

PREMIÈRES INFORMATIONS

LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL un développement significatif en 1994

La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle adoptée le 20 décembre 1993 a modifié certaines règles concernant les institutions représentatives du personnel. La faculté a été ouverte, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, de mettre en place une «délégation unique du personnel». Dans ce cas, les délégués du personnel, dont le nombre est augmenté, constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Un des objectifs de ces dispositions était de renforcer le dialogue social dans les petites entreprises où l'implantation des institutions représentatives est faible. Le décret d'application ayant été publié le 20 juin 1994, la première année d'exercice ne porte que sur un semestre. Avec 1 455 élections recensées, la délégation unique a réalisé en 1994 une percée qui semble confirmée en 1995. 80 % de ces établissements avaient déjà un comité d'entreprise ou d'établissement avant cette élection et près de 50 % des délégués du personnel, mais seulement 40 % disposaient simultanément des deux institutions. Près de 70 % des électeurs inscrits ont participé. 60 % des suffrages se sont portés sur des non syndiqués. Ces résultats sont analogues à ceux des élections de comité pour les établissements de même dimension.

La nouvelle «délégation unique du personnel» : 1 455 élections en 1994

1 455 procès-verbaux d'élection sont parvenus à la DARES, pour l'exercice 1994. L'estimation faite dans le premier bilan était donc nettement sous-évaluée (1). Ceci tient, en particulier, au nombre élevé des élections organisées en novembre et décembre (graphique 1).

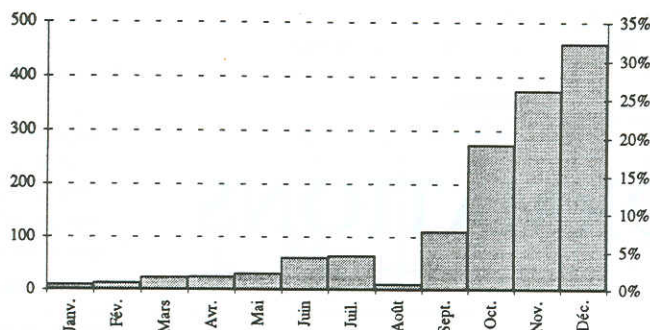
Le «calendrier» des élections, dans les cas où la nouvelle délégation remplaçait un comité déjà existant, montre que la nouvelle institution a été bien accueillie par les employeurs : les premières élections sont intervenues dès le premier semestre, avant même la publication du décret d'application, le 20 juin 1994

Le nombre d'élections précoces - 137 ont eu lieu avant le 21 juin - n'est pas négligeable. Il s'agit, pour la plupart, d'établissements pour lesquels le mandat du comité arrivait à

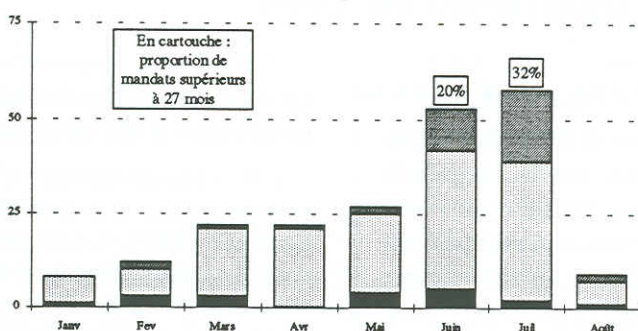
(1) - *Le Premières Informations n°458 du 21 avril 1995 présentait des résultats provisoires portant sur les 975 premiers procès-verbaux parvenus. Le nombre total d'élections de délégations uniques était estimé à 1200.*



Graphique 1
Nombre d'élections 1994 mois par mois



"Calendrier des élections" et durée du mandat du précédent CE
Graphique 2A



Graphique 2B

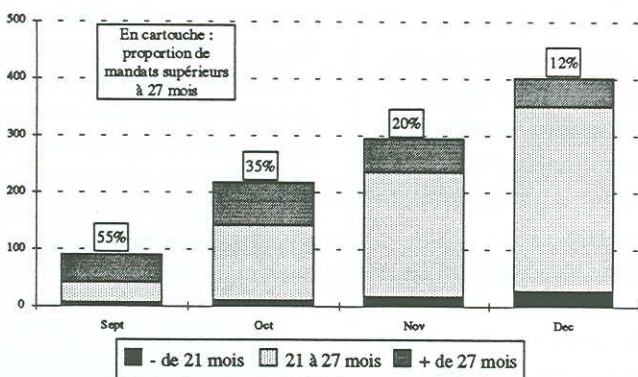


Tableau 1
Représentation antérieure dans les établissements ayant élu
une délégation unique en fonction de la taille des établissements électoraux
En pourcentage

