

Comment évoluent l'implantation et l'organisation de la représentation des salariés depuis la création des comités sociaux et économiques (CSE) ?

Entre 2017 et 2023, la part d'établissements couverts par des instances représentatives du personnel (IRP) élues ou des délégués syndicaux est en baisse. La centralisation des instances s'accroît pour les établissements des entreprises multisites; 22% d'entre eux mettent en place des représentants de proximité dans le cadre du comité social et économique (CSE). Cette tendance varie selon la taille et le secteur d'activité. Le recul de la présence d'IRP élues et de délégués syndicaux est particulièrement important dans certaines activités de service, mais touche aussi l'industrie, secteur traditionnellement mieux doté en instances représentatives des salariés.

En 2023, 58% des établissements couverts par un CSE ont déjà renouvelé cette instance une fois. Les CSE sont élus dans une proportion identique sur des listes syndicales ou non syndicales. La moitié des établissements couverts par un CSE déclarent la présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Si elle est obligatoire à partir de 300 salariés, 66% des établissements de 50 à 299 salariés en sont également dotés. 79% des établissements de cette taille disposaient, en 2017, d'un comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Les représentants des salariés sont d'autant plus sceptiques sur le CSE qu'ils travaillent dans des grandes entreprises, celles-ci étant les plus concernées par la baisse du nombre d'élus et la réduction des instances de représentation des salariés sur la période 2017-2023.

La dernière édition de l'enquête Reponse, réalisée en 2023 (encadré), offre une perspective de comparaisons entre l'ancien et le nouveau système de représentation des salariés dans les établissements de plus de dix salariés du secteur privé (hors agriculture), en France métropolitaine.

Six ans après les ordonnances travail de 2017, qui transforment de manière importante les instances représentatives élues¹ du personnel, comment évoluent leur implantation ainsi que celle des délégués syndicaux sur les lieux de travail ? Quelles sont les modalités de mise en place des nouvelles instances représentatives élues du personnel ? De quels moyens se dotent-elles pour assurer une proximité avec les salariés ? Quelle opinion portent les représentants de la direction et les représentants du personnel sur le fonctionnement du comité social et économique (CSE), instance unique qui, à partir de 2018, remplace les anciennes instances représentatives des salariés ([encadré A en ligne](#)) ?

Baisse de la représentation élue sur les lieux de travail entre 2017 et 2023

Entre 2017 et 2023, la proportion d'établissements couverts par des instances représentatives du personnel (IRP) élues diminue de 3 points, passant de 64% à 61% [1]. Toutefois, cette évolution varie en fonction de la structure des entreprises.

¹En 2017, les instances représentatives du personnel (IRP) élues recouvrent les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE), les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégations uniques du personnel (DUP, comprenant ou non le CHSCT), ou encore les instances négociées au sein de l'entreprise, du groupe ou de l'unité économique et sociale, regroupant à la fois DP, CE et CHSCT, ou plus simplement les DP (ou le CE) avec le CHSCT. En 2023, les IRP élues sont les comités sociaux et économiques (CSE) et les conseils d'entreprise (CE). Ces derniers étant très rares, ils sont assimilés aux CSE dans cette étude et les termes d'« instance représentative élue » et de « CSE » seront employés indifféremment.

Ainsi, en 2023, les entreprises composées d'un seul établissement, dites par la suite « mono-établissement », sont moins fréquemment dotées d'au moins une instance représentative élue du personnel qu'en 2017 (43 % en 2023 contre 48 % en 2017, soit -5 points) (tableau 1). Cette tendance survient alors même que la répartition par taille des entreprises mono-établissement est stable. Même au sein des entreprises mono-établissement appartenant à des unités économiques et sociales (UES) (6 % en 2023 contre 4 % en 2017), mises en place avec pour objectif principal de partager les IRP, la couverture par des instances représentatives élues recule, passant de 66 % à 53 %.

En revanche, la couverture des établissements appartenant à des entreprises composées de plusieurs établissements (dites « multisites » ou « multi-établissements » dans la suite de l'étude) reste stable (80 %). La représentation des personnels dans ces entreprises connaît néanmoins une centralisation accrue. En 2023, son périmètre recouvre plus souvent l'ensemble de l'entreprise (46 % des établissements d'entreprises multisites concernés) que l'établissement (34 %), alors que c'était l'inverse en 2017 (respectivement 22 % et 58 %). Par ailleurs, en 2023, 17 % des établissements appartenant à une entreprise multisite sont représentés par une instance élue dont les membres ne sont pas salariés de l'établissement, contre 12 % en 2017 [1]. Pour limiter les effets de l'absence de représentation élue sur site, les ordonnances travail de 2017 prévoient la possibilité que les CSE désignent des représentants de proximité. Ainsi, en 2023, 4 % des établissements appartenant à une structure multisite sont à la fois couverts par un CSE et dotés d'un représentant de proximité alors qu'ils ne disposent pas d'élus sur place. Mais, plus fréquemment, la présence d'un représentant de proximité est concomitante de celle d'élus sur site (14 % des établissements appartenant à une structure multisite) [1].

