



HAL
open science

Participer ou non aux scrutins professionnels : quelles inégalités ?

Tristan Haute

► To cite this version:

Tristan Haute. Participer ou non aux scrutins professionnels : quelles inégalités ?. Politiques sociales en mutation : quelles opportunités et quels risques pour l'Etat social ?, Presses universitaires de Louvain, pp.445-462, 2016, 9782875584892. <hal-01736567>

HAL Id: hal-01736567

<https://hal.science/hal-01736567v1>

Submitted on 17 Mar 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Tristan HAUTE - Doctorant en sciences politiques
CERAPS – UMR 8026 CNRS / Université Lille II (France)
tristan.haute@orange.fr, +33 (0) 6 81 43 49 62

XXXVIèmes Journées de l'Association d'Économie Sociale
Clersé – Université de Lille I
Jeudi 8 et vendredi 9 septembre 2016

Participer ou non aux scrutins professionnels : quelles inégalités ?

Résumé

Cette communication présente les premiers résultats d'un travail de thèse en cours sur les variables explicatives des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles en France. La "représentativité" des syndicats français, et donc leur "légitimité" dans le cadre du "dialogue social", est déterminée par leur audience électorale. Mais se pose la question de la participation effective des salariés à ces élections professionnelles. Celle-ci est extrêmement hétérogène.

À l'aide d'une analyse statistique de résultats électoraux, nous avons montré l'influence réelle de certaines variables liées au monde du travail (précarité de l'emploi, âge, genre...) ou au système électoral. Néanmoins, d'autres analyses sur des données individuelles et contextualisées sont nécessaires pour saisir l'influence de configurations socio-professionnelles et syndicales qui pourraient renforcer ou contrebalancer les effets de certaines variables "lourdes".

Voting or not to professional elections: which inequalities?

Abstract

This communication will present the first results of our thesis focusing on the variables of workers's electoral behaviors in professional elections in France. The electoral results of labor unions are used to measure their representativity and their negotiation capacities. This element questions of the concrete participation of workers to professional elections.

The electoral participation of workers is extremely heterogeneous. Through an electoral sociological and political approach, economic and social variables seem to determine the actual level of participation to these elections. By basing our analysis on a statistical comparative study of electoral results and through these economic and social variables, we were able to show the actual influence of some social variables (age, precarity, gender, wages). Nevertheless, other analyses on individual data, which needs to be contextualized, will be necessary to understand the effects of complex socio-professional configurations which could reduce or reverse the effects of some variables.

Introduction

En France, les discours sur la « démocratie sociale » se sont multipliés ces dernières années, dans les médias, dans le champ politique mais aussi dans le champ syndical lui-même (Bérout et Lefèvre, 2007 ; Yon, 2015) et dans la littérature scientifique. Légalement, la « démocratie sociale » n'a

pourtant pas de définition, bien que les lois françaises récentes (celle du 20 août 2008 et les suivantes) y fassent référence dans leur titre. Dominique Andolfatto (Andolfatto, 2015) propose de la définir comme l'importation dans les relations industrielles de règles des consultations électorales « politiques ». Pourtant d'autres auteurs considèrent qu'il s'agit davantage d'un « lieu commun » voire d'un « enjeu de luttes » recouvrant plusieurs significations (Yon, 2015). L'usage qui en est fait permet de mieux analyser les rapports de force « idéologiques » entre acteurs.

Cette précision sémantique n'est pas anodine. En effet, en s'intéressant aux « élections professionnelles », on ne s'intéresse pas à un phénomène « naturellement démocratique » mais à une conception particulière de la « démocratie sociale ». Largement diffusée aujourd'hui, et notamment prônée par le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), la « démocratie sociale » se définit ici en opposition à la « démocratie politique », non pas sur la forme, mais dans l'objectif d'écarter l'État du « dialogue social », au sein de l'entreprise, entre les différents « partenaires sociaux ». Cette conception restrictive reposerait sur la négociation collective d'entreprise ou de branche et sur l'élection de représentants « légitimes » des salariés. C'est, en grande partie, cette conception de la « démocratie sociale » qui a guidé la loi du 20 août 2008 qui base la représentativité syndicale sur l'audience électorale. L'élection, dans l'univers professionnel, se définit alors comme un processus de sélection des porte-paroles légitimes pour participer aux négociations collectives.

Mais se pose alors la question de la participation effective des salariés à ces élections professionnelles. Contribuent-ils réellement à sélectionner et à légitimer les acteurs syndicaux pour négocier ? Certains travaux scientifiques ont montré la « faiblesse » de la représentativité de certains scrutins professionnels (élections prud'homales, élections sociales) (Andolfatto, 1992 ; Subileau, 1999). Qu'en est-il alors pour les élections professionnelles depuis le nouveau régime de représentativité instauré par la Loi du 20 août 2008 ? Et, enfin, les votes des salariés sont-ils influencés par les résultats et par les perspectives en matière de dialogue social et de production de politiques sociales, que ce soit par l'intermédiaire d'accord d'entreprise ou des action des IRP (Instances Représentatives du Personnel) et notamment du CE (Comité D'entreprise) ?

