



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT - Economie et Société

RESUME D'ETUDE

Mars 2021

Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques

Réalisée par Rémi Bourguignon, Paul Tainturier et Pascal Thobois

Cette étude a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES

OBJET

Depuis les années 1980, le domaine d'intervention des instances représentatives du personnel (IRP) s'est très largement étendu. En particulier, le cadre normatif a évolué avec la mise en œuvre de dispositifs qui devraient permettre d'associer les représentants du personnel aux enjeux économiques de l'entreprise. C'est par exemple le cas avec l'extension du recours à l'expertise, l'introduction d'une information consultation sur les orientations stratégiques ou la création d'une base de données économiques et sociales (BDES). En parallèle, le cadre de la négociation collective connaît d'importantes évolutions avec, dans un nombre de domaines croissant, la primauté de l'accord d'entreprise. Ce renforcement simultané des ressources des IRP et de la négociation collective vise à établir une culture du contrat collectif alimentée par le dialogue entre les IRP et la direction sur les enjeux économiques de l'entreprise. D'ailleurs, les ordonnances de 2017 introduisent l'expression de « dialogue économique et social », confirmant la voie d'un dialogue sur la définition de la stratégie de l'entreprise.

Dans ce contexte normatif entièrement renouvelé, la demande faite à l'équipe de recherche était d'analyser comment les représentants du personnel et les représentants syndicaux s'emparent des questions économiques. Cette enquête vise à évaluer les moyens à disposition des représentants du personnel et des représentants syndicaux pour accéder à l'information économique et pouvoir discuter de ces sujets avec les directions dans des configurations de gouvernance variées. L'étude s'intéresse aux conditions favorisant un meilleur investissement sur les sujets économiques. Plus globalement, cette étude est l'occasion d'analyser certains des ressorts d'une démocratie économique possible ou impossible. Dans les réalités du terrain, les IRP ont-elles la faculté et la capacité d'ouvrir un véritable débat sur la situation économique de l'entreprise ou sur ses orientations stratégiques ? Ont-elles les ressources et les moyens adaptés pour favoriser un dialogue de qualité avec les Directions et notamment pour faire aboutir la négociation collective ? Finalement, sont-elles en mesure d'influer sur la stratégie de l'entreprise ?

METHODOLOGIE

Le travail d'enquête a été mené sur la base d'entretiens semi-directifs (n = 44). Des représentants des salariés et de l'employeur ont été rencontrés dans 7 entreprises de tailles et de secteurs différents. A cela se sont ajoutés des entretiens dans certaines structures de la CFDT et auprès d'experts intervenant dans les entreprises. Les accords sur le dialogue social et la mise en place du CSE de ces 7 entreprises ont aussi été analysés.

Les entretiens avaient pour objectifs d'apprécier :

- Les moyens mis à disposition des représentants du personnel et des représentants syndicaux au regard des obligations légales et de l'existant dans l'entreprise.
- Les pratiques des représentants du personnel et des représentants syndicaux, notamment en ce qui concerne les moyens mis à leur disposition.
- La possibilité du débat avec l'employeur sur les sujets économiques de l'entreprise et l'évolution des rôles des représentants du personnel et des représentants syndicaux en matière de prérogatives économiques.

Au total, les recherches avaient pour objectif de traiter les questions suivantes :

Quelle est la place des questions économiques dans le dialogue social ?

Quels sont les acteurs sur ces sujets et avec quelles ressources (internes et externes à l'entreprise) ?

Quelles compétences cela demande-t-il, quels apprentissages ?

Les IRP sont-elles en capacité d'influer sur les processus de décisions ?

Qu'entraînent les évolutions récentes du droit ?