EXPRESSION DES SALARIÉS
BILAN STATISTIQUE DE 3000 ACCORDS

par

Serge VOLKOFF*

On peut estimer, au total, à 2 400 000 le nombre de salariés couverts par un accord sur le droit d'expression, et à 2 700 le nombre d'entreprises différentes dans lesquelles des accords ont été conclus.

L'analyse statistique de la répartition et du contenu de ces accords — analyse qui fait l'objet du présent article — porte sur 2 618 textes. Ce nombre est différent de celui des entreprises concernées, en raison à la fois de la date d'élaboration des résultats présentés ici, de l'existence fréquente de plusieurs accords pour une même entreprise, et de la nécessité d'éliminer les doubles comptes (sur ces problèmes de méthode, le lecteur peut se reporter à l'encadré ci-contre).

Bien sûr, la pratique réelle de l'expression, dans les entreprises où des accords ont été conclus, a pu différer sensiblement du contenu des accords — de même, d'ailleurs, que des initiatives intéressantes ont parfois été observées dans des entreprises, petites ou moyennes notamment, qui n'avaient pas signé d'accords. Mais l'analyse des accords reflète bien les préoccupations et les stratégies des négociateurs ; elle est donc riche d'enseignements, même si ces préoccupations ou ces stratégies ont pu évoluer depuis lors.

Des accords dans tous les secteurs...

Dans chaque secteur économique, des accords ont été conclus (tableau A en annexe). La part des effectifs du secteur qui est couverte par un accord, varie évidemment beaucoup d'un secteur à l'autre, en particulier à cause de la proportion plus ou moins impor-

Aux termes de la loi du 4 août 1982, « dans les entreprises... occupant au moins deux cents salariés, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conlu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise » ; et, plus loin : « les négociations... doivent être engagées dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi. »

Ces dispositions visaient un peu plus de 6 000 entreprises du secteur privé ou nationalisé. Dans près de la moitié d'entre elles, un accord a effectivement été conclu au terme de la négociation et déposé dans les Services Extérieurs du Travail et de l'Emploi. Par ailleurs, quelques centaines d'entreprises de moins de 200 salariés, où la négociation n'était pas obligatoire, ont néanmoins conclu des accords.

Le nombre d'accords conclus est supérieur au nombre d'entreprises concernées ; il est fréquent, en effet, dans les entreprises à établissements multiples, que la négociation ait eu lieu dans chaque établissement important, en application ou non d'un accord-cadre établi au niveau de l'entreprise.

Plus précisément : environ 3 300 accords ont été déposés ; l'analyse statistique, effectuée en mai 1984, a porté sur les 2 925 accords reçus avant cette date. On constatera que les tableaux produits dans l'article ci-contre, portent le total générai à 2 618 accords, parce qu'on a choisi de ne pas prendre en compte :

*— les « accords-**cadres** », dans les entreprises à établissements multiples, où des négociations complémentaires ont eu lieu dans les établissements : dans de tels cas, ce sont les accords d'établissements qui sont retenus dans les tableaux ;*

*— les accords d'établissements qui sont des applications **strictes** d'accords d'entreprise : dans de tels cas, ce sont les accords d'entreprise qui sont retenus.*

Le petit tableau ci-après indique les conséquences de ces choix méthodologiques, au plan quantitatif :

---

* Serge Volkoff est le Chef de la division « Conditions de travail et relations professionnelles » du Service des Études et de la Statistique.

accords d'entreprises à établissement unique 860

accords stricts d'entreprises à établissements multiples (donc : s'appliquant tels quels à tous les établissements de l'entreprise) 725

accords-cadres d'entreprises à établissements multiples (donc : donnant lieu à des négociations complémentaires dans les établissements) (non retenus dans les tableaux) 111

accords d'établissements, en application stricte d'accords d'entreprise (non retenus dans les tableaux) 196

accords d'établissement, en négociation complémentaire d'accords-cadres 476

accords d'établissement, en négociation directe dans l'établissement 557

Total : 2 925, dont 2 618 retenus dans les tableaux statistiques, sous le nom d'« accords réels »

Remarques complémentaires

1) Un peu plus de 300 accords sont parvenus au Ministère du Travail ***depuis*** *que l'exploitation statistique a été effectuée ; ces accords concernent à peu près tous des entreprises, ou des établissements, de taille peu importante ; un examen rapide de leur contenu montre que leur prise en compte ne changerait guère les résultats présentés ici.*