La part d'établissements d'entreprises multisites faisant partie d'UES diminue, passant de 19 % à 16 % entre 2017 et 2023. Plus de 90 % de ces établissements sont couverts par des instances élues.

Dans les entreprises multisites, la proportion d'établissements dotés d'IRP élues à l'échelle de leur propre périmètre diminue, y compris lorsqu'il s'agit d'établissements déclarant disposer d'une forte autonomie (totale ou importante) en matière de gestion de l'emploi (recrutements, licenciements), bien que n'étant pas des sièges d'entreprises. L'autonomie dans la gestion de l'emploi est un critère déterminant pour la définition de « l'établissement distinct » ([encadré A en ligne](#)), qui a l'obligation de mettre en place des IRP élues sur son propre périmètre avant les ordonnances travail de 2017. Depuis 2018, ce critère est retenu pour la délimitation de l'établissement distinct en cas de décision unilatérale de l'employeur, faute d'accord d'entreprise majoritaire ou d'accord avec le CSE. Ces établissements autonomes représentent 43 % des établissements de plus de 10 salariés appartenant à des entreprises multisites en 2023, contre 37 % en 2017. En 2023, 83 % d'entre eux sont couverts par au moins une IRP élue : 41 % par une IRP élue au niveau de l'établissement (contre 66 % en 2017), 42 % au niveau de l'entreprise (contre 19 % en 2017) (tableau 2).

Ces évolutions illustrent la centralisation des IRP élues dans les entreprises multisites, laquelle entraîne un éloignement des instances des salariés. La suppression des délégués du personnel (DP) et des CHSCT par les ordonnances de septembre 2017, instances souvent implantées au niveau de l'établissement, explique en grande partie ce phénomène. Bien que les membres

TABLEAU 1 | Couverture par au moins une IRP élue des établissements de plus de 10 salariés, selon le niveau d'implantation en 2017 et 2023

	En % d'établissements	
	2017	2023
Ensemble des établissements	64	61
Établissements d'entreprises mono-établissement	48	43
Établissements d'entreprises multi-établissements, dont :	80	80
<i>couverts par une IRP élue au niveau de l'établissement</i>	58	34
<i>couverts par une IRP élue au niveau de l'entreprise</i>	22	46

Lecture : 61 % des établissements de 11 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couverts par au moins une instance élue du personnel en 2023. Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole (encadré).

Source : Dares, enquêtes Reponse 2017 et 2023 ; volet « représentants de la direction ».

TABLEAU 2 | Couverture par au moins une IRP élue des établissements distincts (hors sièges) de plus de dix salariés des entreprises multisites, selon le niveau d'implantation en 2017 et 2023

	En % d'établissements	
	2017	2023
Proportion parmi l'ensemble des établissements de plus de 10 salariés d'entreprises multi-sites	37	43
Couverture par une IRP élue :		
Ensemble des établissements distincts (hors sièges), dont :	85	83
<i>couverts par une IRP élue au niveau de l'établissement</i>	66	41
<i>couverts par une IRP élue au niveau de l'entreprise</i>	19	42

Note : pour appréhender les établissements distincts, a été retenu le critère d'autonomie, totale ou importante, en matière d'emploi (embauche, licenciements), ainsi mesuré dans le questionnaire de l'enquête.

Lecture : en 2023, 43 % des établissements des entreprises multisites ne sont pas des sièges tout en ayant une autonomie en matière d'emploi qui les apparente à des établissements "distincts"; 83 % d'entre eux sont couverts par une IRP élue : 41 % au niveau de l'établissement, 42 % au niveau de l'entreprise.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole appartenant à des entreprises multisites.

Source : Dares, enquêtes Reponse 2017 et 2023 ; volet « représentants de la direction ».

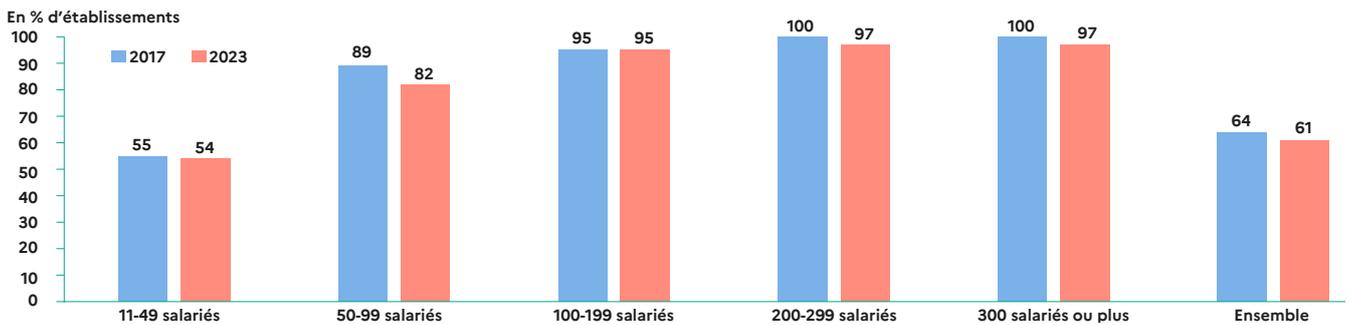
des CSE d'entreprise travaillent dans différents établissements [1], ils représentent l'ensemble des salariés du périmètre de l'élection. Se réunissant généralement dans l'un des établissements, souvent le siège ou l'établissement le plus grand, ils sont moins à même d'assurer une représentation de proximité.