	CE et DP	CE seul	DP seul	Ni CE ni DP
Moins de 50 salariés	32,9	40,0	10,3	16,8
50 à 99 salariés	41,6	36,4	8,2	13,8
100 à 149 salariés	41,3	45,7	3,1	9,9
150 à 199 salariés	38,8	51,2	1,6	8,5
200 salariés et plus	40,0	45,0	0,0	15,0
Ensemble	40,2	40,4	6,6	12,8

Source : Ministère du travail et des affaires sociales - DARES.

Pour suivre la participation et l'implantation syndicale dans les élections de «délégations uniques», la DARES a mis en place un système de collecte des résultats identique à celui qui existe depuis 1974 pour les élections aux comités d'entreprise. Les procès-verbaux reçus par les inspections du travail ont été codifiés, saisis et traités par l'administration centrale. Les résultats 1994 définitifs présentés ici portent sur les 1455 procès-verbaux parvenus à la DARES. L'analyse et les résultats détaillés feront l'objet d'une publication commune avec les résultats des élections aux comités d'entreprise.

échéance (2), mais aussi de comités renouvelés de façon anticipée : la proportion des comités dont la durée de mandat a été réduite de plus de trois mois dépasse 10 % (graphique 2A).

Dans d'autres établissements, le mandat a été prorogé de façon à profiter au plus tôt de la nouvelle disposition : 20 % des renouvellements intervenus après la promulgation du décret d'application correspondent à des durées de mandats supérieures à 27 mois (graphique 2B).

Dans près de 60 % des cas, la délégation unique a été élue dans des établissements qui ne disposaient pas auparavant des deux institutions

Comme on pouvait s'y attendre, les premières élections de délégations uniques sont intervenues dans des entreprises qui disposaient déjà d'un comité, à l'occasion du renouvellement de celui-ci. Plus de 80 % des établissements avaient auparavant un comité d'entreprise ou d'établissement, 47 % des délégués du personnel, et 40 % disposaient des deux institutions (tableau 1 et graphique 3)(3).

Il est cependant intéressant de noter que dans près de 60 % des cas, les deux institutions, délégués du personnel et comité, n'étaient pas en place simultanément avant l'élection de la délégation unique. Dans ces établissements, il y a donc désormais une délégation du personnel qui dispose de l'ensemble de leurs attributions, ce qui n'était pas le cas formellement auparavant.

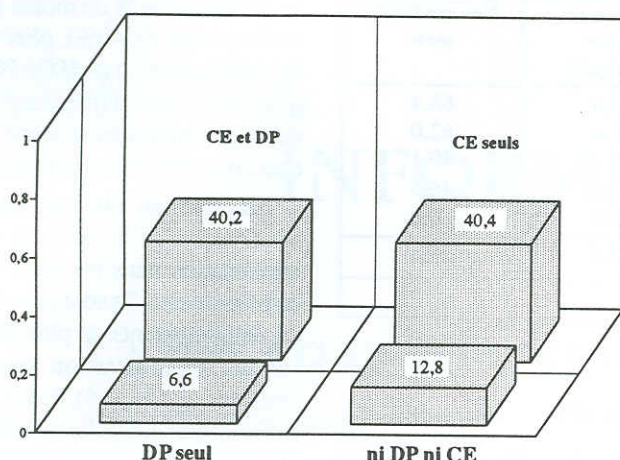
Lorsque la délégation unique a remplacé une ou des institutions existantes, les carences totales ont été peu nombreuses (4) : 2 % lorsqu'il y avait déjà un CE et des DP, entre 5 et 6 % lorsque l'une ou l'autre des institutions existait. Le choix de l'employeur de mettre en place une délégation unique ne semble pas avoir découragé les candidats. Les carences

(2) - Le mandat des comités est de deux ans.

(3) - Les tableaux excluent les carences.

(4) - Il y a carence lorsque, l'élection ayant été annoncée, aucun candidat ne se déclare ni pour le premier ni pour le deuxième tour. Les carences totales touchent l'ensemble des collègues.

