

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE REGARD DES SALARIÉS SUR LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

Dans les établissements employant au moins vingt salariés et où se trouve un délégué syndical, la moitié seulement des salariés signalent être représentés par un tel délégué. Les moins nombreux à identifier la présence syndicale sont les salariés à temps partiel, les salariés âgés, les femmes et les employés administratifs.

La majorité des salariés ont plutôt une opinion favorable sur l'action syndicale. C'est surtout le cas des salariés qui se savent représentés par un délégué syndical ; à l'inverse, ceux qui sont représentés mais ne le déclarent pas, et ceux qui de fait ne sont pas couverts, sont plus réservés. La légitimité syndicale apparaît d'autant plus forte aux yeux des salariés que les syndicats sont en mesure de traiter des problèmes concrets et de mener des actions revendicatives dans l'entreprise. De leur côté, les délégués syndicaux comprennent mieux les difficultés des salariés que leurs motivations positives.

L'enquête REPONSE a montré une recrudescence de l'implantation syndicale dans les entreprises (Zouary, 2000). Le syndicalisme connaîtrait-il un regain de faveur auprès des salariés ? Le questionnaire mené dans les mêmes établissements, auprès de trois types d'acteurs (employeurs, représentants des salariés et salariés eux-mêmes, voir encadré), permet de comparer connaissances et opinions sur les relations sociales dans l'entreprise. Force est de constater que leurs points de vue ne sont pas toujours convergents.

La moitié seulement des salariés couverts par (au moins) un délégué syndical disent être représentés par un tel délégué

En 1999, dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé, 64 % des salariés ont un délégué syndical parmi leurs collègues, selon les déclarations de l'employeur (2). Mais quand on leur demande qui les représente auprès de la Direction, seuls 34 % des salariés enquêtés disent être repré-

(1) - Pour avoir des résultats homogènes, nous avons restreint le champ de l'étude au secteur privé.

(2) - Nous considérons que l'information apportée par la direction quant à la présence d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté est exacte. Cette hypothèse se trouve renforcée par la comparaison des réponses des employeurs et des représentants du personnel enquêtés. Dans 94 % des établissements où la direction déclare la présence d'un délégué syndical, le représentant du personnel enquêté le confirme.



sentés par un délégué syndical ou un salarié mandaté dans leur établissement (3). Cette proportion s'élève à 48 % si une représentation syndicale est effectivement présente dans l'établissement : plus d'un salarié sur deux ignore la présence de délégués syndicaux dans son propre établissement, ou ne s'estime pas représenté par eux (4). Ceci traduit un manque de notoriété, voire de légitimité, des délégués syndicaux sur leur lieu d'implantation (5) : pour désigner cette situation, on parlera ici d'une absence de « (re)connaissance ».

Les salariés (re)connaissent davantage les délégués syndicaux (DS) dans les grands établissements : 35 % des salariés couverts par un DS le signalent dans les petites unités (moins de 50 salariés) alors qu'ils sont 54 % dans les grandes (500 salariés ou plus) (graphique 1). Les rangs des indécis s'accroissent également : la proportion de salariés n'ayant aucune certitude quant à leur présence s'accroît de 16 % à 20 % quand on passe des plus petits aux plus grands établissements.

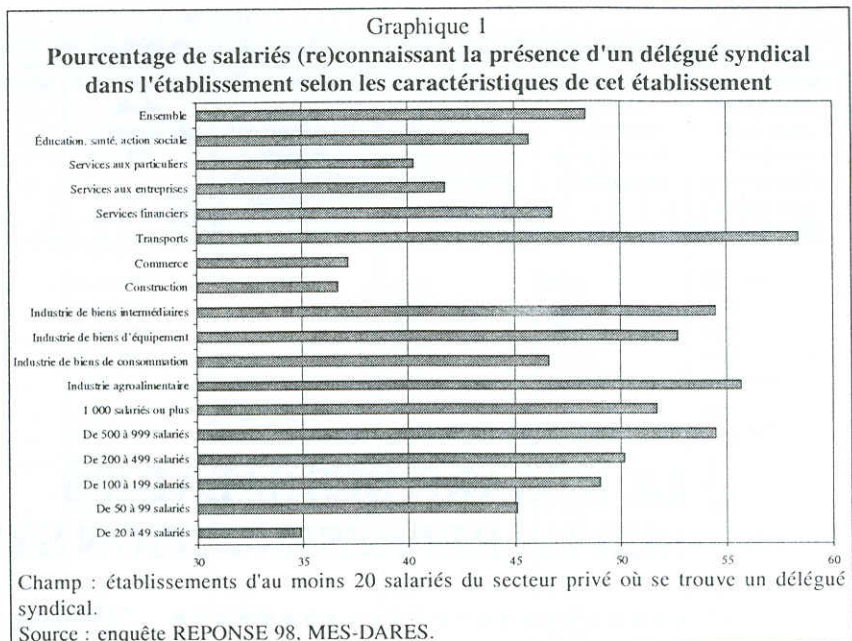
Plus encore que de la taille de l'établissement, la (re)connaissance des délégués syndicaux dépend du secteur d'activité (6). Elle est relativement forte dans l'industrie et les transports (de 47 % à 58 %), et moindre dans le bâtiment ou le tertiaire. Les salariés de l'éducation-santé-action sociale et des services financiers se situent dans la moyenne, mais ceux du BTP, du commerce et des services aux particuliers ou aux entreprises sont en retrait.