2) Le terme d'« accord » est utilisé, dans tout cet article, dans un sens extensif : 10 % des « accords » étudiés ici, comme le montre le tableau 1, ne comportent pas de signature syndicale, mais ont été signés avec le ***comité d'entreprise.***

tante de grandes entreprises. Pour s'en tenir à des secteurs importants, on peut retenir que les accords concernaient près de 60 % des salariés de la « construction électrique et électronique », ou du « matériel de transport terrestre » ; plus de 30 % de ceux des « réparation et commerce de l'automobile », ou des « assurances » ; 15 à 20 % de ceux des industries agricoles alimentaires, de la fonderie, de la construction mécanique, du commerce de détail alimentaire, des organismes financiers ; 12 % dans les textiles ; 5 à 10 % dans le « bois, meuble... », le bâtiment, le commerce de détail non alimentaire ; 1 % dans l'hôtellerie.

Dans presque tous les secteurs, une proportion non négligeable d'accords proviennent d'entreprises de moins de 200 salariés. Cette proportion vaut 23,8 % pour l'ensemble des secteurs, mais ces accords ne couvrent bien sûr qu'un petit nombre de salariés (3,3 % de l'ensemble des salariés couverts).

Dans presque tous les secteurs également, apparaissent ce que l'on a parfois dénommé « quasi-accords », c'est-à-dire des accords signés en général avec le comité d'entreprise ; ces « quasi-accords » représentent 9,1 % de l'ensemble des accords, et 10 % des effectifs couverts ; deux tiers d'entre eux correspondent à des entreprises (ou établissements) où aucun syndicat n'est représenté.

... mais avec des modalités variables

De nombreux facteurs expliquent la diversité d'un secteur à l'autre, des modalités prévues dans les accords : différences dans l'organisation du travail, la structure de la main-d'œuvre, le climat social, les attitudes ou stratégies des partenaires vis-à-vis du droit d'expression, etc.

Cette diversité apparaît dans le tableau B (voir en annexe) : dans les industries agricoles et alimentaires, les textiles, le papier-carton, le caoutchouc, le bâtiment, un nombre élevé d'accords prévoit des réunions courtes (une heure), et/ou des réunions peu fréquentes (une à deux par an). A l'opposé, dans les organismes financiers, et plus généralement dans les services, prévalent des accords prévoyant des réunions plus longues et plus fréquentes — ce qui indiquerait qu'a priori les négociateurs jugeaient possible, et utile, de donner aux groupes d'expression des moyens assez importants.

Quant aux clauses concernant l'animation des groupes par l'encadrement, elles apparaissent, selon les secteurs, dans 35 % à 85 % des accords ; elles sont plus fréquentes dans les secteurs industriels que dans les services.

Des unités cohérentes de 15 à 20 personnes, sans invités

Ce pourrait être le « profil-type » des groupes d'expression, tel que le décrivent la grande majorité des accords (tableaux n° 1, 2, 3A).

Tableau n° 1

Répartition des accords réels (en %) selon la taille maximum des groupes

Taille non indiquée	32,4
Inférieure à 15	13,3
15	24,8
16 à 19	0,9
20	25,0
21 et plus	3,6
Total	100,0

Tableau n° 2

Composition des groupes d'expression

% des accords réels :	
ne prévoyant rien sur la composition des groupes	8,3
prévoyant une assemblée générale des salariés	1,9
prévoyant des réunions d'unités cohérentes (service, atelier...)	85,7
prévoyant des regroupements d'agents d'unités différentes	5,5
prévoyant d'autres modalités de réunions	4,0
• *Cas particuliers*	
% des accords réels prévoyant des réunions spécifiques :	
pour l'encadrement	10,5
pour les travailleurs isolés	2,6
pour les travailleurs postés	2,4

Tableau n° 3
Proportion d'accords réels (en %) selon certaines clauses :

A) Sur les invitations de personnes extérieures au groupe :	
Rien de prévu	79,3
Représentant de la direction	8,6
Élu du personnel	3,5
Délégué syndical	3,2
Expert intérieur à l'entreprise	11,6
Expert extérieur à l'entreprise	1,6
B) Sur les réponses de l'employeur :	
Rien de prévu	20,0
Réponses au comité d'entreprise	74,4
Réponses au C.H.S.-C.T.	59,9
Réponses aux délégués du personnel	26,8
Réponses aux organisations syndicales	56,3

Ainsi, sur les 70 % d'accords qui prévoient une taille (maximum) pour les groupes, 25 % fixent cette taille à 15 personnes, et 25 % à 20 personnes. Les regroupements prévus correspondent, dans 86 % des cas, à des « unités cohérentes » dans l'entreprise (service, atelier, etc.), avec parfois (10,5 % des accords) des réunions spécifiques pour l'encadrement. Et 79 % des accords ne prévoient aucune invitation de personnes extérieures au groupe ; lorsque de telles invitations sont prévues, il s'agit le plus souvent d'« experts intérieurs à l'entreprise » (11,6 % des accords) ou de « représentants de la direction » (8,6 % des accords).

