

P REMIÈRES SYNTHÈSES

LES ACTIVITÉS DES COMITÉS D'ENTREPRISE, VUES PAR LEURS SECRÉTAIRES

PREMIERS RÉSULTATS (1)

De l'avis général de leurs secrétaires, le fonctionnement des comités d'entreprise est plutôt satisfaisant. L'information et la consultation sont réalisées conformément à la loi, même si leur influence sur les décisions des employeurs est reconnue comme limitée. Les comités dirigés par des secrétaires élus sur liste syndicale font largement appel à des experts extérieurs, les autres comités beaucoup moins.

Pour beaucoup de secrétaires, les discussions sur l'emploi et l'activité économique de l'entreprise constituent la principale attribution des comités. Selon eux, cependant, les attentes des salariés portent davantage sur les salaires et les activités sociales et culturelles. Les questions de salaires ne sont pas du ressort des comités; en revanche, tous organisent des activités sociales ou culturelles. Mais, faute de moyens, les possibilités offertes en la matière sont restreintes dans les petites entreprises. Seuls les grands comités disposent en propre de salariés. Le recours à des bénévoles est utilisé dans le tiers des comités, mais devient plus difficile : pour 60% des secrétaires, la principale difficulté que rencontrent aujourd'hui les comités d'entreprise est le manque de personnes prêtes à y consacrer du temps et de l'énergie.

Dans les grandes unités, les élus consacrent souvent plus de temps au comité que celui dont ils disposent officiellement

Le fonctionnement des comités repose d'abord sur le travail des élus, facilité par les heures de délégation dont ils disposent. D'après les secrétaires, les élus titulaires disposent au moins des vingt heures légales dans quatre comités sur cinq, de moins de vingt heures dans un comité sur six. Dans quatre comités sur dix, le temps que certains élus consacrent au comité est supérieur à celui qui leur est alloué officiellement. Le dépassement est d'autant plus fréquent que l'unité est grande (tableau 1). A l'inverse, il arrive que des élus n'utilisent pas

(1) - Les résultats présentés ici constituent un premier éclairage sur les activités et le fonctionnement des comités d'entreprise. Le questionnaire de cette enquête comporte beaucoup d'informations nouvelles qui donneront lieu à de nombreuses analyses et études. Celles-ci feront l'objet de publications ultérieures.



entièrement leur crédit d'heures parce que «le contingent d'heures disponibles suffit». Ces cas se rencontrent surtout dans les petites entreprises. En effet, plus l'effectif de l'entreprise augmente, plus la proportion d'élus diminue, et plus le volume des tâches s'accroît et se diversifie. D'où la fréquence des dépassements dans les grandes unités. Ces dépassements sont souvent pris sur le temps de travail, en général sans retenue de salaire. Ceci se fait sans doute avec l'accord tacite de la direction, même si les heures de délégation sont contrôlées plus souvent lorsque le secrétaire est élu sur liste syndicale (64 % contre 30 % quand le secrétaire est sans étiquette), et dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Un tiers des comités bénéficie de l'aide bénévole de salariés de l'entreprise

11 % des comités disposent de salariés permanents (pas nécessairement à plein temps), 4 % de salariés non permanents ou vacataires. Dans un tiers des cas, les élus sont aidés, à titre bénévole, par des salariés de l'entreprise. Cette proportion augmente avec la taille de l'unité, mais assez légèrement (tableau 2). Seuls les plus grands comités disposent en propre d'un personnel salarié : en dessous de 200 salariés, les comités n'ont en règle générale aucun salarié permanent. A l'inverse, à partir de 1000 salariés, près de la moitié des comités en ont au moins deux. Le plus souvent, les salariés permanents sont rémunérés directement par le comité, ce qui implique un budget de fonctionnement relativement important.

D'après les secrétaires, le budget de fonctionnement est séparé de la dotation servant à financer les activités sociales et culturelles dans un peu plus de la moitié des comités, et il correspond alors en gros au taux légal de 0,2 % de la masse

Tableau 1
Fréquence des cas où le temps consacré au comité est supérieur aux heures de délégation, et modalités de ce dépassement, selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement

En pourcentage

Taille de l'unité	Fréquence des dépassements	Le temps de dépassement est pris sur ...		
		le temps de travail sans retenu de salaire	le temps de travail avec retenue de salaire	le temps libre
Ensemble	38	45	3	52
dont :				
50 à 99 salariés	22	33	1	63
100 à 199 salariés	36	35	3	61
200 à 499 salariés	58	49	3	47
500 à 999 salariés	74	56	2	40
1 000 salariés ou plus	78	67	5	27

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Tableau 2
Répartition des comités selon les moyens humains dont ils disposent (salariés permanents ou non, aide bénévole de salariés de l'entreprise) selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement

En pourcentage

Taille de l'unité	Comités qui disposent...		
	de salariés permanents	de salariés vacataires ou non permanents	de l'aide bénévole de salariés de l'entreprise
Ensemble	11	4	32
dont :			
50 à 99 salariés	4	3	30
100 à 199 salariés	4	3	30
200 à 499 salariés	20	6	38
500 à 999 salariés	48	11	46
1000 salariés ou plus	71	25	53

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

salariale (2). A l'opposé, 6 % des comités ne disposent pas de moyens de fonctionnement, et 12 % ont des moyens, mais ceux-ci ne sont pas explicitement budgétés.