(3) - Par la suite on parlera seulement de « délégués syndicaux » : la présence de salariés mandatés est marginale dans les établissements de plus de 20 salariés. En 1999, seuls 2 % des salariés travaillent dans des établissements où se trouve un salarié mandaté.

(4) - La question posée aux salariés est : « certains salariés peuvent représenter leurs collègues auprès de la Direction ; dans votre établissement, qui joue ce rôle ? ». La question ne permet pas de savoir si le salarié ignore la présence d'un délégué syndical ou s'il considère que celui-ci ne « joue pas ce rôle ».

(5) - Les 52 % de salariés qui ne citent pas le délégué syndical comme « représentant leurs collègues auprès de la Direction » se répartissent entre 33 % qui répondent « non » et 19 % qui répondent « ne sait pas ».

(6) - Tous les commentaires qui suivent s'appuient sur les résultats bruts de l'enquête enrichis par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » présentée dans le tableau 6.



Les femmes et les salariés âgés ou peu qualifiés (re)connaissent moins les délégués syndicaux

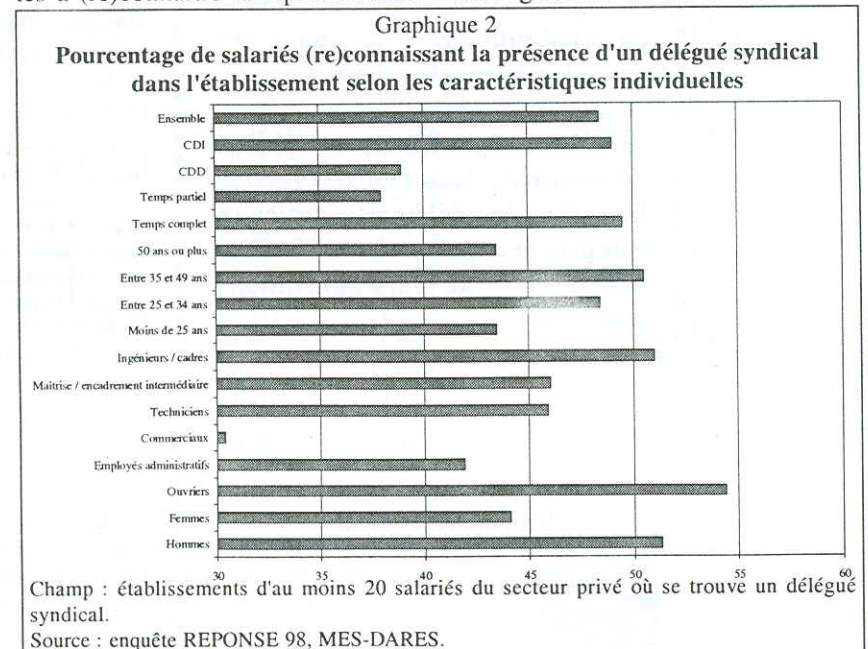
Si la féminisation de la main-d'œuvre fait obstacle à l'implantation de délégués syndicaux (Furjot, 2000), les femmes sont également moins nombreuses à (re)connaître leur présence dans l'établissement : 44 % sont dans ce cas, contre 51 % des hommes (graphique 2). Elles sont en particulier un peu plus indécises : 22 % répondent ne pas savoir si un délégué syndical représente leurs collègues dans l'établissement, contre 18 % des hommes.

Paradoxalement, ce sont les salariés les plus âgés qui ont, toutes choses égales par ailleurs, le plus de difficultés à (re)connaître la représentation

syndicale dans leur établissement : 44 % seulement des personnes de 50 ans ou plus signalent le rôle du délégué syndical quand celui-ci est présent, contre environ la moitié des 25 à 49 ans. Bien qu'en général plus anciens, ces salariés semblent donc moins enclins à (re)connaître la présence syndicale.

La catégorie socioprofessionnelle joue fortement : les mieux informés sont les ouvriers et les cadres. Respectivement 54 % et 51 % d'entre eux (re)connaissent la présence de délégués syndicaux contre seulement 42 % des employés administratifs et 30 % des commerciaux.

La nature du contrat de travail constitue également un facteur déterminant



de la réponse du salarié : seulement 39 % des salariés en CDD et 38 % des salariés à temps partiel (re)connaissent une représentation syndicale dans leur établissement. Ces types de contrat de travail conduisent vraisemblablement à une moindre implication des salariés dans la vie de l'entreprise, d'où, peut-être, leur plus grande difficulté à identifier la présence de délégués syndicaux. Ainsi, les indécis sont particulièrement nombreux parmi les sala-

riés à temps partiel : 28 %, soit près de 10 points de plus que la moyenne.

La concurrence syndicale renforce la notoriété des syndicats

Le pluralisme syndical au sein de l'établissement permet, toutes choses égales par ailleurs, d'augmenter la visibilité du syndicalisme : le délégué syndical est signalé par 40 % des sala-

riés quand un seul syndicat est présent dans l'établissement, et 53 % quand il y en a au moins deux. La cohabitation (ou la concurrence) des organisations syndicales les conduit peut-être à plus d'efforts de communication vers les salariés pour se démarquer les uns des autres (diffusion de tracts, réunions plus régulières, permanences plus disponibles). Mais au-delà de deux, la « visibilité » des syndicats ne semble pas s'accroître avec leur nombre : les indécis représentent toujours environ 20 % des salariés. Enfin, il n'existe pratiquement aucune différence dans les réponses des salariés selon que l'une ou l'autre des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national est présente dans l'établissement. Seule exception notable : la présence d'un délégué CFDT accroît la probabilité des salariés de s'estimer représentés par une organisation syndicale (41 % en l'absence de la CFDT, 53 % en sa présence).

