

thématique

N° 81 - Juin 2018

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Les regroupements d'instances représentatives du personnel : un point d'étape entre la loi Rebsamen et les ordonnances de septembre 2017

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Des fusions souvent motivées par des modifications de périmètres des entités...
- ...ou par une volonté plus générale de « favoriser le dialogue social »
- Le maintien de la spécificité du CHSCT est réaffirmé dans la moitié des textes
- Le nombre de représentants de la délégation unique semble s'appuyer sur les minimas légaux
- Mais les nombres d'heures de délégation et de réunions peuvent être négociés au-delà du cadre légal
- Les règles relatives au fonctionnement des IRP restent souvent peu abordées

La possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel en une délégation unique du personnel, jusque-là réservée aux entreprises de moins de 200 salariés, a été élargie par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Comme le rappelle l'exposé des motifs¹, les objectifs étaient, de simplifier le cadre construit par « sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations », d'assurer « la représentation effective de tous les salariés » et de valoriser la fonction syndicale. Les décrets publiés en mars 2016 et certaines dispositions de la loi du 8 août 2016 sont venus préciser des mesures relatives notamment aux modalités de fonctionnement.

Le seuil maximal pour instaurer une délégation unique du personnel est passé de 199 à 299 salariés avec possibilité d'intégrer le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Pour les entreprises comptant 300 salariés ou plus, la loi Rebsamen a ouvert la possibilité, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire², de regrouper le comité d'entreprise ou d'établissement (CE), les délégués du personnel (DP) et le CHSCT selon toutes les configurations possibles, par deux ou par trois.

Début 2017, date à laquelle les accords analysés ci-dessous ont été sélectionnés, le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 est très insuffisant pour une étude statistiquement représentative. Il n'est donc pas question d'une quelconque évaluation, les constats dressés dans cette analyse n'ont pas de valeur statistique (voir encadré méthodologique) mais privilégient une

¹ Dossiers législatifs - Exposé des motifs - LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

² Signé par des syndicats représentant au moins 50 % des voix exprimées aux élections professionnelles.

approche qualitative. Par ailleurs cette étude, menée avant la parution des ordonnances de septembre 2017, systématisant la fusion des instances représentatives du personnel, ne prend pas en compte les modifications législatives les plus récentes. Elle permet néanmoins d'analyser les modalités concrètes de regroupement décidées via ces accords.

Après avoir présenté les dispositions légales qui encadrent cette possibilité de regroupement, nous étudierons les types de regroupements mis en place, les motivations qui en sont à l'origine et les modalités de leur mise en œuvre.

Nous utiliserons le terme DUP élargie pour les regroupements de trois instances dans les unités (établissements, entreprises) de moins de 300 salariés, et les termes de regroupement ou DUP conventionnel(le) pour tout regroupement dans les unités de 300 salariés ou plus.

Les dispositions de la loi du 17 août 2015

La loi Rebsamen de 2015 a élargi les possibilités de créer une DUP.

Plus de possibilités dans les entreprises de moins de 300 salariés

Jusqu'à la loi Rebsamen de 2015, les employeurs avaient la possibilité de mettre en place une Délégation unique du personnel (DUP) dans les seules entreprises de moins de 200 salariés : la DUP exerçant les attributions des délégués du personnel (DP) et des membres du comité d'entreprise (CE). Le nombre de délégués élus était déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise et les heures de délégation fixées à 20 heures par mois.

La loi Rebsamen élargit la possibilité de mettre en place une DUP aux employeurs des entreprises de moins de 300 salariés, en y ajoutant l'option d'intégrer les missions du CHSCT.

Le décret de mars 2016 encadre les modalités de fonctionnement, un accord pouvant prévoir des aménagements plus favorables en terme de moyens accordés à l'instance (encadré 1).

L'avis strictement consultatif des IRP à regrouper est rendu obligatoire avant le regroupement d'instances. Le nombre d'élus reste déterminé selon l'effectif de l'entreprise. Les heures de délégation dont ils disposent deviennent également variables selon l'effectif de l'entreprise.