Les comités les plus anciens sont les mieux pourvus

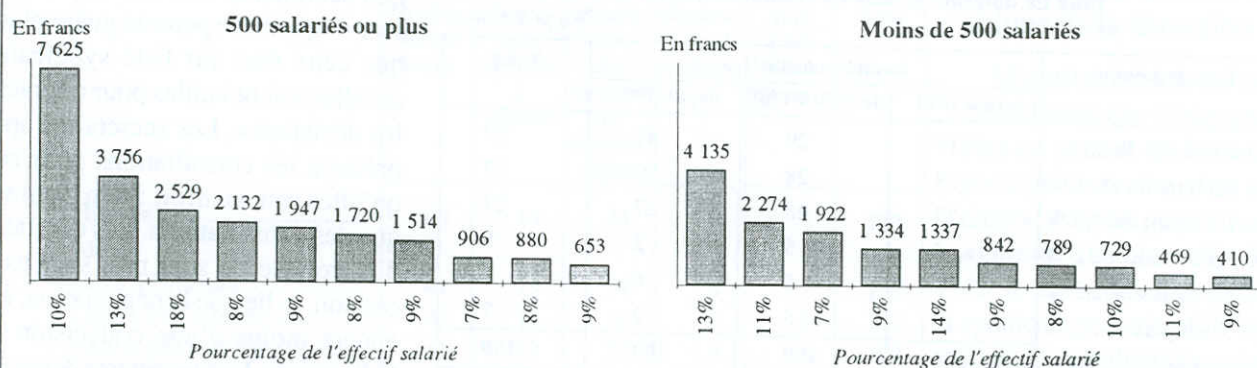
D'une façon générale, la dotation est plus souvent stable (44 %) qu'en régression (20 %) ou en expansion (28 %). Cette dotation, consacrée en principe aux activités sociales et culturelles, représente le principal facteur de différenciation entre des comités «riches» et d'autres qui le sont beaucoup moins. Le taux de dotation (pourcentage par rapport à la masse salariale) est en moyenne

de 0,9 % pour les comités d'entreprises ou d'établissements de moins de 500 salariés, de 1,3 % pour les comités plus importants (3). Ce taux, extrêmement variable, dépasse 5 % pour les comités les mieux dotés, tandis qu'il descend en dessous de 0,1 % pour les plus mal lotis (tableau 3). La dotation par salarié est un autre indicateur des ressources des comités; elle s'établit à

(2) - D'après la loi en effet, les entreprises doivent fournir au comité d'entreprise un budget ou des moyens de fonctionnement, équivalent en valeur à 0,2% au moins de la masse salariale.

(3) - 25 % des comités dépendant d'unités de moins de 500 salariés n'indiquent pas de montant de dotation, et 13% des comités d'entreprises de 500 salariés ou plus, sans qu'il soit possible de distinguer les non-réponses de l'absence complète de dotation.

Graphique 1
Ressources des comités d'entreprise
(dotation moyenne par salarié, en Francs, dans chaque décile de la distribution)



Le questionnaire comporte une question sur le montant de la dotation en valeur absolue. Ce montant est divisé par l'effectif pour calculer, pour chaque comité, la dotation moyenne par salarié. Des corrections ont été apportées à quelques valeurs de dotation manifestement erronées. On a ensuite calculé, dans chaque décile de la distribution du tableau 3, la moyenne des dotations moyennes par salarié des comités de la tranche. En dessous de chaque décile figure l'effectif salarié correspondant. Ainsi, les quatre premiers déciles de la distribution des unités de 500 salariés ou plus comportent 49 % des salariés de ces établissements.

Dans les deux distributions, les salariés sont assez concentrés dans les premiers déciles, là où la dotation moyenne par salarié est la plus forte. De ce fait, la pondération «salariés» (chaque unité est pondérée par son effectif) donne une «moyenne» des dotations moyennes par salarié plus élevée que la pondération par comité (chaque unité compte pour un). Avec la pondération par comité, la moyenne générale des dotations moyennes par salarié s'établit à 1 360 F (2 113 F pour les unités de 500 salariés ou plus, 1 288 F pour les plus petites), alors qu'elle est de 1 750 F avec la pondération «salariés» (2 201 F pour les grandes unités, 1 365 F pour les petites).