Les accords sont en général assez explicites sur les réponses que l'employeur doit fournir aux questions posées par les groupes : si les groupes d'expression en sont les premiers destinataires, 80 % des accords prévoient que de telles réponses doivent être fournies également au comité d'entreprise, aux syndicats ou au comité d'hygiène et de sécurité-conditions de travail (CHS-CT) tableau n° 3B.

Des accords plus nombreux au printemps 1983, mais plus « ambitieux » à l'automne

Les deux tiers des accords étudiés ici ont été signés entre février et juin 1983 (graphique 1). Ni cette proportion, ni l'essentiel des données sur l'évolution des contenus d'accords, ne seraient modifiés par la prise en compte des quelque 300 accords déposés postérieurement à la date d'élaboration des présents résultats (voir encadré).

L'examen des graphiques 2 et 3 montre que les modalités de réunions prévues ont évolué avec les mois de signatures des accords. Schématiquement : **plus les accords ont été signés tard dans l'année, plus élevée est la proportion d'accords prévoyant des réunions longues et fréquentes.** Rappelons que la date limite pour engager la négociation sur le droit d'expression était le 4 février 1983 : on peut donc faire l'hypothèse que les négociations les plus longues ont abouti à des accords donnant aux groupes d'expression des moyens de fonctionnement relativement plus importants. Il est notable, par exemple, que les accords prévoyant des réunions de 2 heures sont deux fois plus fréquents en novembre 1983 qu'en février, et que ceux qui limitent les réunions à 1 ou 2 par an diminuent de moitié (en valeur relative) entre ces deux dates.

Le graphique 4 montre qu'en revanche aucune évolution dans le temps n'apparaît de façon significative quant à la fréquence des clauses sur l'animation par l'encadrement.

42,6 % des accords ne mentionnaient aucune échéance (tableau n° 4). Parmi ceux qui en prévoient une, elle est la plupart du temps fixée au courant 1984, et plus souvent au deuxième semestre qu'au premier. A noter aussi que dans un accord sur quatre figure une clause de révision.

Tableau n° 4
Répartition des accords réels selon leur date d'échéance (en %)

Échéance non indiquée	42,6	
Échéance en 1983	6,6	
(dont décembre)		(4,0)
Échéance au premier semestre 1984	17,2	
(dont juin)		(5,8)
Échéance au deuxième semestre 1984	25,8	
(dont août)		(11,0)
Échéance en 1985	7,8	
(dont décembre)		(4,9)
Proportion d'accords réels comportant une clause de révision : 25,0 %		

Signatures syndicales : des stratégies diverses

La proportion d'accords portant la signature d'un syndicat donné, n'a pas grande signification : elle résulte à la fois du « taux de présence » de ce syndicat dans les entreprises où les accords ont été signés, et de son « taux d'acceptation », calculé dans les seules entreprises où il est présent. Ces deux taux sont indiqués, syndicat par syndicat, dans le tableau n° 5. A noter qu'ils ne reflètent qu'imparfaitement les attitudes syndicales, puisqu'on ne dispose pas d'informations chiffrées... sur les accords non conclus, c'est-à-dire sur les négociations qui se sont terminées par un refus de tous les syndicats présents dans l'entreprise, et n'ont pas non plus donné lieu à un « quasi-accord » avec le comité d'entreprise.

