaux (DS).....</i>	10
ARTICLE 3 – CONDITIONS DE REALISATION DES PROJETS DE RECHERCHE	11
3.1. <i>Méthodologie</i>	11
3.2. <i>Équipes de recherche</i>	11
3.3. <i>Durée des travaux.....</i>	11
MODALITES DE CANDIDATURE.....	11
ARTICLE 4 – RETRAIT DU DOSSIER DE CONSULTATION	11
4.1. <i>Documents constitutifs du dossier de consultation.....</i>	11
4.2. <i>Retrait en ligne du dossier de consultation</i>	11
ARTICLE 5 – DEPOT DU DOSSIER DE CANDIDATURE	12
5.1. <i>Conditions de participation.....</i>	12
5.2. <i>Contenu du dossier de candidature.....</i>	12
5.3. <i>Modalités de dépôt du dossier de candidature.....</i>	12
SELECTION DES PROJETS DE RECHERCHE	14
ARTICLE 6 – VERIFICATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE.....	14
ARTICLE 7 – CRITERES D'EVALUATION DES PROJETS DE RECHERCHE	14

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES – Ministère du travail), lance un appel à projets de recherche sur le fonctionnement et les activités des Comités d'Entreprise (CE)¹, avec la participation du Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP)².

Les prérogatives des CE ont sensiblement évolué au cours des 30 dernières années notamment en matière de négociation et dialogue social. Les attributions économiques et sociales de cette institution se sont progressivement étendues à de nouvelles thématiques. L'élection de représentants du personnel au CE est devenue, depuis 2008, un enjeu central pour la mesure de la représentativité syndicale et la désignation de délégués syndicaux (DS) dans l'entreprise.

Par ailleurs, la crise économique-financière de ces dernières années constitue un contexte particulier pour l'action des CE, aussi bien sur le plan de la défense des intérêts collectifs des salariés en matière économique et professionnelle qu'en matière d'action sociale et culturelle.

L'objectif du présent appel à projets de recherche (APR) est d'encourager la réalisation de recherches qualitatives sur le fonctionnement et la place du CE dans les relations professionnelles à l'aune des dernières évolutions institutionnelles.

Les prérogatives des CE et leurs évolutions, sont rappelées dans la première partie de cet appel à projet (art. 1). Des axes de recherche sont proposés dans la deuxième partie (art 2). Enfin, les conditions de réalisation sont décrites dans la dernière partie de cet APR (art. 3).

Article 1 – Description de l'enquête Comités d'entreprise

► Les prérogatives des CE et leurs évolutions

Institué par l'ordonnance du 22/02/1945 dans les établissements et les entreprises à partir de 50 salariés (encadré), le CE s'inscrit, à l'époque, dans un champ de la représentation des salariés en entreprise investi depuis 1936 par les délégués du personnel (DP, dès 11 salariés). Mais alors que ces derniers défendent le salarié face à l'employeur en cas d'atteinte à ses droits, le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, « à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (L.431-4). Conçu comme un lieu de discussion, d'échange et non de contestation, il est présidé par le chef d'entreprise, ou son représentant, et il est composé d'une délégation du personnel élue par les salariés, dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise.

Si les syndicats ne sont pas admis dans les entreprises avant 1968 (via les délégués syndicaux), dès l'institution des DP et des CE leur présence est rendue possible par la candidature exclusive au premier tour des élections professionnelles, de listes syndicales.

Un représentant syndical désigné par chaque syndicat représentatif présent dans l'entreprise s'ajoutera à la délégation du personnel du CE à partir de 1968.

Le CE détient des attributions économiques (1.2) et des attributions sociales (1.4) relativement larges.

► Les entreprises assujetties

La création d'un Comité d'Entreprise est obligatoire dans les entreprises ayant un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (L.2322-2). Le calcul de l'effectif s'effectue mois par mois, le seuil de 50 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise tous établissements confondus.

Doivent être pris en compte intégralement les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents les

¹ Dans le texte on fera uniquement référence au CE bien que la délégation unique du personnel (DUP), dans ses fonctions de CE, soit également objet d'étude dans le cadre de l'appel à projets.

² Le CGSP préside et anime le Comité de suivi et d'évaluation sur le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Cf. CGSP « Rapport 2013 du comité de suivi sur le CICE », octobre 2013.

salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de travail intermittent, temporaires et mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un Comité d'Entreprise peut être créé par convention ou accord collectif (L.2322-3).

La réduction de l'effectif peut entraîner la suppression du Comité d'Entreprise (L.2322-7).

Lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements distincts, il faut mettre en place des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux du Comité d'Entreprise ainsi qu'un Comité Central d'Entreprise.

