

Les instances de représentation des salariés en 2019

Le Comité social et économique devient majoritaire, notamment dans les grandes entreprises

En 2019, 41,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, employant 78,9 % des salariés, sont couvertes par au moins une instance de représentation des salariés. Les CSE (comité social et économique) sont en place dans 30,3 % des entreprises, couvrant 65,3 % des salariés, soit la majorité de celles dotées d'élus du personnel. Parmi les autres entreprises couvertes par des instances, la moitié n'a tenu aucune élection au cours des dernières années et, pour un tiers, l'essentiel de l'activité est resté traité par les anciennes instances en 2019, les CSE étant élus au tournant de l'année 2020, ce qui peut conduire à leur légère sous-déclaration dans l'enquête.

Les fonctions santé et conditions de travail sont assurées par le CSE, avec l'appui éventuel de commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). En 2019, 73,4 % des entreprises de 300 salariés ont rempli leur obligation de mettre en place des CSSCT.

L'année 2019 est la deuxième et dernière année de transition vers les nouvelles instances de représentation du personnel (IRP) introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017. Les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise ou d'établissement (CE), ou les délégations uniques du personnel (DUP) doivent être remplacés par des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés, avant le 31 décembre 2019. Les CSE reprennent les attributions des anciens comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de 50 à 299 salariés ; une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les nouvelles instances implantées dans un tiers des entreprises

En 2019, 41,9 % des entreprises regroupant 78,9 % des salariés sont couvertes par au moins une instance de représentation du personnel (tableau 1, encadré). 30,4 % des entreprises employant 65,3 % des salariés disposent d'une nouvelle instance, soit nettement plus que l'année précédente (respectivement 8,6 % des entreprises et 19,3 % des salariés, graphique 1). Les CSE deviennent ainsi l'instance la plus répandue, conformément à l'obligation de sa mise en place instaurée par les ordonnances de septembre 2017.

TABLEAU 1 | Couvertures syndicale et par des instances représentatives du personnel
En %

	Entreprises	Salariés
Couverture syndicale		
Délégué syndical (DS)	10,1	55,9
Représentant de section syndicale (RSS)	1,9	26,8
Couverture des instances représentatives du personnel		
Anciennes instances	11,4	13,4
Délégué du personnel (DP)	9,8	11,1
Comité d'entreprise (CE)	1,6	7,8
CHSCT	1,1	8,6
DUP ou autre instance regroupée	1,3	2,3
Nouvelles instances	30,4	65,3
CSE	30,3	65,2
Conseil d'entreprise	n.r	n.r
Représentants «de proximité»	1,1	15,3
CSSCT	4,5	37,8
Au moins une instance élue	41,9	78,9

n.r : non représentatif ; le nombre d'entreprises répondantes est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : en 2019, 10,1 % des entreprises disposent d'un délégué syndical (DS) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES), représentant 55,9 % des salariés du champ.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo Dialogue social en entreprise.

11,4 % des entreprises, employant 13,4 % des salariés, se déclarent toujours dotées d'anciennes instances, principalement des délégués du personnel (9,8 %). Près de la moitié de ces entreprises (47 %) n'ont tenu aucune élection au cours des années récentes. Pour plus d'un tiers des entreprises déclarant encore d'anciennes instances (36 %), un CSE est pourtant élu en 2019. Mais une majorité d'entre elles ayant attendu la fin de l'année pour organiser les élections, leur CSE n'a pas nécessairement pu se réunir avant 2020 : du point de vue des entreprises, ce sont donc encore les anciennes instances qui marquent les activités de représentation du personnel en 2019. La part d'entreprises où se trouve au moins un délégué syndical se replie à 10,1 % après plusieurs années de stabilité (entre 11,3 et 11,9 % des entreprises de 2012 à 2018). Ces baisses sont difficiles à interpréter à ce stade compte tenu notamment du contexte de crise sanitaire.

De ce fait, les taux calculés pour 2019 peuvent être légèrement sous-estimés, certains passages au CSE ayant été trop tardifs pour se traduire par une activité effective. La part des entreprises couvertes par au moins une instance recule de deux points entre 2018 et 2019 (graphique 2). La couverture des salariés suit une tendance similaire : en 2017, 80 % des salariés travaillaient dans une entreprise avec au moins une instance élue, contre 81 % en 2018 et 79 % en 2019.