Tableau 3
Taux de dotation des comités par décile

	Unités de 500 sal. et plus	Unités de moins de 500 sal.
1 ^{er} décile	2,85	1,85
2 ^e décile	1,98	1,22
3 ^e décile	1,45	1,00
4 ^e décile	1,20	1,00
5 ^e décile	1,00	0,80
6 ^e décile	1,00	0,60
7 ^e décile	0,70	0,50
8 ^e décile	0,50	0,40
9 ^e décile	0,38	0,25
10 ^e décile ..	0,10	0,09

Le questionnaire comporte une question sur le taux de dotation du comité par rapport à la masse salariale. Après correction de quelques valeurs extrêmes, considérées comme aberrantes, les comités ont été classés par ordre décroissant de taux de dotation, dans deux catégories : les entreprises ou établissements de moins de 500 salariés, les entreprises ou établissements de 500 salariés et plus. Chaque décile représente, comme son nom l'indique, un dixième des comités. Ainsi, le deuxième décile des unités de 500 salariés et plus contient les établissements de cette tranche de taille dont le taux de dotation va de 1,98 à 2,85% de la masse salariale. La médiane des deux distributions (valeur du taux de dotation telle que 50% des comités se situent au dessus et 50% au dessous) s'établit à 1% pour les comités d'entreprises ou établissements de 500 salariés ou plus, à 0,8% pour les comités d'entreprises plus petites. Les comités ont souvent déclaré des valeurs arrondies, notamment 1%.

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

1 750 F en moyenne (4), et là encore, les dispersions sont très fortes (graphique 1). Les comités les plus anciens bénéficient plus souvent que les autres d'un taux de dotation élevé : 11 % des comités créés avant 1970 bénéficient de plus de 2,5 % de la masse salariale, et seulement 2 % des comités créés depuis 1985; à l'inverse, 43 % des comités récents ont une dotation de moins de 0,5 % de la masse salariale contre moins d'un comité ancien sur cinq (5) (tableau 4).

Plus variées dans les grandes unités, les activités sociales et culturelles rapprochent élus et salariés

Les activités sociales et culturelles sont le coeur de l'action des comités d'entreprise. Elles permettent aux élus d'entretenir une relation de proximité avec les salariés. Ainsi, dans les entreprises à plusieurs éta-

blissements, c'est dans 84 % des cas le comité d'établissement qui en est chargé seul. C'est rarement le comité central d'entreprise, plus lointain.

Les principales dépenses sont consacrées à des activités récréatives, assurées collectivement ou individuellement. Les autres dépenses revêtent un caractère de consommation collective «fonctionnelle» (restauration, mutuelle, fonctionnement, épargne). Elles absorbent moins de 20 % du budget dans les plus petits établissements et près d'un tiers dans les plus grands. Les festivités (arbres de Noël, fêtes locales, fête des mères, etc) consomment près du tiers du budget de l'ensemble des plus petits établissements (tableau 5). Le nombre d'activités offertes aux salariés augmente avec la taille des unités. Les petits comités sont plus contraints que les grands à des choix drastiques dans les activités qu'ils proposent. Ils consacrent l'essentiel de leurs moyens à une ou deux offres (festivités + tourisme, festivités + mutuelle). Leur budget est centré sur un nombre restreint de prestations. Ainsi les comités de 50 à 100 salariés qui prennent en charge une

(4) - Avec une pondération «salariés»; voir note du graphique 1.

(5) - Cette constatation était déjà faite, dix ans plus tôt, par les chercheurs de l'IREC. Voir «Comités d'entreprises, quarante ans après», les Dossiers de l'IREC n°4, octobre 1986, page 67.

Tableau 4
Taux de dotation et date de création du comité

En pourcentage

Taux de dotation	comités constitués...			Total
	avant 1970	de 1970 à 1985	depuis 1985	
Moins de 0,5 %	19	29	43	29
De 0,5 à moins de 1 %	28	28	20	27
De 1 à moins de 1,5 %	27	28	27	27
De 1,5 à moins de 2 %	6	5	2	5
De 2 à moins de 2,5 %	8	5	6	7
2,5 % ou plus	11	6	2	7
Ensemble	100	100	100	100

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Tableau 5
Principales dépenses selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement

En pourcentage

	festi- vités	culture	touris- me	sport	resta- uration	mutuelle	fonc- tion- nement
Ensemble	17	9	24	7	10	9	5
dont :							
50 à 99 salariés	33	9	22	5	3	13	1
100 à 199 salariés	30	8	22	6	5	12	2
200 à 499 salariés	21	9	22	7	10	12	3
500 à 999 salariés	15	10	26	8	9	9	5
1 000 salariés ou plus ...	9	9	25	8	15	6	9

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

part des mutuelles y consacrent 37 % de leur budget, ceux qui offrent des moyens de restauration 21 %. Mais, parce qu'ils proposent presque tous des festivités, la moyenne de dotation dévolue à cette activité par ceux qui y consacrent de l'argent est de 36 %.