1.1 – Principales évolutions des attributions économiques et professionnelles du CE

Dès la fin des années 1960 les prérogatives économiques et professionnelles des CE (IRES-DARES, 1998) commencent à s'élargir à de nouveaux champs des relations professionnelles, mais ce sera surtout à partir des lois Auroux (1982) que les attributions économiques du CE vont s'étendre de manière importante :

- 1967, les CE ont le droit de conclure des accords en matière de participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise ;
- 1971, le CE devient l'interlocuteur principal de la direction sur ce sujet ;
- 1975, suite à la loi sur les licenciements économiques, le CE doit être informé sur l'évolution de l'emploi ;
- 1977, mise en place du bilan social d'entreprise, obligatoire à partir de 1982 dans les établissements et les entreprises de plus de 300 salariés, qui doit être présenté au CE ;
- 1982, les lois Auroux élargissent le droit à l'information des CE en matière de licenciements, et dotent cette instance d'un droit d'accès aux expertises économique et technologique. Notamment les plans sociaux doivent désormais être soumis à l'avis du CE ou du CCE, qui bénéficient d'un droit d'alerte en cas de situation économique préoccupante et qui doivent être consultés sur tout ce qui concerne la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- 1986, des accords de participation d'intéressement ou de plan d'épargne peuvent être conclus entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au CE ;
- 2004, possibilité pour les entreprises dépourvues de délégué syndical de conclure des accords collectifs avec les élus au CE (à défaut avec les DP ou avec un ou plusieurs salariés mandatés), sans condition d'effectif. Cette éventualité doit être prévue par un accord collectif de branche étendu ;
- 2008, les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de DS, peuvent désormais conclure des accords collectifs avec leurs élus. Il n'est plus nécessaire qu'un accord de branche le prévoit. En revanche, l'accord doit être majoritaire et ensuite validé par la branche ;
- 2013, le CE est obligatoirement informé et consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par le conseil d'administration (CA) ou le conseil de surveillance (CS) de l'entreprise, ainsi que sur l'utilisation du « crédit impôt compétitivité emploi » (CICE).

Dans son rôle d'instance consultative, le CE est obligatoirement informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, la réduction des effectifs, la durée du temps de travail, les conditions d'emploi et la formation professionnelle...

L'employeur ne peut pas prendre de décision définitive sur ces domaines avant d'avoir informé et consulté le CE. Néanmoins, dans la grande majorité des cas, il n'est pas lié par l'avis que la délégation du personnel de cette instance peut rendre³, même s'il doit motiver ses décisions.

³ L'avis conforme du CE, l'absence d'opposition de celui-ci ou son accord, sont nécessaires dans un nombre très limité de cas : nomination ou licenciement d'un médecin du travail, mise en place d'horaires individualisés, mise en place d'un repos compensateur.... La loi de modernisation sociale de 2002, en élargissant le champ d'action des CE en matière de réduction ou de restructuration de l'effectif la loi, avait renforcé le CE en lui attribuant la possibilité de formuler des propositions alternatives au projet du chef d'entreprise ou d'exercer « un droit d'opposition » aux projets. Ces mesures seront cependant suspendues dès 2003 par le nouveau gouvernement.

Dans certains cas, l'avis du CE est transmis à l'Administration du travail (Directe ou inspecteur du travail), au conseil d'administration ou de surveillance, ou à une commission particulière (commission régionale ou nationale...).

L'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013, et la loi sur « la sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 (L. 2013-504) qui a suivi, ont introduit de nouveaux objets de consultations annuelles sur l'utilisation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Dans le cadre des accords de maintien de l'emploi inscrits dans cette même loi, les prérogatives des CE en matière de contrôle de licenciements collectifs se trouvent aussi profondément modifiées.

Cette loi innove aussi, en matière de procédures d'information-consultation du CE, d'une part, par l'obligation faite aux employeurs de mettre en place une base de données économiques et sociales unique (BDU), d'autre part, par l'introduction de délais préfixes, à l'occasion de chaque consultation, par accord entre employeur et CE ou, à défaut d'accord, par décret.

1.1.1 - De nouveaux moyens d'informations du CE : la base de données économiques et sociales

Les informations transmises au CE de manière récurrente sur des sujets tels que la formation professionnelle, les salaires effectifs, la situation comparée des hommes et des femmes, la durée et l'organisation du temps de travail, la mutuelle, la prévoyance, l'épargne salariale, les perspectives économiques, l'évolution de l'emploi, l'insertion des travailleurs handicapés, etc. devront désormais être intégrées dans une base de données économiques et sociales unique (BDU) au plus tard à partir du 14 juin 2014, pour les entreprises de 300 salariés ou plus et à partir du 14 juin 2015, pour les entreprises de moins de 300 salariés. Réceptacle des informations communiquées de manière récurrente au CE, la BDU sera également le support de préparation de la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Les informations porteront sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et sur les perspectives pour les trois années suivantes. La base doit être mise en place au niveau de l'entreprise, mais par accord de groupe elle peut aussi être mise en place au niveau du groupe sans pour autant se substituer à celles des entreprises du groupe.