Tableau I
Opinions des salariés à propos des syndicats selon la (re)connaissance de leur présence *En pourcentage*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	24,8	33,9	18,1	12,0	11,3
<i>dont :</i>					
salariés (re)connaissant la présence d'un délégué syndical	33,3	37,8	15,1	9,3	4,5
salariés (re)connaissant l'absence d'un délégué syndical	20,6	27,6	20,4	15,9	15,5
salariés ne sachant pas si un délégué syndical est présent	20,2	34,6	18,4	10,9	16,0
salariés se trompant sur la présence d'un délégué syndical	22,0	34,9	19,1	12,1	11,8
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	5,7	18,1	32,4	27,0	16,8
<i>dont :</i>					
salariés (re)connaissant la présence d'un délégué syndical	3,9	14,6	35,9	34,5	11,1
salariés (re)connaissant l'absence d'un délégué syndical	7,9	21,1	29,6	20,6	20,9
salariés ne sachant pas si un délégué syndical est présent	5,5	17,3	32,4	24,1	20,7
salariés se trompant sur la présence d'un délégué syndical	5,9	20,1	30,7	26,8	16,6
Les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise	12,7	33,8	21,5	13,3	18,7
<i>dont :</i>					
salariés (re)connaissant la présence d'un délégué syndical	16,7	40,2	18,6	11,2	13,3
salariés (re)connaissant l'absence d'un délégué syndical	9,2	30,6	22,2	16,0	22,1
salariés ne sachant pas si un délégué syndical est présent	9,7	30,6	20,7	13,8	25,2
salariés se trompant sur la présence d'un délégué syndical	13,7	31,8	25,3	12,7	16,5
Les syndicats font passer leurs mots d'ordres et leurs intérêts avant ceux des salariés	17,3	25,5	21,8	15,1	20,2
<i>dont :</i>					
salariés (re)connaissant la présence d'un délégué syndical	15,8	22,6	26,0	22,3	13,3
salariés (re)connaissant l'absence d'un délégué syndical	19,0	25,2	18,3	11,7	25,9
salariés ne sachant pas si un délégué syndical est présent	16,2	25,8	21,2	10,2	26,7
salariés se trompant sur la présence d'un délégué syndical	18,4	29,2	21,0	13,8	17,6

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé.
Lecture : 34,5% des salariés répondent n'être « pas du tout d'accord » avec le fait que les « syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise » s'ils se savent couverts par la présence d'un DS dans leur établissement contre 24,1 % si un DS est présent mais qu'ils en ignorent la présence.

Source : enquête REPONSE 98, MES-DARES.

L'opinion des salariés sur l'action syndicale est plus positive quand ils citent la présence d'un délégué syndical dans leur établissement

Les salariés ne semblent donc pas toujours bien familiarisés avec la représentation syndicale dans leur établissement. Mais quel regard portent-ils sur le syndicalisme (7) ?

Les salariés du secteur privé dressent un bilan plutôt positif de l'action syndicale dans son ensemble. Une majorité estime que les syndicats « jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés » et qu'ils ne gênent pas « le déroulement des activités de l'entreprise » (tableau 1). Près d'un sur deux déclare en outre que

(7) - Les quatre affirmations par rapport auxquelles les salariés devaient se positionner étaient : « Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés », « Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise », « L'action syndicale est un stimulant dans la vie de l'entreprise », « Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés ». Nous considérons ici qu'une réponse du type « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord » vaut pour acceptation de la proposition.

« l'action syndicale est un stimulant pour la vie de l'entreprise ». En revanche, ils se montrent plus critiques sur le fonctionnement des syndicats : 43 % sont plutôt ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle « les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés », 37 % sont contre et 20 % ne se prononcent pas.

Comme c'était le cas pour les représentants de la direction (Malan, Zouary, 2000), les salariés qui relèvent la présence d'un DS dans leur établissement ont une bien meilleure opinion des syndicats que les autres. 48 % d'entre eux s'opposent à l'idée selon laquelle les syndicats « font passer leurs intérêts » avant ceux des salariés, contre 30 % de ceux qui constatent l'absence (8) d'une représentation syndicale. Pour les autres questions, les opinions favorables augmentent également de façon significative : 71 % des salariés qui (re)connaissent la présence d'un DS pensent que les syndicats jouent un rôle irremplaçable (contre 48 % de ceux qui constatent leur absence), 70 % qu'ils ne gênent pas les activités de l'entreprise (contre 50 %) et 57 % qu'ils sont un stimulant dans la vie de l'entreprise (contre 40 %). Le côtoiement des syndicats au quotidien semble donc favoriser la bonne image que peuvent en avoir les salariés.