Les plus grandes entreprises mieux couvertes, très souvent par des CSE

Les entreprises comptant le plus de salariés bénéficient d'une meilleure couverture par des instances en 2019. C'est notamment le cas de celles de plus de 500 salariés, à 98,7 % couvertes par une IRP, 84,1 % d'entre elles étant couvertes par un CSE (tableau 2). La présence de représentants du personnel varie également en fonction du secteur d'activité. Ainsi, les entreprises de la construction et de l'hébergement-restauration sont moins souvent dotées d'instances élues. Elles le sont davantage dans les secteurs de l'industrie et des autres activités tertiaires, y compris en contrôlant des autres caractéristiques des entreprises¹ (tableau 2 bis en ligne). Il en est de même pour les filiales de grands groupes français ou multinationaux.

Une transition vers le CSE plus complète dans les grandes entreprises

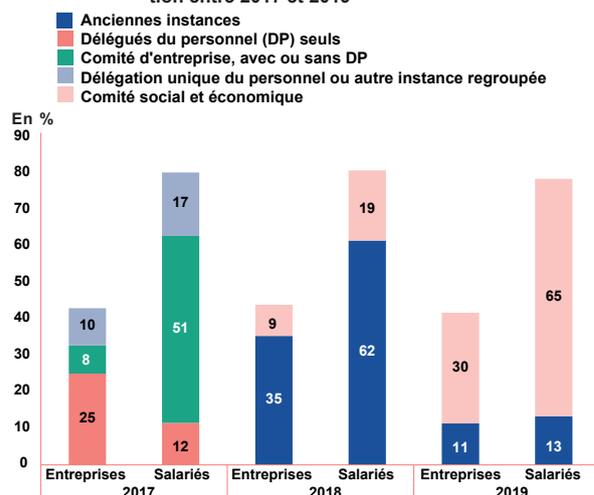
En 2019, parmi les entreprises couvertes par au moins une instance élue, 72,6 % le sont par un CSE ou une des nouvelles instances (tableau 3). Ce taux de conversion² des IRP dépend de la taille de l'entreprise. Celles d'au moins 50 salariés passent très fréquemment au CSE (82,4 % pour celles de 50 à 99 salariés et plus au-delà), alors que les plus petites l'adoptent moins (60,1 % pour celles de 10 à 19 salariés).

L'industrie, plus prompte à mettre en place des CSE, présente un taux de conversion de 76,6 % ; dans la construction, le passage aux CSE est moins complet (63,1 %).

¹ Une analyse économétrique a permis de déterminer quels facteurs étaient déterminants dans la couverture par au moins une instance. Les facteurs examinés sont la taille de l'entreprise, son secteur, son appartenance à un groupe et son engagement dans des négociations collectives.

² On définit le « taux de conversion » comme le rapport entre le nombre d'entreprises dotées de CSE l'année considérée sur celui des entreprises dotées d'une IRP élue, au moins, au 31 décembre 2016.

GRAPHIQUE 1 | Couverture par au moins une instance de représentation entre 2017 et 2019

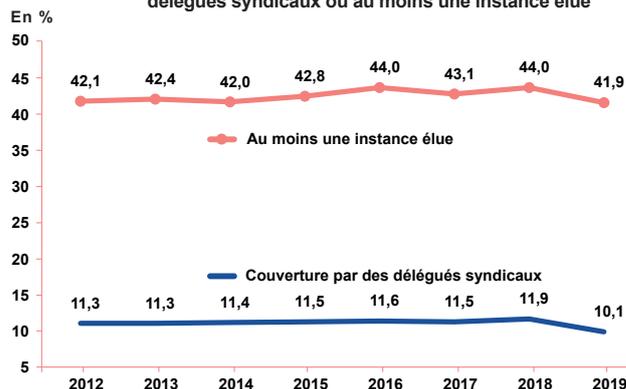


Lecture : en 2018, 35 % des entreprises ne disposent que d'une ou plusieurs des anciennes instances au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

GRAPHIQUE 2 | Évolution de la couverture au niveau entreprise par des délégués syndicaux ou au moins une instance élue



Lecture : en 2012, 11,3 % des entreprises disposent d'un délégué syndical (DS) et 42,1 % ont au moins une instance élue au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo Dialogue social en entreprise.

