

## Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ?

En 2017, plus de 600 000 salariés du secteur marchand et associatif (hors agriculture) exercent un ou plusieurs mandats d'élu (titulaire ou suppléant) et de délégué syndical; 85 % des représentants du personnel n'exercent que des mandats d'élu et 15 % exercent un mandat de délégué syndical, très souvent couplé avec au moins un mandat d'élu. Deux représentants du personnel sur trois exercent un seul mandat. Plus âgés que la moyenne des salariés, les représentants du personnel sont un peu plus souvent des hommes que des femmes, surtout parmi les délégués syndicaux.

Plus de la moitié des représentants du personnel adhèrent à des organisations syndicales. Comme pour les autres salariés syndiqués, pour plus de la moitié des représentants du personnel, les facteurs relationnels jouent un rôle décisif dans le choix d'adhérer à un syndicat. Interrogés sur les raisons de leur non-adhésion à un syndicat, 42 % des élus sur des listes non syndicales déclarent ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre et 33 % invoquent l'absence de section syndicale dans leur entreprise.

Plutôt bien informés sur la politique salariale, la question du temps de travail, les recrutements, les licenciements, les conditions de travail et la formation professionnelle, près de deux tiers des représentants du personnel restent néanmoins sceptiques quant à leur capacité à influencer les décisions de la direction.

L'opinion des autres salariés sur les représentants du personnel et les syndicats est plus favorable lorsqu'ils travaillent dans des établissements qui en sont dotés, la moitié considérant alors qu'ils « traduisent bien leurs aspirations ».

En 2017, plus de 600 000 salariés – soit un peu plus de 6 % des salariés du secteur marchand et associatif (hors agriculture) – exercent au moins un mandat représentatif dans leur entreprise, comme élu titulaire ou suppléant, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou comme délégué syndical (DS). Ils sont syndiqués ou élus sur des listes sans étiquette, et détiennent un ou plusieurs mandats à la fois.

Quelles sont les caractéristiques de ces salariés ? En quoi se distinguent-ils des autres salariés ? Dans quel contexte exercent-ils leur(s) mandat(s) ? Comment jugent-ils leurs conditions de travail ou l'impact de leur engagement sur leur carrière ? Dans quelles circonstances ont-ils adhéré à un syndicat ou, le cas échéant, pour quelles raisons ne se sont-ils pas syndiqués ? Comment sont-ils perçus par les autres salariés ?

Pour répondre à ces questions, la présente étude s'appuie sur l'enquête Relations professionnelles et négociation d'entreprise (REPNSE), réalisée au cours du premier semestre 2017. Pour la première fois depuis sa première édition en 1993, cette enquête permet de réaliser une étude sociographique des représentants du personnel (RP) selon le mandat exercé dans les établissements du secteur marchand et associatif (hors agriculture) de 11 salariés ou plus (encadré 1).

### Des représentants du personnel présents sur le lieu de travail selon 78 % des salariés

Interrogés sur la présence de représentants du personnel, 51 % des salariés déclarent travailler dans des établissements dotés à la fois d'élus du personnel et de délégués syndicaux (graphique 1); 24 % des salariés signalent la présence d'élus du personnel exclusivement et 3 % uniquement de délégués syndicaux. Au final, 78 % des salariés déclarent disposer d'un des deux types de représentant du personnel sur leur lieu de travail et 22 % d'aucun RP.

Certains de ces derniers, néanmoins, semblent méconnaître la présence de représentants du personnel. Ainsi, selon les représentants de la direction interrogés, près d'un tiers des salariés ne déclarant aucun représentant – soit 7 % de l'ensemble des salariés – travaillerait dans des établissements dotés d'au moins une instance élue (encadré 2) et, dans la majorité des cas, appartenant à des entreprises multi-établissements de plus de 50 salariés. Le regroupement des instances représentatives du personnel (IRP) à un niveau éloigné de certains établissements explique peut-être cette différence de perception entre la direction et les salariés. Par ailleurs, les jeunes et les femmes sont surreprésentés parmi les salariés igno-

rant la présence de représentants du personnel. Manquant d'information du fait de leur moindre ancienneté et/ou d'une présence moins importante, les jeunes, les femmes et les salariés à temps partiel ou ayant des horaires de travail atypiques auraient moins d'opportunités de côtoyer des représentants du personnel (élus ou DS) dans leur établissement.

À caractéristiques constantes (1), les hommes ont une probabilité 1,1 fois supérieure à celle des femmes de déclarer la présence de l'ensemble des instances représentatives dans leur établissement. Pour les salariés à temps plein, cette probabilité est 1,3 fois supérieure à celle des salariés à temps partiel ([modèle logit 1 en ligne sur le site de la Dares](#)).

Les plus jeunes (moins de 30 ans) et les moins anciens (moins de 7 ans d'ancienneté) auraient respectivement 1,2 et 1,4 fois moins de chances de travailler dans des établissements dotés de l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Les salariés des entreprises de 300 salariés ou plus signalent presque 4 fois plus souvent la présence concomitante d'instances élues et de DS, que les salariés des entreprises ayant des effectifs compris entre 50 et 299. Ceux qui travaillent dans les secteurs du bâtiment, de l'hébergement et de la restauration, tout comme ceux qui exercent des activités scientifiques, techniques, dans les services de soutien ou les salariés du commerce, ont significativement moins souvent d'élus et de DS sur leur lieu de travail que les salariés du secteur de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale. En revanche, pour ceux qui travaillent dans les transports, dans le secteur des activités financières et d'assurance ou pour les salariés de l'industrie, la probabilité que les différentes IRP soient présentes est entre 1,7 et 2,3 fois supérieure [1].

Enfin, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers ont respectivement 1,3, 1,4 et 1,8 fois moins de probabilités d'avoir à la fois des élus et des délégués syndicaux dans leurs établissements que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

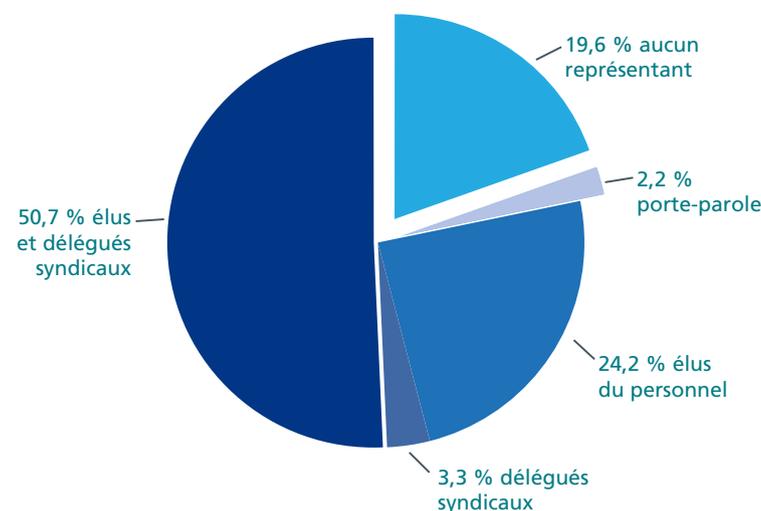
## La majorité des représentants du personnel ne détient qu'un seul mandat

69 % des représentants du personnel exercent un seul mandat (2), 20 % exercent deux mandats électifs ou plus, et 11 % remplissent à la fois un mandat de délégué syndical et au moins un mandat électif (graphique 2). Enfin, un élu peut cumuler des fonctions de titulaire pour certains mandats et de suppléant pour d'autres.

