

PREMIÈRES INFORMATIONS

LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL : PREMIER BILAN DES ÉLECTIONS DE 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. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, la faculté a été ouverte 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, la première année d'exercice ne porte que sur un semestre.

Les informations transmises par les directions départementales du travail permettent d'évaluer à plus de 1200 le nombre total des élections intervenues en 1994. Cette première exploitation porte sur 975 procès verbaux, soit environ 80 % des élections. La prise en compte des procès verbaux non encore parvenus ne devrait toutefois pas modifier beaucoup les résultats.

Plus de la moitié des élections ont eu lieu dans des «établissements électoraux» de 50 à 100 salariés (1) (tableau 1).

Les premières élections sont intervenues dès le premier semestre, avant

(1) - 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.



Tableau 1
Répartition des élections de délégation unique
selon la taille de l'établissement électoral
(résultats provisoires)

	Nombre d'élections	Nombre d'électeurs inscrits	Nombre de carences	Nombre de délégations élues
Moins de 50 salariés	107	4 068	5	102
50 à 99 salariés	556	39 573	30	526
100 à 149 salariés	203	24 615	10	193
150 à 199 salariés	97	16 287	5	92
200 salariés et plus (*)	12	2 973	1	11
Ensemble	975	87 516	51	924

(*) - 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 : MTEFP-DARES.

Encadré 1

LE CADRE LÉGISLATIF

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. »

Encadré 2

LA COLLECTE DE L'INFORMATION

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 présentés ici sont provisoires. Ils ne concernent que les 975 procès verbaux d'élection de la nouvelle « délégation unique » parvenus à la DARES jusqu'au début du mois de mars 1995. Les résultats définitifs seront publiés dans un supplément aux « premières informations » en même temps que les résultats des élections aux comités d'entreprise de l'année 1994.

même la publication du décret d'application le 20 juin 1994. Le nombre des établissements qui ont ainsi anticipé - ils sont 134 - n'est pas négligeable. Il s'agit pour la plupart d'établissements pour lesquels le mandat du comité arrivait à échéance. D'autres établissements - 139 - ont opté pour un allongement de la durée du mandat de façon à profiter au plus tôt de la nouvelle disposition. La loi paraît donc avoir été mise en oeuvre précocement.

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. 82 % des établissements avaient auparavant un comité d'entreprise ou d'établissement, 47 % des délégués du personnel, et 41 % disposaient des deux institutions (tableau 2 et graphique) (2).

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 des attributions, ce qui n'était pas le cas formellement auparavant.

Le choix de l'employeur de mettre en place une délégation unique ne semble pas avoir découragé les candidats puisque 5 % des procès verbaux dressent un constat de carence. L'absence de représentation peut provenir d'une situation de carence de candidature : la procédure électorale a bien été engagée, mais aucun candidat ne s'est présenté. Lors des élections précédentes, cette situation était plus fréquente concernant l'élection des délégués (un peu plus de 8 %) que celle du comité (un peu plus de 3 %).

(2) - Le tableau exclut les carences.

Tableau 2
Représentation antérieure dans les établissements ayant élu une délégation unique,
en fonction de la taille des établissements électoraux

En pourcentage

Nombre d'électeurs inscrits	CE et DP	CE seul	DP seuls	CE	(Carence CE)	DP	(Carence DP)	(Pas de représent. par suite de carence)	Pas d'élection CE ni DP
Moins de 50 salariés	26,5	47,1	11,8	73,5	(3,9)	38,2	(6,9)	(3,9)	10,8
50 à 99 salariés	42,8	36,9	7,6	79,7	(3,6)	50,4	(8,9)	(4,2)	8,6
100 à 149 salariés	45,1	45,1	2,1	90,2	(2,6)	47,2	(5,7)	(2,1)	5,7
150 à 199 salariés	37,0	52,2	2,2	89,1	(3,3)	39,1	(13,0)	(3,3)	5,4
200 salariés et plus	45,5	54,5	0,0	100,0	(0,0)	45,5	(0,0)	(0,0)	0,0
Ensemble	40,9	41,5	6,3	82,4	(3,4)	47,2	(8,3)	(3,6)	7,8

Source : MTEFP-DARES.