Ces heures sont désormais cumulables, c'est-à-dire que l'élu peut cumuler ses heures de délégation sur 12 mois, sans toutefois pouvoir dépasser une fois et demi le crédit d'heures mensuel dont il dispose. Ainsi, le représentant titulaire peut utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulées au-delà de son crédit d'heures mensuel, mais doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

La DUP est convoquée par l'employeur au moins une fois tous les 2 mois. Au moins 4 réunions par an doivent porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. La DUP peut recourir à un expert, dans les mêmes conditions que le CE et le CHSCT.

Le regroupement des instances rendu possible dans les entreprises de 300 salariés ou plus par voie conventionnelle

Pour les entreprises de 300 salariés ou plus, l'institution d'une DUP était auparavant impossible. La loi Rebsamen la rend possible par voie conventionnelle : on parlera de délégation unique "conventionnelle". Elle doit être mise en place par un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles. Le chef d'entreprise ne peut donc pas procéder seul au regroupement des instances représentatives.

Les domaines laissés à la négociation

Le regroupement d'instances se fait « à la carte » et peut prendre les formes suivantes : CE + DP ; CE + CHSCT ; DP + CHSCT ; CE + DP + CHSCT.

L'accord collectif définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants dans le cadre fixé par le décret n°2016-346 de 2016 (voir supra, encadré 1).

L'accord fixe également les modalités de fonctionnement de l'instance (art. 2393-1 code du travail), notamment :

- le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants ;
- le nombre d'heures de délégation ;
- le nombre de jours de formation des membres de l'instance regroupée.

Lorsque la DUP conventionnelle inclut le CHSCT, l'accord définit également :

- la composition et le fonctionnement en son sein d'une commission d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- un nombre minimal de réunions consacrées à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

L'accord peut prévoir la mise en place de commissions :

- économique,
- formation,
- information et aide au logement,
- égalité professionnelle
- marchés (elle vise à sécuriser le recours à des prestataires et fournisseurs de service par le comité d'entreprise).

Ces commissions, hormis celle des marchés (obligatoire à partir d'un certain niveau d'achat), deviennent donc facultatives dans le cadre d'un regroupement par accord des IRP.

Les fusions d'instances sont liées, par la loi du 17 août 2015, à l'organisation d'élections professionnelles³. Les nouvelles possibilités de regroupement des instances représentatives du personnel n'avaient donc pas vocation à produire tous leurs effets en 2016, étant cadencées par le rythme électoral.

Encadré 1 : des délégations uniques encadrées par les décrets d'application de la loi de 2015

Le nombre minimal de représentants titulaires et suppléants ainsi que le volume d'heures de délégation sont fixés par les décrets nos 2016-345 et 2016-346 du 23 mars 2016. Ces minima dépendent de la taille des entreprises et du type de regroupement.

Extrait du décret n° 2016-345, 23 mars 2016 - entreprises de moins de 300 salariés (modifié par les décrets de décembre 2017 pris en application des ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017)

Nombre d'élus en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'élus	
	Élus titulaires	Élus suppléants
Entre 50 et 74	4	4
Entre 75 et 99	5	5
Entre 100 et 124	6	6
Entre 125 et 149	7	7
Entre 150 et 174	8	8
Entre 175 et 199	9	9
Entre 200 et 249	11	11
Entre 250 et 299	12	12

Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la DUP)

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	
Entre 50 et 74	18 heures
Entre 75 et 99	19 heures
Entre 100 et 299	21 heures

décret n° 2016-346, 23 mars 2016 - entreprises de 300 salariés et plus (modifié par les décrets de décembre 2017 pris en application des ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017)

« Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau »

Instances regroupées par accord

Nombre minimal d'élus et d'heures de délégation en fonction du type de regroupement et de la taille de l'unité

3 instances regroupées (CE / DP / CHSCT)

- moins de 300 salariés (petits comités d'établissement) : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 300 à 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

16 heures de délégation/mois

2 instances regroupées (CE / DP ou CE / CHSCT ou DP / CHSCT)

- moins de 300 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 300 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

12 heures de délégation/mois

Rien n'empêche cependant les négociateurs d'accorder plus de sièges ou plus d'heures de délégation que ce qui est prévu par le législateur.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue préciser le calcul des heures de délégation pour les salariés au forfait jours, et autorise la réunion de la DUP par visioconférence 3 fois par an à défaut d'accord, voire plus par accord entre l'employeur et les membres de la DUP.