La moitié des représentants du personnel est soit uniquement DP (34 %), soit uniquement élue au comité d'entreprise (16 %). Au total, environ 15 % des RP ont au moins un mandat de DS (soit près de 96 000 salariés). Globalement, environ 629 000 salariés exercent près de 918 000 mandats (titulaires

et suppléants compris dans le cas des élus), soit en moyenne 1,5 mandat par individu. Les représentants du personnel qui cumulent plusieurs mandats en exercent 2,5 en moyenne.

**Graphique 1**  
Les représentants du personnel présents dans les établissements selon les salariés

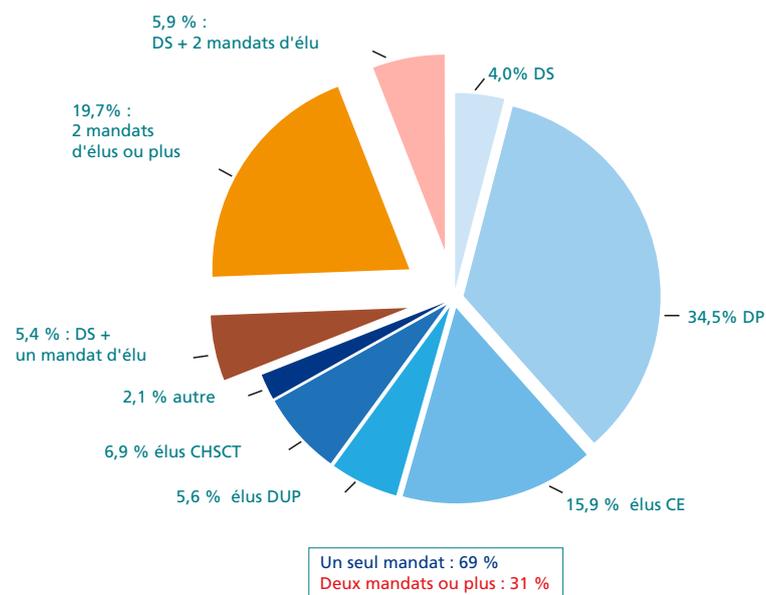


Lecture : 19,6 % des salariés déclarent qu'aucun représentant du personnel n'est présent dans leur établissement, et 2,2 % ne signalent que la présence d'un porte-parole : ainsi, 21,8 % des salariés déclarent travailler dans des établissements dépourvus d'élus et de délégués syndicaux.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

**Graphique 2**  
Les représentants des salariés selon le type et le nombre de mandats exercés



Lecture : 15,9 % des salariés ayant au moins un mandat exercent un mandat d'élus au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) ; 19,7 % exercent deux mandats d'élus ou plus.

Champ : représentants du personnel des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

(1) Les variables explicatives utilisées dans l'ensemble des modèles logistiques présentés dans cette publication sont les suivantes : l'âge, le secteur d'activité, l'ancienneté de l'établissement, les professions et catégories professionnelles (PCS), le sexe, la taille de l'entreprise et sa catégorie juridique et le temps de travail.

(2) Soit respectivement 91 % des représentants du personnel des entreprises de 11 à 50 salariés et 63 % des RP des entreprises de 50 à 299 salariés ou de 300 salariés ou plus.

## Des représentants qui sont plus souvent des hommes...

Les hommes sont surreprésentés par rapport aux femmes parmi les élus et les délégués syndicaux (62 % des RP contre 58 % des salariés du champ de l'enquête), quel que soit le mandat qu'ils exercent, sauf dans le cas de la délégation unique du personnel (ou autre instance unique) où la parité relative entre femmes et hommes est mieux respectée parmi les membres élus (42 % de femmes).

En revanche, les femmes sont sous-représentées parmi les membres du CHSCT (32 %) et parmi les délégués syndicaux (27 %) (graphique 3). Un peu moins syndiquées et moins nombreuses à assumer des responsabilités syndicales [3] [4], elles rencontrent plus de difficultés à concilier activité militante, vies professionnelle et familiale, mais le poids des cultures syndicales peut également expliquer la persistance de ces inégalités en matière de représentation. En effet, en dépit de la diffusion de politiques volontaristes promouvant la parité au sein des organisations syndicales, les inégalités dans l'accès aux responsabilités persistent dans des milieux historiquement dominés par les hommes [5].

Ainsi, le mandat de délégué syndical est plus souvent confié à des hommes, et le CHSCT, instance obligatoire dans les entreprises et établissements à partir de 50 salariés, est rarement présent lorsqu'il n'y a pas de syndicat.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme l'existence d'une corrélation entre le genre et la probabilité d'exercer ces mandats représentatifs : les hommes ont respectivement 1,4 et 2,4 fois plus de chances que les femmes d'être membre d'un CHSCT ou délégué syndical (logit 2 et 3 en ligne) (3).

Si, dans les établissements du secteur marchand et associatif d'au moins 11 salariés (hors agriculture), les femmes constituent 38 % des représentants élus et désignés et 42 % des effectifs, l'écart est le plus élevé dans les transports, l'industrie et le bâtiment, des secteurs où la part des femmes parmi les salariés est également la plus faible (tableau 1).

