

OÙ SONT LES CHSCT ?

Des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) existent dans 73 % des établissements théoriquement assujettis (50 salariés ou plus). Les établissements qui omettent de mettre en place un CHSCT sont plutôt de petite taille (moins de 100 salariés), indépendants de grands groupes, et non couverts par une présence syndicale. En revanche, une activité intense de négociation et une fréquence élevée de conflits dans l'établissement y favorisent la présence et la vitalité du CHSCT.

Plus du quart des établissements assujettis n'ont pas de CHSCT

La loi oblige en principe tous les établissements employant au moins 50 salariés à constituer un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce Comité est appelé à jouer un rôle important dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et dans les réflexions sur l'amélioration des conditions de travail. Il est constitué du chef d'établissement et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés pour deux ans par les élus du personnel (élus au Comité d'entreprise et délégués du personnel). En pratique, selon l'enquête REPONSE (1) menée début 1999, seuls 73 % des établissements théoriquement concernés ont effectivement mis en place un CHSCT. Les très grands établissements sont plus de 95 % à l'avoir fait, contre 60 % seulement de ceux qui emploient entre 50 et 100 salariés (tableau 1). Les secteurs où l'implan-

Tableau 1
L'implantation des CE et des CHSCT
selon la taille de l'établissement

En pourcentage		
	CE	CHSCT
50 à 99 salariés	91	60
100 à 199 salariés	98	85
200 à 499 salariés	99	94
500 à 999 salariés	98	96
1 000 salariés ou plus .	99	96
Ensemble	95	73
Champ : établissements de 50 salariés ou plus.		

Source : MES-DARES, Enquête REPONSE 98.

(1) - La DARES a mené fin 1998 - début 99 une enquête statistique auprès des entreprises et des représentants du personnel, l'enquête « Relations Professionnelles et NégociationS d'Entreprise » (« REPONSE »). Menée sur un échantillon aléatoire et représentatif de 3 000 établissements, l'enquête est réalisée par entretiens en face à face entre, d'une part, un enquêteur et un représentant de l'employeur et, d'autre part, un autre enquêteur et le principal représentant du personnel dans chaque établissement, quand il existe une représentation collective. L'enquête fournit, à l'aide d'indicateurs qualitatifs, une description précise des processus de négociation et de conflit. Pour plus de détails, voir les précédentes « Premières Synthèses » consacrées aux résultats de cette enquête : N° 09-2 (2 000), N° 12-1 (2000), N° 24-1 (2 000), N° 25-3 (2 000), N° 41-2 (2 000), N° 49-1 (2000), N° 05-1 (2 001).

tation des CHSCT est la plus faible sont les secteurs des services et du BTP, où prédominent d'ailleurs les petites ou moyennes structures (tableau 2).

Tableau 2

L'implantation des CE et des CHSCT selon le secteur d'activité

En pourcentage

	CE	CHSCT
Industries agricoles et alimentaires	99	90
Énergie-Biens interm.	95	88
Biens d'équipement	99	82
Biens de consom.	96	72
BTP	95	65
Commerce	96	68
Transports-Télécom	96	79
Banques-Assurances ...	100	80
Services aux entreprises	92	66
Services aux particuliers	87	47
Santé-Éducation	89	62
Ensemble	95	73

Champ : établissements de 50 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, Enquête REPONSE 98.

Parmi les établissements de moins de 50 salariés, qui peuvent mettre en place un CHSCT s'ils le souhaitent, moins d'un sur cinq l'a fait (tableau 3). Le contraste est net entre les petits établissements « isolés » et ceux qui sont insérés dans une plus grande entreprise ou un groupe d'entreprises : les « isolés » ont très rarement mis en place un CHSCT (moins d'un cas sur dix), alors qu'un établissement « inséré » sur quatre l'a fait, sans doute sous l'influence de la maison-mère.