C'est l'employeur qui fixe les modalités d'accès et d'actualisation de la BDU. Il indique également les informations confidentielles et la durée de leur confidentialité. Cependant, la BDU peut être mise en œuvre en lien étroit avec les IRP et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'une négociation.

On considérera que le CE a été informé via la BDU à condition que celle-ci soit actualisée selon la périodicité prévue et que son contenu soit conforme à celui prévu par le code du travail. La mise à disposition dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise vaudra communication à celui-ci des rapports et informations, sous réserve de remplir deux conditions cumulatives (mise à jour régulière et mise à disposition des éléments prévus par le code du travail).

La mise à disposition dans une base de données, des informations transmises de manière récurrente au CE, ou d'autres informations complémentaires utiles notamment à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, a comme objectif d'offrir aux RP une information mieux structurée, avec un caractère prospectif et historique. La création d'une BDU vise à faciliter et améliorer la compréhension et l'appropriation par l'ensemble des RP des informations économiques et sociales concernant l'entreprise (Circ. DGT 2014/1 du 18 mars 2014).

1.1.2 - La fixation préalable des délais de consultation du CE

De façon générale, la majorité des consultations du CE doivent s'inscrire désormais dans des délais fixés à l'avance (délais « préfix », L.2323-3) par accord entre employeur et CE ou, à défaut, par décret (R.2323-1.1), non susceptibles d'être allongés ou suspendus, sauf en cas de saisine du juge des référés⁴. La saisine du juge en procédure d'urgence est également possible en cas de manque patent d'information ou de rétention manifeste par l'employeur, mais elle ne suspend en principe pas les délais.

⁴ Sur la nouvelle procédure de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), le CE doit se prononcer dans les 2 mois pour un nombre de licenciements inférieur à 100, dans les 3 mois jusqu'à 249 licenciements et 4 mois à partir de 250 licenciements, et il est réputé, au terme de ce délai, avoir rendu son avis même s'il ne s'est pas prononcé.

Les délais préfix encadrent également les expertises que le CE et le CHSCT peuvent lancer⁵. Enfin, le silence du CE à l'expiration du délai équivaut à avis négatif. Cela sécurise les employeurs qui peuvent ainsi mieux maîtriser les temps de la consultation, mais peut, dans certains cas, priver les RP de la possibilité de prolonger la confrontation avec la direction.

1.1.3 - CICE et stratégie des entreprises : de nouveaux thèmes de consultation annuelle

La loi de « sécurisation de l'emploi » a introduit deux nouveaux thèmes d'information et consultations obligatoires des CE : l'utilisation du « crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CICE) et les orientations stratégiques de l'entreprise.

- *La consultation sur l'utilisation du CICE*

Le CICE a comme objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement. Les sommes ne peuvent pas être utilisées pour financer une hausse de la part des bénéfices distribués ni augmenter les rémunérations des dirigeants des entreprises.

Les informations concernant le CICE (montant du crédit perçu et utilisation) doivent figurer dans la BDU.

La consultation du CE doit avoir lieu avant le 1^{er} juillet de chaque année (L.2323-26-1). Le CE peut demander des explications à l'employeur lorsque le crédit n'a pas été utilisé conformément à la loi et, dans le cas où les explications fournies ne seraient pas suffisantes ou confirmeraient une utilisation non conforme, il dispose d'un droit d'alerte. Les représentants du personnel établissent dès lors un rapport qu'ils adressent à l'employeur et au comité de suivi régional (L.2323-26-2)⁶. Selon la configuration des entreprises, le CE peut aussi saisir le conseil d'administration ou de surveillance (L.2323-26-3).

Cette procédure de consultation ne constitue pas une innovation en soi par rapport à la consultation du CE sur d'autres thèmes d'ordre économique. Néanmoins, son objet est particulier puisqu'il s'agit de donner au CE un droit de regard sur la façon dont un avantage fiscal est directement utilisé dans l'entreprise, en référence à des finalités attendues en termes d'investissement, d'emploi etc. Le CE se trouve ainsi « impliqué » dans une logique de conditionnalité (voire de contrepartie) des aides publiques. Par ailleurs, la transmission de l'avis du CE à un comité régional de suivi du dispositif introduit un nouveau type d'acteur dans les relations entre directions et représentants du personnel, extérieur à l'entreprise.