## ... plus âgés que la moyenne...

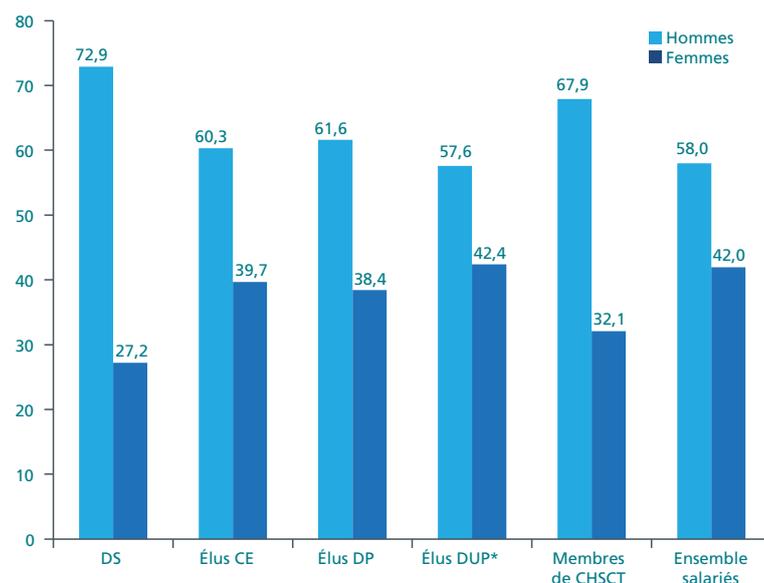
D'une manière générale, les représentants du personnel sont en moyenne plus âgés que l'ensemble des salariés : 65 % ont entre 40 et 59 ans, contre 54 % pour l'ensemble des salariés. Seuls 6 % des RP ont moins de 30 ans, contre 17 % des salariés (graphique 4) (4). Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées parmi les jeunes représentants du personnel.

Les délégués syndicaux sont en moyenne plus âgés que les élus : 42 % des DS ont 50 ans ou plus, contre 29 % des élus.

Par rapport aux salariés de la tranche 30-39 ans, les 50 ans ou plus ont environ 1,6 fois plus de probabilités d'exercer un mandat de délégué syndical, et

Graphique 3

Proportion de femmes et d'hommes pour chaque type de mandat (en %)



\* Y compris les élus d'autres instances regroupées.

Lecture : les femmes représentent 42,0 % des salariés du champ et 32,1 % des élus des CHSCT.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

Tableau 1

Proportion de femmes parmi les représentants du personnel

En % de salariés

	Proportion de femmes salariées	Proportion de femmes parmi les RP
Industrie.....	25,2	21,0
Construction.....	12,1	9,3
Commerce (gros et détail) et Hôtellerie-restauration ..	46,5	46,5
Transports.....	27,5	19,8
Services.....	62,3	59,3
<b>Ensemble</b>	<b>42,0</b>	<b>37,8</b>

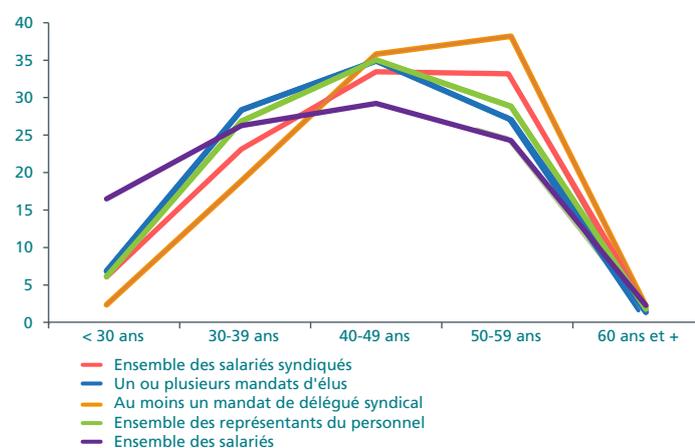
Lecture : dans le secteur de l'industrie, les femmes représentent 25,2 % des salariés et 21,0 % des représentants du personnel.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

Graphique 4

Structure par âge des salariés selon le mandat et l'adhésion à un syndicat (en %)



Lecture : 38,6 % des salariés exerçant au moins un mandat de délégué syndical ont entre 50 et 59 ans. Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

(3) Parmi les salariés syndiqués aussi la probabilité d'accéder à ces mandats reste plus élevée pour les hommes que pour les femmes : un homme syndiqué a toujours 1,9 fois plus de probabilités de détenir un mandat de DS ou 1,4 fois plus de probabilités d'être membre du CHSCT qu'une femme également syndiquée (logit 2bis et 3 bis en ligne).

(4) L'enquête interroge des salariés qui travaillaient déjà dans la même entreprise 15 mois auparavant (encadré 1). Les personnes connaissant une forte instabilité d'emploi ne sont pas représentées ici. Ce n'est donc pas l'instabilité qui explique la sous-représentation des jeunes telle qu'elle ressort de l'enquête.

les moins de 30 ans en ont 3 fois moins ([logit 2 en ligne](#)). D'une part, l'engagement syndical est de plus en plus tardif [4]; d'autre part, le mandat de délégué syndical peut succéder à une première expérience d'élu (DP ou CE) ou s'y ajouter, trois DS sur quatre exerçant également un ou plusieurs mandats d'élu (graphique 2). Dans les établissements dotés de RP (élus ou DS), les salariés les plus jeunes ont 1,7 fois moins de probabilités de détenir un mandat de RP, quel qu'il soit ([logit 4 en ligne](#)).

### ... avec davantage d'ancienneté...

Compte tenu de ce qui précède, 60 % des représentants du personnel ont une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 12 ans, contre 44 % pour l'ensemble des salariés. La stabilité de l'emploi et la connaissance du lieu de travail constituent souvent des conditions préalables à l'engagement dans un mandat pour représenter les collègues ainsi qu'à la décision d'adhérer à un syndicat (tableau 2). Environ 50 % des RP qui exercent un mandat de délégué syndical – le plus souvent cumulé avec un ou plusieurs mandats d'élu – ont une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 17 ans (pour un quart, elle est même supérieure à 27 ans), alors que 37 % des représentants du personnel qui n'ont que des mandats d'élus sont dans ce cas.

Toutefois, la part de représentants du personnel moins anciens reste significative: 22 % des élus et des délégués syndicaux ont une ancienneté moyenne de 8 à 12 ans, et 18 % sont dans leur entreprise depuis moins de 8 ans. Par ailleurs, contrairement à l'idée répandue d'une absence quasi totale de renouvellement des mandatés, près de 6 RP sur 10 déclarent détenir leur(s) mandat(s) depuis 4 ans au plus et près d'un quart depuis 5 à 9 ans, c'est-à-dire depuis environ deux cycles électoraux. Enfin, la proportion de néophytes et celle des salariés les plus anciens parmi les RP sont très proches (respectivement 14 % et 16 %) (tableau 3).

### ... et moins souvent cadres

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre qu'employés et ouvriers ont 1,3 fois plus de probabilités d'avoir un mandat que les cadres, et les salariés des professions intermédiaires en ont 1,4 fois plus ([logit 4 en ligne](#)). Ces derniers sont plus souvent élus du personnel que délégués syndicaux – bien qu'étant relativement plus syndiqués que les autres salariés. Si, pour les cadres en général, la probabilité d'être représentant du personnel est inférieure à celle des autres catégories de salariés, et s'ils sont relativement moins syndiqués, lorsqu'ils s'engagent, ils cumulent plus souvent que les autres salariés le mandat de délégué syndical et d'élu (tableau 4). Une offre syndicale plus large pour les cadres (5) peut expliquer en partie ce constat. Par ailleurs, parmi les salariés syndiqués, les cadres sont aussi relativement plus nombreux à déclarer avoir adhéré à un syndicat « par choix » ou « suite à un problème » avec l'employeur ou la hiérarchie. Dans ces cas, la volonté d'exercer un mandat de représentant du personnel peut être liée à la décision de se syndiquer.

