

Document d'études

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

Numéro 225

Septembre 2018

Les premiers accords de regroupement d'instances de représentation du personnel suite à la loi du 17 août 2015

Hélène CHAMBOREDON
Directrice Île-de-France
Catherine DANIEL
Dares

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Résumé..... | 3 |
| Introduction..... | 4 |
| I. Les dispositions de la loi du 17 août 2015 | 7 |
| II. Un regard sur quarante-trois accords de 2016 et 2017 | 10 |
| 2.1 Qui négocie si rapidement un regroupement d’instances ? | 10 |
| 2.2 Des propensions à signer de la part des syndicats similaires à celles observées sur d’autres thèmes..... | 11 |
| 2.3 Évolution des périmètres et rationalisation des moyens : les principaux motifs de la création ou de la modification de la délégation unique | 12 |
| 2.4 Maintenir la spécificité du CHSCT : une préoccupation assez largement partagée | 13 |
| 2.5 Moyens accordés aux représentants du personnel : une comparaison avec la situation précédente ou les seuils légaux difficile à mener | 14 |
| 2.6 Le rôle des suppléants : entre affirmation des droits et stricte limitation..... | 15 |
| 2.7 Le représentant syndical au CE : un passage obligé dans les regroupements CE et DP | 16 |
| 2.8 Un nombre de réunions de l’instance regroupée supérieur au « plancher » dans près de la moitié des textes..... | 16 |
| 2.9 L’établissement de l’ordre du jour fixé par le cadre légal..... | 17 |
| 2.10 Des heures de délégation calquées sur les pratiques antérieures ? | 18 |
| III. Le volume des heures de délégation pour les membres d’une instance regroupée en général inférieur à ce qu’il aurait été pour les membres de chaque instance prise séparément. | 19 |
| 3.1 Des moyens de fonctionner calés sur les préexistants ? | 20 |
| 3.2 La formation des IRP « dans les clouds »..... | 21 |
| 3.3 Le suivi : parent pauvre des accords | 22 |
| 3.4 Des conditions d’exercice difficiles pour les représentants des salariés..... | 22 |
| IV. Plus de difficultés à venir ?..... | 24 |
| Références..... | 27 |
| Pour en savoir plus..... | 27 |
| Annexe 1 : Les représentants du personnel dans les instances non regroupées..... | 28 |

Résumé

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi élargit les possibilités de regroupement des institutions représentatives du personnel, autorisé dès la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993. Ce document d'études présente l'analyse de 43 accords d'entreprise, parmi les premiers traitant de la fusion des IRP, et permet de tirer certains enseignements quant aux motivations, à la mise en place et au fonctionnement des IRP regroupées.

Il ressort de l'analyse une préoccupation de maintenir le comité hygiène, sécurité et conditions de travail dans son fonctionnement actuel et de protéger ses prérogatives. Préoccupation qui, pour des raisons contraires ou convergentes, semble souvent également partagée par les représentants des salariés et les employeurs. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail est ainsi maintenu en tant que tel dans la moitié des accords analysés.

Certains négociateurs sont confrontés à des tensions entre objectifs de simplification et adéquation des moyens aux tâches dévolues à la représentation du personnel. Ainsi, le nombre minimal de réunions prévu par la loi paraît insuffisant à près de la moitié des signataires, qui en prévoient plus dans l'année, se rapprochant du fonctionnement des instances séparées.

Introduction

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi visait à la fois des objectifs économiques (compétitivité), d'emploi (sécurisation des parcours) et de redynamisation du dialogue social. Ainsi le ministre Rebsamen déclarait : « *Le renforcement du dialogue social en entreprise répond à une exigence démocratique, mais aussi à une exigence d'efficacité économique. Un dialogue social efficace, c'est un climat social qui favorise l'engagement, une motivation plus forte des salariés. Et c'est aussi une entreprise plus compétitive.* ». Réduire le formalisme, simplifier le cadre construit par « *sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations* », assurer « *la représentation effective de tous les salariés* » et valoriser la fonction syndicale sont les lignes forces susceptibles d'améliorer le dialogue social en entreprise évoquées dans l'exposé des motifs de la loi¹. Le regroupement des instances représentatives du personnel (voir encadré 1) constitue l'un des volets de la loi d'août 2015. Il est décrit dans le Chapitre III : *Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises*. Le nombre maximal de salariés pour établir une DUP passe de 200 à 300 et le CHSCT peut faire partie dorénavant des institutions fusionnées. Dans les entreprises comptant au moins 300 salariés, la loi permet, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire², de regrouper le comité d'entreprise ou d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et le CHSCT selon toutes les configurations possibles, par deux ou par trois.

Cette loi a été précisée par les décrets publiés en mars 2016 et par certaines dispositions de la loi d'août 2016.

Les représentants nationaux de certaines organisations syndicales ont manifesté leur inquiétude concernant les effets du regroupement (la « fusion ») d'instances : recouvrement des sujets du CHSCT et diminution de ses facultés propres (ester en justice, faire appel à des experts...), impossibilité d'avoir une expertise sur toutes les questions (économie, santé...), diminution du nombre de représentants et des moyens de par la mutualisation des heures de délégation, des réunions etc. De leur côté, les représentants nationaux de certaines organisations patronales déplorent une augmentation du volume d'heures de délégation « annulant » la diminution du nombre de titulaires. Mais elles réclamaient parfois un regroupement plus impératif. Cette position n'est cependant pas systématiquement partagée par les DRH dans les entreprises, notamment en ce qui concerne le CHSCT³.

Les deux positions, patronale et syndicale, au niveau national paraissent difficilement conciliables. Qu'en est-il lorsque le sujet est négocié dans l'entreprise ? L'objectif du présent document est précisément d'observer, à travers des accords de regroupement conclus peu de temps après promulgation de la loi d'août 2015, qui s'est saisi des nouvelles dispositions et à quelles conditions affichées, l'accord ne représentant que l'aboutissement des négociations.

À la fin 2016, le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 est très insuffisant. Il n'est donc aucunement question d'une quelconque évaluation, mais seulement de repérer dans quelle mesure les entreprises qui ont conclu un accord immédiatement après promulgation (et parfois avant les décrets d'application) se distinguent des autres par certaines caractéristiques. Les constats dressés dans cette analyse n'ont donc aucune valeur statistique et aucune vocation à généralisation hâtive (voir encadré méthodologique).

¹ Dossiers législatifs - Exposé des motifs - LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

² Signé par des syndicats représentant au moins 50 % des voix exprimées aux élections professionnelles.

³ Guillas Cavan K (2017)., « Fusionner les instances représentatives du personnel : une fausse bonne idée ? », Ires, Eclairages n° 006, juillet.

De plus les fusions d'instances sont liées, par la loi de 2015, aux élections professionnelles⁴. Les calendriers sont par conséquent très différents selon les entreprises. Les accords sur ce thème sont assez peu nombreux au moment de l'étude. Mais il n'est pas possible à ce stade de distinguer l'effet du rythme des élections d'un manque d'appétence pour la fusion.

La loi d'août 2015 cadre assez strictement les éléments qui doivent figurer dans les accords : rôles respectifs des titulaires, suppléants et représentants syndicaux dans l'instance unique, périodicité des réunions, moyens de fonctionnement, formation des membres de l'instance. Comme il est usuel, les accords suivent la trame ainsi définie, trame que suivra également la présente analyse, après avoir situé les entreprises dont il est question selon les critères habituels de taille et de secteur d'activité.

Dans la suite, on parlera de DUP élargie pour les regroupements de 3 instances dans les unités de moins de 300 salariés et de regroupement ou DUP conventionnel(le) pour tout regroupement dans les unités de 300 salariés ou plus.

Cette étude a été menée avant la parution des ordonnances de 2017 qui ont systématisé la fusion des instances représentatives du personnel. Elle ne prend donc pas en compte les modifications législatives les plus récentes. Elle permet néanmoins d'analyser les modalités concrètes de regroupement décidées via ces accords.

Après avoir présenté les dispositions légales qui encadrent cette possibilité de regroupement, nous étudierons les types de regroupements mis en place, les motivations qui en sont à l'origine et les modalités de leur mise en œuvre

Encadré 1 : les missions des instances représentatives du personnel dans l'entreprise avant la loi du 17 août 2015

Les délégués du personnel sont élus directement par les salariés tous les 4 ans dans les entreprises de plus de 10 salariés. Ils représentent les salariés auprès de l'employeur, auquel ils transmettent les revendications individuelles et collectives. Une majorité d'entreprises de petite taille en est dépourvue

⁴ L'article 13 de la loi de 2015 a modifié l'article L2326-1 du Code du travail (abrogé depuis par [l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)), qui dispose :

« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.[...] »

L'article 14 a créé l'article L. 2391-1. : -« *Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.* « L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine. « Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.[...] »

soit que l'élection, bien qu'obligatoire, n'ait pas été organisée, soit qu'elle n'ait pas été possible par carence de candidat.