³ L'article 13 de la loi de 2015 a modifié l'article L 2326-1 du code du travail (abrogé depuis par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1), qui dispose : « Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. ». La même règle est prévue pour les instances mises en place conventionnellement dans les entreprises d'au moins trois cents salariés »(article L. 2391-1.)

Les premières négociations en 2016 et 2017

Pour l'analyse, les textes susceptibles de traiter du regroupement d'instances ont été repérés dans la base des

accords d'entreprise arrêtée au 31 décembre 2016, ainsi que dans l'application D@ccordNG pour quelques-uns signés début 2017⁴. Les accords sélectionnés ont donc été conclus immédiatement après parution de la loi, parfois même avant la parution des décrets d'application.

Encadré 2 : Qui négocie rapidement un regroupement d'instances ?

Trente-trois des quarante-trois accords analysés, tous signés par un ou plusieurs délégués syndicaux, sont conclus au niveau de l'entreprise, les autres au niveau de l'établissement ou du groupe (tableau 1).

Ces accords sont déposés majoritairement par des unités de grande taille (tableau 3). Lorsqu'il s'agit d'un groupe, l'effectif concerné peut être encore plus important. Cependant, une négociation dans une entreprise conséquente en effectifs peut ne porter que sur le regroupement d'IRP d'un ou plusieurs de ses établissements. Enfin, en cas de fusion ou d'absorption, les signataires peuvent être amenés à repenser la structure des IRP, à travers l'organisation des établissements dans l'entreprise et les périmètres et niveaux de représentation.

Dans l'échantillon analysé, les entreprises ayant rapidement négocié un regroupement d'instances relèvent de secteurs d'activité divers avec cependant une modeste prépondérance de l'industrie.

Tableau 1 : les unités signataires

Unité signataire	Total
Établissement	5
Groupe UES	5
Entreprise	33
Signé par : délégué syndical	43
Accord	43

Sources : DARES, base statistique des accords et DGT, D@ccordNG

Tableau 3 : les signataires par taille

Taille de l'unité déposante*	Total
<200	11
200 à 299	5
<i>moins de 300</i>	<i>16</i>
300 à 499	11
500 à 999	9
1000 et plus	6
<i>300 et plus</i>	<i>26</i>

Sources : DARES, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG

*une taille est inconnue.

Tableau 4 : les signataires par secteur d'activité

Secteur d'activité	nombre parmi la sélection
Industrie manufacturière	7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	6
Construction	6
<i>nombre de textes inférieur à 5</i>	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	
Autres activités de services	
Transports et entreposage	
Activités financières et d'assurance	
Santé humaine et action sociale	
Activités de services administratifs et de soutien	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	
Information et communication	

*Sources : DARES, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG

Parmi les accords analysés, quatre ont été conclus avant la parution des décrets du 23 mars 2016. L'un (Bail) invoque l'échéance d'élections antérieures à la date de parution des décrets pour la conclusion rapide d'un accord de regroupement. La création d'une unité économique et sociale (UES) et le besoin de s'adapter à la nouvelle structure, est à l'origine du regroupement chez Edit. Dans les deux autres cas, le caractère d'urgence n'est pas évident, mais il s'agit

de deux entreprises appartenant au même consortium qui fondent la négociation du regroupement sur la demande de la DUP existante (ComPharma, Soutien). Une hypothèse peut être formulée : considérant que le droit syndical relève de leurs prérogatives, les négociateurs ne jugent peut-être pas nécessaire d'attendre la parution des décrets pour décider des modalités de fonctionnement de ce qui relève des relations sociales dans l'entreprise.

⁴ Voir encadré méthodologique

Evolution des périmètres et rationalisation ⁵

des moyens : les principaux motifs

de la création ou de la modification

de la délégation unique

Lorsque les motifs qui président à la création ou l'élargissement d'une délégation unique⁶ figurent dans l'accord, deux types d'arguments se dégagent :

- la modification du périmètre de l'unité employeuse : création d'UES, ou d'une entité unique par absorption de sociétés, éclatement en établissements distincts ;
- la rationalisation, la simplification visant à « favoriser le dialogue social », avec des « instances plus concentrées mais qui exercent effectivement leurs missions autour d'élus peut-être moins nombreux mais pleinement engagés ».