- *La consultation sur l'orientation stratégique de l'entreprise*

Concernant le second nouveau thème de consultation, les orientations stratégiques de l'entreprise (L.2323-7-1 et L.2323-7-2), la loi du 14 juin 2013 prévoit l'obligation de consulter le CE chaque année.

La consultation est basée sur les orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et le CE a la possibilité de commenter les orientations et de proposer d'éventuelles alternatives. Le CA délibère ensuite sur l'avis du CE. Ce dernier peut se faire assister par un expert dans le cadre de cette consultation et sauf accord entre l'employeur et le CE, ce dernier participe à son financement à hauteur de 20% dans la limite d'un tiers de son budget annuel.

Cette thématique se rajoute à d'autres objets de consultation du CE en matière d'organisation et d'évolution juridique ou économique de l'entreprise. Par ailleurs, au delà des compétences générales dans le domaine de l'emploi, le CE dispose déjà de compétences particulières en matière de gestion prévisionnelle des emplois qui, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, donne lieu à une consultation lors de la remise du rapport annuel. Le CE est également informé du dispositif mis en place suite à la négociation triennale sur la GPEC dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés et dans les entreprises et groupes de dimensions communautaires comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise permet néanmoins d'associer encore plus les représentants des salariés aux décisions économiques de l'entreprise et, bien que l'employeur reste maître de ses

⁵ Le code du travail fixe les délais de réponse du CE à 1 mois, 2 mois si un expert est sollicité, 3 mois si le CHSCT a été saisi... En revanche la loi ne prévoit pas de délai maximal imposé au CHSCT pour réputer avoir été valablement consulté, à défaut d'avis d'expert.

⁶ En cours d'organisation

décisions, celles-ci peuvent être influencées par les RP qui veillent à une meilleure prise en compte des intérêts des salariés.

1.1.4 - Négociation de PSE et accords de maintien de l'emploi

L'information et la consultation du CE en cas de réduction d'effectifs ou de modification de la structure de ceux-ci, font partie des compétences générales de cette instance. Lorsque l'employeur procède à des licenciements collectifs pour motifs économiques, en l'absence de convention ou accord collectif, le CE doit être informé et consulté sur l'opération et les modalités d'application, notamment sur les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les licenciements collectifs pour motif économique concernent au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, la loi sur la sécurisation de l'emploi a sensiblement modifié les règles de consultation des RP, le rôle de l'administration et les modalités d'élaboration du PSE.

La loi du 14 juin 2013 institue une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise : les « accords de maintien de l'emploi ».

Les modalités de négociations des accords de maintien de l'emploi

Dans les entreprises qui rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles, « les accords de maintien de l'emploi » sont censés permettre d'aménager temporairement le temps de travail et le salaire, afin d'éviter des suppressions d'emplois. Ce type d'accord est négocié en priorité avec des DS et doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages. A défaut de DS dans l'entreprise, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel (délégués du personnel, membres élus du CE) mandatés à cet effet soit par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise, soit, lorsque l'entreprise ne relève d'aucune branche, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord de maintien de l'emploi ne s'applique qu'aux salariés qui l'acceptent. Lorsqu'un salarié refuse l'application de l'accord à son contrat de travail, l'employeur peut le licencier. Ce licenciement repose sur un motif économique. Les salariés refusant l'application de l'accord étant licenciés individuellement pour motif économique, l'employeur n'a pas à mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique ni à établir le cas échéant un PSE. Le CE se trouve, dans ce cas, privé de ses prérogatives générales en matière de licenciements économiques.

En outre, en application de cette même loi, les entreprises d'au moins 50 salariés qui engagent une procédure de licenciement collectif à compter du 1^{er} juillet 2013 ont deux options : la conclusion d'un accord collectif majoritaire validé par l'administration, ou, à défaut, l'élaboration d'un document unilatéral homologué par celle-ci.

Dans le premier cas, syndicats et employeur peuvent négocier le PSE avant la date de la première réunion du CE. Que le projet s'inscrive dans le cadre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, l'employeur doit continuer à consulter le CE sur l'opération projetée et ses modalités d'application, et sur le projet de licenciement collectif. Mais cette consultation est désormais encadrée dans le temps.

1.2 – Les attributions sociales des CE

Les prérogatives sociales attribuées au CE à la fin de la Seconde Guerre mondiale correspondent à la volonté des syndicats de se défaire des pratiques jugées paternalistes des employeurs de certaines grandes entreprises. Le CE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles et dans ses premières décennies, il va jouer un rôle important dans l'accès aux loisirs et à la culture de nombreux salariés.

Aujourd'hui le CE a dans ce domaine une indépendance et un pouvoir quasi absolus. Ses activités varient en fonction des moyens dont il dispose, mais pour de nombreux CE les attributions sociales constituent la principale occupation des élus, notamment lorsqu'ils ne sont pas syndiqués (IRES-DARES, 1998).