Des IRP élues moins présentes en 2023 dans les établissements de 50 à 99 salariés et dans les services

La représentation élue des personnels recule entre 2017 et 2023, quelle que soit la taille des établissements, sauf dans ceux de 100 à 199 salariés, où elle est stable (graphique 1). Cette tendance baissière est particulièrement marquée dans les établissements de 50 à 99 salariés (-7 points). Six établissements de cette taille sur sept appartiennent pourtant à des entreprises multisites, plus grandes.

Entre 2017 et 2023, la couverture par au moins une instance représentative du personnel (IRP) élue recule plus fortement dans certaines activités de services, notamment dans l'hébergement et la restauration (-10 points), ainsi que dans les services

GRAPHIQUE 1 | Couverture par au moins une IRP élue selon la taille de l'établissement en 2017 et 2023



Note: dans les grands établissements, la couverture par une IRP élue n'est pas tout à fait intégrale en 2023. Des litiges retardant la mise en place de instances (contestation de modalités d'organisation des élections professionnelles, de périmètres...) y sont exceptionnellement signalés.

Lecture: 54 % des établissements de 11 à 49 salariés du secteur privé non agricole sont couverts par au moins une instance élue du personnel en 2023.

Champ: France métropolitaine; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source: Dares, enquêtes Reponse 2017 et 2023; volet « représentants de la direction ».

aux entreprises (-9 points) et les services regroupant l'information-communication, les activités immobilières, les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que les services aux ménages (-8 points). Les établissements industriels, traditionnellement mieux dotés en IRP élues, connaissent également une baisse significative de leur couverture (-6 points), tandis que cette dernière s'améliore principalement dans la construction, secteur où elle était initialement la plus faible (+4 points, [graphique A en ligne](#)).

Alors que la part d'établissements appartenant à des groupes est stable entre les deux enquêtes (autour de 40%), ces établissements sont plus nombreux en 2023 à déclarer la présence d'un comité de groupe (23% contre 18%), ou d'un comité de groupe européen (12% contre 8%), qu'en 2017 ([encadré A en ligne](#)).

Au-delà de la centralisation accrue des instances représentatives dans les entreprises multisites, la baisse de la couverture par les IRP élues est également due aux difficultés rencontrées pour organiser des élections professionnelles, souvent en raison d'un manque de candidats. Dans plus de la moitié des établissements non couverts par une instance élue (54%), une carence totale de candidatures est invoquée [1]. Plusieurs études soulignent une dégradation des conditions de représentation des salariés, dans un contexte de complexification des mandats, ce qui pourrait expliquer une inappétence accrue des salariés et des anciens élus pour les nouvelles instances représentatives. La suppression des CHSCT pourrait aussi avoir eu un effet désincitatif sur de nombreux représentants du personnel, qui se portaient candidats aux élections des comités d'établissement ou d'entreprise afin d'être désignés membres des CHSCT. L'impression d'un éloignement entre élus et salariés avec la mise en place des CSE et l'incertitude liée à l'articulation encore mal établie entre CSSCT et CSE, pourraient avoir contribué à cette situation [2, 3, 4].

Une représentation syndicale en recul, surtout dans les établissements d'entreprises multisites

Comme pour les IRP élues, la représentation syndicale baisse sensiblement, la part d'établissements de plus de 10 salariés couverts par au moins un délégué syndical passant de 37% en 2017 à 32% en 2023 (-5 points; tableau 3). Cependant, contrairement à la couverture par les instances élues, la

diminution de la présence syndicale est plus marquée dans les établissements des entreprises multisites (de 62% en 2017 à 53% en 2023, -9 points), que dans les entreprises mono-établissement, moins souvent dotées de délégués syndicaux (de 13% à 11%, -2 points). Les établissements des entreprises multisites sont plus souvent couverts simultanément par des élus et des délégués syndicaux du fait de leur appartenance à des organisations de plus grande taille. En 2017 comme en 2023, environ 50% des établissements des entreprises multisites appartiennent à des entreprises d'au moins 200 salariés, alors que plus de 80% des entreprises mono-établissement comptent entre 11 et 49 salariés.

Près d'un tiers des établissements de plus de 10 salariés des entreprises multisites déclarent la présence de délégués syndicaux sur leur périmètre (32%), proportion stable entre 2017 et 2023, mais la part des établissements couverts par des délégués syndicaux exclusivement implantés au niveau de l'entreprise diminue sensiblement (de 30% à 21%, -9 points).

Le recul de la présence syndicale entre 2017 et 2023 concerne tous les établissements, quelle que soit leur tranche de taille, bien que cette tendance soit plus accentuée pour ceux de 50 à 99 salariés (-11 points) ([graphique B en ligne](#)).