C'est pour répondre à ces questions que nous présentons ici de premiers résultats issus de données agrégées, dans le cadre de notre travail de thèse, qui a pour objectif de saisir les principales variables explicatives des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles dans les entreprises de 10 salariés et plus. Cette thèse s'appuiera, à terme, sur une analyse quantitative, à l'échelle des branches et à l'échelle départementale, des résultats aux élections professionnelles de 2009 à 2012 mais surtout sur une enquête par questionnaire auprès des salariés de plusieurs entreprises, complétée par des entretiens semi-directifs avec des salariés, des syndicalistes et des DRH (Directeurs des Ressources Humaines). Il s'agira de saisir le contexte de production des votes.

Les travaux de sciences politiques et de sociologie relatifs aux élections professionnelles sont peu nombreux¹. De plus, ils se sont peu intéressés à cette question précise des « variables » explicatives du vote même si on peut notamment citer le travail fondateur de Gérard Adam (Adam, 1964), celui de Françoise Subileau sur les élections prud'homales (Subileau, 1999) et celui d'Éric Dubois sur les élections aux chambres d'agriculture (Dubois et al., 2009). Ainsi Françoise Subileau, s'inspirant des approches électorales plus classiques, a pu définir un certain nombre de régularités dans le vote des sala-

1 Pour une revue de littérature, cf. Le Digol et Voillot, 2011. Parmi les travaux récents, on peut citer ceux portant sur la réforme de la représentativité de 2008 (Yon et Bérout, 2011 ; Yon et Bérout, 2012 ; Hege, 2014 ; Yon et Bérout, 2015).

riés aux élections prud'homales, l'une des variables principales étant le degré d'intégration dans un collectif de travail. Si nous devons nous dégager des prénotions sur le caractère nécessairement « démocratique » et « légitime » des élections professionnelles (Le Digol, Voillot, 2011), nous considérons qu'il est possible, dans notre cas, de transposer les outils d'analyse des élections « politiques »² dans le champ professionnel, notre objectif étant de mesurer et d'expliquer la participation des salariés à ces scrutins. C'est pourquoi nous faisons appel également à quelques travaux récents de sciences politiques enrichissant la notion de « cens caché » de Daniel Gaxie (Gaxie, 1978) et qui se sont intéressés aux effets politiques du contexte de travail et de la socialisation professionnelle. Observant ainsi que le travail est le lieu privilégié de l'inculcation (ou de la non-inculcation) d'une conscience de classe, Céline Braconnier et Jean-Yves Dormagen, dans leur ouvrage « La démocratie de l'abstention » (Braconnier et Dormagen, 2007), relèvent que la politisation, et la mobilisation électorale qui en découle, est liée à un certain nombre de facteurs également propres au contexte de travail et à la socialisation professionnelle (implantation syndicale, rapports à l'État ou au marché, ancienneté...). On retrouve chez eux, mais aussi chez Camille Peugny (Peugny, 2015), le constat que l'activité, voire simplement la fréquentation syndicale, est un facteur de la « non-auto-exclusion du jeu politique » de certains salariés, y compris parmi les plus précaires.

Dans cette communication, nous nous proposons donc d'étudier, à l'aide de données agrégées, les liens qui pourraient exister entre certaines variables sociales ou économiques et la participation des salariés aux élections professionnelles. Si nous reprenons dans le titre la notion de « cens caché » développée par Daniel Gaxie (Gaxie, 1978) pour parler de l'exclusion politique de certains individus, nous montrerons que, dans le cadre des élections professionnelles, si des variables, telles que le genre, l'âge ou la précarité au travail, influent sur la participation ou non des salariés (partie 1), c'est avant tout la taille des entreprises qui constitue la variable principale qui explique, à une échelle agrégée, la participation ou non des salariés aux élections professionnelles (partie 2), d'où l'importance qui sera donnée dans des travaux ultérieurs à la saisie des contextes de vote.

MÉTHODOLOGIE

Notre communication se base sur l'appariement de 2 fichiers de données distincts. Le premier fichier comprend les résultats des élections professionnelles pour la période 2009-2012 agrégés au niveau des branches professionnelles³. Le second fichier a été constitué à partir des fiches statistiques de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de la Statistique) relatives à chaque branche pour l'année 2012. Seules les branches de plus de 5.000 salariés (seuil du secret statistique de la DARES) et relevant du Ministère du Travail et de l'Emploi font l'objet d'une fiche. Ces données sont issues des DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales) des entreprises récupérées par l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques).

Notre tableau comprend 245 lignes soit 245 conventions collectives pour lesquelles nous disposons des résultats électoraux et de données sociales. Notre tableau concerne 13,32 millions de salariés (sur les 18 millions évoqués par Jean-Marie Pernot) et 8,44 millions de salariés inscrits (sur les 12,78

2 Nous parlerons ici d'élections « politiques » pour les scrutins qui concourent à la distribution des postes de pouvoir. Cette définition permet une distinction avec les élections professionnelles.