Le phénomène s'observe également pour les établissements de 50 salariés ou plus : l'insertion dans un ensemble plus vaste (entreprise multi-établissement ou groupe) favorise la présence d'un CHSCT. Seulement 61 % des établissements totalement indépendants disposent d'un CHSCT, contre 77 % des autres. Cette observation se vérifie quelle que soit la taille des établissements (tableau 4), et se retrouve en ce qui concerne les délégués syndicaux et les Comités d'entreprise (Furjot, 2000) : elle s'explique à la fois par la diffusion des pratiques syndicales (les organisations syndicales présentes sur l'un des sites du groupe exportent les institutions représentatives vers les sites où elles n'étaient pas présentes) et l'homogénéisation des pra-

tiques managériales (les Directions des ressources humaines cherchent une égalité de traitement entre les différents sites).

La loi prévoit que les CHSCT doivent se réunir au moins une fois par trimestre. Elle semble assez largement res-

pectée, puisque plus des deux tiers des employeurs ont réuni leur CHSCT au moins quatre fois en 1998. Les représentants du personnel, interrogés dans les mêmes établissements (2), confirment d'ailleurs cette information : leurs réponses correspondent tout à fait à celles de leurs employeurs (graphique 1).

Tableau 3

L'implantation des CHSCT dans les établissements de 20 à 49 salariés

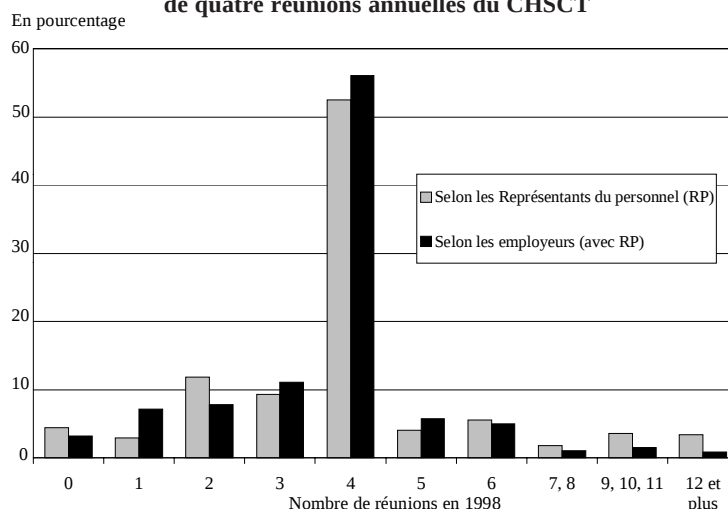
En pourcentage

Secteur d'activité	Établissements isolés	Établissements insérés	Ensemble
Industries agricoles et alimentaires	7	23	15
Énergie-Biens intermédiaires	-	28	30
Biens d'équipement	5	22	14
Biens de consommation	13	47	16
BTP	13	23	17
Commerce	2	17	13
Transport-Télécommunications	7	26	20
Banques-Assurances	-	17	17
Services aux entreprises	9	24	20
Services aux particuliers	7	20	17
Santé-Éducation	11	23	18
Ensemble	8	24	18

Source : MES-DARES, Enquête REPONSE 98.

Graphique 1

La majorité des établissements respectent l'obligation de quatre réunions annuelles du CHSCT



Champ : établissements de 50 salariés ou plus avec CHSCT, où l'employeur et un représentant du personnel ont été interrogés.

Source : MES-DARES, Enquête REPONSE 98.

Tableau 4

L'implantation des CHSCT en fonction de quelques caractéristiques de l'établissement

En pourcentage

Établissements dotés d'un CHS	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus	Ensemble
Ensemble	59,8	85,0	94,3	96,1	96,2	73,0
Établissement « inséré »	69,8	88,2	94,6	98,5	100,0	76,8
Couvert par un DS	68,5	88,5	96,7	96,8	97,4	80,9
Établissement récemment créé	49,9	68,1	88,8	94,8	100,0	61,0
« Syndicat utile » selon l'employeur	65,7	85,5	94,8	96,7	98,0	77,3
Nombreux types de conflits ...	79,1	93,4	99,1	94,3	96,9	90,7

Champ : établissements de 50 salariés et plus.