Tableau 1 : IRP présentes selon la taille de l'entreprise en 2015⁵

| | | Selon la taille de l'entreprise | | | |
|---|------------------------------|---------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | | 10 à 49 s. | 50 à 299 s. | 300 à 499 s. | 500 et plus |
| Délégué syndical | En % du nombre d'entreprises | 3,6 | 38,6 | 83,4 | 93,2 |
| | En % du nombre de salariés | 5,3 | 12,1 | 83,3 | 96,6 |
| Représentant de section syndicale | En % du nombre d'entreprises | ns | 4,6 | 25,2 | 48,3 |
| | En % du nombre de salariés | ns | 6,5 | 25,4 | 63,4 |
| Délégation unique du personnel | En % du nombre d'entreprises | 3,6 | 48,6 | ns | ns |
| | En % du nombre de salariés | 5,1 | 49,9 | ns | ns |
| Délégué du personnel | En % du nombre d'entreprises | 28,3 | 34,9 | 87,8 | 94,5 |
| | En % du nombre de salariés | 36,0 | 39,4 | 88,2 | 91,4 |
| Comité d'entreprise | En % du nombre d'entreprises | 1,7 | 23,8 | 88,9 | 94,8 |
| | En % du nombre de salariés | 2,5 | 33,7 | 89,4 | 91,6 |
| Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail | En % du nombre d'entreprises | 2,5 | 56,1 | 93,1 | 95,2 |
| | En % du nombre de salariés | 3,7 | 65,6 | 93,3 | 96,8 |
| Autre (CCE, CE de groupe etc.) | En % du nombre d'entreprises | ns | ns | ns | 19,5 |
| | En % du nombre de salariés | ns | ns | ns | 37,0 |
| Aucune | En % du nombre d'entreprises | 65,5 | 12,2 | ns | ns |
| | En % du nombre de salariés | 56,1 | 9,4 | ns | ns |

Lecture : 3,6 % des entreprises de 10 à 49 salariés sont pourvues d'un délégué syndical ; elles représentent 5,3 % des salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE

Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise »

Le comité d'entreprise, obligatoire à partir de 50 salariés, est composé de représentants du personnel élus, de l'employeur ou de son représentant et s'il y a lieu de représentants syndicaux désignés par des organisations syndicales. Il est consulté régulièrement par l'employeur sur la marche de l'entreprise, notamment en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de restructuration, et gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise. Il dispose pour ce faire de moyens matériels et financiers. Il a une capacité de négocier sur certains thèmes (formation, épargne salariale, prévoyance...) en l'absence de délégués syndicaux. Lorsqu'une entreprise est composée d'établissements de 50 salariés ou plus, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

⁵ Daniel C. (2017), « La négociation collective d'entreprise en 2015 : stabilité de la part des entreprises qui négocient », *Dares Résultats* n° 066, octobre.

Le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail, obligatoire à partir de 50 salariés, est composé de représentants du personnel désignés par les membres du CE et les délégués du personnel, et de l'employeur ou de son représentant. Il traite des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le Délégué Syndical est désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement. Il doit être choisi parmi les candidats au premier tour des élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans leur propre collège électoral. Les délégués syndicaux négocient et signent les accords d'entreprise – mais pas obligatoirement, auquel cas un procès-verbal de désaccord peut être établi -.

La Délégation Unique du Personnel. La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (adoptée le 20 décembre 1993) a donné la possibilité de mettre en place une « délégation unique du personnel » (DUP) commune au comité d'entreprise (CE) et aux délégués du personnel (DP) dans les entreprises de moins de 200 salariés. Les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions : *« cette mesure doit favoriser le développement des institutions représentatives du personnel dans les PME en ouvrant la faculté de mettre en place un dispositif simplifié tout en sauvegardant l'intégralité des fonctions des délégués du personnel et des comités d'entreprise »*.⁶

I. Les dispositions de la loi du 17 août 2015

Les délégations uniques du personnel, jusque-là circonscrites au CE et aux DP étaient réservées aux entreprises de moins de 200 salariés. La loi élargit leur périmètre au CHSCT, et étend leur champ aux entreprises de 200 à 299 salariés (voir encadré 2). L'avis des instances existantes est requis pour la mise en place d'un regroupement. La loi introduit une modulation du nombre d'heures de délégation, auparavant uniforme, selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement. Les entreprises de 300 salariés ou plus peuvent également effectuer un regroupement de leurs instances « à la carte » sous réserve de la signature d'un accord majoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats représentant au moins 50 % des voix exprimées.

Les nouvelles possibilités de regroupement des instances représentatives du personnel offertes par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi n'ont pas vocation à produire tous leurs effets en 2016. D'une part les délégations uniques du personnel (DUP) regroupant délégués du personnel (DP) et comité d'entreprise ou d'établissement (CE) déjà en place peuvent rester en l'état pour deux mandats électoraux ; d'autre part la mise en place d'une DUP ou son élargissement sont effectués à l'occasion d'un nouveau (ou premier) mandat de l'une ou l'autre instance (CE, comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)). Les temporalités sont donc très différentes d'une entreprise qui souhaiterait réunir ses instances - ou les élargir - à l'autre. D'autre part les entreprises de plus de 299 salariés doivent conclure un accord majoritaire pour mettre en place une délégation unique à géométrie variable, l'effectif pouvant être apprécié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement selon le périmètre d'intervention de l'instance, ce qui appelle discussion donc temps⁷.

⁶ Circulaire DRT n° 94-9 du 21 juin 1994 relative au développement des institutions représentatives du personnel.

⁷ DGT-Dares (2016), « La négociation collective en 2015 », Bilans & Rapports, septembre.

Encadré 2 : Les regroupements avant et après la loi d'août 2015

| ancienne DUP | | | DUP 2016 | | |
|--|---------------------|---------------------|--|---|-----------------|
| entreprises de moins de 200 salariés | | | entreprises de moins de 300 salariés | | |
| Mise en place par l'employeur | | | Mise en place par l'employeur après consultation obligatoire des IRP existantes | | |
| La DUP exerce les attributions des délégués du personnel (DP) et des membres du comité d'entreprise (CE). | | | La DUP peut regrouper les délégués du personnel (DP), les membres du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) | | |
| Nombre de délégués en fonction de l'effectif de l'entreprise | | | Nombre d'élus en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement : décret n° 2016-345, 23 mars 2016 | | |
| Effectif de l'entreprise | Nombre de délégués | | Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement | Nombre d'élus | |
| | Délégués titulaires | Délégués suppléants | | Élus titulaires | Élus suppléants |
| 50 à 74 | 3 | 3 | Entre 50 et 74 | 4 | 4 |
| 75 à 99 | 4 | 4 | Entre 75 et 99 | 5 | 5 |
| 100 à 124 | 5 | 5 | Entre 100 et 124 | 6 | 6 |
| 125 à 149 | 6 | 6 | Entre 125 et 149 | 7 | 7 |
| 150 à 174 | 7 | 7 | Entre 150 et 174 | 8 | 8 |
| 175 à 199 | 8 | 8 | Entre 175 et 199 | 9 | 9 |
| | | | Entre 200 et 249 | 11 | 11 |
| | | | Entre 250 et 299 | 12 | 12 |
| 20 heures par mois de délégation | | | Heures de délégation | | |
| | | | Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement | Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la DUP) | |
| | | | Entre 50 et 74 | 18 heures | |
| | | | Entre 75 et 99 | 19 heures | |
| | | | Entre 100 et 299 | 21 heures | |
| | | | Heures cumulables | | |
| L'employeur convoque chaque membre de la DUP au moins une fois par mois , pour les 2 réunions prévues pour les DP et le CE. | | | La DUP est convoquée par l'employeur au moins une fois tous les 2 mois . Au moins 4 réunions par an doivent porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT . La DUP peut recourir à un expert , dans les mêmes conditions que le CE et le CHSCT. | | |

Aucune possibilité de regroupement au-delà de 199 salariés

Délégation unique dans les entreprises de plus de 299 salariés : délégation unique "conventionnelle"

Accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins **50%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles

Le chef d'entreprise ne peut donc pas, seul, regrouper les instances représentatives.

Regroupement d'instance à la carte :

CE + DP,
CE + CHSCT,
DP + CHSCT,
CE + DP + CHSCT

Le regroupement dispose d'un **patrimoine** qu'il gère
L'accord collectif **définit le nombre de représentants du personnel** titulaires et suppléants dans le cadre fixé par le décret de 2016 (voir encadré 3)

Assistent aux réunions :

- les représentants syndicaux au CE, lorsqu'elles portent sur les attributions dévolues au comité d'entreprise ;
- le(s) médecin(s) du travail lorsqu'elles portent sur les attributions dévolues au CHSCT et l'inspecteur du travail.

L'accord collectif fixe les **modalités de fonctionnement** de l'instance, notamment :

- le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué en temps utile aux représentants du personnel ;
- le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants ;
- le nombre d'heures de délégation ;
- le nombre de jours de formation.

Lorsque l'instance inclut le **CHSCT** l'accord définit également :

- la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- un nombre minimal de réunions consacrées à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, qui ne peut être inférieur à 4 par an.

L'accord **peut prévoir** la mise en place de **commissions** :

- économique,
- formation,
- information et d'aide au logement,
- égalité professionnelle
- marchés.

Ces commissions, dans le cadre d'un regroupement par accord des IRP deviennent donc facultatives.

Dans la nouvelle formule de la DUP, les heures de délégation sont désormais cumulables, c'est-à-dire que l'élu peut cumuler ses heures de délégation sur 12 mois, sans pouvoir dépasser cependant une fois et demie le crédit d'heures dont il dispose. Ainsi, le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulées au-delà de son crédit d'heures mensuel, devra informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Instances regroupées par accord dans les entreprises de 300 salariés ou plus : décret n° 2016-346, 23 mars 2016

« Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau »

3 instances regroupées (CE /DP / CHSCT)

moins de 300 salariés (petits comités d'établissement) : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- de 300 à 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;

- à partir de 1 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

16 heures/mois

2 instances regroupées (CE / DP ou CE / CHSCT ou DP / CHSCT)

- moins de 300 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- de 300 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- à partir de 1 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

12 heures/mois

Rien n'empêche cependant les négociateurs d'accorder plus de sièges ou plus d'heures de délégation que ce qui est prévu par le législateur.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue préciser le calcul des heures de délégation pour les salariés au forfait jours (4 heures équivalent à une demi-journée), et autorise la réunion de la DUP par visioconférence, par accord entre l'employeur et les membres de la DUP, ou, à défaut d'accord, 3 fois par an. Ce recours à la visioconférence est possible même lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des DP. Cependant les règles de fonctionnement ne doivent pas en pâtir : identification claire des membres de la DUP, possibilité de suspensions de séance, respect de la confidentialité des votes à bulletin secret. Ces dispositions sont applicables aux anciennes DUP.