Les cadres sont plus sceptiques que les ouvriers

Sans surprise, ce sont les ouvriers qui dressent le tableau le plus flatteur des syndicats alors que les cadres ou l'encadrement intermédiaire leur sont

relativement plus hostiles (tableau 2). L'encadrement déclare très majoritairement qu'ils font passer leurs mots d'ordres et leurs intérêts avant ceux des salariés (56 % pour les cadres et 54 % pour l'encadrement intermédiaire), ou que « les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise » (36 % pour les agents de maîtrise et 35 % pour les cadres, contre 18 % des ouvriers et 22 % des employés administratifs). C'est à propos de l'affirmation « l'action syndicale est un stimulant dans la vie de l'entreprise » qu'ouvriers et cadres sont les moins éloignés (respectivement 48 % et 41 % d'entre eux partagent cette opinion).

Les hommes et les salariés âgés sont les plus convaincus de l'importance du syndicat dans la vie de l'entreprise

Les hommes sont plus nombreux que les femmes (62 % contre 54 %) à penser que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés. Ils sont donc plus acquis au principe de la représentation syndicale, tout comme ils étaient plus disposés à (re)connaître sa présence dans l'établissement.

Plus les salariés sont âgés, plus ils sont enclins à penser que les syndicats jouent un rôle irremplaçable ou qu'ils agissent comme un stimulant dans la vie de l'entreprise ; en revanche ce sont les plus jeunes qui sont les moins nombreux à estimer que les syndicats font passer leurs intérêts avant ceux des salariés.

C'est dans les transports privés (9) que les salariés sont les plus dis-

posés à répondre que « l'action syndicale gêne le déroulement des activités de l'entreprise ». Peut-être les conflits des transports routiers de novembre 1997 ont-ils eu un écho négatif auprès d'une frange des salariés de ce secteur. En revanche, les salariés des plus grands établissements (plus de 500 salariés) sont les plus sensibles (70 %) au « rôle irremplaçable joué par les syndicats ». Les salariés de ces très grands établissements, dans lesquels les relations sociales nécessitent un plus grand formalisme, ont peut-être le sentiment qu'en l'absence de représentation syndicale, tout dialogue avec la direction serait difficile.

L'expérience de conflits et un climat social tendu accentuent le sentiment de nécessité d'une présence syndicale

Les salariés sont-ils plus intéressés par l'action syndicale lorsque la situation dans l'établissement est tendue ? En tout cas, ils ont d'autant plus tendance à signaler que le climat social est tendu qu'ils ont (re)connu la présence des délégués syndicaux. De même, l'occurrence d'au moins une grève dans l'établissement durant les trois années précédant l'enquête fait passer de 45 % à 57 % la proportion des salariés qui (re)connaissent la présence du délégué syndical.

(8) - Nous distinguons quatre situations possibles : les salariés (re)connaissent la présence d'un délégué syndical, les salariés (re)connaissent l'absence d'un délégué syndical, les salariés ignorent la présence d'un délégué syndical et les salariés se trompent en déclarant la présence d'un délégué syndical.
(9) - Donc hors SNCF, RATP, Air France...

Tableau 2
Pourcentage de salariés déclarant être « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » avec les affirmations suivantes selon leur catégorie socioprofessionnelle

	Ouvriers	Employés administratifs et commerciaux	Techniciens	Maîtrise et encadrement intermédiaire	Ingénieurs et cadres
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	62,8	54,2	61,4	54,0	53,9
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	17,6	23,5	18,2	35,5	34,5
Les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise	48,1	45,6	48,8	40,5	41,4
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	34,1	42,4	47,6	54,0	55,6

Champ : salariés des établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé.

Source : enquête REPONSE 98, MES-DARES.

Le climat social de l'établissement influence également leurs opinions. Lorsqu'une grève s'est produite, les salariés sont plus nombreux à penser que « l'action syndicale est un stimulant dans la vie de l'entreprise » (53 % contre 45 % si l'établissement n'a pas connu de grève) ou que les syndicats « jouent un rôle irremplaçable » (68 % contre 56 %). De même, juger le climat social « tendu » s'accompagne d'une appréciation plus positive de ce rôle (tableau 3). Mais les salariés qui ont connu une grève ou qui estiment le climat « tendu » ne sont pas moins nombreux à juger que les syndicats « font passer leurs intérêts avant ceux des salariés ». Les syndicats semblent donc trouver une partie de leur légitimité dans l'action sans pour autant y gagner en crédibilité.

Partagé par 14,5 % des salariés, le sentiment d'avoir un risque « élevé », voire « très élevé », d'être licencié dans les prochains mois ou années, conduit plus souvent à penser que les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise (51 % contre 45 %). En revanche, lorsqu'ils se sentent menacés, les salariés sont plus sévères quant aux priorités syndicales : 47 % estiment alors que les syndicats font passer leurs mots d'ordres et leurs intérêts avant leurs contre 42 % lorsqu'ils se sentent relativement à l'abri en matière d'emploi. Ils estiment peut-être que les syndicats peuvent être un aiguillon pour la direction, mais qu'ils ne se battraient pas jusqu'au bout pour défendre leurs intérêts.