Tableau 2

Ancienneté dans l'entreprise des représentants du personnel selon le mandat En % de salariés

	Au moins DS	Élus seuls	Ensemble RP	Ensemble des salariés
7 ans au plus.....	11,9	19,0	17,9	37,0
de 8 à 12 ans.....	19,2	23,0	22,4	19,4
de 13 à 17 ans.....	19,5	20,9	20,8	15,5
de 18 à 27 ans.....	24,8	21,5	22,0	15,9
28 ans ou plus.....	24,6	15,5	17,0	12,2

Lecture : 11,9 % des délégués syndicaux ont une ancienneté de 7 ans au plus, contre 37,0 % pour l'ensemble des salariés.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

Tableau 3

Répartition des représentants du personnel selon l'ancienneté dans le mandat En % de salariés

Moins d'1 an.....	14,3
De 1 à 4 ans.....	45,6
De 5 à 9 ans.....	23,8
10 ans ou plus.....	16,4

Lecture : 59,9 % des représentants du personnel exercent leur(s) mandat(s) depuis quatre ans au plus au moment de l'enquête.

Champ : salariés exerçant un mandat de représentant du personnel dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

Tableau 4

Répartition des salariés selon les mandats et les PCS

En % de salariés	Un mandat de DS et un ou plusieurs mandats d'élu	Un ou plusieurs mandats d'élu seul	Au moins un mandat	Ensemble des salariés syndiqués	Ensemble des salariés
Cadres.....	23,3	17,2	17,7	17,5	19,6
Professions intermédiaires....	20,5	25,1	24,3	24,9	21,6
Employés.....	27,6	26,5	26,6	23,7	27,6
Ouvriers.....	28,6	31,3	31,4	33,9	31,2
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Lecture : parmi les représentants du personnel cumulant un mandat de délégué syndical et au moins un mandat d'élu, 28,6 % sont des ouvriers et 23,3 % des cadres.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

## Proximité et visibilité des syndicats : deux facteurs clés de la syndicalisation

12 % des salariés ayant répondu à l'enquête et plus de la moitié des représentants du personnel (56 %) adhèrent à un syndicat (tableau 5). C'est le cas de près de la moitié (49 %) de ceux qui n'exercent que des mandats d'élus (85 %). Réciproquement, 31 % des salariés syndiqués exercent au moins un mandat.

L'adhésion à un syndicat dépend fortement du contexte, de la proximité du syndicat, de sa visibilité, des relations personnelles et des affinités existant avec des collègues déjà syndiqués.

Les facteurs relationnels constituent les circonstances les plus fréquentes, citées par un peu plus de la moitié des représentants du personnel et des salariés syndiqués (51 %). Plus particulièrement, la « démarche d'un représentant syndical » a été

(5) Contrairement aux autres salariés, les cadres peuvent adhérer à un syndicat catégoriel, la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ou aux sections « cadres » d'autres confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO...).

déterminante pour 34 % des RP syndiqués, contre 24 % des salariés syndiqués qui ne détiennent pas de mandat. Pour un quart des salariés syndiqués, qu'ils aient un mandat ou non, c'est « l'invitation de la part d'un collègue » qui a été à l'origine de la décision de se syndiquer (tableau 6) (6).

Un problème avec l'employeur ou la hiérarchie, des problèmes liés à des changements importants dans l'entreprise (PSE, fusions...) ont été des facteurs déterminants de la syndicalisation pour 28 % des salariés n'exerçant pas de mandat et 22 % des représentants du personnel. Si les conflits collectifs ont été l'occasion de s'approcher du syndicat pour environ 10 % des salariés affiliés à un syndicat, les RP citent plus souvent que les autres salariés leurs convictions militantes ou leur envie de s'engager dans un mandat représentatif (15 % contre 7 %) (tableau 6).

Parmi les raisons de l'absence d'affiliation à une organisation syndicale (7), les représentants du personnel élus sur des listes non syndicales

déclarent le plus souvent ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre et considèrent inutile d'y adhérer (8) (42 % des RP contre 40 % des salariés non syndiqués). L'absence d'une section syndicale dans l'entreprise est une explication aussi très fréquente, notamment parmi les élus : un tiers de ces derniers contre plus d'un quart des salariés non syndiqués n'ayant pas de mandat n'ont tout simplement pas l'opportunité de se syndiquer sur leur lieu de travail (tableau 7). Alors que, dans le premier cas, les cadres sont particulièrement nombreux, les ouvriers et les employés sont fortement surreprésentés parmi les salariés qui expliquent leur non-adhésion par l'absence de syndicats dans leur établissement (tableau 8). La crainte que l'adhésion à un syndicat puisse porter préjudice à la carrière professionnelle est évoquée par environ 15 % des RP et 16 % de l'ensemble des salariés non syndiqués, surtout des cadres et professions intermédiaires. Par ailleurs, 17 % des salariés déclarent ne pas se sentir représentés par les organisations syndicales de l'entre-

**Tableau 5**  
Répartition des représentants du personnel par taille d'entreprise et adhésion syndicale

En % de salariés

	Êtes-vous adhérent d'un syndicat ?			
	Oui	Non	non, mais l'a été	Total
11 à 49 salariés .....	5,9	33,2	18,7	17,0
50 à 299 salariés .....	26,3	42,6	40,7	33,4
300 salariés ou plus .....	67,8	24,3	40,7	49,6
<b>Ensemble</b>	<b>56,2</b>	<b>38,4</b>	<b>5,3</b>	<b>100,0</b>

Lecture : 49,6 % des représentants du personnel travaillent dans des entreprises de 300 salariés ou plus.