Graphique 3
Représentation antérieure dans les établissements ayant élu
une délégation unique



Les situations "absences de CE" ou "absence de DP" incluent les carences.

Tableau 2
Répartition des élections de délégation unique
selon la taille de l'établissement électoral

	Nombre d'élections	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de carences	Nombre de délégations élues	Nombre d'électeurs inscrits
Moins de 50 salariés	167	6 424	12	155	6 049
50 à 99 salariés	822	58 014	62	760	53 570
100 à 149 salariés	309	37 489	16	293	35 579
150 à 199 salariés	136	22 886	7	129	21 690
200 salariés et plus *	21	5 231	1	20	5 015
Ensemble	1 455	130 044	98	1 357	121 903

* La présence d'établissements dont le nombre d'électeurs inscrits est supérieur à 200 salariés n'est pas anormale. Pour déterminer les effectifs «seuil», les salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. Les travailleurs temporaires, les contrats à durée déterminée et les salariés à temps partiel ont donc, pour la détermination du seuil, un «poids» inférieur à '1'.

Source : Ministère du travail et des affaires sociales - DARES.

Tableau 3
Taux de participation en fonction de la taille des comités
et de la configuration électorale

Nombre d'électeurs inscrits	En pourcentage			
	Syndicats seuls	Syndicats et non syndiqués	Non syndiqués seuls	Ensemble
Moins de 50 salariés	74,6	76,0	70,7	72,1
50 à 99 salariés	70,9	68,6	69,2	69,5
100 à 149 salariés	71,3	66,1	63,0	66,3
150 à 199 salariés	70,3	64,4	60,5	64,9
200 salariés et plus	71,4	80,8	52,8	58,5
Ensemble	71,1	67,5	65,5	67,4
Dél. U. : moins de 200 salariés ...	71,1	67,2	66,3	67,8
Participation 1992 dans les entreprises de moins de 200 salariés *	70,9	67,5	65,8	67,4

* Note : Estimation faite à partir des résultats des élections 1992 des établissements «uniques» de moins de 200 salariés, c'est-à-dire appartenant à une entreprise n'ayant pas eu d'autre élection la même année.

Source : Ministère du travail et des affaires sociales - DARES.

ont été beaucoup plus nombreuses - 20% - lorsqu'il n'existait auparavant aucune représentation élue.

Plus de la moitié des élections ont eu lieu dans des «établissements électoraux» de 50 à 100 salariés (5) (tableau 2).

Des résultats comparables à ceux des élections aux comités d'entreprise

Les résultats des élections de la nouvelle délégation unique ont été comparés aux résultats des élections aux CE de 1992 dans les établissements «uniques» de moins de 200 salariés (6). Qu'il s'agisse du taux de participation, de l'implantation syndicale ou des résultats obtenus, les résultats sont proches.

Le taux de participation dans les établissements de moins de 200 salariés est élevé : 67,8%, pratiquement identique à celui de 1992 (tableau 3). La participation est d'autant plus forte que l'établissement est petit. L'implantation syndicale est également un facteur de mobilisation électorale. Seuls les établissements de plus de 100 salariés sans implantation syndicale ont des taux de participation inférieurs à 65%.

L'implantation syndicale augmente avec la taille de l'établissement (tableau 4), du moins lorsque le nombre d'électeurs inscrits est inférieur à 200. Les établissements plus importants qui ont choisi cette forme de représentation ont bénéficié d'une disposition concernant la détermination des effectifs «seuil» : les salariés étant pris en compte au prorata de leur temps de travail, les travailleurs temporaires, les contrats à durée déterminée et les salariés à temps partiel ont un poids inférieur à '1'. Ces formes de gestion de la main d'oeuvre vont souvent de pair avec une faiblesse de l'implantation syndicale.

(5) - Par «établissement électoral» on entend l'établissement distinct au sens de l'article L.435-1 du code du travail. Il peut s'agir du regroupement de plusieurs établissements géographiquement séparés. La taille des établissements fait toujours référence à la taille de l'établissement électoral.

(6) - Ces établissements «uniques» sont les établissements appartenant à une entreprise n'ayant pas eu d'autre élection la même année.

PREMIÈRES INFORMATIONS

Tableau 4
Implantation syndicale dans les élections

Taille du comité	En % du nombre d'élections		
	Syndicats seuls	Syndicats et non syndiqués	Non syndiqués seuls
Moins de 50 salariés	23,2	8,4	68,4
50 à 99 salariés	21,6	16,4	62,0
100 à 149 salariés	32,4	18,4	49,1
150 à 199 salariés	37,2	16,3	46,5
200 salariés et plus *	20,0	10,0	70,0
Ensemble	25,6	15,8	58,6

* voir note du tableau 1

Source : Ministère du travail et des affaires sociales - DARES.