Sur 43 textes, 32 citent la loi de 2015 dite « Rebsamen », particulièrement dans ses dispositions concernant les entreprises de plus de 299 salariés ; quatre les articles du code du travail qu'elle modifie ; trois l'absorption de sociétés créant « une seule et même entité », situation propice au regroupement, un autre a contrario l'actualisation de la reconnaissance d'établissements distincts. Deux accords enfin se réfèrent à la loi du 8 août 2016, dite « travail » ou « El Khomri ». Ils s'appuient sur l'article 18 (alinéa XV) permettant « l'organisation du découpage de l'entreprise en établissements distincts et la mise en place d'instances communes de représentation du personnel » (Vent2, Libs).

Dans un texte, des avancées sur l'instance de regroupement sont négociées en échange d'avancées sur la couverture santé des salariés (Assur).

Un autre texte se réfère à la négociation annuelle obligatoire (NAO) durant laquelle le regroupement a été négocié et décidé, et présente l'accord ainsi signé comme une reprise du texte de la NAO (Soc2).

La branche n'est mentionnée qu'à deux reprises. La convention collective de la banque est évoquée pour la répartition en collèges permettant de fixer le nombre de représentants. Celle de la métallurgie et/ou Syntec⁷ pour rappeler que « Dans tous les cas les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec toutes dispositions de même nature existantes ou à venir au niveau de la branche »⁸. A l'heure où les relations entre accords de branche et accords d'entreprise sont redéfinies suite à la loi de 2016, les partenaires sociaux de ces deux entreprises peuvent avoir voulu prendre date.

Dans trois cas seulement l'impulsion vient explicitement des IRP, la demande portant sur le regroupement d'instances ou son élargissement au CHSCT. On peut rapprocher ces demandes du constat de la réduction des forces syndicales et de l'engagement des salariés au sein des IRP⁹.

Le maintien de la spécificité du CHSCT

fréquemment souhaité

Les quarante-trois textes se répartissent en :

- 20 regroupements du CE (établissement ou entreprise) avec les DP ;
- 3 regroupements du CE avec le CHSCT ;
- 3 regroupements des DP avec le CHSCT ;
- 15 regroupements des trois instances ; parmi ceux-ci, 5 disposaient déjà d'une DUP.
- 2 regroupements modulés selon la configuration des établissements (DP (établissement <50) ou DP CHSCT (établissement de 50 à 149) ou DP CE CHSCT (établissement de 150 ou plus) et CE DP (1 établissement) DP CHSCT (3 établissements)).

Treize accords soulignent explicitement dans leur préambule – ou ce qui en tient lieu – que les signataires ne souhaitent pas inclure le CHSCT dans le regroupement. Mais il est exclu *de facto* dans 21 accords, dont l'un seulement pour un des établissements de l'entreprise, signés dans dix cas par trois organisations syndicales ou plus, dans 9 cas à l'unanimité. L'exclusion explicite tient en une phrase : l'instance CHSCT reste inchangée, ou reste séparée. Seul le texte d'Aide précise que « Les problématiques liées à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail [...] supposent un intérêt prononcé pour ces matières et un investissement des représentants du personnel », invoquant également le caractère local des enjeux.

Les moyens négociés, une comparaison avec

la situation précédente, ou les seuils légaux,

difficile à mener

Le nombre de représentants semble respecter les minima légaux

Les textes analysés semblent majoritairement se conformer aux minima légaux, voire accorder aux représentants élus un nombre de sièges supérieur au plancher contenu dans les décrets.

Quatre accords indiquent un nombre de titulaires qui pourrait s'avérer inférieur au nombre requis. Le conditionnel s'impose pour cette hypothèse dans la mesure où plusieurs informations échappent à l'observation, en particulier la situation préalable au regroupement. Si les instances existantes sont citées, le nombre de représentants du personnel y participant ne l'est pas.