L'information et la consultation des comités : des droits très largement respectés...

80 % des secrétaires estiment recevoir l'information légalement due. La satisfaction à cet égard est plus répandue chez les secrétaires élus sur liste syndicale (82 %) que parmi ceux appartenant à des listes sans étiquette (78 %). Les secrétaires élus sur liste syndicale sont pourtant moins satisfaits que leurs collègues sans étiquette quant à la qualité de l'information, qu'ils trouvent un peu plus souvent difficile à obtenir ou comportant des carences (tableau 6). 15 % des secrétaires appartenant à une liste syndicale et 11 % de ceux élus sur liste sans étiquette

seulement trouvent l'information disponible médiocre ou insuffisante (6).

La consultation fait l'objet d'une appréciation encore plus positive. Seuls 9 % des secrétaires estiment que l'avis du comité n'est pas «généralement recueilli suivant les termes prévus par la loi». 86 % des secrétaires jugent qu'elle se mène suivant les règles, les secrétaires élus sur liste syndicale étant un peu plus souvent que les autres de cet avis.

...mais sans beaucoup d'influence sur les décisions des employeurs

En fait, les secrétaires font la différence entre l'application de la loi et ses effets sur la vie sociale dans l'entreprise : les deux tiers des secrétaires élus sur liste syndicale, et plus de 60 % des secrétaires sans étiquette jugent que les consultations sont «généralement sans influence sur les décisions de l'employeur», ou «de pure forme, juste

pour satisfaire à la loi» (tableau 7). Les secrétaires élus sur des listes sans étiquette ne pensent guère plus que ceux élus sur liste syndicale qu'elles soient «utiles pour orienter les décisions». Les secrétaires apprécient les consultations pour ce qu'elles sont en droit : rien de plus que des consultations. Les comités d'entreprise ne sont pas, sauf exception, le lieu de la négociation, et encore moins d'une codécision à l'allemande. Les secrétaires des unités de plus de mille salariés sont ceux qui attribuent le moins d'effets tangibles à ces consultations.

L'appel à l'expert, une pratique des seuls comités syndiqués

Un comité d'entreprise sur quatre fait appel à un expert-comptable. Cette proportion monte à un sur deux pour les comités d'établissement, mais c'est alors en général à travers le comité central d'entreprise. Le recours à d'autres experts est beaucoup plus exceptionnel (7 % des comités d'entreprise et 13 % des comités d'établissement, dont 9 % via le comité central d'entreprise). Les interventions d'experts ont surtout lieu dans les comités dont les secrétaires sont élus sur liste syndicale, les secrétaires sans étiquette ne faisant appel à eux que dans 15 % des cas. Les comités qui ont recours aux experts apprécient la qualité des prestations offertes (50 % l'estiment indispensable, et 43 % utile pour leur information). Ils sont plus partagés quant aux effets de ces expertises sur les décisions des directions : 44 % estiment qu'elles influencent la direction, et 45 % sont d'un avis contraire.

(6) - Ces résultats recourent ceux de l'enquête «Relations professionnelles et négociation salariale en entreprise» (RÉPONSE), dans laquelle l'appréciation des représentants du personnel est cependant plus critique par rapport à la qualité de l'information fournie (Voir «Le rôle des représentants du personnel : revendications collectives et réclamations individuelles», Premières synthèses n° 81, février 1995, MTAS-DARES).

Tableau 6
«Considérez-vous que l'information remise par la direction est...»

En pourcentage

	Général- ement bonne	Bonne mais difficile à obtenir	Bonne avec des carences sur certains sujets	Général- ement médiocre	Tout à fait insuf- fisante	Total
Ensemble	40	13	34	6	7	100
dont :						
50 à 99 salariés	41	13	34	4	7	100
100 à 199 salariés	41	13	32	6	8	100
200 à 499 salariés	41	13	37	4	5	100
500 à 999 salariés	36	12	41	7	4	100
1000 salariés ou plus	35	18	38	5	4	100
listes sans étiquette	48	12	29	4	7	100
listes syndicales	32	14	39	7	8	100

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Tableau 7
«Comment qualifieriez-vous les consultations du comité par l'employeur ?»