Les syndicats comprennent mieux les problèmes des salariés que leurs motivations au travail

Quels sont les principaux obstacles à l'investissement des salariés dans leur travail ? Quand ils répondent à cette question, salariés et délégués syndicaux sont sur une même longueur d'onde. Manque de reconnaissance, faiblesse des rémunérations, conditions ou ambiance de travail sont en tête des causes de démotivation pour les salariés non cadres, et cette vision est largement partagée par les délégués syndicaux. Ceux-ci mettent pourtant plus souvent en avant l'insécurité de l'emploi comme un obstacle à l'im-

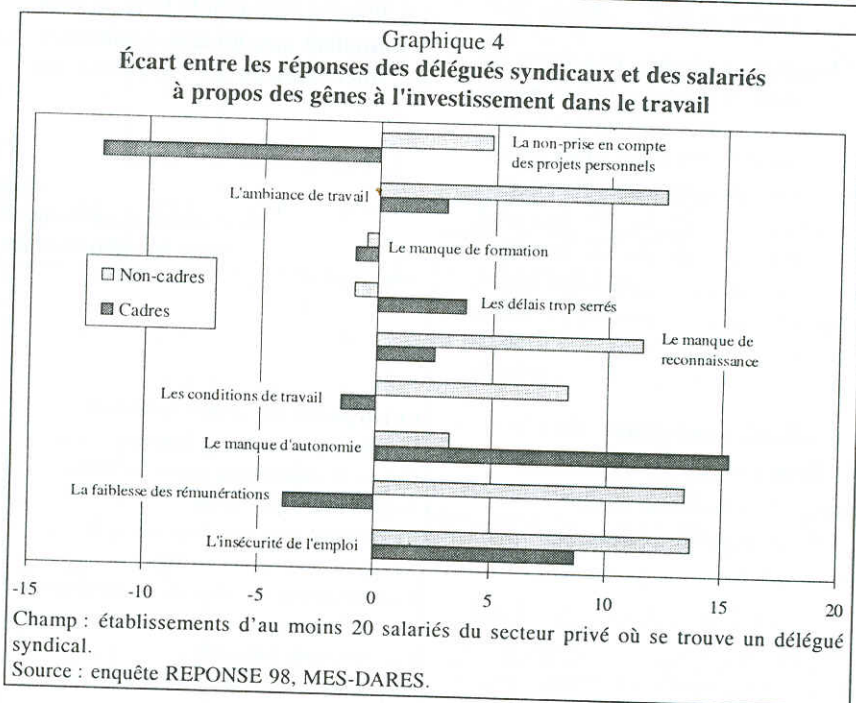
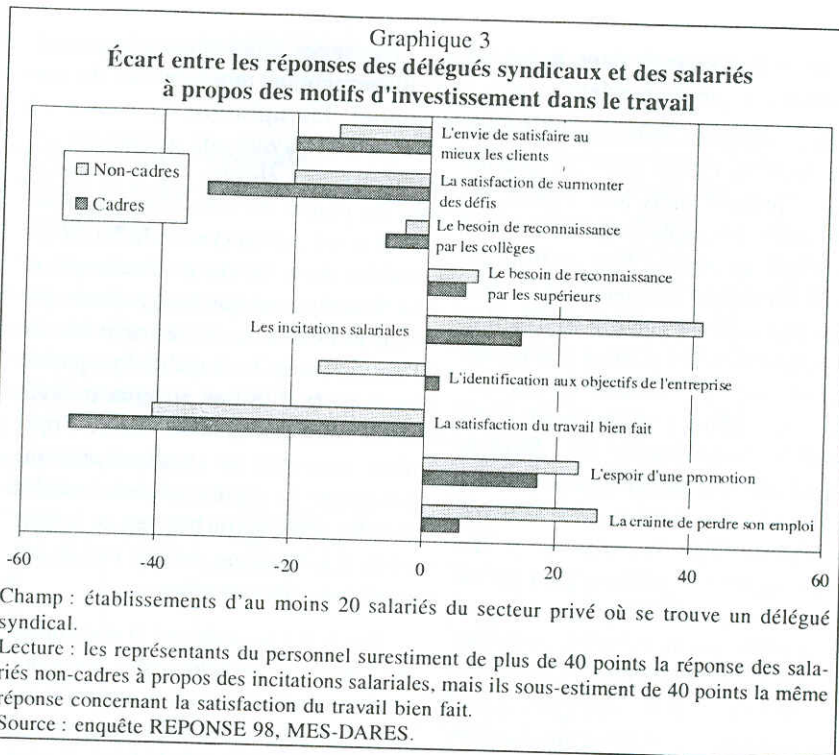


Tableau 3
Pourcentage de salariés déclarant être « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » avec les affirmations suivantes selon leur perception du climat social

	Calme	Plutôt calme	Plutôt tendu	Tendu
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	48,6	59,2	63,5	63,2
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	25,8	24,7	22,8	18,6
Les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise	35,2	47,6	51,1	51,6
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	43,7	42,6	42,3	43,1

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé.
Source : Enquête REPONSE 98, MES-DARES.

plication des salariés dans le travail (tableau 4 et graphique 4).

Si les délégués syndicaux prennent la mesure de ce qui gêne les salariés pour s'investir dans leur travail, ils passent en revanche largement à côté de ce qui les motive. Plus de trois salariés sur quatre estiment être en premier lieu motivés par « la satisfaction du travail bien fait », alors que les délégués syndicaux ne sont qu'une minorité à attribuer cette motivation aux salariés. Inversement, ces derniers n'adhèrent pas massivement à l'idée selon laquelle ils seraient principalement motivés par la crainte de perdre leur emploi (5^{ème} position pour les salariés non-cadres), l'espoir d'une promotion (3^{ème} position) ou les incitations salariales (8^{ème} position), tandis que plus de la moitié des délégués syndicaux mettent ces motifs d'implication en avant (tableau 4 et graphique 3).