Le dépassement négocié du nombre de représentants du personnel peut être conséquent (de 1 à 6 pour les titulaires, de même pour les suppléants). Il est très certainement lié à l'histoire des relations professionnelles de chaque entreprise, c'est-à-dire aux informations qui sont absentes de l'accord. A noter que ce dépassement n'intervient pas systématiquement dans les accords de regroupement impulsés par les instances existantes. Il n'est pas non plus lié au nombre plus ou moins élevé d'organisations syndicales signataires.

⁵ La loi du 8 août 2016, retouchant la loi du 17 août 2015, permet à l'accord instituant le regroupement des IRP de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de l'instance.

⁶ L'un des textes retenus pose en fait la nécessité d'un accord préélectoral avant de pouvoir instaurer une DUP élargie. Il a été écarté lorsqu'étaient abordées les dispositions détaillées des textes.

⁷ Plusieurs conventions collectives sont applicables dans cette entreprise de par ses différentes activités.

⁸ « Sous réserve des dispositions légales applicables concernant la hiérarchie des normes en cas de modification de celles-ci pouvant avoir un impact sur le présent accord les OS représentatives et la direction signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter si nécessaire le présent accord au nouveau dispositif conventionnel de branche ». (Etude)

⁹ Pak M., Pignoni M.T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions », *Dares Analyses N°84*, novembre.

Le rôle des suppléants : entre affirmation des droits et stricte limitation

Le VII^e alinéa de l'article L. 2326-5 du code du travail dispose que : « Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative. ».

Le rôle du suppléant est diversement apprécié et la formulation choisie va plutôt rendre visibles les droits des suppléants (en termes d'heures de délégation, de droit à participer aux réunions, à s'exprimer, à se former), ou les limites de leurs rôles (quand ils sont exclus du vote, qu'il est juste rappelé qu'ils sont « convoqués », ou quand la participation est conditionnée par l' « absence de son titulaire »¹⁰).

Le représentant syndical au CE¹¹ : un passage obligé dans les regroupements CE et DP

Dix-sept accords mentionnent le représentant syndical pour encadrer sa participation : soit il est précisé qu'il n'assiste qu'à la partie de la réunion de l'instance regroupée qui porte sur les attributions du CE (huit textes), soit pour préciser qu'il est exclu du vote (deux), soit pour lui accorder voix consultative (deux), soit pour rappeler une obligation de discrétion (un).

Un nombre de réunions de l'instance regroupée supérieur au « plancher » dans près de la moitié des textes

Depuis la loi de 2015, les délégations uniques doivent se réunir au moins tous les deux mois, et non tous les mois comme c'était le cas pour les anciennes DUP. Ces six réunions doivent, pour quatre d'entre elles, porter, en tout ou partie, sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, lorsqu'il est intégré à l'instance.

Vingt-un accords inscrivent plus de six réunions par an, majoritairement le double (avec parfois exclusion d'un mois d'été). Treize prévoient le regroupement du CE et des DP, sept incluent le CHSCT, le dernier module les regroupements selon les établissements. L'inclusion du CHSCT n'est pas un facteur d'augmentation du nombre de réunions. A deux exceptions près, comptant entre 100 et 200 salariés, ces accords concernent des unités de plus de 300 salariés, souvent multi-établissements.

La plupart des autres accords, même s'ils se tiennent à une réunion plénière tous les deux mois, dont quatre consacrées aux problèmes de HSTC conformément à la loi, prévoient la possibilité de réunions à la demande ou en tant que de besoin (les consultations obligatoires etc.).

Au final, le nombre total de réunions des IRP diminue en cas de regroupement. Ainsi, dans les entreprises dotées d'un CE, de DP et d'un CHSCT, les deux premières instances doivent être réunies tous les mois et la troisième quatre fois dans l'année. L'allègement de l'agenda social était bien l'un des objectifs de la loi. Mais des tensions peuvent naître du maintien des mêmes thèmes à traiter dans un calendrier plus serré.

L'établissement de l'ordre du jour fixé par le cadre légal

« Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel » doivent être prévues dans l'accord (article L 2393-1 du code du travail).

Celles-ci sont précisées effectivement dans trente-et-un textes sur quarante-trois et sont plus ou moins développées.