Source : MES-DARES, enquête REPONSE 98.

(2) - Dans 1 673 établissements sur les 3 000 concernés par l'enquête, on a pu interroger un représentant du personnel.

Certains établissements dépassent d'ailleurs l'obligation légale : 18 % d'entre eux selon les employeurs (19 % selon les représentants du personnel) ont tenu plus de 4 réunions du CHSCT en 1998.

La présence syndicale est très favorable aux CHSCT

L'absence du CHSCT dans les établissements théoriquement assujettis s'explique bien sûr d'abord par l'absence de Comité d'entreprise (CE) (graphiques 2 et 3). La couverture des établissements de 50 salariés ou plus par un CE n'est pas totale, puisque 5 % de l'ensemble des établissements (et 10 % des établissements ayant entre 50 et 99 salariés) ne sont pas couverts. Dans ces cas aucun CHSCT ne fonctionne, puisque celui-ci est une émanation du CE. Mais en réalité, la présence ou l'absence de CE dépend fondamentalement de la couverture de l'établissement par un syndicat. Un CE est signalé par l'employeur dans 99 % des établissements couverts par un syndicat mais dans seulement 86 % des établissements où les syndicats sont absents : il arrive alors qu'aucun CE ne fonctionne, soit que l'employeur ait omis d'organiser des élections, soit qu'il n'y ait pas eu de candidats.

Même dans les établissements couverts par un CE, la couverture syndicale renforce considérablement les chances qu'un CHSCT fonctionne : 82 % des établissements avec CE et délégué syndical (DS) ont un CHSCT, contre 62 % des établissements avec CE mais sans délégué syndical (3).

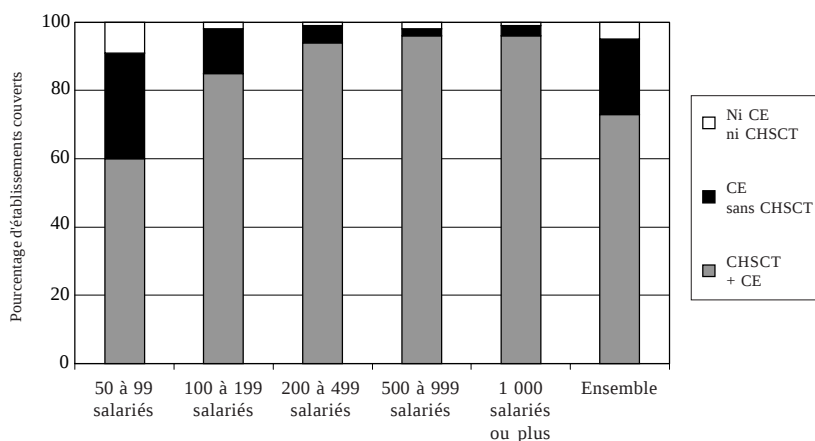
Le principal facteur explicatif (4) de l'absence d'un CHSCT dans un établis-

(3) - Dans les établissements de 50 salariés ou plus ; on considère qu'un établissement est couvert par un délégué syndical quand en il existe un dans l'établissement lui-même, ou dans l'entreprise à laquelle il appartient.

(4) - L'enquête REPONSE fournit un nombre élevé d'informations (plusieurs centaines de variables) sur chaque établissement. On a retenu ici les principaux facteurs explicatifs de la présence d'un CHSCT, tels qu'ils ressortent d'une analyse économétrique de type Logit (non présentée ici).

(5) - Voir Furjot, (2000), « Où sont les délégués syndicaux ? », Premières Synthèses, Octobre 2000 - N° 41.2. Rappelons que ces commentaires s'appuient sur une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permettant de contrôler (par un modèle économétrique de type Logit) les effets respectifs de toutes les variables analysées (taille, secteur, présence syndicale, âge de l'établissement, etc...).