La représentation syndicale diminue dans tous les secteurs d'activité, à l'exception des transports ([graphique C en ligne](#)). Le secteur de la finance et des assurances connaît une baisse

TABLEAU 3 | Couverture par au moins un délégué syndical des établissements de plus de 10 salariés, selon le niveau de l'implantation en 2017 et 2023

	En % d'établissements	
	2017	2023
Ensemble des établissements	37	32
Établissements d'entreprises mono-établissement	13	11
Établissements d'entreprises multi-établissements, dont :	62	53
couverts par au moins un délégué syndical au niveau de l'établissement	32	32
couverts par au moins un délégué syndical au niveau de l'entreprise	30	21

Lecture : en 2023, 32 % des établissements de plus de 10 salariés des entreprises multisites déclarent être dotés d'au moins un délégué syndical (DS) au niveau de l'établissement.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquêtes Reponse 2017 et 2023 ; volet « représentants de la direction ».

significative de la représentation syndicale (-15 points), dans un contexte de fortes transformations organisationnelles et technologiques, notamment dans le secteur bancaire (diffusion de banques en ligne, digitalisation des services, réduction du nombre d'agences, intensification du travail et progression des risques psychosociaux pour certaines catégories de salariés, etc.) [5].

Derrière la stabilité de la présence de délégués syndicaux au niveau des établissements des entreprises multisites, de grandes disparités se font jour selon les secteurs. Dans les transports et l'entreposage, dans l'industrie et dans le commerce, les délégués syndicaux sont plus souvent implantés au niveau de l'établissement en 2023 qu'en 2017, comme si ces derniers venaient pallier la centralisation des instances élues et leur éloignement des lieux de travail ([tableau A en ligne](#)) [6]. En revanche, dans d'autres secteurs, notamment dans l'hébergement restauration, la baisse de la présence syndicale au niveau de l'établissement accompagne une diminution de la couverture syndicale, quel que soit son niveau de représentation.

En 2023, 45 % d'établissements couverts par des délégués syndicaux déclarent qu'une seule organisation syndicale y est représentée, contre 42 % en 2017 (tableau 4). *A contrario*, la proportion d'établissements où cinq organisations syndicales ou plus sont implantées diminue, passant de 7 % en 2017 à 4 % en 2023. Selon l'enquête Reponse, l'implantation de sections syndicales non représentatives reste faible (4 % en 2023) et stable sur six ans ; elle concerne presque exclusivement des établissements également dotés d'organisations syndicales représentatives, avec des délégués syndicaux.

En 2023, 37 % des établissements de plus de dix salariés, représentant 18 % des salariés du champ, sont dépourvus d'instances représentatives du personnel, qu'elles soient élues ou qu'il s'agisse de délégations syndicales ([graphique D en ligne](#)). C'est davantage qu'en 2017 (34 % des établissements représentant 14 % des salariés). Le recul de la représentation syndicale se traduit également par une légère hausse de la part des établissements couverts uniquement par des instances élues : 31 % sont concernés en 2023 (26 % des salariés), contre 29 % en 2017 (22 % des salariés). *A contrario*, la proportion d'établissements dotés à la fois d'élus et de délégués syndicaux baisse : elle passe de 37 % en 2017 à 32 % en 2023, représentant respectivement 64 % et 58 % des salariés (soit une baisse de 6 points sur la période).

Toutes choses égales par ailleurs, en 2023, les établissements ont une propension à être couverts par au moins une IRP élue 1,4 fois inférieure à celle observée en 2017 ; leur propension à être couverts par des délégués syndicaux se rétracte quant à elle dans des proportions plus importantes encore (1,7) ([tableau B en ligne](#)²). La propension des établissements des entreprises multisites à se doter de leur propre IRP élue se réduit d'un facteur 10 entre 2017 et 2023, suggérant ainsi que les CSE d'établissement n'ont que très peu pris le relais des anciennes instances de représentation implantées au niveau local (délégations du personnel ou comités d'établissements).

² Trois estimations « toutes choses égales par ailleurs » sont mises en œuvre, qui reposent sur des modélisations logistiques : elles visent à apprécier la propension des établissements à être couverts par au moins une IRP élue (logit a1), par au moins un DS (logit a2), ou encore la propension des établissements des entreprises multisites à être dotés d'IRP élues propres (logit a3). Les variables de contrôle sont la taille de l'établissement (pour le logit a3), la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement (pour les logit a1 et a2), le secteur d'activité, l'appartenance ou non à un groupe, l'année de l'enquête, la catégorie socioprofessionnelle principale des salariés de l'établissement, la structure de l'entreprise (mono-site ou multisites) de l'établissement (pour les logit a1 et a2), l'autonomie déclarée en matière d'emploi (pour le logit a3).