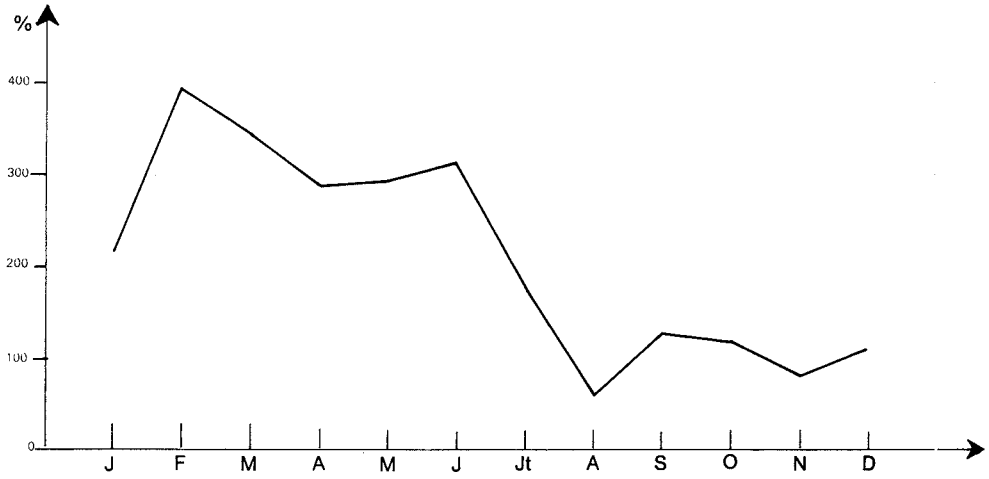
Tableau n° 5
Présence, et acceptation, des divers syndicats

Syndicats / Présence et acceptation	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC
Taux de présence (1) (%)	71,1	56,8	41,1	48,1	20,5
Taux d'acceptation (2) (%)	75,9	77,7	62,3	87,3	83,8

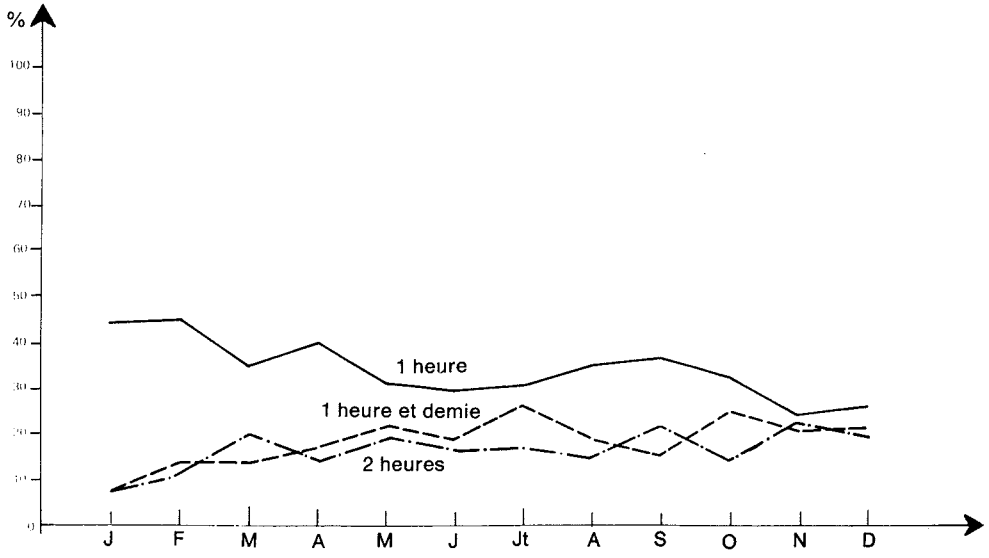
(1) Nombre d'accords signés dans des entreprises ou établissements où le syndicat est présent / Nombre total d'accords.

(2) Nombre d'accords signés par le syndicat / Nombre d'accords dans des entreprises ou établissements où il est présent.

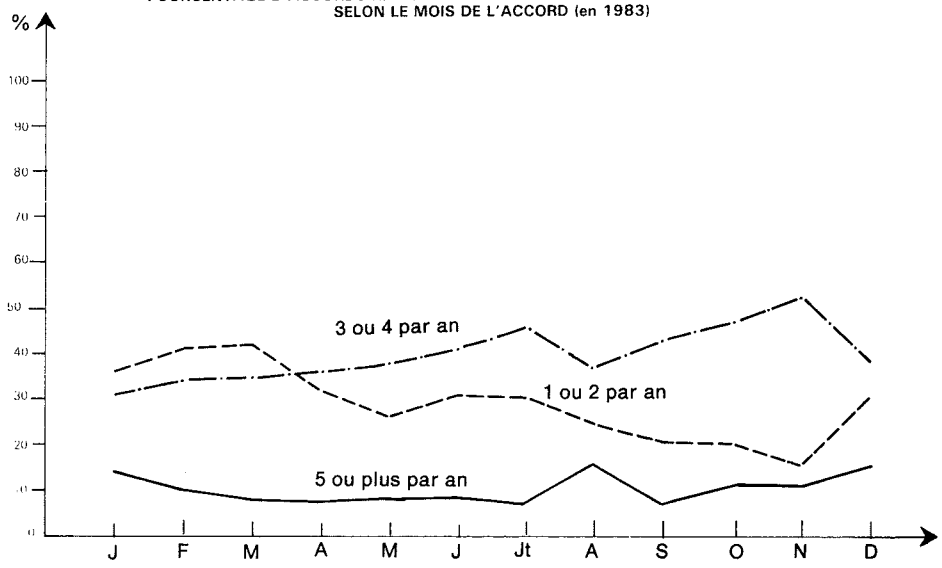
Graphique 1
ACCORDS REELS SIGNES EN 1983, MOIS PAR MOIS