Les attributions sociales des CE se sont étendues à des activités et à des prestations de plus en plus variées. De la prise en charge partielle du coût de la complémentaire santé, aux chèques restaurant, des différentes aides sociales (« secours », financement de frais de crèche ou aide à domicile, accès au logement), à la gestion de centre de vacances ou de loisirs, les prestations de certains CE sont très diversifiées et peuvent s'apparenter à des formes de « rémunération » indirectes des salariés bénéficiaires.

1.3 - Moyens matériels et financiers des CE

Outre la mise à disposition du Comité d'Entreprise d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur attribue au CE un budget de fonctionnement de 0,2% de la masse salariale brute de l'entreprise et lui verse une contribution annuelle pour le financement des activités sociales et culturelles. Les ressources des CE varient selon la taille de l'entreprise, les secteurs d'activité, l'ancienneté de l'instance, la présence syndicale....

Certains CE ont un poids économique important et par ailleurs à travers les prestations qu'ils proposent aux salariés en matière touristique, culturelle ... et que ceux-ci financent partiellement ou en totalité, ils exercent une influence financière qui dépasse leur budget propre. Par ailleurs, au-delà des élus qui bénéficient d'heures de délégation et de salariés mis à disposition par l'entreprise, certains grands CE peuvent recruter par eux-mêmes des salariés, affectés à son fonctionnement ou à la gestion des œuvres sociales et culturelles.

Afin de rendre plus transparente la gestion des CE, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit que tous les CE, quelles que soient leurs ressources, établissent des comptes annuels. Des modalités différentes des comptes sont prévues en fonction de seuils relatifs à leurs ressources annuelles, au nombre de leurs salariés et au total de leur bilan.

Pour les comités dont les ressources sont les plus élevées, le nouveau dispositif prévoit :

- une obligation de consolidation et de certification des comptes,
- la création d'une commission des marchés qui a pour mission de choisir les fournisseurs et les prestataires du comité au-delà d'un seuil de marché,
- ainsi qu'une procédure d'alerte que peut déclencher le commissaire aux comptes s'il relève des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité.

Mise en oeuvre et appropriation par les acteurs des nouveaux dispositifs et modalités d'information et consultation ; effectivité des nouvelles prérogatives de contrôle conférées aux CE dans le cadre de l'information consultation sur l'utilisation du CICE ; rôle des CE dans la réflexion en matière d'orientations stratégiques de l'entreprise ; articulation des rôles respectifs des CE et des délégués syndicaux (DS) dans le cadre des accords de maintien de l'emploi et des nouvelles règles d'élaboration du PSE ; offre de prestations sociales et culturelles et types de bénéficiaires selon le contexte économique, la structure des salaires, l'implication des salariés et de leurs représentants... sont autant de thématiques qui pourront être abordées dans l'analyse du fonctionnement et les activités des CE.

Article 2 – Axes de recherche

La dernière étude de grande ampleur sur les activités et le fonctionnement des CE remonte à l'étude financée par la DARES à l'occasion de leur cinquantenaire, « Les comités d'entreprise. Enquête sur les élus, les activités et les moyens » (IRES-DARES, 1998). Cette enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de CE, tiré de la base des résultats aux élections professionnelles montrait l'hétérogénéité des ressources et des pratiques de cette instance selon la taille et le secteur de l'entreprise, la syndicalisation ou non des membres de la délégation du personnel, l'ancienneté de son implantation ...

Au cours des années 2000, des enquêtes qualitatives ont été réalisées dans une perspective de comparaison internationale (Dufour, Hege, 2002), ou sur des aspects particuliers de l'action des CE tels que leur « ré-syndicalisation » à la fin des années 1990 ou la mobilisation des connaissances par les représentants du personnel aux CE et aux Comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT) (Dufour, Hege, 2005 ; Di Ruzza, 2009 ; Lusson, 2009).

Les résultats des enquêtes REPONSE (2005 et 2011) montrent par ailleurs l'implication accrue des CE sur certains thèmes de négociation (Jacod, 2007), et semblent conforter l'hypothèse d'une tendance à la réorganisation des périmètres des IRP et notamment à une centralisation de cette instance dans les entreprises multisites (Pignoni, Raynaud 2013).

Compte tenu des récentes évolutions réglementaires, il est opportun de lancer de nouveaux travaux qualitatifs afin d'apporter des éléments de compréhension et d'analyse des modalités de mise en œuvre et d'appropriation par les représentants du personnel et les employeurs des nouveaux dispositifs en matière d'information et consultation.