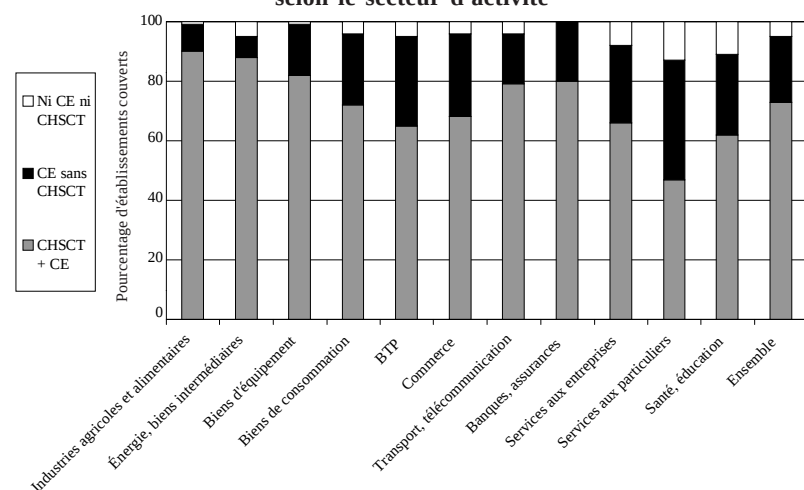
Graphique 2
La couverture des établissements par un CE ou un CHSCT selon leur taille



Champ : établissements de 50 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, Enquête REPONSE 98.

Graphique 3
Couverture des établissements par les CE et les CHSCT selon le secteur d'activité



Champ : établissements de 50 salariés ou plus.

Source : MES-DARES, Enquête REPONSE 98.

sement de 50 salariés ou plus est donc l'absence de couverture syndicale. Au total, seulement 52 % des établissements non couverts par un délégué syndical disposent d'un CHSCT, contre plus de 80 % en cas de couverture syndicale (tableau 4). Si l'on considère l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus, la fréquence des CHSCT est de 19 % quand il n'y a pas de délégué syndical et de 54 % en leur présence.

Moins de CHSCT dans les établissements de création récente

Seulement 60 % des établissements créés depuis cinq ans ou moins disposent d'un CHSCT, contre 79 % des plus anciens (créés depuis 20 ans

ou plus). Là encore, il s'agit en partie d'un effet de l'implantation syndicale, elle aussi liée à l'âge de l'établissement (5), mais pas seulement : 70 % des jeunes établissements couverts par la présence syndicale ont un CHSCT, contre 76 % des anciens. Autrement dit, toutes choses égales par ailleurs, les établissements les plus récents respectent un peu moins bien l'obligation légale de disposer d'un CHSCT quand ils emploient au moins 50 salariés, et ceci même s'ils disposent déjà d'un CE et d'une délégation syndicale. Sans doute la mise en place d'un CHSCT résulte-t-elle d'un processus de maturation des institutions représentatives du personnel, qui deviennent avec le temps plus conscientes de la nécessité de traiter des problèmes de conditions de travail dans un cadre spécifique.

Les conflits de travail favorisent la présence et la vitalité du CHSCT

Le climat social interne influence fortement la probabilité qu'un établissement dispose d'un CHSCT. Ainsi, les employeurs qui se déclarent plutôt favorables à l'activité syndicale (6) sont 77 % à disposer d'un CHSCT, contre 64 % de ceux qui sont plutôt hostiles aux syndicats (tableau 4). Ceci est surtout le cas dans les établissements moyens (de 50 à 99 salariés) et dans les établissements non couverts par un syndicat : parmi ces derniers, 58 % des employeurs bien disposés envers le syndicalisme ont un CHSCT, contre 48 % des autres.