Délégués syndicaux et salariés ne parlent donc pas tout à fait le même langage. La faible audience des syndicats pourrait ainsi s'expliquer en partie par leur difficulté à appréhender les motivations des salariés. De leur côté, les salariés n'ayant pas de problème dans leur vie professionnelle seront moins enclins à s'intéresser à l'action syndicale.

Les salariés ont plus confiance dans les syndicats lorsqu'ils établissent des contacts réguliers avec les représentants du personnel

Parmi les salariés se sachant couverts par un délégué syndical, 60 % déclarent entretenir des contacts réguliers avec les représentants du personnel. Ce sont avant tout des ouvriers (71 % contre environ 51 % pour chacune des autres catégories socioprofessionnelles) et plutôt des hommes (62 % contre 57 % des femmes). La présence de représentants est plus rare dans les petites unités, mais les liens avec les salariés sont alors plus étroits : 76 % des salariés qui (re)connaissent une présence syndicale signalent des contacts réguliers dans les plus petits établissements, contre 51 % dans ceux de plus de 500 salariés. Il est certainement plus difficile de rencontrer les représentants du personnel dans ces grandes unités.

Parmi ces salariés qui côtoient régulièrement les représentants du personnel, les opinions favorables à l'égard des syndicats atteignent des niveaux très élevés : 76 % estiment qu'ils jouent un rôle irremplaçable, 64 % que l'action syndicale est un stimulant dans la vie de l'entreprise, 14 % seulement que les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise et 31 % qu'ils font passer leurs mots d'ordres et leurs intérêts avant ceux des salariés. Est-ce l'opinion favorable au syndicalisme qui détermine la régularité des contacts avec les délégués ou bien est-ce le contraire ? L'étude ne permet pas de répondre à cette question.

Enfin, les salariés ont la possibilité de s'adresser directement à leurs délégués syndicaux pour essayer de régler leurs problèmes individuels au travail. Plus ils déclarent le faire, et plus ils formulent des opinions positives à leur sujet (tableau 5). Là encore, ce

résultat peut être analysé sous deux angles opposés : d'un côté, les salariés qui s'adressent aux délégués syndicaux pour leurs problèmes individuels ont peut-être déjà un a priori favorable à leur égard ; d'un autre côté, le recours au délégué syndical peut valider l'utilité du syndicat à leurs yeux. À nouveau l'enquête ne permet pas de trancher entre ces deux interprétations. Néanmoins, le très faible pourcentage de salariés ayant des opinions négatives après s'être adressés aux délégués syndicaux plaide pour la seconde hypothèse. Seuls des entretiens approfondis auraient permis de déterminer plus précisément quels sont les liens de cause à effet.

Patrick ZOUARY
(DARES).

Tableau 4
Motivations et gênes pour l'implication au travail selon les salariés et les délégués syndicaux

	Réponses			
	des non-cadres	des DS pour les non-cadres	des cadres	des DS pour les cadres
Ce qui pousse les salariés à s'investir				
La satisfaction du travail bien fait.....	79,2 (1)	38,6 (4)	74,0 (1)	20,9 (6)
L'envie de satisfaire au mieux les clients	45,5 (2)	31,8 (5)	51,0 (3)	30,9 (3)
L'espoir d'une promotion	29,1 (3)	52,4 (2)	21,8 (6)	39,0 (1)
La satisfaction de surmonter des défis	26,1 (4)	5,7 (9)	51,4 (2)	18,2 (7)
La crainte de perdre son emploi	24,2 (5)	50,5 (3)	12,2 (8)	17,9 (8)
L'identification aux objectifs de l'entreprise ..	23,9 (6)	7,9 (8)	32,3 (4)	34,4 (2)
Le besoin de reconnaissance par les supérieurs	23,1 (7)	30,8 (6)	24,9 (5)	30,7 (4)
Les incitations salariales	16,6 (8)	58,2 (1)	13,1 (7)	27,4 (5)
Le besoin de reconnaissance par les collègues	12,5 (9)	9,1 (7)	11,8 (9)	5,4 (9)
Ce qui gêne les salariés pour s'investir				
Le manque de reconnaissance	44,6 (1)	56,1 (1)	33,9 (1)	36,4 (1)
La faiblesse des rémunérations	41,1 (2)	54,5 (2)	24,8 (3)	20,9 (5)
Les conditions de travail	28,8(3)	37,1 (4)	20,5 (6)	19,0(6)
L'ambiance de travail	28,3 (4)	40,7 (3)	21,1 (5)	24,0 (4)
Les délais trop serrés	20,1 (5)	19,1 (7)	31,0 (2)	34,8 (2)
Le manque de formation	20,0 (6)	19,5 (6)	13,2 (8)	12,2 (9)
L'insécurité de l'emploi	13,4 (7)	27,1 (5)	6,2 (9)	14,9 (7)
La non-prise en compte des projets personnels	11,3 (8)	16,1 (8)	24,5 (4)	12,5 (8)
Le manque d'autonomie	11,3 (9)	14,5 (9)	15,3 (7)	30,6 (3)
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé où se trouve un délégué syndical.				
Lecture : 58,2 % des DS estiment que les salariés non-cadres sont surtout motivés par les incitations salariales tandis que seuls 16,6 % des salariés non-cadres se déclarent motivés par les incitations salariales. Les DS y voient le principal motif d'implication des non-cadres quand ces derniers le classent en huitième position sur neuf. Plusieurs réponses à la question étaient possibles.				