En conséquence, les travaux de terrain devront permettre d'apprécier :

- la mise en œuvre et les modes d'appropriation par les acteurs des nouveaux outils (BDU, ...) et nouvelles règles (délais préfixes d'information et consultation du CE (axe 1) ;
- les compétences des CE en matière de négociation et les nouveaux thèmes d'information/consultation (notamment CICE et stratégie de l'entreprise) (axe 2) ;
- les ressources des CE et action sociale et culturelle dans un contexte de crise économique (axe 3) ;
- la place et le rôle du CE dans la mesure de la représentativité syndicale et la désignation des délégués syndicaux (axe 4) ;

2.1. Axe n°1 : Mise en œuvre et modes d'appropriation par les acteurs des nouveaux outils et nouvelles règles d'information et consultation du CE

Qu'en est-il de la mise en place effective des nouvelles modalités de fonctionnement et d'information des CE notamment en matière de délais et de BDU⁷ ?

De quelle manière les employeurs ont-ils procédé à la mise en place de la BDU ? Comment le contenu de la base de données est-il défini ? Est-il négocié avec les RP ? Comment les élus se saisissent-ils (ou non) de ce nouvel outil ? Les organisations syndicales constituent-elles des ressources dans la sensibilisation et la formation des élus au suivi de la BDU (négociation du contenu, point de vigilance...) ? Qu'en est-il pour les CE qui ne sont pas syndiqués (ou qui ne bénéficient pas de l'appui de structures syndicales) ? La mise en place de la BDU modifie-t-elle la qualité de l'information consultation des CE ou le climat du dialogue entre RP et employeurs ?

⁷ La BDU doit être mise en place dans les entreprises de 300 salariés et plus à partir de 2014, dans celles de moins de 300 salariés dès 2015.

De quelle manière, les délais de la consultation des CE, sont-ils fixés? Modifient-ils le fonctionnement du CE? Quels impacts sur le recours aux experts? Quels recours possibles en cas d'information insuffisante?

2.2. Axe n°2 : Compétences des CE en matière de négociation et les nouveaux thèmes d'information/consultation : CICE et stratégie de l'entreprise.

Comment les CE se sont-ils saisis des nouvelles prérogatives issues de l'élargissement progressif de la négociation aux élus en cas d'absence de DS? Comment s'articule l'action des CE avec celle des DS et des CHSCT sur des thèmes de discussion et de négociation qui ont trait aux conditions et à l'organisation du travail? Plus particulièrement, quelle place occupe concrètement le CE dans les processus de négociation des PSE et des accords de maintien de l'emploi?

Parmi les nouvelles prérogatives des CE, la loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit l'information et la consultation de cette instance sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE), avant le 1er juillet de chaque année. Comment employeurs et élus au CE se sont-ils acquittés de cette nouvelle tâche? Comment les directions rendent-elles compte de la traçabilité entre l'avantage fiscal qu'est le CICE et l'usage économique, notamment au travers de la BDU?

Quelle est l'opinion des différents membres du CE sur l'utilisation d'un tel dispositif dans leur entreprise? De quels moyens disposent les RP pour peser de manière effective sur l'utilisation du CICE et comment les mobilisent-ils? Les organisations syndicales constituent-elles une ressource dans la formation et l'information des élus sur ce nouveau dispositif? Qu'en est-il pour les CE qui ne sont pas syndiqués (et/ou qui ne bénéficient pas de l'appui de structures syndicales)?

On pourra s'interroger sur la manière dont les élus s'emparent (ou non) du rôle consultatif qui leur est attribué en matière d'orientations stratégiques de l'entreprise.

De quels moyens d'expertise ou de formation disposent-ils? Sont-ils légitimés dans ce rôle consultatif? Comment les membres du CA et de la direction considèrent-ils cette « implication » accrue des représentants des salariés dans les choix économiques de l'entreprise? Dans quelle mesure l'avis du CE peut peser ou non sur les choix stratégiques du CA?

2.3. Axe n°3 : Ressources des CE et action sociale et culturelle dans un contexte de crise économique

Comment les ressources financières des CE sont-elles affectées en distinguant le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles? Selon quels types de priorités? Il serait intéressant de voir comment les CE sont impactés dans leurs activités par la crise économique, en terme à la fois de moyens dont ils disposent, de fonctionnement et d'action. Ont-ils moins recours à l'expert-libre? Orientent-ils par exemple certaines aides, prestations, activités vers les salariés économiquement plus fragiles, les plus précaires, à bas salaire...? Comment ces prestations contribuent-elles à une forme de redistribution? Dans ce cas, y a-t-il un rapport entre l'affectation de ces prestations (le type de prestations, de bénéficiaires...) et la politique salariale de l'entreprise?