Champ : salariés exerçant un mandat de représentant du personnel dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

**Tableau 6**  
Circonstances de la syndicalisation

En % de salariés

	Salariés syndiqués sans mandat	Représentants du personnel syndiqués
<b>Par relation</b> .....	<b>51,1</b>	<b>50,8</b>
Démarche d'un représentant syndical .....	24,3	33,9
Invitation d'un collègue de travail .....	25,5	25,7
Conseils de l'entourage familial ou amical .....	14,9	8,1
<b>À la suite d'un problème</b> .....	<b>27,6</b>	<b>22,0</b>
Avec l'employeur ou la hiérarchie .....	25,8	23,0
Pour se protéger personnellement d'un risque pressenti ou à la suite d'un problème personnel (maladie, mutation, harcèlement, problèmes avec collègues ou clients).....	2,5	0,8
À l'occasion de changements ou de problèmes dans l'entreprise : fusions, licenciements, PSE, changement de direction, dégradation de l'ambiance ou des conditions de travail .....	1,8	1,8
<b>Par conviction</b> .....	<b>6,9</b>	<b>14,6</b>
Par choix .....	5,3	7,3
En lien avec l'engagement dans un mandat d'élu ou de DS.....	1,3	6,5
En lien avec l'implantation d'une nouvelle section syndicale.....	0,3	0,7
<b>Dans le cadre d'un conflit collectif (grève, manifestation, etc.)</b> .....	<b>11,1</b>	<b>9,7</b>
<b>Autres circonstances</b> .....	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>
Ne sait pas .....	0,6	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Note : la question étant à réponses multiples, la somme des % en italique de chaque colonne est supérieure à 100.

Lecture : 27,6 % des salariés syndiqués sans mandat déclarent avoir adhéré à une organisation syndicale à la suite d'un problème, contre 22,0 % des représentants du personnel syndiqués.

Champ : salariés et représentants du personnel syndiqués des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

(6) Interrogés sur les circonstances de leur adhésion à une organisation syndicale, 85 % des salariés n'en citent qu'une. Par ailleurs, 18 % des salariés qui déclarent la présence de DS dans leur établissement sont syndiqués ; seuls 4 % de salariés sont syndiqués dans les établissements dépourvus de DS.

(7) 79 % des salariés ne citent qu'une seule raison pour expliquer l'absence d'affiliation à une organisation syndicale et 14 % deux.

(8) Quelques salariés explicitent leurs propos en expliquant qu'il « n'est pas nécessaire d'être syndiqué pour être représenté par un syndicat ». Cependant, cette logique du « passager clandestin », théorisée par Mancur Olson en 1965 dans son ouvrage *Logique de l'action collective* et qui est souvent invoquée pour expliquer le faible nombre d'adhérents aux organisations syndicales, notamment en France, ne ressort que très rarement parmi les réponses des salariés interrogés.

prise dans laquelle ils travaillent. Seuls 3 % des salariés et 5 % de leurs représentants non syndiqués expriment des opinions très négatives à l'égard des organisations syndicales et un peu moins de 2 % considèrent ne pas en partager la « culture » ou ne pas ressentir « l'envie » d'adhérer (tableau 7). Les cadres sont surreprésentés parmi les salariés très critiques vis-à-vis des syndicats (tableau 8).

Enfin, 8 % des salariés non syndiqués et 5 % des élus sur une liste non syndicale déclarent avoir été syndiqués dans le passé. Leur défection est surtout due au fait de « ne pas se sentir bien représentés par les syndicats présents dans leur entreprise ». Ce motif est cité respectivement par 34 % des salariés et 27 % des RP. Ces derniers sont aussi trois fois plus nombreux que la moyenne des salariés non syndiqués (10 % contre 3 %) à avoir une mauvaise image des syndicats. Par ailleurs, seuls 30 % des salariés qui ont été syndiqués dans le passé affir-

ment ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre, contre environ 41 % des salariés ou des élus qui n'ont jamais été syndiqués. Enfin, si respectivement 27 % et 36 % des salariés et des RP qui n'ont jamais été syndiqués évoquent l'absence de syndicats dans leur entreprise, cela est le cas pour seulement 17 % et 8 % des salariés et des RP ayant été syndiqués par le passé (tableau 7).

### Les délégués syndicaux plus critiques vis-à-vis de leur situation d'emploi

Interrogés sur leur satisfaction au travail en général, les élus sur liste non syndicale se montrent plus satisfaits que leurs homologues syndiqués (élus et DS) : 80 % de satisfaits contre 70 % et 60 % respectivement (tableau 9). Plus mobilisés que les élus non syndiqués et exposés à des situations conflic-

**Tableau 7**  
Raisons de non-adhésion à un syndicat

En % salariés

	Salariés sans mandat			Représentants du personnel		
	Non syndiqués	dont jamais syndiqués	dont syndiqués dans le passé	Non syndiqués	dont jamais syndiqués	dont syndiqués dans le passé
<b>Ensemble</b> .....	<b>91,4</b>	<b>83,5</b>	<b>7,9</b>	<b>43,7</b>	<b>38,4</b>	<b>5,3</b>
Pas besoin d'être syndiqué pour se défendre .....	40,1	41,1	29,4	41,5	41,7	39,9
Pas de syndicat dans votre entreprise .....	25,9	26,6	17,5	32,6	36,0	8,5
Crainte que cela nuise au bon déroulement de la carrière professionnelle .....	15,9	16,2	12,9	15,0	15,8	9,1
Ne se sent pas bien représenté(e) par le(s) syndicat(s) présent(s) dans l'entreprise .....	17,1	15,5	34,9	11,4	9,2	27,3
Pas les moyens de payer une cotisation .....	7,9	7,4	13,9	9,2	8,3	15,1
Opinion négative sur les syndicats .....	3,1	3,0	5,2	4,7	4,8	10,0
Par choix, par manque d'envie .....	1,9	2,0	1,2	1,6	1,3	3,6
Aucun contact avec une organisation syndicale (OS), manque d'informations, éloignement des OS .....	2,2	2,3	1,0	1,4	1,5	0,7
Pas contre mais peur d'endosser des responsabilités syndicales .....	0,9	0,8	1,4	1,3	1,3	1,1
Empêchements divers dus à la fonction, la précarité ou le type d'emploi, l'opposition de l'employeur, le manque de temps .....	2,1	2,1	1,8	0,5	0,3	1,6

Note : la question étant à réponses multiples, la somme de chaque colonne est supérieure à 100 %.

Lecture : 40,1 % des salariés non syndiqués considèrent ne pas avoir besoin d'être syndiqués pour se défendre, contre 41,5 % des représentants du personnel non syndiqués.

Champ : salariés non syndiqués des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

**Tableau 8**  
Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle en fonction des raisons de non-syndicalisation

En % salariés

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Pas de syndicat dans votre entreprise .....	11,9	18,2	33,3	36,7
Pas besoin d'être syndiqué pour se défendre .....	24,5	21,7	26,8	27,0
Crainte que cela nuise au bon déroulement de la carrière professionnelle .....	24,0	23,8	25,4	26,8
Opinion négative sur les syndicats .....	32,7	24,4	21,9	21,1
<b>Ensemble</b> .....	<b>19,6</b>	<b>21,6</b>	<b>27,6</b>	<b>31,2</b>

Lecture : 36,7 % des salariés qui déclarent ne pas être syndiqués faute de syndicat dans leur entreprise sont ouvriers.