En pourcentage

	Utiles pour orienter ses décisions	Général- ement sans influence sur ses décisions	De pure forme, juste pour satisfaire à la loi	Ne sait pas	Total
Ensemble	32	30	34	4	100
dont :					
50 à 99 salariés	33	28	32	6	100
100 à 199 salariés	32	29	35	3	100
200 à 499 salariés	33	30	33	3	100
500 à 999 salariés	35	32	29	3	100
1 000 salariés ou plus	29	36	33	2	100
listes sans étiquette	33	29	33	5	100
listes syndicales	31	31	35	3	100

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Tableau 8
«L'intervention des élus peut-elle faire évoluer les positions de la direction ?»

En pourcentage

	jamais ou rare- ment	de temps en temps sur des points de détail	de temps en temps, sur des points importants	fréquem- ment (ou toujours)	Ne sait pas	Total
Ensemble	11	47	35	5	2	100
dont :						
listes sans étiquette	13	51	30	4	2	100
listes syndicales	9	44	40	5	2	100
CFDT	10	46	39	4	1	100
CFE -CGC	5	51	42	0	2	100
CFTC	4	46	37	9	4	100
CGT	9	44	40	6	2	100
CGT-FO	11	38	42	7	1	100

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Les secrétaires sans étiquette plus réservés que les autres sur leur capacité à infléchir les positions de la direction

Majoritairement, les secrétaires considèrent que l'intervention des élus ne permet de faire évoluer la position de la direction que «rarement», «sur des points de détail» ou «jamais» (tableau 8). Pourtant, 40 % des secrétaires élus sur liste syndicale pensent qu'ils peuvent influencer leur direction «de temps en temps sur des points importants», contre 30 % des secrétaires sans étiquette. Ce constat vient nuancer l'absence d'effet de la consultation sur les décisions de la direction, évoquée plus haut; pour les secrétaires élus sur liste syndicale, le comité d'entreprise est inséré dans une action représentative qui ne se limite pas à lui. En outre, sur ce sujet, les points de vue des secrétaires élus sur liste syndicale convergent, quelle que soit leur organisation d'appartenance (7).

Le manque de personnes prêtes à s'investir, principale source de difficulté du point de vue des secrétaires de comités d'entreprise

Parmi les facteurs entravant le fonctionnement de leur comité, les secrétaires évoquent d'abord le manque de personnes prêtes à s'investir (8). Cet item est cité par plus de 60 % des interviewés, loin devant le manque de moyens de fonctionnement et de formation (ta-

(7) - Ce point de vue à est rapprocher de celui exprimé par les employeurs dans l'enquête RÉPONSE, quand ils déclarent que les négociations avec les syndicats ont plus d'effets sur leurs décisions que les discussions avec d'autres représentants du personnel (Voir «Relations sociales en entreprise : le point de vue des employeurs», Premières synthèses n°70, septembre 1994, MTAS-DARES).

(8) - C'est aussi l'une des principales conclusions de l'enquête «Elus aux comités d'entreprise» (Voir «Les élus du comité d'entreprise : beaucoup d'expérience, mais un problème de relève», Premières synthèses n°128, mars 1996, MTAS-DARES).

Tableau 9
Les secrétaires considèrent que certaines difficultés
entravent le fonctionnement du comité En pourcentage

Plusieurs réponses possibles	En pourcentage		
	Ensemble	secrétaires élus sur listes sans étiquette	secrétaires élus sur listes syndicales
Manque de personnes prêtes à s'investir	62	59	64
Manque de moyens de fonctionnement	34	35	33
Insuffisance de formation des élus	32	33	31
Attitude des salariés	23	28	17
Attitude de la hiérarchie intermédiaire	21	15	27
Attitude de la direction	19	15	24
Difficultés de carrière des élus	17	6	26
Lourdeur de la gestion des activités sociales	16	11	20
Division entre organisations syndicales	7	1	13
Absence des organisations syndicales	4	6	2

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

Tableau 10
«Quelle est selon vous l'attribution du comité la plus importante,
pour vous, et pour les salariés ?»