L'établissement conjoint par le président et le secrétaire, conforme à la loi, est bien évidemment la règle. L'inscription de droit à l'ordre du jour des questions relevant d'obligations législatives, réglementaires ou liées aux conventions collectives, elle aussi explicitement mentionnée dans la loi, est parfois reprise. L'encadrement des cas de désaccord sur les points de l'ordre du jour n'est abordé que dans quatre textes. L'un de ces accords est conclu par une UES d'une dizaine d'entreprises, structure dont les composants peuvent évoluer, ce qui explique que le texte s'attache à certains points de désaccords (projet de cession, d'acquisition, de réorganisation, de licenciement collectif etc.). Cependant d'autres textes émanant d'UES ou de groupes n'apportent pas une telle précision..

Enfin les signataires peuvent entendre se prémunir contre l'allongement des ordres du jour : « Ainsi, elles [les parties] rappellent le principe selon lequel les questions ne doivent être inscrites à l'ordre du jour qu'après que des réponses aient été recherchées sur le terrain par un dialogue de proximité avec les responsables de services concernés ou les responsables des ressources humaines » (Manuf).

Les délais de transmission de l'ordre du jour, lorsqu'ils sont mentionnés (vingt-six accords sur quarante-trois), sont majoritairement de trois jours (dans quinze textes), de huit jours au plus (dans dix textes), ou de quinze jours (dans un seul texte). Lorsque les délais ne figurent pas, il s'agit dans quatre cas d'élargissement : une DUP existe déjà avec ses règles, et le texte ne reprend pas ce point. Il est signalé dans trois textes que le règlement intérieur sera élaboré lors de la première réunion de l'instance. Les autres textes n'abordent pas du tout cet aspect du fonctionnement de l'instance regroupée, ou se réfèrent aux « délais légaux », alors qu'il s'agit précisément du temps laissé aux représentants pour s'approprier les sujets à traiter.

Des heures de délégation calquées sur les pratiques antérieures ?

Le décret dispose que les textes signés doivent prévoir « le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance » (article L 2393-1 du code du travail précité).

On ne peut établir de relation entre le nombre d'instances regroupées et le volume d'heures de délégations attribuées. (cf. tableau 4).

¹¹ Signé par quatre organisations syndicales, cet accord émane d'une entreprise de plus de 400 salariés.

¹² Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut choisir un représentant au comité d'entreprise, qui assiste aux séances avec voix consultative.

volume d'heures de délégation	regroupement de deux instances	regroupement de trois instances
Conforme au seuil légal	5	3
Inférieur au seuil légal	0	1
non précisé	4	4
probablement supérieur au seuil légal	18	7
Total*	27	15

*un des textes examinés ne peut être « classé » dans ce tableau car il module les regroupements selon les établissements.

La loi du 17 août 2015 permet la mutualisation du crédit d'heures entre titulaires et suppléants sous réserve d'en informer l'employeur (Article L 2326-6 du code du travail)¹². Pourtant certains accords l'interdisent. Le caractère non partageable non mutualisable des heures de délégation ne s'accompagne alors ni d'un faible volume du crédit, ni d'un nombre minimal de réunions, ni d'un nombre réduit de syndicats signataires. Il n'est pas plus l'apanage d'une taille d'entreprise ou d'un fort ou faible nombre de représentants. Enfin il concerne aussi bien des regroupements de deux et de trois instances.

Il faudrait observer plus d'accords et mieux connaître l'histoire de l'entreprise pour qu'éventuellement l'analyse dégage un « profil » des entreprises qui optent pour la (non)mutualisation, s'il en existe un.

Le renforcement du bureau : plutôt le fait de grandes unités

Onze accords mentionnent l'existence d'adjoints pour les postes de secrétaire et trésorier de l'instance regroupée. A l'exception de deux, il s'agit d'entités de plus de 300 salariés, donc de regroupements conventionnels majoritairement dans les services. Hormis ce dernier point, il n'est pas possible d'isoler des caractéristiques spécifiques aux entreprises qui renforcent le bureau de leur DU par des adjoints. Certes le fait que les adjoints ne soient pas mentionnés ne signifie pas nécessairement qu'ils n'existent pas, mais « officialiser » leur existence – et par là leurs moyens – dans l'accord manifeste peut-être plus fortement un souhait de renforcer l'instance.