Graphique 2
POURCENTAGE D'ACCORDS REELS PREVOYANT CERTAINES *DUREES DE REUNIONS,*
SELON LE MOIS DE L'ACCORD (en 1983)



Graphique 3
POURCENTAGE D'ACCORDS REELS PREVOYANT CERTAINES *FREQUENCES DE REUNIONS*
SELON LE MOIS DE L'ACCORD (en 1983)



Pour préciser encore : le complément à 100 du « taux d'acceptation », qu'on pourrait baptiser « taux de refus » (par exemple, pour la C.G.T. : 24,1 %), reflète le nombre d'accords qu'il a refusé de signer, mais qui ont été effectivement signés par d'autres (autres syndicats, ou comités d'entreprise).

Le « taux d'acceptation » est du même ordre pour la C.G.T. (76 %) et la C.F.D.T. (78 %), moins élevé pour F.O. (62 %), plus élevé pour la C.G.C. (87 %) et la C.F.T.C. (84 %). Cette diversité s'est maintenue au fil des mois (graphique 5), avec des oscillations évidemment plus fortes pour les syndicats qui ont les taux de présence les moins élevés : la proportion est moins stable quand le nombre d'accords est plus faible.

Le tableau n° 6 semble indiquer une certaine corrélation entre les « taux d'acceptation » des syndicats et les modalités prévues dans les accords.

Tableau n° 6

Taux d'acceptation (*) de chaque syndicat selon certaines modalités de l'accord

Modalités contenues dans l'accord / Syndicats		CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC
Durée de réunion	1 heure	74,7	72,9	67,8	92,6	83,8
	1 heure 1/2	73,5	77,7	58,8	91,0	82,1
	2 heures	73,0	86,0	57,5	78,0	88,9
Fréquence des réunions	1 ou 2 par an	71,3	71,4	71,9	92,9	80,0
	3 ou 4 par an	80,0	79,7	62,1	87,4	84,6
	5 ou plus par an	80,6	80,4	60,4	83,3	88,2
Animation par l'encadrement		73,2	72,5	63,7	92,9	83,5
Ensemble des accords		75,9	77,7	62,3	87,3	83,8

(*) rapport entre le nombre d'accords signés par ce syndicat, et le nombre d'accords dans des entreprises ou établissements où il est présent.

Il s'agit notamment des clauses attribuant l'animation des groupes à l'encadrement, qui ont un effet sensible sur les « taux d'acceptation » de la C.G.C. (à la hausse) et de la C.F.D.T. (à la baisse).

Quelques particularités du secteur public

Un an après sa promulgation, la loi sur l'expression des salariés était complétée, dans le cadre de la loi de juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public, par des dispositions spécifiques à la mise en œuvre du droit d'expression dans ce secteur. Les objectifs poursuivis étaient plus ambitieux que ceux de la loi du 4 août 1982, puisque, par exemple, la loi de juillet 1983 déterminait un nombre minimum de réunions (une tous les deux mois), et d'heures de réunion chaque année (six heures par an), et, par ailleurs, était moins restrictive quant au contenu des réunions, et quant au rôle même des groupes (baptisés « conseils d'atelier ou de bureau »).

Les accords analysés dans le présent article n'ont, en principe, rien à voir avec la loi de démocratisation du secteur public ; celle-ci a souvent donné lieu à des négociations spécifiques, postérieures à la négociation ou aux accords sur le droit d'expression « dans le cadre général ».