II. Un regard sur quarante-trois accords de 2016 et 2017

Pour l'analyse, les textes susceptibles de traiter du regroupement d'instances ont été repérés dans la base des accords d'entreprise arrêtée au 31 décembre 2016, ainsi que dans l'application D@ccordNG pour quelques-uns d'entre eux signés début 2017⁸. Les accords sélectionnés sont donc conclus immédiatement après parution de la loi, parfois même avant la parution des décrets d'application. Il s'agit donc d'un échantillon particulier, non représentatif statistiquement.

2.1 Qui négocie si rapidement un regroupement d'instances ?

Trente-trois des quarante-trois accords analysés, tous signés par un ou plusieurs délégués syndicaux, sont conclus au niveau de l'entreprise, cinq au niveau de l'établissement et cinq au niveau du groupe.

Tableau 2 : les unités signataires

| Unité signataire | Total |
|------------------------------|-------|
| Établissement | 5 |
| Groupe UES | 5 |
| Entreprise | 33 |
| Signé par : délégué syndical | 43 |
| Accord | 43 |

Sources : Dares, base statistique des accords et DGT, D@ccordNG

Ces accords sont déposés majoritairement par des unités de grande taille (tableau 3). Lorsqu'il s'agit d'un groupe, l'effectif concerné peut être encore plus important. Cependant, une négociation dans une entreprise conséquente en effectifs peut ne porter que sur le regroupement d'IRP d'un ou plusieurs de ses établissements. Enfin, en cas de fusion ou d'absorption, les signataires peuvent être amenés à repenser la structure des IRP, à travers l'organisation des établissements dans l'entreprise et les périmètres et niveaux de représentation.

Tableau 3 : les signataires par taille

| Taille de l'unité déposante* | Total |
|------------------------------|-----------|
| <200 | 11 |
| 200 à 299 | 5 |
| <i>moins de 300</i> | <i>16</i> |
| 300 à 499 | 11 |
| 500 à 999 | 9 |
| 1000 et plus | 6 |
| <i>300 et plus</i> | <i>26</i> |

Sources : Dares, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG

*une taille est inconnue.

Dans l'échantillon analysé, les entreprises ayant rapidement négocié un regroupement d'instances relèvent de secteurs d'activité divers avec cependant une modeste prépondérance de l'industrie.

⁸ Voir encadré méthodologique.

Tableau 4 : les signataires par secteur d'activité

| Secteur d'activité | nombre parmi la sélection* | Textes relatifs au droit syndical, aux IRP et à l'expression des salariés signés et déposés au 31/12/2016 dans la base statistique des accords en % |
|--|----------------------------|---|
| Industrie manufacturière | 7 | 21 |
| Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 6 | 11 |
| Construction | 6 | 3 |
| nombre de textes inférieur à 5 | | |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques | | 10 |
| Autres activités de services | | 2 |
| Transports et entreposage | | 7 |
| Activités financières et d'assurance | | 9 |
| Santé humaine et action sociale | | 12 |
| Activités de services administratifs et de soutien | | 5 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | | 1 |
| Information et communication | | 6 |

*Sources : Dares, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG

Parmi les accords analysés, quatre ont été conclus avant la parution des décrets du 23 mars 2016. Ni leur secteur d'activité ni leur taille n'indiquent une caractéristique commune qui aurait précipité la volonté de regroupement :

- ComPharma : Commerce (signé le 2016/01/22)
- Soutien : Activités de services administratifs et de soutien (signé le 2016/02/15)
- Edit : Information et communication (signé le 2016/02/23)
- Bail : Activités financières et d'assurance (signé le 2016/01/19)

L'un (Bail) invoque l'échéance d'élections antérieures à la date de parution des décrets pour la conclusion rapide d'un accord de regroupement. La création d'une UES est à l'origine du regroupement chez Edit. Il s'agit de s'adapter à la nouvelle structure.

Dans les deux autres cas, le caractère d'urgence n'est pas évident, mais il s'agit de deux entreprises appartenant au même consortium qui fondent la négociation du regroupement sur la demande de la DUP existante (ComPharma, Soutien). Une hypothèse peut être formulée. Considérant que le droit syndical ressort de leurs prérogatives, les négociateurs ne jugent peut-être pas nécessaire d'attendre la parution des décrets pour décider des modalités de fonctionnement de ce qui relève des relations sociales dans l'entreprise.

2.2 Des propensions à signer de la part des syndicats similaires à celles observées sur d'autres thèmes

Dès lors que la négociation sur le thème du regroupement aboutit à un texte, les organisations syndicales ne s'écartent pas de leurs positions habituelles : les plus enclines à signer des accords sur l'ensemble des thèmes concluent aussi plus fréquemment lorsqu'il s'agit du regroupement. Considèrent-elles pour autant qu'il s'agit d'un sujet « comme un autre » ? La réponse ne se trouve évidemment pas dans les textes.

Le nombre de textes sur les instances signés par la CFDT ne s'écarte pas de son taux de signature national tous thèmes de négociation confondus (cf. Bilan de la négociation collective 2015). Il en va de même de sa propension à signer, c'est-à-dire le nombre de textes signés par l'organisation syndicale dans les seuls cas où elle est présente *via* un délégué syndical.

La propension à signer est en revanche plus basse pour la CGT et la CFE-CGC, qui signent en général moins fréquemment lorsqu'elles sont présentes. Solidaires et l'Unsa sont trop peu présents pour que ces chiffres soient significatifs.

Tableau 5 : propension à signer des organisations syndicales

| | Présents | Signataires |
|---------|----------|-------------|
| CFDT | 25 | 24 |
| CFE-CGC | 14 | 13 |
| CFTC | 12 | 12 |
| CGT | 22 | 15 |
| FO | 20 | 18 |
| Autre | 10 | 10 |

Lecture : la CFDT est présente dans 25 des 43 entreprises ayant conclu un accord de regroupement ; elle a signé 24 des 25 accords

Sources : Dares, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG

Pour 13 accords, on compte une seule organisation *présente* à la négociation. Mais on peut difficilement en tirer des conséquences concernant le caractère plus ou moins favorable du contenu du texte. Un texte présente ainsi des modalités de définition et de fonctionnement de l'instance regroupée plus favorables que celles prévues par la loi alors même qu'une seule organisation est présente et signataire (Soc2) ; le cas inverse (une seule organisation syndicale et des modalités défavorables) se retrouve également (Fab).

2.3 Évolution des périmètres et rationalisation des moyens : les principaux motifs de la création ou de la modification de la délégation unique ⁹

Tous les accords ne mentionnent pas les motifs qui président à la création ou l'élargissement d'une délégation unique¹⁰. Lorsqu'ils figurent, deux types d'arguments se dégagent :

- la modification du périmètre de l'unité employeuse : création d'UES, ou d'une entité unique par absorption de sociétés, éclatement en établissements distincts ;
- la rationalisation et la simplification censées « *favoriser le dialogue social* », avec des « *instances plus concentrées mais qui exercent effectivement leurs missions autour d'élus peut-être moins nombreux mais pleinement engagés* ».

Dans un texte, la négociation sur le regroupement des instances a été menée en lien avec une négociation demandée par une organisation syndicale pour améliorer la couverture santé des salariés. Dans ce cas, des avancées sur l'instance de regroupement sont négociées 'en échange' d'avancées sur la couverture santé des salariés (Assur).

L'une des entreprises déposantes compte moins de 300 salariés et décide unilatéralement la mise en place d'une DUP « *à l'occasion du renouvellement des instances* ». Mais des négociations sont ouvertes pour fixer ses modalités de fonctionnement. Ces modalités négociées s'avèrent plus favorables que celles prévues par la loi afin « *de maintenir un dialogue social de qualité* » (ComAlim). Ainsi le fait même de négocier sur les moyens de la DUP est considéré comme participant de la bonne qualité des relations sociales.

⁹ La loi du 8 août 2016, retouchant la loi du 17 août 2015, permet à l'accord instituant le regroupement des IRP de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de l'instance.

¹⁰ L'un des textes retenus pose en fait la nécessité d'un accord préélectoral avant de pouvoir instaurer une DUP élargie. Il a été écarté lorsqu'étaient abordées les dispositions détaillées des textes.

Trente-deux textes citent la loi de 2015 dite « Rebsamen », particulièrement dans ses dispositions concernant les entreprises de plus de 299 salariés, quatre les articles du Code du travail qu'elle modifie, trois l'absorption de sociétés créant « *une seule et même entité* », situation propice au regroupement, un autre *a contrario* l'actualisation de la reconnaissance d'établissements distincts. Deux accords enfin se réfèrent à la loi du 8 août 2016, dite « travail » ou « El Khomri ». Ils s'appuient sur l'article 18, XV permettant « *l'organisation du découpage de l'entreprise en établissements distincts et la mise en place d'instances communes de représentation du personnel* » (Vent2, Libs).

Un texte se réfère à la négociation annuelle obligatoire (NAO) durant laquelle le regroupement a été négocié et décidé, et présente l'accord ainsi signé comme une reprise du texte de la NAO (Soc2).

La branche n'est mentionnée qu'à deux reprises (Banque et Métallurgie et/ou Syntec). La convention collective de la banque est invoquée pour la répartition en collèges permettant de fixer le nombre de représentants. Celle de la métallurgie et/ou Syntec¹¹ pour rappeler que « *Dans tous les cas les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec toutes dispositions de même nature existantes ou à venir au niveau de la branche* »¹². À l'heure où les relations entre accords de branche et accords d'entreprise sont redéfinies suite à la loi de 2016, les partenaires sociaux de ces deux entreprises ont pu vouloir prendre date.