TABLEAU 4 | Nombre d'organisations syndicales représentées dans les établissements couverts par des délégués syndicaux, quel que soit le niveau de représentation (établissement, entreprise ou éventuellement UES) en 2017 et 2023

	En % d'établissements	
	2017	2023
Une organisation syndicale représentative	42	45
Deux organisations syndicales représentatives	21	23
Trois organisations syndicales représentatives	15	14
Quatre organisations syndicales représentatives	8	9
Cinq organisations syndicales représentatives ou plus	7	4
Ne sait pas	7	6

Lecture : en 2023, 45 % des établissements couverts par au moins un délégué syndical déclarent la présence d'une seule organisation syndicale représentative.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole couverts par au moins un délégué syndical.

Source : Dares, enquêtes Reponse 2017 et 2023 ; volet « représentants de la direction ».

TABLEAU 5 | Part des établissements couverts en 2023 par un CSE selon ...

	En % d'établissements	
... le nombre d'élections réalisées entre 2018 et 2023 aboutissant à au moins un CSE	Ne sait pas	3
	Deux	58
	Une	40
... le type de listes électorales élues	Ne sait pas	3
	Syndicales et non syndicales	6
	Non syndicales	46
	Syndicales	46
... la durée des mandats	Ne sait pas	4
	4 ans	88
	3 ans	7
	2 ans	1

Lecture : en 2023, dans 40 % des établissements couverts par un CSE il n'y a eu qu'une élection depuis sa mise en place ; dans 46 % de ces établissements, les représentants du personnel au CSE sont élus exclusivement sur des listes syndicales ; dans 88 % des établissements couverts par un CSE, les mandats ont une durée de 4 ans.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole couverts par une IRP élue.

Source : Dares, enquête Reponse 2023 ; volet « représentants de la direction ».

Renouvellement du premier CSE dans près de six établissements sur dix

En 2023, selon les représentants des directions 58 % des établissements couverts par un CSE ont déjà connu deux élections professionnelles depuis l'introduction du CSE en 2018 (tableau 5).

Entre 2018 et 2023, les représentants des salariés au CSE sont élus, dans la même proportion, soit exclusivement sur des listes non syndicales, soit exclusivement sur des listes

ENCADRÉ • L'enquête Reponse 2023

Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Reponse) a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant entre les directions d'entreprise, les institutions représentatives du personnel (IRP) et les salariés.

Le champ de l'enquête est constitué des établissements actifs de France métropolitaine employant plus de 10 salariés dans le secteur privé (hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers). La notion d'effectif utilisée pour délimiter le champ est l'effectif au 31 décembre pour le dernier millésime disponible au moment du tirage de l'échantillon, à savoir l'effectif 2020 obtenu à partir du Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores).

L'enquête est menée au niveau des établissements, qui peuvent être des entreprises à part entière (dites mono-établissement) ou ne constituer que l'un des établissements d'une entreprise « multi-établissements ». Le champ ainsi que l'unité statistique étudiée diffèrent de ceux de l'enquête [Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre \(Acemo\) sur le dialogue social en entreprise \(DSE\)](#) de la Dares. L'enquête Acemo DSE est annuelle et repose sur un questionnaire beaucoup plus court, auto-administré, adressé aux entreprises (et non aux établissements) de 10 salariés ou plus, l'entreprise y étant entendue comme unité légale, identifiée par un numéro Siren. Les résultats obtenus avec ces deux sources ne sont donc pas directement comparables [7]. Les finalités des deux enquêtes sont également différentes : production d'indicateurs annuels pour l'enquête Acemo DSE, compréhension approfondie des relations professionnelles et de leurs évolutions pour l'enquête Reponse.

Le questionnement de Reponse porte sur le statut et la structure de l'établissement et de l'entreprise, la présence et la nature des instances représentatives du personnel (IRP), la tenue de négociations ou de discussions collectives sur différents thèmes d'intérêt pour la vie de l'établissement (salaires, temps de travail, conditions de travail, etc.), les politiques de gestion des ressources humaines, les modes d'organisation du travail, les stratégies économiques,

l'existence de conflits et la perception du climat social. L'édition 2023 décrit les IRP en place au 1^{er} janvier 2023, ainsi que les relations professionnelles (notamment la négociation collective et la conflictualité) du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

Dans le cadre de l'enquête Reponse, trois échantillons couplés sont interrogés, correspondant à autant d'acteurs des relations professionnelles. En 2023, la Dares a ainsi recueilli les réponses de :

- 4 369 représentants de direction (RD) d'établissement, interrogés en face-à-face, correspondant aux personnes chargées des relations sociales dans ces établissements (directeurs d'établissement, responsables des ressources humaines, gestionnaires) ;

- 2 691 représentants du personnel (RP), interrogés en face-à-face. Ils sont sélectionnés dans les établissements où un représentant de la direction a déjà répondu, parmi les personnes ayant un mandat et appartenant à la liste majoritaire aux dernières élections professionnelles organisées dans l'établissement, que cette liste soit syndicale ou non. Ils exercent tout type de mandat (représentant syndical ou élu) ;

- 30 388 salariés, sélectionnés aléatoirement au sein des établissements de l'échantillon du volet RD, ayant répondu par voie postale ou en ligne, représentatifs des salariés présents en décembre 2021 dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé (hors agriculture, administrations publiques, hôpitaux publics, services domestiques aux particuliers). Les salariés interrogés devaient être encore présents dans l'établissement au moment de la passation de l'enquête, au premier semestre 2023 (si bien que seuls des salariés avec une ancienneté d'au moins quinze mois ont été interrogés).