Source : enquête REPONSE 98, MES-DARES.

Tableau 5

Pourcentage de salariés déclarant être « Tout à fait d'accord ? » ou « Plutôt d'accord » avec les affirmations suivantes selon qu'ils recourent ou non aux délégués syndicaux en cas de problèmes individuels

	Jamais de problèmes individuels	Pas de DS ou NSP	Plutôt pas de recours aux DS	Égalité de recours : DS ou autres	Plutôt recours	Ensemble
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	51,9	54,5	62,6	78,7	87,8	58,6
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	23,3	27,1	23,5	43,3	7,8	23,8
Les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise	37,4	43,8	50,6	67,5	71,9	46,5
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	37,2	46,7	47,8	34,9	24,1	42,8

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé où se trouve un délégué syndical.

Lecture : 51,9 % des salariés sont « tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord » avec l'affirmation selon laquelle « les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés » s'ils n'ont jamais rencontré de problèmes individuels, à comparer à 87,8 % s'ils s'adressent plutôt aux syndicats en cas de problèmes individuels.

Source : enquête REPONSE 98, MES-DARES.

Encadré

LE VOLET SALARIÉ DE L'ENQUÊTE REPONSE

La DARES a mené, en 1993 puis fin 1998-début 1999, deux éditions successives d'une enquête statistique auprès des entreprises et des représentants du personnel, l'enquête « Relations Professionnelles et Négociation S'Entreprise » (« REPONSE »), portant respectivement sur les années 1990 à 1992 et 1996 à 1998.

Cette enquête est un outil destiné à analyser les relations sociales dans les entreprises, en lien avec les stratégies concurrentielles et organisationnelles des employeurs. Menée sur un échantillon aléatoire et représentatif de 3 000 établissements (1), elle est réalisée par entretiens en face à face entre d'une part, un enquêteur et un représentant de l'employeur, et d'autre part, un autre enquêteur et le principal représentant du personnel dans chaque établissement, quand il existe une représentation collective. L'enquête fournit une description précise des processus de négociation et de conflit. Elle s'attache à identifier les principaux enjeux de la négociation sociale, et permet de les mettre en rapport avec des questions-clés telles que la participation des salariés, leur implication au travail, les pratiques salariales, la gestion de l'emploi, les innovations technologiques et organisationnelles ou les méthodes d'organisation et de contrôle du travail. Le volet « employeur » décrit plus particulièrement les pratiques managériales en la matière, alors que le volet « représentant du personnel » est consacré à l'implantation et aux activités des instances de représentation collective.

Pour prendre en compte le point de vue des salariés eux-mêmes, l'enquête REPONSE de 1998 a ajouté, par rapport à celle de 1993, un volet adressé aux salariés des établissements enquêtés. Ce nouveau questionnaire affine encore les informations dont on dispose au sein de chaque établissement : aux points de vue des directions et des représentants du personnel, on peut confronter celui des salariés.

À l'issue de l'entretien avec un représentant de la direction, et avec son accord, des questionnaires auto-administrés destinés aux salariés ont été déposés (10, 20 ou 30 selon la taille de l'établissement). Les salariés ont été sélectionnés aléatoirement par l'enquêteur de l'institut BVA à partir de la liste du personnel. Aucune information sur les personnes sélectionnées n'était conservée après leur sélection ; il revenait à la direction de l'établissement de faire parvenir les questionnaires aux salariés retenus.

Sur 2 978 établissements enquêtés et retenus dans le champ de l'enquête, 1 791 ont donné lieu au retour d'au moins un questionnaire, soit au total 10 303 salariés répondants. Seuls 572 établissements ont refusé le principe du questionnaire salarié. Les non-réponses au questionnaire salarié ne sont pas réparties aléatoirement : elles concernent des établissements particuliers (grande taille, nombre élevé de niveaux hiérarchiques, secteur des transports et du BTP), et surtout ceux où l'employeur a refusé de communiquer les coordonnées du représentant du personnel. Ces biais ont été redressés grâce à des pondérations spécifiques, et n'affectent donc pas les résultats présentés ici.

(1) - Le champ de l'enquête a varié entre 1992 et 1998 : il incluait les établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés ou plus en 1992, mais s'est élargi à tous les établissements de 20 salariés ou plus en 1998 (hors agriculture et administrations, les deux fois).

Bibliographie

Furjot D. (2000), « Où sont les délégués syndicaux ? », *Premières Synthèses*, n° 24.1.

Malan A., Zouary P. (2000), « La représentation des salariés : le point de vue des employeurs », *Premières Synthèses*, n° 24.1.