2.4 Maintenir la spécificité du CHSCT : une préoccupation assez largement partagée

Les quarante-trois textes se répartissent en :

- 20 regroupements du CE (établissement ou entreprise) avec les DP ;
- 3 regroupements du CE avec le CHSCT ;
- 3 regroupements des DP avec le CHSCT ;
- 15 regroupements des trois instances ; parmi ceux-ci 5 avaient instauré une DUP (CE et DP) auparavant.

Deux textes modulent les regroupements selon la configuration des établissements (voir tableau 5 et annexe).

Tableau 6 : les types de regroupements

| Regroupement | Nombre de textes |
|---|------------------|
| CE DP | 20 |
| DP CHSCT | 3 |
| CE CHSCT | 3 |
| DP CE CHSCT | 15 |
| DP (établissement < 50) ou DP CHSCT (établissement de 50 à 149) ou DP CE CHSCT (établissement de 150 ou plus) | 1 |
| CE DP (1 établissement) DP CHSCT (3 établissements) | 1 |

Sources : Dares, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG

Treize accords soulignent explicitement dans leur préambule – ou ce qui en tient lieu – que les signataires ne souhaitent pas inclure le CHSCT dans le regroupement. Mais il est exclu *de facto* dans

¹¹ Plusieurs conventions collectives sont applicables dans cette entreprise de par ses différentes activités.

¹² « *Sous réserve des dispositions légales applicables concernant la hiérarchie des normes en cas de modification de celles-ci pouvant avoir un impact sur le présent accord les OS représentatives et la direction signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter si nécessaire le présent accord au nouveau dispositif conventionnel de branche* », accord de Etude.

vingt-et-un accords, dont l'un seulement pour un des établissements de l'entreprise, signés dans dix cas par trois organisations syndicales ou plus, dans 9 cas à l'unanimité. L'exclusion explicite tient en une phrase : l'instance CHSCT reste inchangée, ou reste séparée. Seul le texte d'Aide précise que « *Les problématiques liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail [...] supposent un intérêt prononcé pour ces matières et un investissement des représentants du personnel* », invoquant également le caractère local des enjeux. De semblables considérations ont peut-être présidé à l'exclusion de cette instance dans les autres cas, mais si elles ont fait l'objet de discussions et de négociations, ces dernières n'ont pas été reportées dans le texte.

Un accord manifeste la volonté des parties de maintenir le CE dans son état actuel, défini par accord de 2005 (on n'en saura pas plus). C'est le seul cas dans lequel le regroupement CHSCT-DP est nommé « DUP élargie », alors qu'il prend la forme d'une DUP conventionnelle. L'appellation DUP élargie est effectivement réservée au regroupement des trois instances dans les entreprises de moins de 300 salariés, alors qu'il ne s'agit ici que du regroupement de deux instances.

Dans trois cas seulement l'impulsion vient explicitement des IRP, la demande portant sur le regroupement d'instances ou son élargissement au CHSCT (ComPharma, Soutien, Aéro). Il s'agit dans deux cas d'une volonté d'élargir la DUP au CHSCT dans des entreprises de moins de 100 et de 100 à 199 salariés. Le troisième concerne un regroupement dans une entreprise de plus de 300 salariés. Les motifs de la demande ne sont pas mentionnés dans l'accord, ce qui en limite l'analyse. On peut cependant rapprocher ces demandes du constat de la réduction des forces syndicales et de l'engagement des salariés au sein des IRP¹³.

L'une des entreprises souhaitant élargir sa DUP livre un compte rendu de la consultation de la DUP et du CHSCT. Les arguments en faveur d'un regroupement sont essentiellement la diminution du nombre de réunions et la fin de la redondance des sujets entre DUP et CHSCT. La possibilité de partager les heures de délégation entre titulaires et suppléants et la « *revalorisation des missions des membres du CHSCT* » sont signalées, habillant les précédentes considérations beaucoup plus pragmatiques. La DUP s'inquiète du faible nombre de réunions, mais l'employeur souligne que ce nombre-plancher se négocie. Le CHSCT ne formule pas d'objections.

2.5 Moyens accordés aux représentants du personnel : une comparaison avec la situation précédente ou les seuils légaux difficile à mener

Les textes analysés *semblent* majoritairement se conformer aux minima légaux, voire accorder aux représentants élus un nombre de sièges supérieur au plancher contenu dans les décrets.

Parmi les textes qui ne mentionnent pas le nombre de sièges, (ou précisent, par exemple, que « *La nouvelle DUP sera donc composée des membres élus aux dernières élections professionnelles ainsi que des membres du CHSCT précédemment désignés* », ce qui ne dit rien du nombre de sièges pour le lecteur), l'un précise que la négociation sur les modalités d'organisation est à mener encore (Soutien2) ; un autre se réfère à la loi (« *la composition se fera conformément...* » (Instal1) ; un troisième établit des DU différentes selon les établissements et ne détaille pas chaque regroupement. Certains signalent simplement que les membres des IRP actuelles seront membres de l'instance regroupée jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Enfin une entreprise qui vient de dépasser le seuil des 300 salariés se réfère aux seuils des moins de 300 pour sa délégation unique élargie.

¹³ Pak M., Pignoni M.T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses n° 084*, novembre.

Enfin, quatre accords indiquent un nombre de titulaires qui *pourrait* s'avérer inférieur au nombre requis.

L'emploi de « *semblent* » et du conditionnel s'impose dans la mesure où plusieurs informations échappent à l'analyse, en particulier la situation préalable au regroupement.

Si les instances existantes sont citées, le nombre de représentants du personnel y participant ne l'est pas. Le nombre minimal de délégués du personnel, de représentants au CE et au CHSCT est encadré par le Code du travail (voir annexe 1). Mais le nombre de représentants peut être augmenté en cas d'accord collectif ou d'usage dans l'entreprise le prévoyant. Sauf mention explicite, il n'est donc pas possible de savoir comment le nombre de représentants du personnel évolue relativement à la situation antérieure en cas de regroupement d'instances. Seule une enquête sur le terrain pourrait le déterminer.

Reste à comparer la composition des DU en fonction des minima exigés. Cette démarche est plus réaliste dans la mesure où l'un des éléments est connu et fixe (les minima). Cependant la taille de l'entreprise et le périmètre de la DU doivent être fiables pour que la comparaison soit pertinente.

Pour les accords d'entreprises dépassant largement les 300 salariés depuis plusieurs années et regroupant des instances d'entreprise, il n'y a pas d'ambiguïté. En revanche si l'accord traite du regroupement des instances d'un établissement de moins de 300 salariés au sein d'une entreprise plus importante, il peut avoir pour titre « accord d'entreprise » mais avoir été négocié pour l'établissement, rester évasif sur le périmètre de la DU. Or ce ne sont évidemment pas les mêmes seuils de représentants du personnel qui sont applicables selon qu'il s'agit d'une entreprise ou d'un établissement de moins de 300 salariés.

Le dépassement négocié du nombre de représentants du personnel peut être conséquent (de 1 à 6 pour les titulaires, de même pour les suppléants). Il est très certainement lié à l'histoire des relations professionnelles de chaque entreprise, c'est-à-dire aux informations qui échappent précisément à la présente analyse. À noter que ce dépassement n'intervient pas systématiquement dans les accords de regroupements impulsés par les instances existantes. Il n'est pas non plus lié à un grand (ou un petit) nombre d'organisations syndicales signataires.

Certains textes ventilent les représentants selon la CSP, par collège électoral : 3 collèges (employés, agents de maîtrise, cadres), 2 collèges (ouvriers-employés, Etam-cadres ; cadre, technicien), collèges fixés par le protocole préélectoral. Les rédacteurs peuvent aller jusqu'à détailler un système de suppléances imbriquées « en cascade » combinant organisation syndicale, collège et CSP : un titulaire est remplacé par un suppléant de la même organisation syndicale et de la même CSP, à défaut de la même organisation syndicale et du même collège, à défaut de la même organisation syndicale et d'un collège différent ; il est même prévu que, si aucun suppléant n'appartient à la même organisation syndicale, il est fait appel à un suppléant de la même CSP et du même collège que l'OS ayant obtenu le plus de voix, à défaut du même collège que l'OS ayant obtenu le plus de voix, à défaut le poste est déclaré vacant (Biens). Cette précision et la possibilité de nommer suppléant un représentant d'une autre OS que le titulaire demeure toutefois unique dans les textes étudiés.

2.6 Le rôle des suppléants : entre affirmation des droits et stricte limitation

Le 7^e alinéa de l'article L. 226-5 du Code du travail dispose que : « 7^o *Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.* ».

Le rôle du suppléant est diversement apprécié selon le type de regroupement d'instances, en fait selon la taille de l'entreprise. La formulation choisie va plutôt rendre visibles les droits des suppléants (en

termes d'heures de délégation, de droit à participer aux réunions, à s'exprimer, à se former), ou les limites de leurs rôles (quand ils sont exclus du vote, ou qu'il est juste rappelé qu'ils sont « convoqués »).

Onze des trente-quatre « DU conventionnelles » prévoient que les suppléants auront voix consultatives, neuf limitent leur rôle à l'assistance aux réunions. Un seul texte va à l'encontre de cette disposition en précisant que « *Il est convenu que seuls les titulaires et représentant (sic) syndicaux seront conviés et présents pour les réunions plénières. Le suppléant assistera à la réunion plénière seulement en cas d'absence de son titulaire.* ». Signé par quatre organisations syndicales, cet accord émane d'une entreprise de plus de 400 salariés.

La possibilité de mutualiser les heures de délégation entre titulaires et suppléants est explicite dans treize textes, dont trois attribuent directement un quota d'heures aux suppléants (ComAuto, ComAlim et Prod) tel celui de ComAlim (moins de 300 salariés) qui, dans son préambule, avertit que l'accord est conçu pour aller au-delà des dispositions légales et garantir un dialogue social de qualité (voir *supra*) et précise que les membres suppléants disposent de 23 heures de délégation avec mutualisation possible.