Les données ont été collectées de février à septembre 2023. Par rapport aux éditions antérieures, notamment la précédente, réalisée en 2017, le questionnement de l'enquête a été revu, de sorte à tenir compte des évolutions induites par les ordonnances du 22 septembre 2017, que celles-ci concernent les IRP ou la négociation collective.

syndicales (46% dans les deux cas). Seuls 6% des établissements disposent de CSE « mixtes », comportant des élus issus des deux types de listes.

Dans 88% des établissements couverts par des IRP élues, la durée des mandats est de quatre ans. Cette durée, fixée par la loi, peut être réduite à deux ou trois ans par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, ce qui est le cas pour 8% des établissements.

Des représentants de proximité dans un cinquième des établissements appartenant à des structures multisites couvertes par un CSE

Si les modalités de fonctionnement, les attributions et les moyens du CSE sont encadrés par la loi, ils peuvent faire

l'objet d'un accord d'entreprise entre la direction et les organisations syndicales représentatives ([encadré A en ligne](#)). C'est dans ce cadre que peuvent être mis en place des représentants de proximité dans les établissements des entreprises multisites, ou que des commissions spécialisées peuvent être constituées au sein du CSE, lorsque celles-ci ne sont pas obligatoires.

Les représentants de proximité ont vocation à être instaurés dans des structures dotées de CSE et ayant une certaine complexité (en général, des entreprises de taille assez importante composées de plusieurs établissements). Ainsi, 22% des établissements des entreprises multisites couverts par un CSE disposent de représentants de proximité sur leur périmètre ; 8% n'en ont pas mais en signalent dans d'autres établissements de leur entreprise (tableau 6). Ce sont donc 30% des établissements des entreprises multisites couverts par un CSE qui déclarent que des représentants de proximité sont déployés dans au moins un établissement de l'entreprise dont ils font partie.

TABLEAU 6 | Représentants de proximité des établissements des entreprises multisites couverts par au moins une instance élue du personnel, selon leur localisation et leurs fonctions en 2023

Taux de présence des représentants de proximité (en % des établissements des entreprises multisites couverts par une IRP élue)	
Présence de représentants de proximité dans l'établissement interrogé	22
Présence de représentants de proximité dans d'autres établissements de la même entreprise, mais pas dans l'établissement interrogé	8
Aucun représentant de proximité ni dans l'établissement interrogé ni dans d'autres établissements de la même entreprise	70
Ensemble	100
Caractéristiques des représentants de proximité (en % des établissements qui en sont dotés)	
Nombre de représentants de proximité présents dans l'établissement	
1 représentant de proximité	41
De 2 à 4 représentants de proximité	40
5 représentants de proximité ou plus	12
Ne sait pas	8
Ensemble	100
Statut des représentants de proximité	
Élus titulaires seuls	25
Élus suppléants seuls	9
Élus titulaires et suppléants	13
Élus (titulaires et/ou suppléants) et salariés (choisis par les élus du CSE et/ou par les délégués syndicaux)	13
Salariés (choisis par les élus du CSE et/ou par les délégués syndicaux)	33
Ne sait pas	8
Ensemble	100
Fonction des représentants de proximité (plusieurs réponses possibles)	
Faire remonter des problèmes ou informations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou d'autres problèmes individuels ou collectifs vers la direction	93
Faire remonter des problèmes ou informations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou d'autres problèmes individuels ou collectifs vers le CSE	95
Prendre en charge des problèmes individuels et collectifs	71
S'occuper des activités sociales et culturelles	36
Autre fonction	6
Disponibilité d'heures de délégation spécifiques pour les représentants de proximité	
Oui	75
Non	25
Ensemble	100
Participation des représentants de proximité à des réunions en 2022 avec (plusieurs réponses possibles)	
La direction	60
Des DS, le CSE ou certains élus de cette instance, la CSSCT ou certains membres de cette commission	49
Les salariés	21
Aucune réunion	18
Ne sait pas	5

Lecture : en 2023, dans 71 % des établissements disposant de représentants de proximité, ces derniers prennent en charge les problèmes individuels et collectifs dans leur établissement.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole appartenant à des entreprises multisites, couverts par une IRP élue.

Source : Dares, enquête Reponse 2023 ; volet « représentants de la direction ».