Tableau 5
Répartition des suffrages exprimés

Nombre d'électeurs inscrits	En pourcentage						
	CGT	CFDT	CFTC	CGT-FO	CGC	Autres syndicats	Non syndiqués
Moins de 50 salariés ..	9,9	6,1	1,4	5,7	1,0	6,0	69,9
50 à 99 salariés	11,0	10,6	2,0	4,8	1,6	3,4	66,7
100 à 149 salariés	9,4	18,1	4,3	7,6	2,1	4,7	53,8
150 à 199 salariés	12,5	17,1	3,2	11,3	2,9	5,6	47,4
200 salariés et plus	10,3	14,6	0,0	2,8	0,6	0,0	71,8
Ensemble	10,7	13,7	2,8	6,7	1,9	4,2	60,1
Scores 1992 dans les entreprises de moins de 200 salariés *	12,4	12,4	3,0	6,4	1,8	3,2	60,8

* Note : estimation faite à partir des résultats des élections 1992 des établissements «uniques» de moins de 200 salariés, c'est-à-dire appartenant à une entreprise n'ayant pas eu d'autre élection la même année.

Source : Ministère du travail et des affaires sociales - DARES.

Les non syndiqués sont seuls candidats dans plus de la moitié des élections. L'implantation syndicale est faible dans les établissements de moins de 100 salariés (moins de 40%), plus forte dans les établissements de 100 à 200 salariés (plus de 50%). La présence simultanée de listes syndicales et «sans étiquette» concerne 15% des élections (7).

Les résultats obtenus par les listes syndicales sont le reflet de leur faible implantation dans les petits et moyens établissements. Ils sont plus élevés dans les établissements de plus de 100 salariés où l'implantation syndicale est meilleure (tableau 5). Les résultats ne diffèrent pas sensiblement de ceux des élections aux comités d'entreprise en 1992. Seule la CGT se situe en deçà des résultats obtenus en 1992 aux élections de CE. Il faudra attendre la comparaison avec les résultats des élections aux CE en 1994 pour déterminer s'il s'agit d'un résultat spécifiquement lié à la mise en place d'une délégation unique.

Annie DEVILLE
(DARES)

(7) - Il peut y avoir présence simultanée dans le même scrutin catégoriel (au deuxième tour), ou dans des collèges catégoriels différents.

Encadré 1

LE CADRE LÉGISLATIF S'APPLIQUANT A LA DÉLÉGATION UNIQUE

La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle adoptée le 20 décembre 1993 comprend un ensemble de dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel. Ces dispositions modifient sur plusieurs points les règles du code du travail. Elles visent, en particulier, à adapter la représentation du personnel dans les petites et moyennes entreprises.

Le code du travail prévoit deux types de représentation élue : les délégués du personnel, mis en place dans les établissements dès lors que leur effectif est au moins égal à 11 salariés, et les comités d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Chacune de ces institutions a une fonction précise. Les délégués du personnel sont les porte-parole des salariés auprès du chef d'entreprise. Ils ont pour rôle principal de veiller à l'application de la réglementation du travail et sont consultés sur les conditions de travail et d'emploi. Les comités d'entreprise ont une double mission. D'une part, ils assurent l'expression collective des salariés pour toutes les questions concernant la gestion économique et financière de l'entreprise, l'organisation et les conditions de travail, la formation professionnelle et la protection sociale. D'autre part, ils assurent ou contrôlent la gestion des activités sociales et culturelles.

Les nouvelles dispositions permettent, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, de n'élire qu'une seule délégation qui reçoit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Le nombre de délégués est alors augmenté, mais le nombre global d'heures de délégation se trouve réduit.

L'objectif de la nouvelle loi est explicité dans une circulaire du ministère : «le fait que les institutions représentatives du personnel soient peu implantées dans les petites et moyennes entreprises prouve que notre système législatif n'est pas bien adapté à leur situation. [...] Cette adaptation doit permettre le développement des institutions représentatives du personnel dans cette catégorie d'entreprise».

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Comité de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (100 n°) : 600 F - Europe : 685 F - Autres pays : 915 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : en cours.