Les autres textes n'évoquent que les titulaires ou ne précisent pas, certains mentionnant explicitement que les heures sont strictement réservées aux titulaires. Ainsi dans le texte de l'entreprise ayant franchi le seuil des 300 salariés depuis peu, il est précisé que « *les membres suppléants ne bénéficient d'aucun crédit d'heures* ».

2.7 Le représentant syndical au CE : un passage obligé dans les regroupements CE et DP

Chaque organisation représentative peut choisir un représentant au CE qui assiste aux séances de l'instance regroupée avec voix consultative. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE (L2143-22). Dans les plus de 300, chaque organisation représentative peut désigner un représentant syndical au comité, distinct du délégué syndical.

Dix-sept accords mentionnent le représentant syndical pour encadrer sa participation : soit il est précisé qu'il n'assiste qu'à la partie de la réunion de l'instance regroupée qui porte sur les attributions du CE (huit textes), soit pour préciser qu'il est exclu du vote (deux), soit pour lui accorder voix consultative (deux textes), soit pour rappeler une obligation de discrétion (un texte). Cet encadrement se fait plus fréquemment dans les textes qui mettent en place une institution regroupant le CE et les DP (onze textes) ; pour les textes relevant du regroupement CE-CHSCT-DP, il n'est fait mention que quatre fois du représentant syndical.

2.8 Un nombre de réunions de l'instance regroupée supérieur au « plancher » dans près de la moitié des textes

Depuis la loi de 2015, les délégations uniques doivent se réunir au moins tous les deux mois, et non tous les mois comme c'était le cas pour les anciennes DUP¹⁴, soit six réunions dont quatre doivent

¹⁴ Article L431-1-1 du Code du travail : « *Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.* »

porter, en tout ou partie, sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. Vingt-et-un accords inscrivent plus de six réunions par an, majoritairement le double (avec parfois exclusion d'un mois d'été). Treize prévoient le regroupement du CE et des DP, sept incluent le CHSCT, le dernier module les regroupements selon les établissements. L'inclusion du CHSCT n'est donc pas un critère d'augmentation du nombre de réunions. À deux exceptions près, comptant entre 100 et 200 salariés, ces accords concernent des unités de plus de 300 salariés, souvent multi-établissements.

La plupart des autres, même s'ils se tiennent à une réunion plénière tous les deux mois, dont quatre consacrées aux problèmes de HSCT conformément à la loi, prévoient la possibilité de réunions à la demande, en tant que de besoin, pour les consultations obligatoires etc. Un protocole d'accord sur la négociation relative au regroupement ne donne évidemment aucune information sur le dit regroupement, de même qu'un accord prévoyant la mise en place d'une DUP élargie lors des prochaines élections.

Le nombre total de réunions des IRP diminue en cas de regroupement. Ainsi dans les entreprises dotées d'un CE, de DP et d'un CHSCT, les deux premières instances doivent être réunies tous les mois et la troisième quatre fois dans l'année. L'allègement de l'agenda social était bien l'un des objectifs de la loi. Cependant, les mêmes thèmes restent à traiter.

2.9 L'établissement de l'ordre du jour fixé par le cadre légal

« *Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel* » doivent être prévues dans l'accord (article L2393-1 du Code du travail précité).

Les modalités de fixation de l'ordre du jour sont précisées dans trente-et-un textes sur quarante-trois et sont plus ou moins développées. L'établissement conjoint par le président et le secrétaire, conforme à la loi, est bien évidemment la règle. L'inscription de droit à l'ordre du jour des questions relevant d'obligations législatives, réglementaires ou liées aux conventions collectives, elle aussi explicitement mentionnée dans la loi, est parfois reprise. L'encadrement des cas de désaccord sur les points de l'ordre du jour est beaucoup plus rare, quatre textes l'abordent, dont un avec un luxe de détails : l'inscription est d'office si le désaccord porte sur un projet de cession, d'acquisition, de réorganisation, de licenciement collectif ou sur des questions diverses ; les désaccords portant sur d'autres points font l'objet d'une saisine des tribunaux par la partie la plus diligente. Cet accord est conclu par une UES d'une dizaine d'entreprises, structure dont les composants peuvent évoluer, ce qui explique les points de désaccords cités. Cependant d'autres textes émanant d'UES ou de groupes n'apportent pas une telle précision. Un travail monographique permettrait seul de connaître les éléments ayant présidé à cette rédaction.

Enfin les signataires peuvent entendre se prémunir contre l'inflation des ordres du jour : « *Les parties signataires rappellent ici leur volonté d'inscrire les relations sociales au sein de l'entreprise dans une logique de pragmatisme et de dialogue. Ainsi, elles rappellent le principe selon lequel les questions ne doivent être inscrites à l'ordre du jour qu'après que des réponses aient été recherchées sur le terrain par un dialogue de proximité avec les responsables de services concernés ou les responsables des ressources humaines* » (Manuf).

*Dans ce cas, les délégués du personnel, dont le nombre est fixé par décret en Conseil d'État, et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions. Les réunions prévues aux articles L. 424-4 et L. 434-3, qui se tiennent au moins une fois par mois [*périodicité*] sur convocation du chef d'entreprise, ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances. »*

Le type de regroupement ne semble pas influencer sur les conditions de fixation de l'ordre du jour.

Les délais de transmission de l'ordre du jour, lorsqu'ils sont mentionnés (vingt-six accords sur quarante-trois), sont majoritairement de trois jours (dans quinze textes), de huit jours au plus (dans dix textes), ou de quinze jours (dans un seul texte). Lorsque les délais ne figurent pas, il s'agit dans quatre cas d'élargissement : une DUP existe déjà avec ses règles, et le texte ne reprend pas ce point. Il est signalé dans trois autres que le règlement intérieur sera élaboré lors de la première réunion de l'instance. Le reste n'aborde pas du tout cet aspect du fonctionnement de l'instance regroupée – ou se réfère aux « délais légaux », alors qu'il s'agit précisément du temps laissé aux représentants de s'approprier les sujets à traiter.

2.10 Des heures de délégation calquées sur les pratiques antérieures ?

Les membres des DUP « ancienne formule », avant la loi de 2015, disposaient d'un crédit minimal forfaitaire de 20 heures de délégation pour exercer leurs missions. Un accord pouvait évidemment prévoir un crédit supérieur (encadré 4).

Trente-cinq textes indiquent les heures de délégation attribuées aux membres de l'instance regroupée, qui vont de 12 à 35 mensuellement, huit n'évoquent pas ce point, malgré le décret qui dispose que les textes signés doivent prévoir « *Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance* » (article L2393-1 du Code du travail précité).

Trois des trente-cinq textes comportant une information relative aux heures de délégation concernent des DUP élargies, dont l'un est conforme, l'un supérieur et le dernier inférieur (dans les deux cas d'une heure) à ce qui est attendu en matière de crédit d'heures. Parmi les trente-deux autres, qui sont des regroupements conventionnels, par conséquent avec un fonctionnement à la main des négociateurs, vingt-cinq mentionnent un volume d'heures supérieur au minimum attendu, sept un volume d'heures conforme à la loi. Le crédit de vingt heures de l'ancienne DUP est souvent repris. Les autres accords mentionnent des crédits allant de 12 à 35 heures.

On ne perçoit aucune relation systématique entre le volume d'heures et le nombre d'instances regroupées. Le croisement des deux informations manifeste cette absence de corrélation.

| volume d'heures de délégation | regroupement de deux instances | regroupement de trois instances |
|--|---------------------------------------|--|
| Conforme au seuil légal | 5 | 3 |
| Inférieur au seuil légal | 0 | 1 |
| non précisé | 4 | 4 |
| probablement supérieur au seuil légal | 18 | 7 |
| Total* | 27 | 15 |

*un texte ne peut être « classé » dans ce tableau car il module les regroupements selon les établissements.

Ce qui distingue en fait les différentes dispositions sur ce point est le caractère partageable ou non du crédit d'heures. Dix accords précisent que ces heures sont partageables avec les suppléants, voire avec d'autres titulaires, six mentionnent explicitement qu'elles sont au contraire réservées aux titulaires et ne peuvent en aucun cas être partagées. Les autres textes se contentent de noter un volume sans autre précision. Cinq textes prévoient un nombre d'heures supérieur pour le bureau de l'instance regroupée.

La loi du 17 août 2015 permet la mutualisation du crédit d'heures sous réserve d'en informer l'employeur (Article L2326-6 du Code du travail)¹⁵. Dans les accords qui l'interdisent, le caractère non partageable non mutualisable des heures de délégation ne s'accompagne systématiquement ni d'un faible volume du crédit, ni d'un nombre minimal de réunions, ni d'un nombre réduit de syndicats signataires. Il n'est pas plus l'apanage d'une taille d'entreprise ou d'un fort ou faible nombre de représentants. Enfin il concerne aussi bien des regroupements de deux et de trois instances. Il faudrait plus d'accords et une meilleure connaissance de l'histoire de l'entreprise pour qu'éventuellement l'analyse dégage un « profil », s'il en existe un.

III. Le volume des heures de délégation pour les membres d'une instance regroupée en général inférieur à ce qu'il aurait été pour les membres de chaque instance prise séparément

Tableau 7 : nombre légal d'heures de délégation des instances séparées

| Effectif de l'entreprise | DP titulaire (c. trav. art. L. 2315-1) | Titulaire du CE (c. trav. art. L. 2325-6) | Membre du CHSCT (c. trav. art. L. 4614-3) | DS (c. 2143-13) |
|--------------------------|--|---|---|-----------------|
| 11 à 49 | 10 h | - | - | - |
| 50 à 99 | 15 h | 20 h | 2 h | 10 h |
| 100 à 150 | 15 h | 20 h | 5 h | 10 h |
| 151 à 199 | 15 h | 20 h | 5 h | 15 h |
| 200 à 299 | 15 h | 20 h | 5 h | 15 h |
| 300 à 499 | 15 h | 20 h | 10 h | 15 h |
| 500 à 1499 | 15 h | 20 h (*) | 15 h | 20 h |
| 1500 et plus | 15 h | 20 h (*) | 20 h | 20 h |

(*) Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les représentants syndicaux au CE ou au CCE bénéficient de ce crédit (c. trav. art. L. 2325-6).