Champ : salariés non syndiqués des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

tuelles, mieux informés sur les droits des salariés et engagés dans leur défense, les représentants du personnel syndiqués sont plus critiques sur leur situation d'emploi, d'autant plus quand ils ont un mandat de délégué syndical.

Les représentants du personnel syndiqués sont plus nombreux que la moyenne des salariés ou que les élus sur liste non syndicale à ne pas avoir bénéficié de promotions dans le passé ou à exprimer des craintes quant au risque de perdre leur emploi dans un futur proche. Plus souvent que leurs collègues, ils considèrent comme faibles leurs probabilités de promotion ou d'augmentation salariale. Parmi les représentants du personnel, les délégués syndicaux apparaissent comme les plus défavorisés ou les plus pessimistes, juste devant les élus sur liste syndicale (9). En effet, seuls 15 % des DS déclarent avoir bénéficié d'une promotion au cours des trois dernières années, contre 22 % des élus syndiqués, 28 % des élus non syndiqués et 27 % de l'ensemble des salariés. 22 % des DS affirment que le risque de perdre son emploi dans les 12 mois à venir est très élevé ou élevé, contre 13 % des élus non syndiqués et 12 % des salariés. Quant aux probabilités de promotion ou d'augmentation salariale dans un futur proche, elles sont considérées comme faibles ou très faibles par la ma-

rité des salariés, et seuls 9 % des DS pensent en avoir, contre 13 % des élus sur liste non syndicale (tableau 9). Ainsi, les risques liés à la représentation du personnel semblent différents selon le type de mandat et l'engagement syndical [6].

### Des représentants du personnel qui se sentent utiles mais sceptiques quant à leur influence sur les décisions de la direction

Plus informés que l'ensemble des salariés sur les salaires, le temps de travail, les emplois, les conditions de travail et la formation professionnelle, qu'ils soient syndiqués ou non, 8 représentants du personnel sur 10 pensent bien « traduire les aspirations des salariés » (tableau 10).

Cependant, près de deux tiers sont sceptiques quant à leur capacité à influencer les décisions de la direction au cours des négociations. Pourtant, selon 3 RP sur 4, ils prendraient en compte les possibilités économiques de l'entreprise lors des négociations ; 57 % des représentants du personnel considèrent les syndicats comme irremplaçables pour défendre les salariés et 65 % affirment qu'ils leur « rendent des services », alors que 38 %

Tableau 9

Perception de la situation personnelle d'emploi selon l'exercice d'un mandat représentatif et l'adhésion à une organisation syndicale

En % de salariés

	Élus non syndiqués	Élus syndiqués	DS	Ensemble des RP	Autres salariés en présence d'IRP	Ensemble des salariés
A bénéficié d'une promotion au cours des trois dernières années .....	27,5	22,4	15,1	23,3	27,1	26,5
Perçoit un risque très élevé ou élevé de perdre son emploi dans les 12 mois .....	12,9	19,0	21,9	16,7	12,1	12,3
Considère les probabilités de promotion ou d'augmentation dans les 12 mois très élevées ou élevées .....	13,2	8,7	8,6	10,7	13,4	13,0
Est satisfait de son travail en général .....	79,9	68,8	60,2	72,2	77,9	77,2

Lecture : 15,1 % des délégués syndicaux – contre 27,5 % des élus non syndiqués et 22,4 % des élus syndiqués – déclarent avoir bénéficié d'une promotion au cours des trois dernières années.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

Tableau 10

Les représentants du personnel vus par eux-mêmes et par les autres salariés

En % de salariés

En % de salariés « tout à fait » ou « plutôt d'accord » avec les affirmations suivantes :	RP	Pas de mandat mais RP dans l'établissement	Pas de mandat ni de RP dans l'établissement	Ensemble
Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés .....	79,8	50,8	22,6	46,4
Dans les négociations, les représentants du personnel prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise .....	74,6	47,0	20,7	42,8
Dans les négociations, les représentants du personnel influencent les décisions de la direction .....	37,4	26,0	15,1	24,3
Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts .....	37,7	33,8	36,1	34,3
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés .....	56,7	39,7	21,4	36,6
Les syndicats rendent des services aux salariés .....	64,6	47,4	26,3	43,7
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés .....	26,1	35,5	22,4	31,9
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise .....	15,5	19,5	16,2	18,4

Note : aux affirmations proposées, les salariés interrogés avaient la possibilité de donner les réponses suivantes : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord », « pas du tout d'accord » ou « ne sait pas ». Par ailleurs, les salariés travaillant dans des établissements non dotés de représentants du personnel expriment des opinions en général, dont la moitié d'entre eux a répondu « ne sait pas » (voir le tableau 10 bis en ligne).

Lecture : 50,8 % des salariés n'ayant pas de mandat mais travaillant dans des établissements dotés d'instances représentatives du personnel (IRP) sont tout à fait ou plutôt d'accord avec l'idée selon laquelle les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations, contre 22,6 % des salariés des établissements dépourvus d'IRP.

Champ : salariés des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « salariés »).

pensent que leurs collègues peuvent se défendre seuls, plus fréquemment que l'ensemble des salariés qui sont 34 % à partager cet avis. Toutefois, l'expérience de la représentation du personnel, la connaissance des instances représentatives du personnel et de leurs fonctions influent positivement sur l'opinion des salariés à leur égard. Ainsi, la moitié des salariés sans mandat travaillant dans des établissements dotés de représentants du personnel considère que ces derniers « traduisent bien leurs aspirations », contre plus d'1 salarié sur 5 dans les établissements dépourvus de toute représentation du personnel. Quant aux syndicats, les salariés n'ayant pas de mandat sont deux fois plus nombreux à les considérer « irremplaçables » lorsque des RP sont présents sur le lieu de travail (40 % contre 21 %).

### Des salariés plus informés et plus participatifs en présence de représentants du personnel

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que les salariés bénéficiant de la présence de représentants du personnel dans leur établissement ont plus de probabilités de déclarer participer aux décisions concernant la politique salariale ou l'organisation du travail (1,5 fois plus de probabilités respectivement), les conditions de travail (1,9 fois plus de probabilités) ou la formation professionnelle (1,7 fois plus de probabilités) (logit 5 et tableau 11 en ligne).

Participation et information sont par ailleurs étroitement liées. Ainsi, ce sont les salariés des établissements les plus grands (300 ou plus) qui déclarent être bien informés, notamment sur les salaires, le temps de travail, les possibilités de formation, les conditions de travail et d'emploi. À autres caractéristiques égales par ailleurs, la présence de représentants du personnel sur le lieu de travail augmente fortement la probabilité d'être informé sur toutes ces thématiques: de 1,7 fois plus de probabilités concernant les salaires, les primes et les classifications, les possibilités de formation ou l'emploi (embauches, licenciements, pré-retraites...) à 1,8 fois plus de probabilités en matière de conditions et de temps de travail (logit 6 et tableau 11 en ligne).