Attribution la plus importante une seule réponse possible (la liste des attributions proposée comprend 14 items au total)	pour les secrétaires...		pour les salariés	
	élus sur listes sans étiquette	élus sur listes syndicales	secrétaires élus sur listes sans étiquette	secrétaires élus sur listes syndicales
Les activités sociales et culturelles	27	19	33	36
Les résultats économiques de l'entreprise, le niveau d'activité économique général ..	17	27	9	9
L'emploi (effectifs, gestion prévisionnelle, plans sociaux)	18	26	8	15
Les salaires et rémunérations	9	6	32	22
Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité	7	3	3	2
La protection sociale (mutuelles, retraites,...)	6	4	3	3
La durée et l'aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, congés payés,...)	6	4	4	3
La formation professionnelle des salarié(e)s	3	2	1	1

Source : MTAS-DARES, enquête auprès des secrétaires sur l'activité et le fonctionnement des CE.

bleau 9). L'ensemble des secrétaires s'accordent sur ces trois difficultés. D'autres items mettent en évidence des différences d'appréciation entre les secrétaires élus sur liste syndicale et les autres : les premiers se disent plus souvent gênés par l'attitude de la hiérarchie intermédiaire ou de la direction et par les difficultés de carrière des élus. Les secrétaires sans étiquette mettent davantage en exergue les pro-

blèmes qu'ils rencontrent dans leurs relations avec les salariés.

Principale attribution des comités : pour leurs secrétaires, l'emploi et les questions économiques; pour les salariés, les activités sociales et culturelles et les salaires

Il était demandé aux secrétaires d'indiquer l'attribution la plus im-

portante du comité, pour eux-mêmes, puis pour les salariés. Eux-mêmes citent les résultats économiques et l'emploi, puis les activités sociales et culturelles (tableau 10). Mais d'après leurs indications, les salariés mettent, eux, en première priorité les activités sociales et culturelles et, presque aussi souvent les salaires (9). Ainsi, les secrétaires mettent eux-mêmes en évidence les différences entre leur propre point de vue et celui de leurs mandants quant au rôle principal attendu du comité.

On observe aussi un décalage entre les secrétaires élus sur liste syndicale et les autres. La moitié des secrétaires élus sur liste syndicale déclare comme attribution principale les questions économiques ou l'emploi, contre le tiers des secrétaires appartenant à des listes sans étiquette. Les premiers relativisent plus les activités culturelles que les seconds (19 % contre 27 %). Pourtant, les secrétaires élus sur liste syndicale indiquent plus souvent que leurs collègues (36 % contre 33 %) que les salariés sont d'abord intéressés par ces activités. Dans les établissements où les secrétaires sont sans étiquette, les salariés attendraient plus fréquemment que les comités d'entreprise s'occupent des salaires (32 % contre 22 %). Cette demande est sans doute liée à l'absence de délégué syndical (institution représentative en charge de la négociation des salaires).

M. CÉZARD, D. FURJOT
(DARES),

C. DUFOUR, C. VINCENT
(IRES)

avec la collaboration
de F. CARCENAC
(Association Prométhée).

(9) - Rappelons à ce sujet que seuls les délégués syndicaux sont habilités à négocier les salaires.

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SECRÉTAIRES DE COMITÉS D'ENTREPRISE SUR LE FONCTIONNEMENT ET LES ACTIVITÉS DES COMITÉS

L'enquête sur les activités des comités d'entreprise a été réalisée par la DARES, avec le concours de l'IRES (1). Elle a été effectuée par des enquêteurs de l'INSEE, en face à face, entre le 15 novembre 1995 et le 15 février 1996.

L'enquête dresse un panorama des activités des comités d'entreprise, notamment de leurs activités sociales et culturelles, et fournit des indications inédites sur les moyens humains et financiers dont ils disposent. Effectuée auprès des secrétaires de comités d'entreprise, elle recueille aussi leur avis, sur le fonctionnement effectif des comités au regard de leurs attributions officielles, et sur les difficultés qui ponctuent la vie des comités. Les principaux points abordés dans le questionnaire sont les suivants : profil des secrétaires, contexte général de l'entreprise, connaissance du comité et des élus, fonctionnement et attributions du comité, activités sociales et culturelles, bilan général. Les réponses à l'enquête sont celles des secrétaires de comités, et l'enquête reflète donc leurs connaissances, leurs opinions et leurs appréciations sur le comité et sur l'entreprise en général.

L'enquête couvre l'ensemble des unités soumises à la législation sur les comités d'entreprise, donc non compris les hôpitaux publics et EDF, mais y compris la SNCF et les banques. En principe, seuls les établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés ou plus sont couverts. La base de sondage utilisée est le fichier des élections aux comités d'entreprise. L'unité statistique est le comité (d'entreprise ou d'établissement) (2). Au sein du comité, c'est le secrétaire qui a été interrogé, car c'est lui qui représente le mieux l'ensemble des élus. Interroger à la fois le secrétaire du comité et son président (l'employeur) aurait conduit à un protocole d'enquête assez complexe, et redondant avec celui de l'enquête RÉPONSE. L'enquête a été réalisée par sondage. 3 000 comités ont été tirés, selon un système de probabilité de tirage croissant avec la taille de l'unité. Toutes les unités de 1 000 salariés ou plus ont été retenues. 2 280 réponses ont été collectées, soit un taux de réponse moyen de 76 % (tableau). Après extrapolation, l'enquête représente les 27 600 comités de la base de sondage (3). Ils se répartissent en deux tiers de comités d'entreprise et un tiers de comités d'établissement.