Encadré 4 : quelques moyens pour les délégués syndicaux suite à la loi du 8 août 2016 ?

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Le délégué syndical a pouvoir de négocier des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Il peut assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou auprès du conseil des prud'hommes. Il bénéficie d'une protection particulière en matière de licenciement et du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le mandat de délégué syndical peut être cumulé avec celui de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

¹⁵ 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1°.

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale est fixé soit par entreprise, soit par établissement distinct.

De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2143-5 du Code du travail, désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Le crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux a été accru par la loi du 8 août 2016¹⁶ :

12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
24 heures (au lieu de 20) dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures du délégué syndical central a également été porté de 20 à 24 heures par mois.

Enfin le crédit d'heures annuel alloué à la section syndicale est porté à :

12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

L'article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale a été modifié de façon à protéger les DS en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle lors de leur participation à des négociations ou concertations hors de l'entreprise.

3.1 Des moyens de fonctionner calés sur les préexistants ?

Onze accords mentionnent l'existence d'adjoints pour les postes de secrétaires et trésorier de l'instance regroupée. A l'exception de deux entreprises qui n'en comptent que 90, il s'agit d'entités de plus de 200 salariés, majoritairement dans des activités de service :

Construction aéronautique et spatiale
Réparation d'ouvrages en métaux
Édition de revues et périodiques
Conseil en systèmes et logiciels informatiques
Fonds de placement et entités financières similaires
Crédit-bail

Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion

Dans les sept entreprises de plus de 200 salariés, cinq instances sont des regroupements conventionnels, deux des DUP élargies.

Là encore, pas de fil conducteur permettant d'isoler les entreprises qui renforcent le bureau de leur DU par des adjoints. Certes le fait que les adjoints ne soient pas mentionnés ne signifie pas nécessairement qu'ils n'existent pas, mais « officialiser » leur existence – et par là leurs moyens – dans l'accord manifeste peut-être plus fortement un souhait de renforcer l'instance.

Sous certaines conditions, des commissions doivent obligatoirement être mises en place par la délégation unique dans les entreprises d'au moins 300 salariés : commission hygiène, sécurité et conditions de travail si l'instance inclut le CHSCT, commission des marchés pour les entreprises

¹⁶ En cas de forfait jour, à défaut d'accord, le crédit d'heures doit être regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés prévu par la convention individuelle de forfait jours. Une demi-journée correspond à 4 heures.

dotées d'un « grand » CE selon trois critères établis par décret¹⁷. D'autres commissions *peuvent* être créées : économique, de la formation, d'information et d'aide au logement des salariés, de l'égalité professionnelle. À noter que ces quatre commissions sont les commissions obligatoires du CE lorsque cette instance n'est pas fusionnée. Cependant hors HSCT, seuls huit accords listent les commissions mises en place par la délégation unique, dont un mentionne la création de commissions en tant que de besoin, permanentes ou temporaires, par vote à la majorité. L'accord des parties pour *ne créer aucune commission* figure même dans un texte se référant à la rédaction de l'article L 2393-2 du Code du travail : les travaux relatifs à la formation professionnelle, au logement et à l'égalité professionnelle seront menés par l'instance unique. La fusion DP/CE fait suite ici à une restructuration de l'UES. Elle est négociée en contrepartie de la mise en place de deux CHSCT (au lieu de un auparavant) afin de préserver le caractère local de cette instance. Dans les autres textes ne créant pas de commission, les rédacteurs se contentent de ne pas mentionner le sujet. Aucune commission des marchés n'est signalée, mais à ce stade il n'est pas possible de savoir si deux des critères déclenchant la création de cette commission sont remplis (montant des ressources, montant des bilans).

Les conditions matérielles d'établissement de l'instance regroupée sont plus rarement précisées. Hormis la mention du patrimoine de l'instance regroupée¹⁸ (trois textes), les moyens matériels et financiers ne sont d'ailleurs pas toujours détaillés. Dix accords les précisent dans des unités de plus de 300 salariés : remboursement des frais de déplacement, local, téléphone, panneaux, adresse mail, moyens d'archivage, réunions préparatoires ou visites d'établissements (« *résidences* ») assimilées à du travail effectif dans la limite de trois heures ou d'une visite annuelle. Parmi ceux-ci seuls trois textes chiffrent le budget alloué à la DU pour son fonctionnement et les œuvres sociales et culturelles, un quatrième garantissant un budget « *à l'identique de celui du CE* », un cinquième que le budget sera « *conforme à la loi* ». Ces conditions matérielles sont pourtant essentielles au travail des représentants. Leur non-explicitation renvoie-t-elle au fait que les négociateurs s'en remettent aux usages déjà établis qui n'ont pas à être revus lors du regroupement, puisque seul le CE avait un budget ?

Le recours aux experts est explicite dans sept accords. Mais son absence dans *ce* texte précis ne signifie pas que cette possibilité est exclue, d'autant que le législateur ne permet pas à l'employeur de s'opposer à la venue d'experts dans le cadre des missions du CE et du CHSCT (mais la contestation des conclusions de l'expertise est évidemment de droit). Il est donc compréhensible que les négociateurs n'aient pas cru utile de préciser ce point.

3.2 La formation des IRP « dans les clous »

La loi fixe les droits à formation des élus dans les délégations uniques des entreprises d'au moins 300 salariés (regroupement par accord) :

« 1° Lorsque l'instance créée par l'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 comprend le comité d'entreprise, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation économique prévu à l'article L. 2325-44 ;

¹⁷ Décret n° 2015-358 du 27 mars 2015 relatif à la transparence des comptes des comités d'entreprise :

« Art. D. 2325-4-1.-Une commission des marchés est créée au sein du comité d'entreprise qui dépasse, pour au moins deux des trois critères, les seuils suivants :

« 1° Le nombre de cinquante salariés à la clôture d'un exercice ;

« 2° Le montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du Code de commerce de ressources annuelles définies à l'article D. 2325-10 ;

« 3° Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du Code de commerce.

« Le seuil mentionné à l'article L. 2325-34-2 est fixé à 30 000 euros. »

¹⁸ « *L'instance commune est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine* » article L 2391-1, al. 2, du Code du travail, créé par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 14.

2° Lorsque l'instance créée par l'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 comprend le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation prévu aux articles L. 4614-14, L. 4614-15 et R. 4614-24. »¹⁹

Plus de la moitié des accords (vingt-quatre) aborde ce sujet, en reprenant les cinq jours prévus dans le Code du travail pour les membres du CE et/ou du CHSCT. Il ne s'agit pas uniquement de très grandes unités ou d'unités pourvues de plusieurs organisations syndicales. Quoi qu'il en soit, les signataires s'en tiennent aux obligations légales. Dans les autres cas, le sujet n'est très majoritairement pas abordé, quelques textes se contentant de fixer une durée de 3 jours ou n'indiquant pas de durée.

Les décrets d'application de mars 2016 ouvrent un droit aux « membres de l'instance » sans autres précisions. Seuls quatre textes (Install, Géni, ComAuto, Distrib) prévoient que les suppléants peuvent être autorisés à s'absenter pour participer à des formations économiques ou non.

La plupart des textes traitent ainsi des moyens concrets de fonctionnement des instances. Mais la loi reste souvent la référence. Quand les textes s'en écartent, c'est plus fréquemment sur les heures de délégation ou sur le nombre de réunions et plus rarement sur le nombre de représentants ou sur les questions d'ordre du jour.

3.3 Le suivi : parent pauvre des accords

Seuls cinq textes prévoient la suite de l'accord. Dans un cas, c'est l'instance unique qui assure annuellement son propre suivi. Dans les quatre autres accords, il s'agit de commissions paritaires, se réunissant annuellement (deux cas) ou deux fois par an (deux cas). Le CHSCT est inclus dans un cas. Une DUP préexistait dans un cas également. Les entreprises qui établissent une telle commission sont très hétérogènes : Etude possède plusieurs établissements et dépasse les 300 salariés, Tic, mono-établissement, compte moins de 100 salariés et Soc1 près de 3 000. Taille, secteur d'activité, type de regroupement : aucun trait commun entre ces entreprises ne se dégage. Tic attend de la commission qu'elle veille à une application correcte de l'accord et qu'elle formule « le cas échéant » des recommandations lors de sa réunion annuelle de bilan. Il en va de même pour Soc1, « s'agissant d'une mesure législative récente ». Même attente de la part d'Etude, avec de surcroît un rôle d'arbitrage en cas de difficultés d'interprétation de l'accord.

On aurait pu s'attendre à ce que, là où le regroupement est une première, il y ait plus d'appétence à organiser le suivi d'une disposition réorganisant les rapports sociaux. Mais il s'agit là pour les acteurs de la négociation collective de porter un regard sur leur organisation et leurs pratiques. On peut faire l'hypothèse que cet exercice en général peu aisé, est rendu plus difficile encore lorsque l'une des parties peut y perdre des moyens de fonctionnement déjà estimés insuffisants par les représentants eux-mêmes.

3.4 Des conditions d'exercice difficiles pour les représentants des salariés

Doutes sur leur capacité à peser réellement sur les décisions de la direction, insuffisance du nombre de candidats à un mandat, effets délétères sur le déroulement de carrière : les représentants du personnel font part de difficultés de divers ordres dans l'enquête REPONSE²⁰.

¹⁹ Décret n° 2016-346, 23 mars 2016, article 1.

²⁰ Pak M., Pignoni M.T. (2014), op.cit. Pignoni M.T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 026, avril.