Les réunions organisées par les représentants du personnel pendant les trois ans précédant l'enquête – entre 2014 et 2016 – ont mobilisé 39 % des salariés concernés. Par ailleurs, 82 % des salariés ayant connu une élection professionnelle (DP, CE, DUP ou instance regroupée), dans leur entreprise et au cours de cette même période, disent y avoir participé (10).

Maria Teresa Pignoni (Dares).

## Pour en savoir plus

- [1] Reynaud E., Pignoni M-T. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010: entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n° 026, avril.
- [2] Romans F. (2018), « Les relations professionnelles en 2017: un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril.
- [3] Pignoni M-T. (2016), « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares Analyses* n° 025, mai.
- [4] Pignoni M-T. (2017), « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses* n° 015, mars.
- [5] Mourlot L., Pignoni M-T. (2018), « Les femmes dans les instances représentatives du personnel: bientôt la parité ? », *Dares Analyses* n° 007, février.
- [6] Bourdieu J., Breda Th. (2016), « Des délégués syndicaux sous-payés: une situation de discrimination stratégique ? Une analyse économétrique à partir de l'enquête REPONSE de 2010 », in coord. Th. Amossé et J-M. Denis, « La discrimination syndicale en question: la situation en France », *Travail et emploi*, n° 145, janvier-mars, pp. 31-57.
- [7] Direction générale du Travail (2018), « Représentativité des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs », bilan du cycle 2013-2016, réalisé dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social.

## Encadré 1 – Les sources

L'enquête Relations professionnelles et négociation d'entreprise de 2017 (REPONSE) fait suite aux enquêtes de 1993, 1999, 2005 et 2011. Son principal objectif est de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant entre les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel (IRP) et les salariés. Le champ est celui des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (secteurs privé et semi-public) en France métropolitaine, hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers et éducation non marchande.

L'enquête est menée au niveau des établissements qui peuvent être des entreprises à part entière (dites « mono établissement ») ou ne constituer qu'un des établissements d'une entreprise « multi-établissements ».

Le questionnement porte sur le statut et la structure de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances de représentation du personnel (IRP), la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes d'intérêt pour la vie de l'établissement (salaires, temps de travail, conditions de travail, etc.), les politiques de gestion des ressources humaines, les modes d'organisation du travail, les stratégies économiques, l'existence de conflits et la perception du climat social.

L'enquête a été réalisée au premier semestre 2017, avant les ordonnances travail de septembre 2017. Son objet motive la pluralité des types d'acteurs enquêtés : 4364 représentants de la direction, 2891 représentants du personnel et 28963 salariés ont répondu à l'enquête. Celle-ci comporte donc trois volets liés par l'identifiant de l'établissement :

- les 28 963 salariés, ayant répondu par voie postale ou en ligne au premier semestre 2017, sont représentatifs des salariés présents en décembre 2015 et au moment de l'enquête dans les établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture) ;
- les 4364 représentants de la direction (RD), interrogés en face-à-face, correspondent aux personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires). Leurs établissements sont représentatifs des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture) en France métropolitaine ;
- les 2891 représentants du personnel (RP), interrogés en face-à-face, sont les RP de la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles (qu'elle soit syndicale ou non). Ils exercent tous types de mandats (délégué syndical ou élu). Les 2891 établissements dans lesquels un représentant du personnel a pu être interrogé sont représentatifs des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture) en France métropolitaine, disposant d'une instance de représentation du personnel.

La présente étude s'appuie essentiellement sur le volet salarié de l'enquête qui permet de comparer les représentants du personnel au reste des salariés. Dans l'édition 2017, de nouvelles questions ont été introduites, notamment sur le(s) type(s) de mandat(s) de représentant du personnel détenu(s) par certains salariés, sur les circonstances de la syndicalisation pour les uns ou les motifs de non-adhésion pour les autres.

### DARES ANALYSES

est édité par le ministère du Travail.  
Direction de l'animation de la recherche, des études  
et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

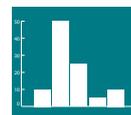
Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**  
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**  
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**  
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**  
Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel

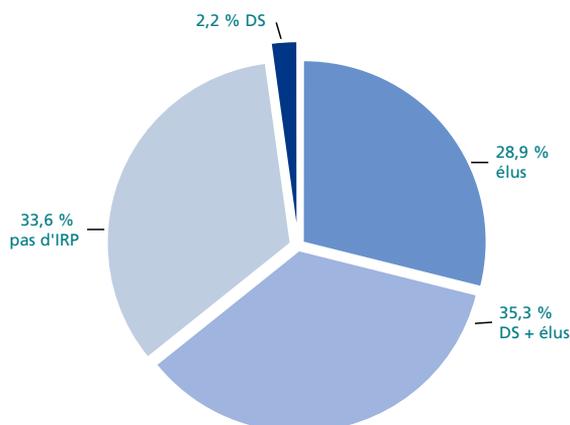


## Encadré 2 - Périmètre des IRP et présence des RP selon les représentants des directions

Selon les représentants des directions interrogés, 29 % des établissements du champ de l'enquête sont dotés exclusivement d'instances élues du personnel, qu'elles soient présentes dans l'établissement interrogé ou ailleurs dans l'entreprise dont celui-ci fait partie. Ces établissements emploient 22 % des salariés. Près des deux tiers de ces établissements sont soit des entreprises mono-site, soit font partie d'entreprises multi-sites de moins de 50 salariés (65 %). Dans la grande majorité, le seul représentant présent est le délégué du personnel (DP) ; 35 % des établissements disposent à la fois d'élus et de délégués syndicaux, et emploient 63 % des salariés. Il s'agit d'entreprises ou d'établissements appartenant à des entreprises de 500 salariés ou plus (51 %) ou de 200 à 499 salariés (14 %). Enfin, dans un tiers des établissements, les salariés ne bénéficient d'aucune représentation formelle. Ces établissements emploient 14 % des salariés du champ et sont essentiellement des entreprises de petite taille (54 % ont moins de 20 salariés et 39 % entre 20 et 49 salariés) (graphique A) [2].

### Graphique A

Couverture des établissements par des élus du personnel ou des délégués syndicaux selon les représentants des directions



Note : la « couverture » désigne la présence d'instances représentatives du personnel (IRP) représentant les salariés de l'établissement interrogé, bien que, dans le cas d'entreprises multi-sites, leurs membres puissent travailler et se réunir dans d'autres établissements.