À caractéristiques équivalentes³, dans les entreprises multisites, la propension des établissements d'entreprises de 200 salariés ou plus à avoir un représentant de proximité est très nettement supérieure à celle des autres établissements ; en particulier, elle est 3,1 fois supérieure à celle des établissements des entreprises de 50 à 99 salariés ([tableau C en ligne](#)). La présence de représentants de proximité est aussi corrélée à

un nombre élevé d'établissements au sein de l'entreprise. Les établissements des secteurs du transport et entreposage, de l'enseignement, santé et action sociale (privés) et de l'industrie ont une propension à se doter de représentants sur les lieux de travail de 1,6 à 1,8 fois plus élevée que les établissements du secteur du commerce. Par rapport aux établissements où les ouvriers constituent la catégorie socioprofessionnelle la

³ Une modélisation logistique est mise en œuvre pour estimer la propension des établissements d'entreprises multisites couverts par un CSE à disposer de représentants de proximité, « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables de contrôle sont la taille de l'entreprise à laquelle appartient l'établissement, le secteur d'activité, l'appartenance à un groupe ou non, le nombre d'établissements de l'entreprise, la catégorie socio-professionnelle principale des salariés de l'établissement, l'étiquette non syndicale ou syndicale des élus au CSE, le nombre d'élections de CSE couvrant l'établissement depuis 2018.

TABLEAU 7 | Couverture des établissements par un CHSCT en 2017 ou par une CSSCT en 2023, selon la taille de l'établissement
En % d'établissements

	2017	2023
	CHSCT	CSSCT
11-49 salariés	38	43
50-199 salariés	77	64
200-299 salariés	95	83
300 salariés ou plus	99	93
50-299 salariés	79	66
50 salariés ou plus	80	68
Ensemble	53	51

Lecture : en 2023, 66 % des établissements de 50 à 299 salariés sont couverts par une CSSCT.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole couverts par une IRP élu.

Source : Dares, enquêtes Reponse 2017 et 2023 ; volet « représentants de la direction ».

plus représentée, ceux où les cadres sont majoritaires ont une propension 2,1 fois plus élevée à avoir des représentants de proximité (1,6 dans le cas des employés). Les établissements couverts par des élus sur listes syndicales ont une propension à se doter de représentants de proximité 2,3 fois plus élevée que ceux qui sont dotés d'élus sur listes non syndicales exclusivement.

Les représentants de proximité sont désignés par le CSE. Dans 60 % des établissements qui en sont dotés, ils sont désignés parmi les élus (qu'ils soient titulaires ou suppléants), parfois accompagnés par d'autres salariés (ceux-ci étant alors choisis par les élus du CSE ou par les délégués syndicaux) (tableau 6). Dans 33 % des établissements dotés de représentants de proximité, ils sont, en revanche, exclusivement choisis parmi d'autres salariés.

Les fonctions et les moyens des représentants de proximité pour exercer leur mandat sont définis par accord d'entreprise ; ils peuvent varier d'une entreprise à l'autre. Leur rôle principal est de faire remonter au CSE ou à la direction les problèmes ou des informations en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ou bien d'autres problèmes individuels ou collectifs rencontrés par les salariés sur les lieux de travail. Dans 71 % de ces établissements, ils prennent eux-mêmes en charge ces problèmes et dans 36 % ils assurent des activités sociales et culturelles. Selon les directions, ils bénéficient majoritairement d'heures spécifiques de délégation, en sus de celles dont ils disposent déjà lorsqu'ils sont aussi élus au CSE et participent à des réunions en 2022, surtout avec la direction (dans 3 établissements concernés sur 5) et les représentants du personnel (délégués syndicaux, CSE, CSSCT, dans 1 établissement concerné sur 2).

Une commission spécialisée sur les questions de santé dans les deux tiers des établissements de 50 à 299 salariés

La présence de commissions spécialisées au sein du CSE est très corrélée à la taille de l'entreprise ou de l'établissement, en vertu des règles qui les instituent. Cependant, si des seuils d'effectifs déterminent dans la plupart des cas l'obligation de

TABLEAU 8 | Opinions des représentants du personnel (RP) et des représentants de direction (RD) sur le CSE en 2023
En % d'établissements

	Établissements de plus de 10 salariés		Établissements des entreprises de 100 salariés ou plus	
	RP	RD	RP	RD
Il prend bien en charge les questions de santé/sécurité				
D'accord	88	91	89	90
Pas d'accord	10	8	10	9
Sans objet, pas de changement ou ne sait pas	2	1	1	1
Les problèmes des salariés remontent difficilement aux élus				
D'accord	33	17	40	18
Pas d'accord	66	82	59	81
Sans objet, pas de changement ou ne sait pas	1	1	1	1
Les moyens attribués aux RP leur permettent d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions				
D'accord	74	96	69	96
Pas d'accord	24	2	29	3
Sans objet, pas de changement ou ne sait pas	2	2	1	1
Une instance unique permet un dialogue social de meilleure qualité				
D'accord	73	84	63	82
Pas d'accord	20	11	30	13
Sans objet, pas de changement ou ne sait pas	8	5	7	5
Les discussions sont moins efficaces du fait de la multiplication des sujets traités				
D'accord	33	18	46	23
Pas d'accord	61	78	50	72
Sans objet, pas de changement ou ne sait pas	6	4	4	5
La préparation des réunions est plus complexe qu'avant la mise en place des CSE				
D'accord	24	12	35	16
Pas d'accord	62	77	52	71
Sans objet, pas de changement ou ne sait pas	14	12	13	13
dont sans objet, pas de changement	5	4	3	4
dont ne sait pas	9	8	9	10

Note : d'accord = tout à fait d'accord + plutôt d'accord/pas d'accord = plutôt pas d'accord + pas du tout d'accord.