2.4. Axe n°4 : Place et rôle du CE dans la mesure de la représentativité syndicale et la désignation des délégués syndicaux (DS)

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, les élections au CE se trouvent au centre de la mesure de la représentativité syndicale. On peut se demander comment ce nouveau rôle conféré aux audiences électorales impacte les stratégies et le fonctionnement des CE. Leur syndicalisation représente un enjeu majeur pour les OS, pour l'implantation de leurs DS dans les entreprises, mais aussi afin de s'assurer la représentativité au niveau de la branche. La définition de leur périmètre représente également un enjeu important dans la mesure où, dans de nombreux cas, il définit également les contours d'une représentation syndicale sur les lieux de travail. La loi du 5 mars 2014 a introduit des ajustements aux dispositions sur la représentativité syndicale issues de la loi de 2008 suite au bilan réalisé en décembre 2013.

L'étude de protocoles d'accords pré-électorales et des enquêtes monographiques auprès de CE permettraient d'approfondir un certain nombre de questions déjà pointées dans les premières études sur la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale (Béroud, Yon, 2011 et 2013). Dans quelle mesure les organisations syndicales participent-elles aux négociations pré-électorales? Comment sont négociés le nombre et

les périmètres des CE dans les entreprises composées de plusieurs établissements ? Dans quelle mesure la désignation des DS s'effectue-t-elle sur des périmètres identiques ou différents de ceux de la mesure de la représentativité ?

Article 3 – Conditions de réalisation des projets de recherche

3.1. Méthodologie

Les projets de recherche devront décrire précisément les méthodes d'investigation qualitatives envisagées. Les critères de sélection des terrains d'enquête devront être définis et justifiés avec précision.

Les critères de choix des terrains doivent permettre de couvrir un nombre significatif de cas d'entreprises où pourront être analysées les récentes innovations en matière de d'information/consultation notamment sur l'information consultation du CE sur le CICE, sur les orientations stratégiques de l'entreprises ou concernant la mise en place de la BDU.

La recherche veillera à la diversité des établissements en termes de taille, de secteur d'activité, de structure d'entreprise (monosite, multisite, appartenant à un groupe, à une unité économique et sociale, structure de la main-d'œuvre ...), ou encore de configuration et composition des institutions représentatives du personnel.

3.2. Équipes de recherche

Les équipes seront de préférence constituées de chercheurs relevant de différentes disciplines (sociologie, économie, gestion, droit, etc.). La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

Le montant total de 150 000 euros alloué par la DARES et le CGSP subventionnera d'un à trois projets.

3.3. Durée des travaux

Les projets de recherches devront être menés, de préférence, sur une durée maximale de 18 mois à compter de l'attribution de la subvention, c'est-à-dire la notification de la convention de subvention.

Les candidats veilleront donc à présenter un calendrier de recherche compatible avec le délai maximal de 18 mois mentionné ci-dessus et à prévoir la présentation de résultats intermédiaires à partir de premières analyses aux membres du comité de suivi constitué de la DARES, du CGSP et de la Direction générale du travail (DGT).

MODALITES DE CANDIDATURE

Article 4 – Retrait du dossier de consultation

4.1. Documents constitutifs du dossier de consultation

Le dossier de consultation est composé des documents suivants :

- le présent appel à projets ;
- le règlement de la procédure d'appel à projets de la DARES ;
- le formulaire de présentation du projet de recherche ;
- le formulaire de présentation de l'organisme candidat ;
- le formulaire de présentation du budget du projet de recherche.

4.2. Retrait en ligne du dossier de consultation

Le dossier de consultation est remis gratuitement à chaque candidat.

Les candidats peuvent retirer les documents à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique « Etudes, Recherche, Statistiques de la DARES », puis dans « Etudes et recherche », cliquer sur « Appels à projets ».

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_PrésProj
Présentation de l'organisme candidat	APR_PrésOrg
Présentation du budget	APR_PrésBudg

Afin de pouvoir décompresser et lire les documents mis à disposition par la personne publique, les candidats devront disposer des logiciels permettant de lire les formats suivants :

.zip/.rar

.doc, .xls, .pdf

Aucune demande d'envoi du dossier sur support papier ou sur support physique électronique n'est autorisée.

Article 5 – Dépôt du dossier de candidature

5.1. Conditions de participation

Les conditions de participation sont décrites à l'article 6 du règlement APR.

5.2. Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- Le projet de recherche, daté et signé par le responsable scientifique ;
- Le CV et la bibliographie adaptée à l'objet de la recherche de chacun des personnels permanents de l'équipe proposée ;
- La présentation du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, daté et signé par le responsable scientifique ;
- La présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, ainsi que toutes les pièces justificatives listées dans ce formulaire ;
- La présentation du budget du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2.