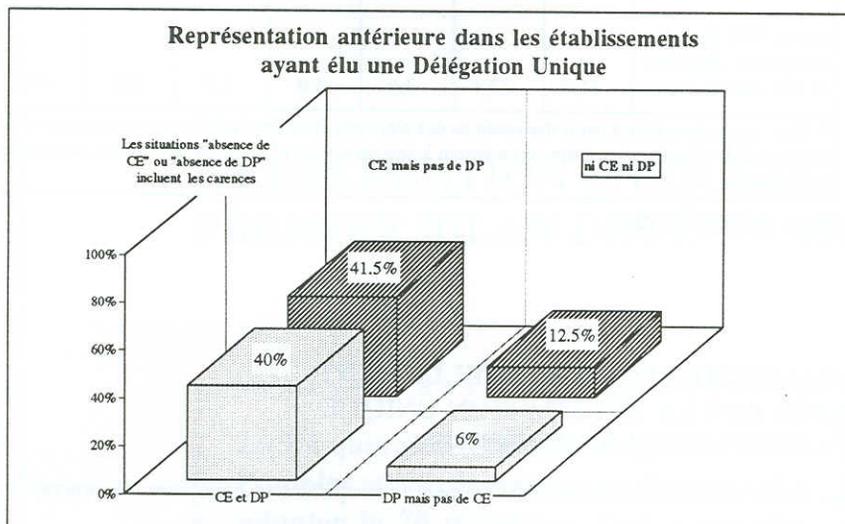


Tableau 3
Taux de participation en fonction de la taille des établissements et de la configuration électorale

En pourcentage

Nombre d'électeurs inscrits	Syndicats seuls	Syndicats et non syndiqués	Non syndiqués seuls	Ensemble
Moins de 50 salariés	74,4	76,9	69,0	71,1
50 à 99 salariés	71,6	68,3	69,6	69,8
100 à 149 salariés	72,8	64,9	63,9	67,4
150 à 199 salariés	69,8	60,5	61,1	64,4
200 salariés et plus	78,1	76,2	50,9	55,4
Ensemble	71,8	66,4	65,9	67,7
<i>Participation 1992 dans les entreprises de moins de 200 salariés *</i>	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 : MTEFP-DARES.

Tableau 4
Implantation syndicale dans les élections

En % du nombre d'élections

Nombre d'électeurs inscrits	Syndicats seuls	Syndicats et non syndiqués	Non syndiqués seuls
Moins de 50 salariés	25,5	8,8	64,7
50 à 99 salariés	23,0	16,2	60,1
100 à 149 salariés	37,3	17,6	44,6
150 à 199 salariés	38,0	13,0	48,9
200 salariés et plus *	(9,1)	(9,1)	(81,8)
Ensemble	27,6	15,3	56,5

* chiffres non significatifs.

Source : MTEFP-DARES.

Taux de participation, implantation et scores des syndicats : 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 1992 des établissements «uniques» de moins de 200 salariés (3). Qu'il s'agisse du taux de participation, de l'implantation ou des scores, les résultats sont très proches. Les écarts proviennent plus vraisemblablement d'une évolution de l'électorat entre 1992 et 1994 que d'une spécificité des élections de délégation unique.

Le taux de participation est élevé : 67,7 %, légèrement supérieur à celui de 1992 (tableau 3). Ceci confirme la tendance enregistrée depuis deux ans dans les élections de comités. La participation est d'autant plus forte que l'établissement est petit. L'implantation syndicale est également un facteur de mobilisation. 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). Les non syndiqués sont seuls candidats dans plus de la moitié des élections. L'implantation syndicale est plus 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

(3) - Par établissements «uniques» on entend les établissements appartenant à une entreprise n'ayant pas eu d'autre élection la même année.

listes syndicales et «sans étiquette» concerne 15 % des élections (4).