Lecture : en 2023, dans 46 % des établissements des entreprises de 100 salariés ou plus, selon les RP les discussions en CSE sont moins efficaces du fait de la multiplication des thèmes abordés.

Champ : France métropolitaine ; établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole dotés de représentants du personnel.

Source : Dares, enquête Reponse 2023 ; volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ».

mise en place, un accord d'entreprise peut en prévoir l'institution quel que soit le nombre de salariés ([encadré A en ligne](#)).

En 2023, selon les représentants de la direction, 54 % des établissements couverts par un CSE comportent au moins une commission spécialisée : la plus fréquente est la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT, 51 %), suivie de la commission « formation » (23 %) et de la commission « égalité professionnelle » (20 %) [1].

La CSSCT est obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts à partir de 300 salariés, alors que les anciens comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), en vigueur avant la réforme portée par les ordonnances travail, l'étaient dès 50 salariés. 93 % des établissements d'au moins 300 salariés déclarent être dotés d'une CSSCT en 2023 (tableau 7). C'est essentiellement dans les établissements de 50 à moins de 300 salariés que l'on observe la plus forte baisse de la présence d'une instance spécialisée en matière

de santé, sécurité et conditions de travail (79 % en 2017 contre 66 % en 2023, soit -13 points). Ainsi, 68 % des établissements d'au moins 50 salariés couverts par une IRP élue sont dotés de CSSCT en 2023. En 2017, 80 % étaient dotés d'un CHSCT.

Dans les grandes entreprises, des représentants du personnel plus sceptiques à l'égard du CSE

Dans environ 90 % des établissements, les représentants du personnel (RP) comme les représentants des directions (RD) partagent la même opinion positive sur la prise en compte des problèmes de santé et sécurité par le CSE (tableau 8). En revanche, par rapport aux RD, les RP estiment davantage que la nouvelle instance unique fait remonter difficilement les problèmes rencontrés par les salariés sur les lieux de travail (33 % contre 17 %).

Au sein des établissements, les RP interrogés considèrent plus souvent que les moyens des représentants des salariés au CSE ne leur permettent pas d'assurer leurs missions dans

de bonnes conditions (24 % contre 2 % pour les RD). Les discussions seraient moins efficaces que dans les anciennes instances représentatives du personnel, selon un tiers des RP et près d'un RD sur cinq, du fait de la multiplication des sujets que cette instance unique doit traiter. La préparation des réunions serait plus complexe selon 24 % des RP (contre 12 % des RD), mais ils sont 14 % à ne pas avoir d'avis à ce propos (contre 12 % des RD). Toutefois, dans 73 % des établissements, les RP interrogés pensent que la nouvelle instance permet d'améliorer le dialogue social ; cette part atteint 84 % pour les RD.

Plus les entreprises sont grandes, plus la part d'opinions négatives des RP concernant le fonctionnement de l'instance est importante, alors que les opinions des RD sont globalement similaires. C'est surtout dans les grandes entreprises que la mise en place d'une instance unique s'est traduite par la diminution du nombre d'élus, une centralisation accrue des instances représentatives des personnels et une intensification du travail des élus [4, 6]. Ainsi, 47 % des RP considèrent que le fonctionnement des nouvelles instances de représentation du personnel provoque une augmentation de leur charge de travail, contre 39 % qui ne perçoivent pas de changement. Lorsqu'ils travaillent dans des entreprises de 200 salariés ou plus, 60 % déclarent une augmentation de la charge de travail ([tableau D en ligne](#)). ●

Maria Teresa Pignoni (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Desage G. (2025), « [Entre renouvellement des instances de représentation du personnel et crise sanitaire, quelle évolution des relations professionnelles entre 2017 et 2023 ?](#) », *Dares Analyses* n° 4, janvier.

[2] Rey F. *et al.* (2024), « [La santé au travail grande perdante des ordonnances de 2017](#) », étude réalisée à la demande de la CFDT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, février.

[3] Rey F. (coord.) (2023), « [L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise](#) », étude réalisée à la demande de la CFDT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Ires, janvier.

[4] Michel C., Pignoni M.T. (2024), « [Les élections professionnelles dans le secteur privé. Entre les deux derniers cycles électoraux \(2013-2016 et 2017-2020\), des élus moins nombreux et des instances plus centralisées](#) », *Dares Résultats* n° 15, février.

[5] Matinet B., Rosankis É., Léonard M. (2020), « [Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle](#) », *Synthèse Stat'* n° 34, Dares, septembre.

[6] Ires coord. (2021), « [Quel dialogue social dans l'entreprise après les ordonnances de 2017 ?](#) », rapport réalisé pour le comité d'évaluation des ordonnances, décembre.

[7] Pignoni M.T. (2025), « [Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2023](#) », *Dares Résultats* n° 10, février.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère chargé du Travail

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
dares.presse@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. 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.