Taux de réponse à l'enquête

Taux de réponse à l'enquête	En % du nombre de comités interrogés
Ensemble	76
dont :	
50 à 99 salariés	69
100 à 199 salariés	72
200 à 599 salariés	77
500 à 999 salariés	82
1 000 salariés et plus	79

(1) - Jusque là, peu de données chiffrées existaient sur ce sujet. Une enquête a été menée par l'IRES en 1984 sur les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise dans les établissements de 500 salariés ou plus («Comités d'entreprises, quarante ans après», les Dossiers de l'IRES n° 4, octobre 1986). L'enquête «Relations professionnelles et négociation salariale en entreprise» (RÉPONSE), réalisée par la DARES en 1993, donne des indications sur le fonctionnement du comité, d'après l'employeur (nombre de réunions, par exemple), et l'importance relative des attributions des comités d'après les représentants du personnel interrogés («Quelques données sur les comités d'entreprise d'après l'enquête relations professionnelles et négociation salariale en entreprise», DARES, mars 1995). L'enquête «Les élus des comités d'entreprise» fournit des informations sur les membres du comité d'entreprise et les conditions d'exercice de leur mandat (Voir les trois «Premières synthèses» publiées par la DARES en 1995 et au début de 1996).

(2) - Pour les entreprises multi-établissements, le comité correspond à l'établissement siège d'une élection (c'est-à-dire doté d'une certaine autonomie de gestion dans le cadre de l'entreprise). Il peut regrouper plusieurs établissements géographiques (au sens de SIRENE). S'il n'y a qu'un seul établissement siège d'une élection dans l'entreprise, le comité est un comité d'entreprise, s'il y en a plusieurs, les comités sont des comités d'établissement.

Les comités d'établissement sont coiffés, au niveau de l'entreprise, par un comité central d'entreprise où siègent des élus délégués par les comités d'établissement. Pour simplifier l'enquête, les comités centraux d'entreprise n'ont pas été interrogés.

(3) - Hors établissements et comités qui n'existaient plus à la date de l'enquête.

QUI SONT LES SECRÉTAIRES DE COMITÉ D'ENTREPRISE ?

Un sur deux est élu sur liste syndicale

Il y a autant de secrétaires de comités élus sur des listes sans étiquette que de secrétaires issus de listes syndicales (tableau 1). Les listes sans étiquette sont surtout implantées dans les établissements de moins de 100 salariés (tableau 2). Parmi les listes syndicales, celles de la CFDT arrivent en tête, devançant légèrement les listes CGT. Ensemble, elles représentent près des deux tiers des secrétaires élus sur des listes syndicales.

En général, la liste dont est issu le secrétaire n'est pas la seule à avoir des élus : d'autres membres du comité peuvent avoir été élus sur d'autres listes. Cependant, la liste du secrétaire est majoritaire dans 40% des comités. Dans 13% des cas, cette liste fait partie d'une coalition stable. Il n'existe que 5% de comités dans lesquels le secrétaire ne dispose d'aucune majorité stable.

Les listes CGT, si elles ne sont pas les plus nombreuses, sont quatre fois sur cinq en position majoritaire (tableau 3). A l'opposé, les listes CGC sur lesquelles un secrétaire a été élu sont rarement majoritaires (37% des cas); une fois sur cinq, elles figurent dans un comité sans majorité stable ; il n'est pas rare non plus (18% des cas) que ce soit alors une liste d'élus non syndiqués qui domine le comité. Dans certaines unités ou certains collèges, la frontière entre liste CGC et liste non syndicale n'est donc pas toujours perceptible. Les secrétaires élus sur une liste CFDT sont dans une position intermédiaire : deux fois sur trois, ces listes sont majoritaires. Cette fréquence est inférieure à celle de la CGT. En revanche, les listes CFDT se retrouvent deux fois plus souvent que celles de la CGT dans une coalition stable. Le cas des secrétaires élus sur des listes sans étiquette est un peu particulier : il s'agit d'une tout autre configuration électorale, où, la plupart du temps, ces listes sont seules en présence (listes uniques). Elles se constituent quand il n'y a pas de candidature syndicale ou pas d'élu sur liste syndicale dans l'établissement ou le collège où elles se présentent.