Les commissions, marginalement mentionnées

Hors HSCT, seuls huit accords listent les commissions mises en place par la délégation unique, dont un mentionne la création de commissions en tant que de besoin, permanentes ou temporaires, par vote à la majorité. Dans un texte, les parties s'accordent pour ne créer aucune commission (en référence à l'article L.2393-2 du code du travail) : les travaux relatifs à la formation professionnelle, au logement et à l'égalité professionnelle seront menés par l'instance unique. La fusion DP/CE fait suite dans ce cas à une restructuration de l'UES. Elle est négociée en contrepartie de la mise en place de deux CHSCT (au lieu de un auparavant) afin de préserver le caractère local de cette instance. Dans les autres textes ne créant pas de commission, les rédacteurs se contentent de ne pas mentionner le sujet. Aucune commission des marchés n'est signalée, mais il n'est pas possible de savoir si deux des critères déclenchant la création de cette commission sont remplis (montants des ressources de la DU et des achats à réaliser).

La plupart des textes traitent ainsi des moyens concrets de fonctionnement des instances. Mais la loi reste souvent la référence. Quand les textes s'en écartent, c'est plus fréquemment sur les heures

de délégation ou sur le nombre de réunions et plus rarement sur le nombre de représentants ou sur les questions d'ordre du jour.

Le suivi : parent pauvre des accords

Seuls cinq textes prévoient le suivi de l'accord alors que dans des accords portant sur certaines thématiques (travailleurs handicapés, égalité....) la mise en place d'une commission de suivi est quasi systématique. Dans un cas, c'est l'instance unique qui assure annuellement son propre suivi. Dans les quatre autres accords, il s'agit de commissions paritaires, se réunissant annuellement (deux cas) ou deux fois par an (deux cas). Le CHSCT est inclus dans un cas. On aurait pu s'attendre à ce que, là où le regroupement est une nouveauté, il y ait plus d'appétence à organiser le suivi d'une disposition réorganisant les rapports sociaux. Mais cela suppose pour les acteurs de la négociation collective de porter un regard sur leur organisation et leurs pratiques. On peut faire l'hypothèse que cet exercice en général peu aisé, est rendu plus difficile encore lorsque l'une des parties peut y perdre des moyens de fonctionnement déjà estimés insuffisants par les représentants eux-mêmes.

Plus de difficultés à venir ?

Les négociateurs ont, en vertu de la loi, toute capacité de « fixer les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée ». L'analyse des textes montre que ceux-ci ne sont pas systématiquement rentrés dans le détail des mesures et révèle ainsi, en creux, ce qui n'a pas donné lieu à discussion, ou à tout le moins à conclusion.

De fait, le minimum attendu par la loi ne fait pas systématiquement l'objet de dispositions écrites dans l'accord. Dans certains textes étudiés qui ont été très rapidement signés après l'adoption de la loi, les thèmes relatifs aux rôles des titulaires et des suppléants, au représentant syndical, à la définition et au délai de transmission de l'ordre du jour, au suivi de l'accord et aux modalités concrètes de fonctionnement de l'instance ne sont pas du tout abordés. Les parties se réfèrent-elles alors implicitement à la loi, ou à des usages antérieurs qui ne donnent pas nécessairement lieu à de nouvelles formalisations écrites ?

Les ordonnances de septembre 2017 rendent obligatoire la fusion des trois instances dans les entreprises de plus de cinquante salariés, et autorisent, par accord majoritaire, l'absorption du délégué syndical par l'instance unique. Dans ce dernier cas, l'instance regroupée se voit transférer le pouvoir de négociation. L'une des questions à venir est la conclusion ou non – et dans quelles proportions - d'accords augmentant les moyens de fonctionnement de cette instance unique.