On constate pourtant quelques spécificités, dans l'analyse des accords sur l'expression conclus dans le secteur public – non dans le cadre de la loi de démocratisation, mais bien dans le « cadre général ».

Sur les 351 accords déposés, et concernant des entreprises ou établissements du secteur public, on remarque en particulier que :

- 24,5 % (contre 35,8 % pour l'ensemble des accords) ont limité la durée des réunions à une heure ;
- 12,5 % (contre 32,3 %) ont limité leur nombre à 1 ou 2 par an.

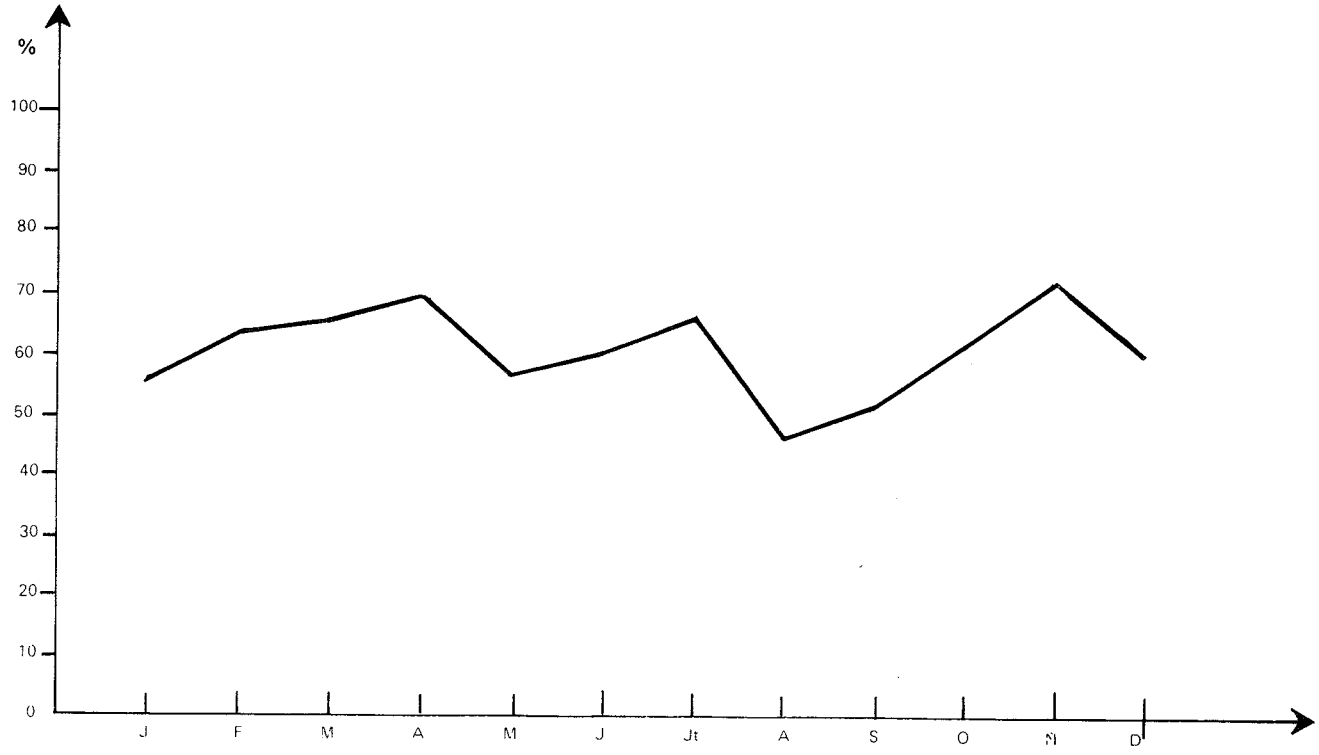
Ces deux particularités reflètent une sorte d'« anticipation », par certaines entreprises concernées, de la loi de démocratisation du secteur public : ces entreprises ont d'emblée adopté un rythme et des durées de réunions relativement élevés. Mais cette « anticipation » n'était pas rigoureuse puisque, dans le secteur public, 16,2 % des accords dépassaient la barre des six réunions annuelles : toutes les autres entreprises ont donc dû procéder à des ajustements par la suite.

On note encore que les entreprises du secteur public ont un peu moins fréquemment que d'autres confié l'animation des groupes à l'encadrement (55,3 % des accords du secteur public, contre 62,3 % pour l'ensemble), mais plus fréquemment prévu la possibilité d'inviter des « experts », intérieurs à l'entreprise, lors des réunions (22,2 %, contre 11,6 % pour l'ensemble des accords).