De plus les moyens en temps attribués paraissent parfois insuffisants « dans 22 % des établissements, ils [les RP] signalent qu'ils consacrent plus d'heures que le temps autorisé à la représentation du personnel. Plus l'établissement est grand, plus les RP déclarent consacrer un temps supérieur à celui officiellement attribué à la représentation du personnel, bien que le crédit d'heures y soit plus élevé »²¹. Souvent implantés depuis longtemps dans l'entreprise avec une ancienneté supérieure à dix ans pour la majorité d'entre eux, les représentants du personnel déclarent ainsi consacrer plus de temps à leur fonction que le crédit d'heures allouées. Les réunions d'instances représentatives et leur préparation ainsi que les négociations captent évidemment une partie de ce temps alors que les salariés, bien que considérant que les représentants du personnel traduisent leurs aspirations, doutent de leur capacité à influencer les décisions de la direction.

Cette proportion est plus élevée lorsque les représentants du personnel assument également la fonction de délégué syndical.

Les nouvelles dispositions permettant la concentration des représentants et des sujets en une instance unique, avec souvent une baisse des heures de délégation par rapport à celles attribuées à chaque instance séparément, ne facilite pas forcément, dans ce contexte, la négociation du côté des salariés, d'autant que chaque instance conserve ses attributions.

L'éviction des suppléants des réunions plénières dans un texte traduit-elle ces difficultés ou, au contraire, la volonté de l'employeur de limiter les « heures perdues » ?

Encadré méthodologique

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France sont issues des informations enregistrées par les unités départementales (UD) des Direccte lors du dépôt des accords par les entreprises. Les métadonnées qui accompagnent le dépôt de ces accords permettent notamment d'identifier et de caractériser les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux. Ces métadonnées sont recensées chaque année dans une base statistique des accords, les textes eux-mêmes étant accessibles via l'application D@ccordNG de la direction générale du travail (DGT).

Une importante difficulté d'ordre technique réside dans le fait que le thème « regroupement d'instances » n'existe pas en tant que tel dans la base des accords. C'est à l'intérieur du thème générique « droit syndical, IRP, expression des salariés » que sont classés ces accords, qu'il faut tâcher de distinguer des nombreux accords électoraux, de prorogation de mandat etc. Le repérage des textes par programme n'est par conséquent qu'une approche certainement très partielle de cet objet de négociation.

En ce qui concerne les accords au niveau national, une première sélection par programme a été effectuée dans la base des accords arrêtée au 31/12/2016 sur les critères suivants :

- signés et déposés en 2016
- traitant de « Droit syndical, IRP, expression des salariés (thème le plus fin au sein duquel trouver les accords recherchés)
- comportant dans son titre ou dans l'un de ses libellés libres la référence à une délégation sous

²¹ *ibid.*

plusieurs formes : "DELEGAT", "DELÉGAT", "DÉLÉGAT", "DÉLEGAT", "D.U.P", "DUP" (la forme DU ne pouvait être testée car incluant l'article défini). Les textes n'employant jamais le mot délégation n'ont pas été pris en compte. Mais, entre autres, l'inclusion du mot INSTANCES et de ses déclinaisons aurait conduit à sélectionner un grand nombre de textes traitant du renouvellement ou des moyens des IRP par exemple.

La sélection a abouti à 22 textes, dont 14 traitant de regroupement, détectés par lecture en diagonale après chargement à l'aide de D@ccordNG.

Le nombre de textes repérés s'avérant faible, la DGT a transmis un complément de 18 textes de 2016 non enregistrés dans la base au 31/12/2016, mais présents au 1^{er} mars 2017, dont 17 intéressants pour l'étude.

Des textes franciliens ont été repérés « à vue », en lecture diagonale après sélection de la période (1^{er} trimestre 2017) et du thème dans D@ccordNG. 12 textes ont été retenus.

En ce qui concerne l'analyse proprement dite, les accords de groupe ou d'UES posent souvent problème pour repérer les unités ayant un effectif supérieur ou non à 300 salariés. L'effectif de l'unité déposante peut en effet être très faible (en particulier lorsqu'il s'agit du siège) et l'accord concerner un grand nombre de salariés. Si l'accord ne le mentionne pas explicitement et si la rubrique « *nombre de salariés concernés* » est mal (ou pas du tout) renseignée dans D@ccordNG, des recherches sont nécessaires, sans toujours de garantie de résultats.

De plus les unités les plus importantes peuvent diversifier la structure de leurs instances. C'est le cas de Install : regroupement CE DP dans 3 établissements, DP CHSCT dans 1 établissement ; de Soc1 : regroupement CE DP pour ceux des 19 établissements dont l'effectif est supérieur à 60 salariés en équivalent temps plein ; de Libs : DP en dessous de 50 salariés, regroupement DP CHSCT de 50 à 149 salariés, regroupement CE DP CHSCT au-delà ; de Prod : regroupement CE DP CHSCT uniquement au siège etc. Un classement binaire des entreprises ne correspondrait donc pas à la réalité des dispositions qu'elles ont prises.

Enfin un texte n'est que la partie accessible de l'aboutissement d'un processus : le plus bel accord ne peut restituer que ce qu'il contient. Discussions, divergences, compromis, monnaies d'échange, tout ceci échappe au champ analysé. Et même si le texte contient certains de ces éléments, ce sont ceux que les parties prenantes ont consenti à rendre publiques. Il convient donc de bien comprendre les limites d'un tel exercice et de ne pas les sur-interpréter ni en extrapoler abusivement les résultats.

IV. Plus de difficultés à venir ?

Les négociateurs ont, en vertu de la loi, toute capacité de « *fixer les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée* ». L'analyse des textes montre que ceux-ci ne sont pas systématiquement rentrés dans le détail des mesures et révèle ainsi, en creux, ce qui n'a pas donné lieu à discussion, ou à tout le moins à conclusion.

De fait, le minimum attendu par la loi ne fait pas systématiquement l'objet de décisions écrites dans l'accord. Les attributions respectives des titulaires au sein de l'instance regroupée ne sont pas du tout abordées dans certains textes, tout comme le nombre de réunions dans l'année, ou les commissions mises en place en cas d'instance unique incluant le CE. Ainsi, en raison des lacunes des textes, on doit

se contenter d'hypothèses, soit qu'il y ait pu avoir discussions sans parvenir à un accord, soit que le sujet n'ait pas du tout été abordé.

Dans les textes ici étudiés et très rapidement signés après la possibilité offerte par la loi, les thèmes relatifs aux rôles des titulaires et des suppléants, au représentant syndical, à la définition et au délai de transmission de l'ordre du jour, au suivi de l'accord et aux modalités concrètes de fonctionnement de l'instance ne sont pas du tout abordés dans certains textes. Les parties se réfèrent-elles alors implicitement à la loi, ou à des usages antérieurs qui ne donnent pas nécessairement lieu à de nouvelles formalisations écrites ?

L'encadrement législatif laisse lui-même des questions non résolues. Ainsi par exemple de la présence ou non des suppléants avec les titulaires. Un accord les exclut. Ces pratiques distinctes vont-elles générer des recours juridiques ? Ou des négociations revues au niveau des entreprises en fonction des cas rencontrés ? L'accord va-t-il trancher ou laisser aussi à blanc ? En attendant les recours juridiques et la jurisprudence ? Mais la connaissance des évolutions jurisprudentielles n'est pas uniformément partagée, particulièrement dans les plus petites structures.

Le regroupement des IRP rendu possible par la loi du 17 août 2015, en réduisant le nombre de réunions alors que le volume des thèmes à traiter reste intact, et en permettant la réduction des heures de délégation, est perçu de façon paradoxale. D'une part, il peut pallier le manque de candidats aux fonctions de RP. En 2015, près de 19 % des entreprises de 10 salariés ou plus n'ayant engagé aucune négociation déclaraient ainsi qu'il n'y avait pas d'interlocuteur du côté des salariés²². « Dans 38 % des établissements, les représentants du personnel estiment insuffisant le nombre de candidats aux fonctions de représentant du personnel, en premier lieu par manque d'intérêt des salariés, mais aussi par crainte que cela ne nuise à leur carrière »²³.

Cependant, avec le regroupement des IRP, les moyens (nombre de sièges et nombre d'heures de délégation) accordés aux représentants du personnel tendent à diminuer même si les négociateurs peuvent s'accorder sur des volumes supérieurs. L'activité des RP peut donc être rendue plus difficile et ils risquent de ce fait d'être moins disponibles pour les salariés.

Cette faculté de regrouper s'inscrit dans un contexte où la participation des salariés à l'élection de leur représentant est déjà faible. D'après l'enquête Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV) de l'Insee, en 2013 près de 40 % des salariés déclarent avoir voté aux élections des représentants du personnel précédant l'enquête, toutes tailles d'entreprises confondues²⁴. L'abstention concerne 36 % de l'ensemble de ces salariés. Cette relative faiblesse de la participation pour l'ensemble des entreprises réduit le socle de légitimité des élus et les affaiblit dans le rapport de force avec les employeurs lors des négociations.

À ces considérations il faut ajouter d'une part une tendance, préexistante à la loi de 2015, à la centralisation de la négociation à l'échelle du groupe, particulièrement en matière salariale, tendance qui ne s'accompagne pas nécessairement d'une simplification du processus de négociation (articulation établissement-entreprise-groupe avec éventuellement la prise en compte de dispositions de la branche et de particularités de sites, multiplication des thèmes « obligatoires »)²⁵, d'autre part la primauté de négociation donnée au niveau de l'entreprise pour certains thèmes jusque-là traités par la

²² Daniel C., Rosankis E. (2016), « La négociation collective d'entreprise en 2014 », *Dares Résultats* n° 086, décembre.

²³ M. Pak, M-T. Pignoni (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n° 084, novembre.

²⁴ Pignoni M-T (2017), « De l'adhérent au responsable syndical : quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses* n° 015, mars.