Zouary P. (2000), « Entre crise et croissance : une évolution des relations professionnelles en entreprise », *Premières Synthèses*, n° 49.1.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : *La Documentation Française*, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocfrancaise.gouv.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Tableau 6
Un modèle LOGIT des opinions des salariés et de leur (re)connaissance des délégués syndicaux

Variables expliquées	Connaissance de la présence de DS	Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	Les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise	Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés
Secteur d'activité de l'établissement					
- IAA.....	0.52 ***	0.03	-0.11	0.03	0.27 **
- industries de biens de consommation	0.40 ***	-0.12	0.21 *	-0.06	0.06
- industries de biens d'équipement.....	0.38 ***	0.16 *	0.10	-0.03	0.10
- industries de biens intermédiaires.....	0.28 **	-0.01	0.02	-0.01	0.09
- BTP.....	-0.36 **	-0.20 *	0.21 *	-0.25 **	0.38 ***
- commerce.....	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
- transports.....	0.38 ***	-0.25 **	0.45 ***	-0.25 **	0.34 ***
- finance, immobilier.....	0.05	0.37 ***	-0.34 **	0.08	-0.17
- services aux entreprises.....	0.03	0.12	0.07	0.00	0.02
- services aux particuliers.....	-0.35 **	0.36 **	0.13	0.02	-0.07
- éducation, santé, social.....	0.22 *	0.21 **	-0.40 ***	0.27 ***	-0.35 ***
Nombre de salariés dans l'établissement					
- moins de 50.....	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
- entre 50 et 99.....	0.23 *	0.04	0.12	0.08	0.03
- entre 100 et 199.....	0.15	0.09	0.12	0.00	0.07
- entre 200 et 499.....	0.16	0.17 **	-0.07	0.11	-0.06
- 500 et plus.....	0.06	0.34 ***	-0.13	0.17 *	0.04
Représentation syndicale selon la direction					
- plusieurs OS.....	0.29 ***	0.17 *	-0.08	0.13	-0.11
- présence de la CFDT.....	0.16 ***	-0.07	-0.05	0.01	0.08
- présence de la CFTC.....	-0.04	-0.02	-0.10	-0.10	0.04
- présence de la CGC.....	-0.07	0.15 **	-0.06	0.09	0.00
- présence de la CGT.....	0.06	-0.01	0.05	-0.08	0.04
- présence de la CGT-FO.....	0.04	0.05	0.04	0.01	0.14 **
- présence d'une autre organisation syndicale.....	-0.19 **	0.24 ***	-0.07	0.25 ***	-0.09
Informations supplémentaires sur l'établissement					
- grève au cours des trois dernières années.....	0.33 ***	0.19 ***	0.13 *	0.13 **	0.09
- pas d'entretien avec un représentant du personnel.....	-0.04	-0.02	0.12 **	-0.03	0.13 **
Caractéristiques personnelles du salarié					
- homme.....	0.20 ***	0.26 ***	0.05	-0.01	0.07
- moins de 25 ans.....	0.04	0.04	-0.16	0.03	-0.29 ***
- entre 25 et 34 ans.....	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
- entre 35 et 49 ans.....	-0.12 **	0.12 **	-0.07	0.22 ***	-0.06
- 50 ans et plus.....	-0.31 ***	0.19 ***	-0.07	0.21 ***	-0.07
- ouvrier.....	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
- employé administratif.....	-0.24 ***	-0.18 **	0.38 ***	-0.10	0.31 ***
- commercial.....	-0.58 ***	-0.27 **	0.39 ***	0.01	0.38 ***
- technicien.....	-0.26 ***	-0.13 *	0.14	-0.06	0.41 ***
- maîtrise ou encadrement intermédiaire.....	-0.14 *	-0.29 ***	0.72 ***	-0.22 ***	0.69 ***
- ingénieur ou cadre.....	-0.16 *	0.45 ***	0.86 ***	-0.20 ***	0.97 ***
- autre.....	-0.16	0.02	0.39 ***	0.14	0.35 ***
- non-réponse.....	-0.41	-0.01	0.10	-0.16	0.22
Perception du climat social					
- très calme.....	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
- plutôt calme.....	0.19 **	0.32 ***	-0.07	0.38 ***	-0.01
- plutôt tendu.....	0.13 *	0.38 ***	-0.09	0.41 ***	0.08
- très tendu.....	0.23 **	0.25 ***	-0.17	0.37 ***	0.17 *
- non-réponse au climat social.....	-0.35	-0.73 ***	-1.30 ***	-0.35	-1.21 ***
Type de contrat de travail					
- CDD.....	-0.23 *	-0.08	-0.14	-0.05	-0.27 ***
- temps partiel.....	-0.28 ***	0.04	-0.25 ***	0.12 *	-0.09
Perceptions des salariés					
- risque de licenciement élevé ou très élevé.....	0.15 **	0.12 *	-0.08	0.15 **	0.14 **
- salarié (re)connaissant la présence d'un DS.....	-	Réf	Réf	Réf	Réf
- salarié ne sachant pas si un DS est présent.....	-	-0.33 ***	0.10	-0.32 ***	0.04
- salarié (re)connaissant l'absence d'un DS.....	-	-0.25 ***	0.26 ***	-0.24 ***	0.18 **
- salarié se trompant sur la présence d'un DS.....	-	-0.22 ***	0.14 *	-0.14 **	0.16 ***
- les RP ou les salariés sollicitent une prise de décision de la direction.....	-	0.34 ***	-0.25 ***	0.41 ***	-0.37 ***
- recours aux DS pour les problèmes individuels.....	-	1.19 ***	-0.95 ***	0.77 ***	-0.80 ***

*** : écart significatif au seuil de 1% / ** : écart significatif au seuil de 5% / * : écart significatif au seuil de 10%

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les ingénieurs ou cadres ont une probabilité significativement plus élevée de déclarer que « les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés » que les ouvriers qui servent de référence. Les salariés faisant appel aux délégués syndicaux pour leurs problèmes individuels ont plus de chances de déclarer que « les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés » que les autres salariés.

Source : enquête REPONSE 98, MES - DARES.