Le fait d'appartenir à un groupe augmente la propension des entreprises à passer aux nouvelles instances, celles appartenant à des multinationales présentant un taux de conversion plus élevé (83,9 % contre 67,0 % pour les indépendantes). Ces constats restent vrais en contrôlant des caractéristiques des entreprises (tableau 2 bis en ligne).

TABLEAU 2 | Présence d'instances de représentation du personnel par types d'entreprises en 2019
En % des entreprises

	Couverture syndicale	Couverture des IRP		
	Délégué syndical (DS)	Anciennes instances	Comité social et économique (CSE)	Au moins une instance élue
Secteur de l'entreprise				
Industrie.....	15,5	12,0	40,3	52,5
Construction.....	3,6	11,3	18,9	30,7
Commerce.....	6,3	10,5	26,2	36,7
Hébergement et restauration.....	4,4	8,0	16,1	24,6
Transports et entreposage.....	15,5	11,1	31,9	43,3
Autres activités tertiaires.....	12,1	12,4	34,5	47,1
dont Information et communication.....	12,5	13,6	42,7	56,5
Activités financières et d'assurance.....	22,6	12,5	41,2	53,7
Activités immobilières.....	16,2	8,2	29,3	38,8
Activités scientifiques et techniques.....	7,9	10,9	30,2	41,1
Enseignement, santé humaine et action sociale.....	17,0	13,7	40,2	54,1
Autres activités de services.....	8,8	14,4	28,0	42,3
Effectif de l'entreprise				
De 10 à 49 salariés.....	3,2	10,9	20,8	31,9
De 50 à 199 salariés.....	30,8	13,7	70,5	84,3
De 200 à 499 salariés.....	69,9	12,8	83,2	96,4
500 salariés ou plus.....	91,7	13,9	84,1	98,7
Appartenance à un groupe*				
Indépendante.....	5,6	10,1	20,4	30,8
Appartenance distante à un groupe.....	6,1	13,1	28,2	41,5
Filiale d'un groupe français.....	8,4	10,6	33,8	44,5
Filiale d'une multinationale.....	38,0	12,2	63,9	76,1
Couverture syndicale				
Oui.....	100,0	14,0	82,5	96,7
Non.....	0,0	11,1	24,4	35,8
Négociation collective				
Au moins un accord ou avenant.....	57,6	15,6	81,6	97,6
Négociation collective sans accord ni avenant.....	33,6	25,4	57,5	83,0
Pas de négociation collective.....	1,8	10,4	21,5	32,0
Ensemble.....	10,1	11,4	30,3	41,9

(*) cf. encadré 1 en ligne, section du dispositif « Lifi ».

Lecture : en 2019, 6,3 % des entreprises du commerce disposent d'un délégué syndical (DS) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », Lifi (Système d'information sur les liaisons financières entre sociétés).

TABLEAU 3 | Taux de conversion aux nouvelles instances en 2019

En %

Taille d'entreprise	
De 10 à 19 salariés.....	60,1
De 20 à 49 salariés.....	68,4
De 50 à 99 salariés.....	82,4
De 100 à 199 salariés.....	86,0
De 200 à 499 salariés.....	86,4
De 500 salariés et plus.....	85,3
Secteur	
Industrie.....	76,6
Construction.....	63,1
Commerce.....	71,5
Hébergement et restauration.....	67,6
Transports et entreposage.....	73,9
Autres activités tertiaires.....	73,5
Appartenance à un groupe*	
Indépendante.....	67,0
Appartenance distante à un groupe.....	68,3
Groupe France.....	76,1
Groupe multinational.....	83,9
Nombre d'instances au 31/12/2016 (selon Mars)	
Entreprises ayant une seule instance élue.....	77,1
Entreprises ayant 2 à 4 instances élues.....	85,2
Entreprises ayant 5 à 10 instances élues.....	87,9
Entreprises ayant plus de 10 instances élues.....	84,7
Types d'instances présentes au 31/12/2016 (selon Mars)	
Élection ayant abouti sans élus.....	71,1
Au moins une instance.....	78,8
Au moins une délégation unique du personnel (DUP).....	86,8
Au moins un délégué du personnel (DP).....	73,9
Au moins un comité d'entreprise (CE).....	87,3
Négociation collective en 2019	
Aucune.....	67,3
Négociation sans accord ou avenant.....	69,3
Négociation avec accord ou avenant.....	83,8
Présence syndicale	
Oui.....	85,4
Non.....	68,7
Ensemble.....	72,6

(*) cf. encadré 1.