²⁵ Béthoux E., Mias A. (2014), « Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise », IDHES, rapport final post-enquête REPOSE 2010-2011, juillet.

branche. Ce double phénomène affaiblit les IRP locaux tout en leur demandant un investissement plus important. Ce d'autant que le niveau de négociation n'est pas étranger au degré d'inégalité entre salariés, terrain éminemment syndical. Ainsi que le relève l'Organisation internationale du travail à propos des salaires : « *Mais, selon la façon dont elle est organisée, la négociation collective peut donner des résultats différents. Lorsqu'elle a lieu à l'échelle nationale, du secteur ou de la branche d'activité, en impliquant de multiples employeurs, avec une coordination entre les différents niveaux, une forte proportion de travailleurs sont couverts et les inégalités seront probablement réduites entre les entreprises comme au sein de celles-ci. L'extension par les pouvoirs publics des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs peut renforcer cet effet. Lorsque la négociation collective a une base étroite, c'est-à-dire qu'elle se déroule au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, son effet se limite aux inégalités internes à cette entreprise.* »²⁶.

A l'inverse, pour l'employeur, les contraintes sont allégées (moins d'heures « perdues », moins de salariés protégés etc.).

Pourtant des accords sont signés : le manque de candidats n'est peut-être pas seul en cause et un travail monographique pourrait seul dévoiler les tenants et aboutissants (sur l'impulsion de qui, les motivations, les contreparties...) de ces accords. Il permettrait aussi d'interroger les négociateurs sur les effets de la concentration des sujets en un nombre réduit de réunions, après au moins deux années de fonctionnement.

Les ordonnances de septembre 2017 rendent obligatoire la fusion des trois instances dans les entreprises de plus de cinquante salariés, et autorisent, par accord majoritaire, l'absorption du délégué syndical par l'instance unique. Elles donnent un pouvoir de négociation à cette instance obligatoirement regroupée. L'une des questions à venir est l'existence ou non – et dans quelles proportions - d'accords augmentant les moyens de fonctionnement de cette instance unique.

Il sera également intéressant d'observer la façon dont la répartition des activités des IRP entre leurs différentes missions évolue après ces modifications du cadre législatif et si leur fonction de négociation se renforce encore au détriment de leurs autres fonctions. Ce volet relève de la mise en application d'une part de la future loi, d'autre part des accords conclus. Il convient donc à un travail basé sur des monographies d'entreprise. Une enquête auprès de celles-ci pourrait enrichir ce document du contenu des débats avant conclusion de l'accord.

Enfin, l'histoire des entreprises, la composition de la main-d'œuvre, la place sur le marché, le climat des relations sociales constituent autant d'informations non portées par le texte et nécessaires pour comprendre les moyens mobilisés pour l'instance regroupée.

²⁶ OIT (2017), « Rapport mondial sur les salaires 2016/2017 : les inégalités salariales au travail », février.

Références

Béthoux E., Mias A. (2014), « Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise », IDHES, rapport final post-enquête REPONSE 2010-2011, juillet.

Daniel C. (2017), « La négociation collective d'entreprise en 2015 : stabilité de la part des entreprises qui négocient », *Dares Résultats n° 066*, octobre.

Daniel C., Rosankis E. (2016), « La négociation collective d'entreprise en 2014 », *Dares Résultats n° 086*, décembre.

DGT-Dares (2016), « La négociation collective en 2015 », Bilans & Rapports, septembre.

Guillas Cavan K (2017), « Fusionner les instances représentatives du personnel : une fausse bonne idée ? », Ires, *Eclairages n° 006*, juillet.

OIT (2017), « Rapport mondial sur les salaires 2016/2017 : les inégalités salariales au travail », février.

Pak M., Pignoni M.T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses n° 084*, novembre.

Pak M., Pignoni M.T. (2014), op.cit. Pignoni M.T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses n° 026*, avril.

Pignoni M-T (2017), « De l'adhérent au responsable syndical : quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses n° 015*, mars.

Pour en savoir plus

Chamboredon H., Daniel C. (2018), « Que contiennent les accords de regroupement des instances représentatives du personnel conclus dans le cadre de la loi Rebsamen ? », *Dares Analyses n° 028*, juin.

Annexe 1 : Les représentants du personnel dans les instances non regroupées

Nombre de représentants du personnel au CE suivant l'effectif de l'entreprise
(Article R2324-1 du Code du travail créé par le décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. V)

| Nombre de salariés | Nombre de représentants titulaires |
|--------------------|------------------------------------|
| 50 à 74 | 3 |
| 75 à 99 | 4 |
| 100 à 399 | 5 |
| 400 à 749 | 6 |
| 750 à 999 | 7 |
| 1 000 à 1 999 | 8 |
| 2 000 à 2 999 | 9 |
| 3 000 à 3 999 | 10 |
| 4 000 à 4 999 | 11 |
| 5 000 à 7 499 | 12 |
| 7 500 à 9 999 | 13 |
| À partir de 10 000 | 15 |

Nombre de représentants du personnel au CHSCT en fonction de l'effectif de l'établissement
(Article R4613-1 du Code du travail créé par le décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. V)

| Effectif de l'établissement | Nombre de représentants |
|-----------------------------|---|
| Jusqu'à 199 salariés | 3 représentants (dont 1 membre du personnel de maîtrise ou des cadres) |
| Entre 200 et 499 salariés | 4 représentants (dont 1 membre du personnel de maîtrise ou des cadres) |
| Entre 500 et 1 499 salariés | 6 représentants (dont 2 membres du personnel de maîtrise ou des cadres) |
| À partir de 1 500 salariés | 9 représentants (dont 3 membres du personnel de maîtrise ou des cadres) |

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L. 2314-1 est fixé comme suit :

- 1° De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- 2° De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- 3° De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- 4° De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- 5° De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- 6° De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- 7° De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- 8° De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- 9° De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
- 10° À partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Liste des textes

| Nom attribué à l'entreprise | Secteur d'activité | Salariés déclarés par l'unité déposante | Regroupement choisi |
|-----------------------------|---|---|---|
| Texindus | Fabrication d'autres textiles techniques et industriels | moins de 300 | CHSCT DP |
| Siège | Activités des sièges sociaux | moins de 300 | DP CE CHSCT |
| Pain | Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche | plus de 300 | CEtab DP |
| Aéro | Construction aéronautique et spatiale | plus de 300 | CE DP |
| Ouvrart | Construction d'ouvrages d'art | plus de 300 | DP CE |
| Comlait | Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles | plus de 300 | Cétab DP |
| Compharma | Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques | moins de 300 | DUP (CE DP) CHSCT |
| Tic | Conseil en systèmes et logiciels informatiques | moins de 300 | CE DP CHSCT |
| Etude | Ingénierie, études techniques | moins de 300 | DUP (CE DP) |
| Soutien | Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a. | moins de 300 | CE DP CHSCT |
| Comm | Fabrication d'équipements de communication | moins de 300 | CE DP |
| Edit | Édition de revues et périodiques | plus de 300 | CE DP |
| Bail | Crédit-bail | moins de 300 | CE DP CHSCT |
| Biens | Administration d'immeubles et autres biens immobiliers | plus de 300 | CE DP |
| Chaleur | Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation | plus de 300 | CE DP CHSCT |
| Aide | Aide à domicile | moins de 300 | CE DP |
| Café | Transformation du thé et du café | moins de 300 | CE DP |
| Equip | Fabrication d'autres équipements automobiles | plus de 300 | CE DP |
| Comauto | Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers | moins de 300 | CE DP CHSCT |
| Distrib | Distribution d'électricité | plus de 300 | CE DP CHSCT |
| Corps | Entretien corporel | plus de 300 | CE DP |
| Transport | Transports routiers réguliers de voyageurs | moins de 300 | CE DP CHSCT |
| Manuf | Autres activités manufacturières n.c.a. | plus de 300 | DP CHSCT au niveau de l'établissement (1 pour 1 établissement, 1 pour 3 établissements) |
| Vent2 | Vente à distance sur catalogue général | plus de 300 | CE CHSCT sur établissement de regroupement |
| Fédé1 | Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire | moins de 300 | DP CHSCT |
| Prod | Production d'électricité | plus de 300 | CE DP CHSCT au siège |
| Libs | Cafétérias et autres libres-services | plus de 300 | <50 salariés : DP, 50-149 salariés : DU regroupant DP et CHSCT, >149 salariés CE DP CHSCT |

| | | | |
|----------|---|--|---|
| Financ | Fonds de placement et entités financières similaires | plus de 300 | CE DP |
| Soc1 | Action sociale sans hébergement n.c.a. | plus de 300 | regroupement de CE DP pour les établissements >60salariés (ETP) |
| Cons | Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion | plus de 300 | CE CHSCT |
| Install1 | Travaux d'installation électrique dans tous locaux | plus de 300 | CE DP ds 3 établissements DP CHSCT dans 1 établissement |
| Assur | Autres assurances | franchissement en mars 2017 du seuil des 300 | CE DP |
| Instal2 | Travaux d'installation électrique dans tous locaux | au moins 300 | CE DP |
| Rout | Construction de routes et autoroutes | plus de 300 | CE DP |
| Fab | Fabrication de matériel d'installation électrique | plus de 300 | CE DP |
| Géni | Construction d'autres ouvrages de génie civil nca | plus de 300 | CE DP |
| Sécu | Activités de sécurité privée | plus de 300 | CE DP |
| Transp | Affrètement et organisation des transports | plus de 300 | CHSCT CE |
| Soc2 | Action sociale sans hébergement nca | au moins 300 | CE DP CHSCT |
| Fédé2 | Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire | plus de 300 depuis avril 2017 | CE DP CHSCT |
| Comordi | Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels | plus de 300 | CE DP CHSCT |
| Comalim | Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire | moins de 300 | CE DP CHSCT |
| Soutien2 | Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a. | nd | Prolongation des mandats pour négocier la nouvelle DUP |