Les scores des syndicats sont le reflet de la relative faiblesse d'implantation dans les petits et moyens établissements. Ils sont, pour cette raison, généralement plus élevés dans les établissements de plus de 100 salariés où l'implantation syndicale est meilleure (tableau 5). Seule la CGT obtient de meilleurs scores dans les petits établissements. Les résultats ne diffèrent pas sensiblement de ceux des élections aux comités d'entreprise en 1992.

Annie DEVILLE
(DARES).

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

Tableau 5
Répartition des suffrages exprimés

En pourcentage

Nombre d'électeurs inscrits	CGT	CFDT	CFTC	CGT-FO	CGC	Autres syndicats	Non syndiqués
Moins de 50 salariés ...	11,4	6,1	2,2	4,4	0,5	7,6	67,7
50 à 99 salariés	12,5	10,2	2,2	4,4	1,4	3,7	65,5
100 à 149 salariés	10,9	18,6	5,7	8,4	2,4	5,2	48,8
150 à 199 salariés	10,4	15,0	4,6	10,3	3,2	6,6	49,8
200 salariés et plus	13,4	8,4	0,0	0,0	0,0	0,0	78,3
Ensemble	11,6	13,2	3,6	6,4	1,9	4,7	58,5
<i>Scores 1992 dans les entreprises de moins de 200 salariés *</i>	<i>12,4</i>	<i>12,4</i>	<i>3,0</i>	<i>6,4</i>	<i>1,8</i>	<i>3,2</i>	<i>60,8</i>

* 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 : MTEFP-DARES.

Encadré 3

LES ÉTABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT CONCERNÉS PAR LA DÉLÉGATION UNIQUE D'APRÈS L'ENQUÊTE RÉPONSE

L'enquête REPONSE* fournit des données sur les caractéristiques des établissements susceptibles de bénéficier des nouvelles dispositions.

Parmi les établissements appartenant à une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés,

- un peu moins de la moitié sont des entreprises mono-établissement (établissements uniques).

dont : 76% ont un comité d'entreprise,

63% des délégués du personnel,

53% disposent à la fois des deux institutions.

- les autres appartiennent à des entreprises multi-établissements. Les situations possibles sont alors plus nombreuses, les deux institutions pouvant exister dans l'entreprise, sans être pour autant présentes dans l'établissement. Ceci tient à la pratique assez répandue de regroupement d'unités géographiquement distinctes pour l'élection d'une institution commune à plusieurs établissements. Ces cas peuvent être isolés à propos des comités - on parle alors de comité «situés ailleurs» pour désigner un comité auquel un établissement participe mais qui siège dans un autre - mais l'enquête ne fournit pas d'informations pour les situations symétriques concernant les délégués.

Sous ces réserves, d'après l'enquête,

66% de ces établissements «disposent» d'un comité (43% ont un comité dans l'établissement et 23% un comité «situé ailleurs»),

48% ont des délégués du personnel dans l'établissement,

26% disposent des deux institutions (comité, y compris comité «situé ailleurs», et délégués dans l'établissement).

Au total 46% des établissements disposent des deux institutions, 25% seulement d'un comité, 9% de délégués sans comité et 20% n'ont aucune représentation. Quand les deux institutions ne sont pas en place simultanément, le comité est l'institution privilégiée.

Ainsi pour un tiers des établissements la mise en place d'une délégation unique, si elle a lieu, peut constituer un renforcement des modes de représentation et pour un cinquième, une innovation.

* L'enquête REPONSE a été réalisée en 1993 auprès d'un échantillon représentatif d'établissements appartenant à des entreprises de plus de 50 salariés. Le thème de l'enquête concernait les «relations professionnelles et négociations salariales en entreprise». Elle comportait plusieurs questions sur les modes de représentations existant dans l'établissement. Les chiffres indiqués dans cet encadré concernent les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés susceptibles d'opter pour la nouvelle délégation unique.