Lecture : en 2019, 86 % des entreprises employant entre 100 et 199 salariés, et ayant au moins une instance représentative du personnel élue en 2016 sont dotées d'une nouvelle instance.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).
Sources : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise », MARS 2^e cycle (Mesure d'Audience de la Représentativité Syndicale), Lifi (Système d'information sur les Liaisons Financières entre sociétés).

Une diminution des instances consacrées aux questions de santé et conditions de travail dans les grandes entreprises

Dans les établissements de 50 salariés ou plus, les anciennes instances étaient chargées de désigner un CHSCT (encadré 2 en ligne). 59,1 % des entreprises de 50 salariés ou plus en disposaient effectivement, qui employaient 85,0 % des salariés des entreprises de cette taille en 2017 (tableau 4).

En 2018, les entreprises ayant mis en place de nouvelles instances étaient souvent dépourvues de celles dédiées aux thématiques de sécurité et conditions de travail. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les entreprises passées

aux CSE cette année-là avaient une couverture en CSSCT inférieure en moyenne à celle des entreprises restées aux anciennes instances. C'est toujours le cas en 2019, même si l'écart se réduit nettement.

Dans les entreprises de 300 salariés ou plus qui ont évolué vers les nouvelles instances, l'obligation de reconduite des CSSCT en remplacement des CHSCT reste incomplète : 58,9 % des cas en 2018 puis 73,4 % en 2019. Cela reste nettement inférieur aux 92,4 % qui bénéficiaient d'un CHSCT en 2017. Cette appréciation est confirmée, quoique tempérée, en considérant la couverture au niveau des salariés. Dans les entreprises de 300 salariés ou plus étant passées aux nouvelles instances, 85,2 % des salariés sont couverts par une CSSCT, alors que 93,6 % étaient couverts par un CHSCT en 2017.

TABLEAU 4 | Existence d'instances spécifiques sur les questions sécurité et conditions de travail

En % des...	Tranche de taille	2017	2018		2019	
			Anciennes instances	Nouvelles instances	Anciennes instances	Nouvelles instances
Entreprises	Ensemble	26,5	20,8	9,6	8,0	14,7
	De 10 à 49 salariés	7,3	7,7	2,1	2,1	4,8
	De 50 salariés ou plus	59,1	46,4	18,3	29,9	27,6
	De 50 à 299 salariés	53,1	38,6	11,8	21,7	18,9
	De 300 salariés ou plus	92,4	88,3	58,9	83,4	73,4
Salariés	Ensemble	74,6	68,3	48,4	52,3	57,8
	De 10 à 49 salariés	8,1	7,9	2,4	1,9	4,7
	De 50 salariés ou plus	85,0	79,0	53,4	69,9	64,5
	De 50 à 299 salariés	61,1	46,2	15,3	29,0	23,8
	De 300 salariés ou plus	93,6	91,7	73,1	92,0	85,2

Lecture : en 2019, 14,7 % des entreprises ayant élu de nouvelles instances disposent d'une commission santé sécurité et commission de travail (CSSCT) au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte)

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Denis Geleyn (Dares).

Encadré • Sources et contexte juridique

L'enquête annuelle sur le Dialogue social en entreprise (DSE), menée depuis 2006 par la Dares, est exploitée ici sur l'édition réalisée courant 2020 portant sur l'année 2019, à partir des 10 142 réponses représentatives des 236 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

La base sur la mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars) comporte des éléments sur l'organisation de l'élection (nombre d'inscrits, nombre de sièges, nombre de candidats), ainsi que sur le résultat de l'élection.

En vertu des ordonnances du 22 septembre 2017, un comité social et économique (CSE) est mis en place dès 11 salariés et reprend les attributions des instances préexistantes élues, telles que les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) ou la délégation unique du personnel (DUP) d'une part, et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) désigné dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'autre part. Sur ces thématiques, le CSE dispose d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de 300 salariés ou plus.

Voir encadrés plus détaillés sur les sources, les méthodes et le contexte juridique en [ligne](#).

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Guy Barbut, Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