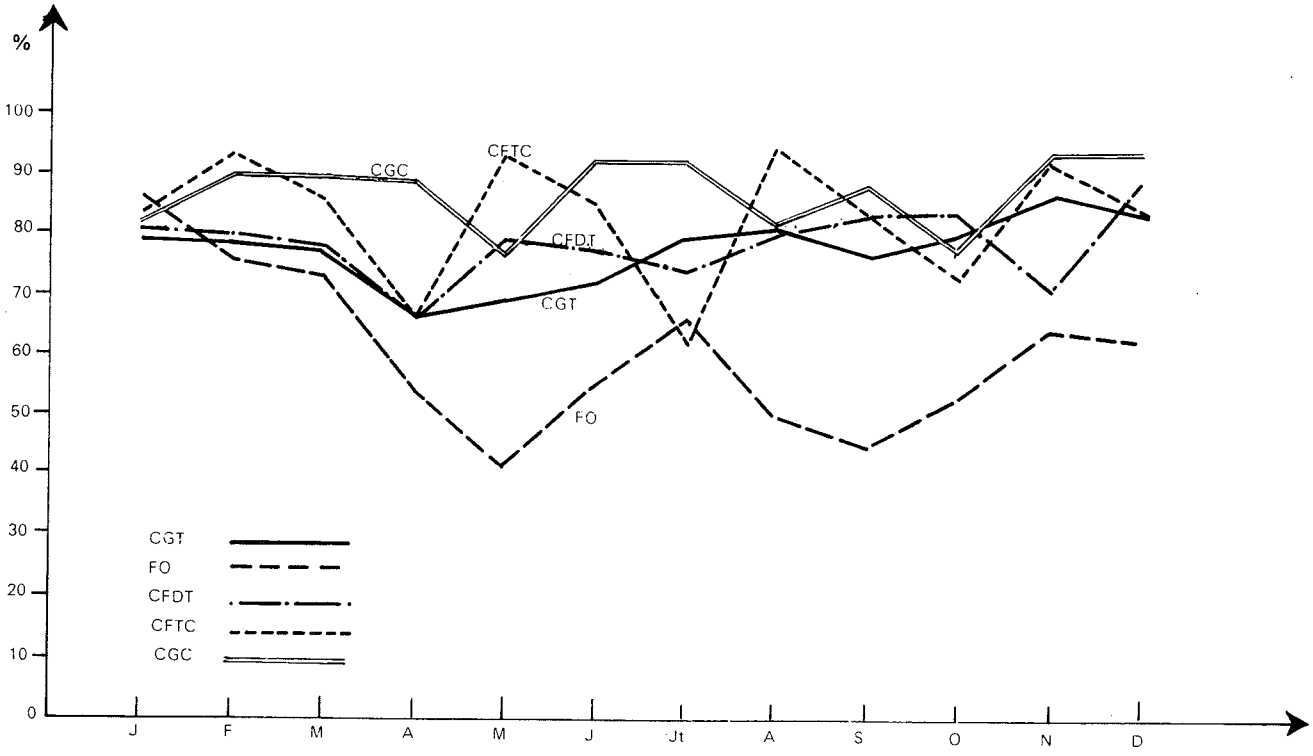
Sur les autres modalités prévues par les accords, on ne constate pas de différence notable entre secteur public et secteur privé. En revanche, les « taux d'acceptation » des syndicats sont un peu différents : la C.G.T. et la C.F.D.T. ont accepté un peu plus fréquemment de signer dans le secteur public que dans le privé, mais la C.G.C. et F.O. ont refusé nettement plus souvent ; dans le public, le taux d'acceptation de la C.G.C. est de 75,4 % (contre 87,3 % pour l'ensemble), et celui de F.O. est de 40,7 % (contre 62,3 % pour l'ensemble).

L'analyse, qui pourra être menée dans quelques mois, des accords conclus dans le cadre de la loi de démocratisation, permettra de savoir si ces spécificités, de la négociation sur l'expression dans le secteur public, se trouvent confirmées.

Graphique 4
PROPORTION (en %) D'ACCORDS REELS PREVOYANT *L'ANIMATION PAR L'ENCADREMENT*, SELON LE MOIS DE L'ACCORD (en 1983)



Graphique 5
« TAUX D'ACCEPTATION » *(1)* DE CHAQUE SYNDICAT, MOIS PAR MOIS (en 1983)



(1) — Ce taux représente le rapport entre le nombre d'accords signés par ce syndicat, et le nombre total d'accords signés dans les entreprises (ou les établissements) où ce syndicat est présent.