Les secrétaires des listes sans étiquette sont des élus récents au comité d'entreprise

En moyenne les secrétaires occupent leur poste depuis un peu moins de six ans. La plupart ont d'abord été de simples élus, membres du comité. Ils ont donc plus d'ancienneté dans leur fonction d'élu (8,2 années en moyenne) que dans leur poste de secrétaire. Cependant, l'écart d'ancienneté moyenne est à peine supérieur à une année pour les secrétaires appartenant à des listes sans étiquette, alors qu'il est de près de quatre ans pour les secrétaires syndiqués. Ce cycle élu/secrétaire est un cycle long dans les comités à dominante syndicale parce que l'accès à la fonction de secrétaire s'inscrit dans un parcours où la progression s'opère par accumulation successive de postes à responsabilités. Au contraire, ce cycle est court dans les comités sans étiquette parce que, en raison du déficit de candidature, les élus sont très vite appelés à assumer la responsabilité de secrétaire.

Le cumul des mandats est plus fréquent pour les secrétaires élus sur liste syndicale

Les secrétaires de comité ne limitent pas leurs responsabilités à cette institution : un sur deux exerce au moins un autre mandat dans l'entreprise ou l'établissement. Là encore, le clivage entre comités sans étiquette et comités syndiqués est très net : 70 % des secrétaires qui appartiennent à des listes syndicales cumulent leur poste avec d'autres mandats, contre 30 % des secrétaires élus sur liste sans étiquette. En outre, les uns et les autres ne détiennent pas les mêmes mandats : le couplage secrétaire/délégué du personnel, combinaison la plus courante en matière de cumul, est proportionnellement moins fréquent chez les secrétaires sans étiquette (tableau 4). La fonction de membre du comité d'hygiène-sécurité et des conditions de travail (CHSCT) semble être plus neutre par rapport à la liste du secrétaire, qu'elle soit ou non syndicale. L'écart concernant le poste de membre du comité de groupe s'explique plutôt par un effet de taille, les secrétaires sans étiquette étant surtout implantés dans les petites entreprises. Bien entendu, les responsabilités de délégué syndical ne peuvent être assumées que par des secrétaires non seulement élus sur des listes syndicales, mais eux aussi syndiqués (1).

Parmi les secrétaires occupant des fonctions qui n'existent que dans les entreprises à établissements multiples, 45 % sont élus titulaires ou suppléants au comité central d'entreprise; 11% ont en charge un mandat de délégué syndical central.

(1) - C'est le cas pour près de la moitié d'entre eux. Ils adhèrent en majorité à la CFDT (36 %), à la CGT (33 %) et à FO (18%). La fidélité syndicale semble être la règle puisque 14% d'entre eux seulement déclarent avoir déjà changé d'organisation. Parmi les secrétaires non syndiqués au moment de l'enquête, plus de 13 % ont eu une expérience syndicale. Au total donc, c'est plus d'un secrétaire sur deux (54 %) qui a été ou est encore syndiqué. Sur tous ces aspects, voir aussi «Les élus du comité d'entreprise face à l'engagement syndical», Premières synthèses n°92, mai 1995, MTAS-DARES.

Tableau 1
Liste d'appartenance
des secrétaires de comité

Liste du secrétaire	En %
C.F.D.T.	17
C.F.E.- C.G.C.	3
C.F.T.C.	3
C.G.T.	15
C.G.T.- F.O.	9
Autres syndicats	1
Union syndicale	1
Sans étiquette	49
Non réponse	2
Total	100

Tableau 2
Caractère syndical ou non de la liste
selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement

Taille de l'unité	Listes sans étiquette	Listes syndicales
Ensemble	49	49
dont :		
50 à 99 salariés	64	33
100 à 199 salariés	50	48
200 à 499 salariés	33	66
500 à 999 salariés	15	84
1000 salariés ou plus	9	90

Tableau 3
Configuration électorale du comité selon la liste du secrétaire (listes syndicales)

Liste du secrétaire	Le comité est dirigé...				Total
	par une liste majoritaire	par une coalition stable	par des élus sans étiquette	il n'y a pas de majorité stable	
C.F.D.T.	68	25	1	5	100
C.F.E.-C.G.C.	37	24	18	21	100
C.F.T.C.	72	16	2	10	100
C.G.T.	81	13	1	5	100
C.G.T.-F.O.	71	21	2	5	100

Tableau 4
Principaux mandats détenus par les secrétaires qui cumulent
dans l'entreprise ou l'établissement

Type de mandat	Secrétaires élus sur liste sans étiquette	Secrétaires élus sur liste syndicale	Total
Délégué du personnel (titulaire ou suppléant)	56	74	68
Délégué syndical	n.s.	41	28
Membre du CHSCT	31	29	29
Membre du comité de groupe	6	10	9

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.

Secrétariat 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 JCDM-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 (52 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 2124 AD.