5.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature

Les dossiers de candidature sont présentés dans une enveloppe cachetée portant la mention :

« APR Fonctionnement et activité des comités d'entreprise

–
NE PAS OUVRIR »

Le contenu de l'enveloppe est précisé au 5.2.

Les documents doivent être rédigés en langue française.

Les plis sont transmis par tous moyens permettant d'obtenir une date et une heure certaines ou déposés contre récépissé à l'adresse suivante :

**Ministère chargé du Travail – DARES – D-RPTT
A l'attention de Mme Maria-Teresa PIGNONI
39-43 quai André Citroën
5ème étage pièce n°5081
75902 Paris Cedex 15**

Les réceptions sont assurées du lundi au vendredi de 9H00 à 12H00 et de 14H à 16H30.

Les dossiers de candidature devront impérativement parvenir **avant le 15 septembre 2014 à 16H30** au service mentionné ci-dessus. A défaut, ils ne pourront être examinés et seront retournés à leur expéditeur.

Pour tous les documents pour lesquels une signature du candidat est exigée, la signature doit être **manuscrite et originale** et émaner d'une **personne habilitée à engager le candidat**.

Cette personne est :

- soit le représentant légal du candidat,
- soit toute autre personne bénéficiant d'une délégation de pouvoir ou de signature établie par le représentant légal du candidat

SELECTION DES PROJETS DE RECHERCHE

Article 6 – Vérification des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature reçus dans les temps font l'objet d'une vérification.

La DARES vérifie notamment que le dossier est complet, conforme aux exigences de présentation et aux conditions de participation.

Tout dossier qui ne respecte pas les conditions de participation relatives à la nature du demandeur (cf. 6.1 du règlement APR) ou du responsable scientifique (cf. 6.2) est rejeté sans être analysé.

Si l'administration constate que le dossier n'est pas complet, n'est pas conforme aux exigences de présentation ou que la présentation du budget ne respecte pas les conditions décrites à l'article 8, elle peut décider de laisser un délai de 10 jours à tous les candidats concernés pour compléter ou corriger leur dossier de candidature. Passé ce délai, tout dossier n'ayant pas été mis en conformité est rejeté sans être analysé.

Un candidat ne peut pas profiter du délai de 10 jours pour modifier, de quelque manière que ce soit, son projet de recherche.

Article 7 – Critères d'évaluation des projets de recherche

Les projets de recherche font l'objet d'une évaluation, dans le cadre du comité de sélection du présent APR (cf. article 11.2 du règlement APR).

Les projets de recherche sont évalués selon les critères suivants :

1. L'adéquation du projet de recherche et des objectifs de la recherche aux objectifs de l'APR (cf. articles 2 et 3), appréciée sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
2. L'intérêt des hypothèses de recherche et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les résultats attendus, appréciés sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
3. La compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée sur le fondement des CV et de la bibliographie ;
4. L'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche, appréciée sur le fondement du projet de recherche et de la présentation du budget.

Bibliographie indicative

S. Bérout et K. Yon (coord.) (2011), « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique », *Rapport de recherche pour la Dares*.

S. Bérout et K. Yon (coord.) (2013), « Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale (loi du 20 août 2008) et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles », *Rapport de recherche pour la Dares*.

Ch. Dufour, A. Hege (2002), *L'Europe syndicale au quotidien, La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande Bretagne et Italie*, P.I.E. Peter Lang, Collection Travail & Société n°24.

Ch. Dufour et A. Hege (2005), « Re-syndicalisation des comités d'entreprise, reconstruction du lien syndical ? Résultats de l'enquête qualitative », *Rapport de recherche pour la Dares*.

R. Di Ruzza (coord.) et al. (2009), « Panorama des savoirs militants, Production, mobilisation et utilisation de savoirs par les représentants des personnels dans les CE et les CHSCT », *Rapport d'étude pour la Dares*, réalisé par CEPERC, Dpt. d'ergologie de l'Université de Provence, Dpt. De sociologie de l'Université de Strasbourg, Coopilote, Transversales.

IRES-DARES (1998), *Les comités d'entreprise. Enquête sur les élus, les activités et les moyens*, Les éditions de l'atelier.

O. Jacod (2007), *Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés*, Premières Synthèses, Dares, N°05.2.

J. Lusson (coord.) et al. (2009), « Constructions, mobilisations et usages de savoirs et savoir-faire dans l'exercice de leur mandat par les représentants du personnel élus des CE et CHSCT. Approches monographiques dans deux bassins d'emploi : la région parisienne et l'agglomération lyonnaise », *Rapport d'étude pour la Dares*, réalisé par Emergences.

MT. Pignoni et E. Raynaud (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* N°26, avril.