ANNEXE A

Bilan sectoriel des accords sur le droit d'expression

Secteurs d'activité économique	Nombre d'accords réels conclus	Effectifs correspondants (milliers)	(Rappel) Effectifs totaux du secteur (source UNEDIC 1.1.83) (milliers)	Part des accords en entreprises ou établissements de moins de 200 salariés		Part des accords sans signature syndicale	
				en % des accords	en % des effectifs	en % des accords	en % des effectifs
01. Agriculture, sylviculture, pêche	—	—	—	—	—	—	—
02. Industries de la viande et du lait	70	55,6	140,8	11,4	1,6	12,9	13,6
03. Industries des autres produits alimentaires	108	60,5	357,7	24,1	4,1	10,2	4,6
04. Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction	—	—	—	—	—	—	—
05. Production de pétrole et de gaz naturel	10	6,2	37,2	50,0	8,9	0	0
06. Électricité, gaz et eau	7	2,8	29,1	(28,6)	(5,2)	0	0
07. Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	42	76,6	158,9	2,4	0,1	2,4	0,3
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	47	40,7	64,5	21,3	3,1	4,3	0,3
09. Matériaux de construction et minéraux divers	47	23,6	171,9	27,7	5,7	10,6	11,1
10. Industrie du verre	28	17,7	64,1	7,1	0,9	7,1	8,7
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	69	45,4	136,6	24,6	4,5	2,9	13,1
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	88	52,8	187,0	15,9	3,8	8,0	4,0
13. Fonderie et travail des métaux	140	66,7	469,3	25,0	5,8	9,3	3,7
14. Construction mécanique	148	77,2	503,3	20,3	4,4	10,8	10,6
15. Construction électrique et électronique	175	295,2	579,4	13,7	0,9	5,1	0,7
16. Matériel de transport terrestre	127	279,8	463,5	8,7	0,5	2,4	0,5
17. Construction navale et aéronautique, armement	34	93,7	174,7	2,9	0,1	5,9	1,8
18. Industrie textile et habillement	180	62,7	511,0	30,0	10,0	11,7	7,4
19. Industrie du cuir et de la chaussure	25	10,1	106,1	16,0	6,4	16,0	30,4
20. Bois, meubles, industries diverses	77	26,2	307,1	33,8	13,3	10,4	11,1
21. Papier carton	48	15,6	116,8	25,0	9,5	8,3	3,9
22. Imprimerie, presse, édition	35	13,8	209,8	20,0	6,3	11,4	8,7
23. Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	88	74,1	226,4	29,5	4,0	13,6	3,6
24. Bâtiment, génie civil et agricole	162	93,4	1 438,3	25,3	4,8	13,6	19,7
25. Commerce de gros alimentaire	27	11,7	255,3	48,1	12,4	18,5	6,5
26. Commerce de gros non alimentaire	85	28,0	702,7	43,5	12,9	12,9	7,4
27. Commerce de détail alimentaire	92	78,3	503,7	22,8	3,0	5,4	6,1
28. Commerce de détail non alimentaire	38	33,8	729,8	28,9	2,8	26,3	30,3
29. Réparation et commerce de l'automobile	30	111,0	351,5	40,0	1,3	6,7	90,3
30. Hôtels, cafés, restaurants	11	5,4	443,5	36,4	5,4	9,1	9,1
31. Transports	22	10,0	498,9	31,8	6,0	9,1	2,2
32. Télécommunications et postes	2	7,1	(—)	—	—	(50,0)	(95,3)
33. Services marchands rendus principalement aux entreprises	85	50,0	1 022,6	37,0	3,7	8,2	5,5
34. Services marchands rendus principalement aux particuliers	109	40,9	931,7	34,9	10,0	11,9	4,8
35. Location et crédit-bail immobiliers	7	1,7	31,1	(28,6)	(4,4)	(28,6)	(15,9)
36. Assurances	23	48,9	137,0	8,7	0,4	8,7	1,1
37. Organismes financiers	86	67,2	349,6	15,1	2,7	7,0	2,1
38. Services non marchands	245	98,6	765,5	30,6	7,9	5,7	3,0
TOUS SECTEURS	2 618	2 083,0		23,8	3,3	9,1	10,0