Enfin, il sera intéressant d'observer la façon dont la répartition des activités des institutions représentatives du personnel (IRP) entre leurs différentes missions évolue après ces modifications du cadre législatif et si leur fonction de négociation se renforce encore au détriment de leurs autres fonctions. Ce volet relève de la mise en application d'une part de la future loi, d'autre part des accords conclus. Il convient donc à un travail basé sur des monographies d'entreprise. Une enquête auprès de celles-ci pourrait enrichir ce travail du contenu des débats avant conclusion de l'accord.

C. Daniel, Dares
H. Chamboredon, Direccte Île-de-France

¹² 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1°

Encadré méthodologique

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France sont issues des informations enregistrées par les unités départementales (UD) des Direccte lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier sous forme de métadonnées les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux. Ces métadonnées sont recensées chaque année dans une base statistique des accords, les textes eux-mêmes étant accessibles via l'application D@ccordNG de la direction générale du travail (DGT).

La présente étude, entamée avant que les modifications apportées par les ordonnances de septembre 2017 soient envisagées, avait entre autres objectifs de vérifier s'il existait une spécificité francilienne sur ce thème, notamment de par la présence de nombreux sièges de groupes ou d'entreprises, avec de surcroît un peu plus d'une année de recul. L'analyse a montré que ce n'était pas le cas. Les accords d'Ile-de-France n'ont donc pas été traités séparément, mais intégrés à l'analyse globale.

Les 43 textes analysés ont été sélectionnés de trois façons distinctes :

En ce qui concerne les accords au niveau national, une première sélection par programme a été effectuée dans la base des accords arrêtée au 31/12/2016 sur les critères suivants :

- signés et déposés en 2016
- traitant de « Droit syndical, IRP, expression des salariés (thème le plus fin incluant le regroupement d'instances)
- comportant dans son titre ou dans l'un de ses libellés libres la référence à une délégation sous plusieurs formes : "DELEGAT", "DELÉGAT", "DÉLÉGAT", "DÉLEGAT", "D.U.P", "DUP" (la forme DU ne pouvait être testée car incluant l'article défini). Les textes n'employant jamais le mot délégation n'ont pas été pris en compte. D'autres types de recherche par mots-clés (incluant par exemple le mot INSTANCES et ses déclinaisons) aurait conduit à sélectionner un grand nombre de textes inadéquats, traitant par exemple du renouvellement ou des moyens des IRP.

Une importante difficulté d'ordre technique réside dans le fait que le thème « regroupement d'instances » n'est pas indexé en tant que tel dans la base des accords. C'est à l'intérieur du thème générique « droit syndical, IRP, expression des salariés » que sont classés ces accords, parmi de nombreux accords électoraux, de prorogation de mandat etc. Le repérage des textes par programme n'est par conséquent qu'une approche certainement partielle de cet objet de négociation. Les constats dressés dans cette analyse n'ont donc aucune valeur statistique et aucune vocation à généralisation.

La sélection a abouti à 22 textes dont 14 traitant de regroupement détectés par lecture rapide après chargement à l'aide de D@ccordNG.

Le nombre de textes repérés s'avérant faible, la DGT a transmis un complément de 18 textes de 2016 non enregistrés dans la base au 31/12/2016, mais présents au 1er mars 2017, dont 17 présentant un intérêt pour l'étude.

En ce qui concerne l'Ile-de-France, les textes ont été repérés « à vue », en lecture diagonale après sélection de la période (1^{er} trimestre 2017) et du thème dans D@ccordNG. 12 textes ont été retenus.

Les textes sélectionnés ne sont aucunement représentatifs d'un point de vue statistique. On a tenté cependant de diversifier les secteurs d'activité et les tailles d'entreprise lors de la sélection complémentaire francilienne.

Le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 est encore très insuffisant. Il n'est donc aucunement question d'une quelconque évaluation, mais seulement de repérer si les entreprises qui ont conclu un accord immédiatement après promulgation (et parfois avant les décrets d'application) ont un profil particulier ou non.

Enfin un texte n'est que la partie accessible de l'aboutissement d'un processus. Discussions, divergences, compromis, monnaies d'échange, tout ceci échappe au champ analysé. Et même si le texte contient certains de ces éléments, ce sont ceux que les parties prenantes ont accepté de consigner dans un document opposable. Il convient donc de bien comprendre les limites d'un tel exercice.