Mais c'est surtout le rapport des forces interne à l'établissement qui joue : ainsi, là où plusieurs types de conflits ont été menés par les salariés au cours des trois années précédant l'enquête (7), les CHSCT sont beaucoup plus fréquents (91 %) que là où n'a eu lieu qu'un seul type de conflit (79 %), voire aucun (67 %) (tableau 5). Ceci n'est pas seulement dû au fait que la présence syndicale favorise les conflits. En fait, c'est vrai essentiellement pour les établissements couverts par les syndicats : les CHSCT y sont d'autant plus implantés que les conflits sont nombreux. Tout se passe comme si l'existence d'un collectif de travail relativement turbulent favorisait le déploiement complet du système d'institutions représentatives, de façon à permettre un traitement préventif ou *a posteriori* des problèmes de régulation sociale, notamment concernant les conditions de travail.

De même, le caractère revendicatif du collectif de travail influence non seulement l'existence du CHSCT, mais aussi sa vitalité. Si l'on considère comme signe de vitalité le fait d'avoir tenu en 1998 plus de réunions que le minimum légal (qui est de quatre), près du quart des établissements les plus conflictuels sont dans ce cas, contre 12 % des autres. Autrement dit,

Tableau 5
Les conflits collectifs sont propices à l'implantation des CHSCT

En pourcentage

Établissements avec CHSCT	Aucun conflit	1 conflit	2 ou plus	Ensemble
Établissements sans DS ..	53	44	60	53
Établissements avec DS .	75	85	92	81
Ensemble	67	79	91	73

Champ : établissements de 50 salariés et plus.

Source : MES-DARES, enquête REPONSE 98.

Tableau 6
Les sanctions individuelles vont de pair avec un fonctionnement *a minima* du CHSCT

En pourcentage

Établissements avec plus de 4 réunions de CHSCT	< 2 % de salariés sanctionnés	2 à 4 %	Plus de 4 %	Ensemble
Établissements sans DS	9	16	9	12
Établissements avec DS	21	16	10	15
Ensemble	19	16	10	14

Champ : établissements de 50 salariés et plus.

Source : MES-DARES, enquête REPONSE 98.

en matière de conditions de travail comme pour d'autres thèmes (8), négociations et conflits collectifs ne sont pas contradictoires mais plutôt complémentaires. D'ailleurs, les établissements qui ont le plus réuni leur CHSCT sont aussi un peu plus nombreux à signaler avoir négocié sur les questions de conditions de travail au cours des trois années précédant l'enquête : 18 % d'entre eux signalent une négociation sur ce thème, contre 13 % pour les autres. De même, la négociation sur la réduction du temps de travail stimule les réunions du CHSCT : 23 % des établissements passés aux 35 heures ont tenu plus de quatre réunions.

riés en 1998, seul un sur dix a dépassé l'obligation légale de quatre réunions ; en revanche, ils sont deux sur dix parmi les établissements où les sanctions n'ont touché que 2 % au plus des effectifs (tableau 6). Ceci n'est d'ailleurs vrai que pour les établissements couverts par un délégué syndical ; pour les autres, aucun lien n'apparaît entre taux de sanction et nombre de réunions. Ainsi, un climat social soumis à des turbulences collectives (conflits) est propice à une activité soutenue du CHSCT, alors que les problèmes individuels (sanctions) vont de pair avec un fonctionnement plus routinier de cette institution.

Thomas COUTROT
(DARES).

Des CHSCT moins actifs quand les sanctions disciplinaires sont fréquentes

L'influence du climat social se lit également grâce à un autre indicateur : quand les employeurs ont fréquemment recours à des sanctions disciplinaires à l'égard de leurs salariés, ils tendent à réunir moins souvent leur CHSCT. Ainsi, parmi ceux qui ont sanctionné plus de 4 % de leurs sala-

(6) - Ils répondent être plutôt d'accord avec l'affirmation « les syndicats jouent un rôle utile dans la vie de l'entreprise ».

(7) - Les types de conflit recensés dans l'enquête sont : débrayage, grève de moins de deux jours, grève de deux jours ou plus, grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, pétition, manifestation.

(8) - Cézard M., Malan A., Zouary P. (1996), « Conflit et régulation sociale dans les établissements », Travail et Emploi, n° 66.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité.
Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.