Lecture : 35,3 % des établissements sont couverts par des délégués syndicaux et des élus du personnel, alors que 28,9 % sont couverts uniquement par des instances élues, selon les représentants de la direction (RD). Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

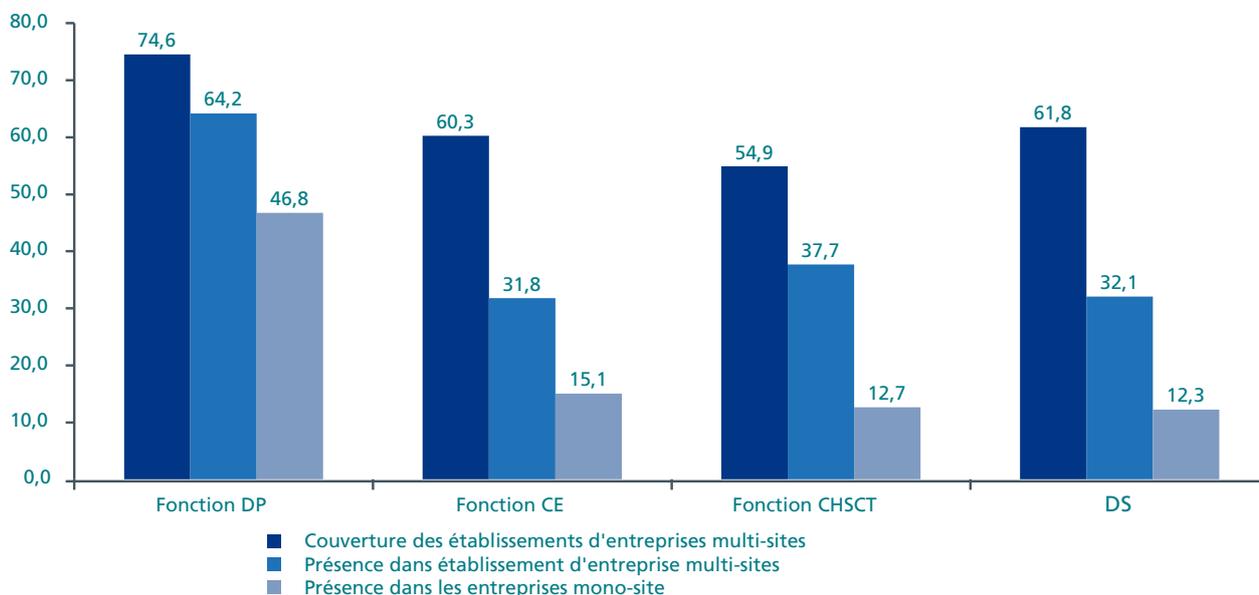
Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « représentants de la direction »).

Cependant, les IRP ne sont pas toujours présentes dans l'ensemble des établissements d'une même entreprise. C'est surtout le cas des DS et des comités d'entreprise ou d'établissement (ou équivalent) qui sont les instances le plus fréquemment centralisées, couvrant plusieurs établissements à la fois, quelle que soit leur taille (graphique B).

Lorsque les instances sont centralisées, élus et délégués syndicaux peuvent se trouver relativement éloignés des salariés qu'ils représentent.

### Graphique B

Présence et couverture des établissements par les différentes IRP selon les représentants des directions



Note : la « couverture » désigne la présence d'instances représentatives du personnel (IRP) représentant les salariés de l'établissement interrogé, bien que, dans le cas d'entreprises multi-sites, leurs membres puissent travailler et se réunir dans d'autres établissements.

Lecture : 32,1 % des établissements d'entreprises multi-sites disposent de délégués syndicaux sur place, mais globalement 61,8 % de ces établissements sont dotés d'un ou de plusieurs DS qu'il(s) soi(en)t dans l'établissement interrogé dans l'enquête ou ailleurs dans l'entreprise. Un DS est présent dans 12,3 % des entreprises mono-établissement.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture).

Source : Dares, enquête REPONSE 2017 (volet « représentants de la direction »).

### Encadré 3 - Les représentants du personnel en France en 2017

Les représentants du personnel peuvent être élus par les salariés ou désignés par un syndicat.

- Les élus sont les délégués du personnel (DP), les membres du comité d'entreprise (CE), les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les membres de la délégation unique du personnel (DUP), les membres de l'Instance unique négociée, depuis la loi Rebsamen 2015 ;
- Les représentants « désignés par un syndicat » sont les représentants de la section syndicale (RSS) et les salariés mandatés en l'absence de représentants délégués syndicaux dans le cas de la négociation d'un accord d'entreprise ;
- Les délégués syndicaux (DS) sont également désignés par les syndicats mais parmi les candidats aux élections professionnelles sur les listes syndicales ayant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections. Le DS ainsi que le RSS sont membres du syndicat qu'ils représentent.

Le nombre d'élus et de DS dépend des effectifs salariés et d'éventuels accords d'entreprise.

Type d'IRP	Seuils des effectifs de salariés	Fonctions
DP	dès 11	- porte les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux classifications ; - veille à l'application du code du travail en de nombreux domaines, des conventions et accords collectifs ; - remplace les autres IRP le cas échéant.
CE	dès 50	- porte l'expression collective des salariés ; - a des attributions d'ordre professionnel, économique et social ; - doit être informé ou consulté selon les domaines.
CHSCT	dès 50	- contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ; - doit être informé ou consulté sur organisation du travail, changements, risques professionnels, accidents, sécurité, prévention...
DUP	de 50 à 199	Fonctions DP et CE
DUP élargie au CHSCT	de 50 à 299	Fonctions DP, CE et CHSCT
Fusion d'IRP à géométrie variable (sous condition d'accord)	à partir de 300	Fonctions de trois ou deux instances
DS	dès 50	Représentation, négociation, revendications
CSE	dès 11	Fonctions des trois instances élues : DP, CE et CHSCT

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales prévoit le remplacement des CE, DP et CHSCT par un CSE (comité social et économique) d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ce CSE se substitue aux délégués du personnel (DP) dans les entreprises de 11 à 49 salariés et aux CE, DP (ou DUP) et CHSCT dans les entreprises de 50 salariés et plus. La mise en place de cette nouvelle instance aura lieu de la date de fin des mandats des élus du personnel et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le CSE se réunit une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et plus, une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Par accord majoritaire, les entreprises ont la possibilité d'ajouter les délégués syndicaux (DS), et donc la compétence de négociation, au sein d'une instance unique, nommée alors conseil d'entreprise.

L'enquête REPONSE réalisée au premier semestre 2017 dresse un état des lieux des relations professionnelles et de la représentation des personnels des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand et associatif (hors agriculture) dans les mois qui ont précédé cette réforme. Elle permet notamment d'observer l'éventuelle mise en œuvre des réformes introduites par la loi Rebsamen de 2015 en matière de représentation des salariés.