3 Données fournies par la CGT que nous tenons ici à remercier. S'agissant de la période « 2009-2012 », il s'agit d'un cycle électoral pour le calcul de la représentativité syndicale. Nous ne disposons pas de résultats complets par branche à l'année puisque la durée du mandat des représentants du personnel varie. Ces données intègrent les résultats des élections aux CE (à défaut DUP ou DP) des entreprises de 10 salariés et plus ainsi que les résultats des élections TPE.

millions mentionnés par Jean-Marie Pernot) (Pernot, 2016).

Le fichier des résultats électoraux comporte la participation, le taux d'inscription des salariés (cf. infra) et les résultats des différentes centrales syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, Solidaires).

Le fichier des données de la DARES comprend divers indicateurs liés à la composition socio-professionnelle de la branche, à sa féminisation, à l'âge des salariés, à leurs salaires, à la structure des emplois⁴ ou encore au recours au CDD (Contrat à Durée Déterminée), à l'apprentissage et au temps partiel.

Néanmoins, un premier biais est lié à la date des données (2009-2012 pour l'un des fichiers, 2012 pour l'autre). De plus, il s'agit de données agrégées. Il y a donc d'importantes précautions à prendre pour éviter toute « erreur écologique » soit une interprétation erronée à l'échelle individuelle de données agrégées (Braconnier, 2010 ; Dubois et al., 2009). Ces biais pèsent grandement sur les conclusions dégagées ici. C'est pourquoi ce travail a vocation à être complété avec des analyses de données individuelles.

Outre les traitements statistiques descriptifs habituels, nous avons mené des analyses exploratoires sur les branches dans lesquelles la participation est inférieure à 20 % (36 branches) et dans celles où elle est supérieure à 80 % (11 branches) mais aussi dans les branches liées à 3 secteurs (bâtiment, commerce, métallurgie).

L'ensemble des données présentées ici sont arrondies à 2 décimales. Le logiciel R a été utilisé pour l'ensemble des calculs.

Les coefficients présentés sont des coefficients de corrélation de Pearson. Plus le coefficient est proche de 1 en valeur absolue, plus la relation est importante. Mais, quand il s'approche de 0, il n'existe plus de relation. Les coefficients négatifs indiquent une relation inverse.

L'INVENTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE POST-2008

Nous devons préciser que la mesure d'audience de la représentativité syndicale, calculée nationalement sur la base de l'ensemble des résultats des scrutins de 2009 à 2012, est un « artefact » statistique à manipuler avec précaution (Pernot, 2016). En effet, elle repose sur l'agrégation des résultats de 3 types de scrutins très différents : les élections sur sigle dans les TPE (très petites entreprises) organisées nationalement, les élections dans le « collège de la production » des Chambres d'Agriculture et les élections CE (Comité d'Entreprise) ou, à défaut DP (Délégué du Personnel) ou DUP (Délégation Unique du Personnel), dans les entreprises de 10 salariés et plus. Même pour ces derniers scrutins (dits « Hors-TPE ») sont agrégés des résultats d'élections à des instances différentes, aux rôles différents, avec des modalités électorales parfois très variables (nombre de sièges, collègues électoraux...)

Nous nous intéressons aux résultats tant des élections TPE qu'hors-TPE, puisque les données de la DARES ne sont disponibles que pour l'ensemble de chaque branche. Nous verrons que la distinction TPE/hors-TPE influe fortement sur la participation.

De plus, étant donné qu'un nombre non négligeable d'entreprises de 10 salariés et plus ne respectent pas, pour des raisons diverses, l'obligation légale de se doter d'une IRP, leurs salariés ne sont pas comptabilisés dans les « inscrits », tout comme les salariés des entreprises faisant état d'une « carence syndicale » lors des élections au sein de leurs IRP. Ces « PV de carence » représentent 44 % des procès-verbaux remontés à la DGT (Direction Générale du Travail) selon Jean-Marie Pernot (Pernot, 2016). Ainsi, sur les 18 millions de salariés en France, seuls 12,78 millions sont « inscrits » et appelés à

4 C'est-à-dire dans quel type d'entreprise sont répartis ces emplois. Nous avons ainsi choisi de distinguer le taux de salariés en TPE et le taux de salariés en entreprise de 10 à 19 salariés.

voter. La non-inscription touche particulièrement les entreprises entre 10 et 19 salariés : selon l'enquête REPONSE 2011, 4 entreprises sur 10 ne disposent pas d'IRP, cette proportion s'élevant à 63 % pour les entreprises de 11 à 19 salariés et à seulement 6% pour les entreprises de plus de 50 salariés (Pignoni, Reynaud, 2012). Cette non-inscription est donc une autre forme de non-participation qui n'est pas le fait du salarié mais de l'employeur.

L'hétérogénéité de cette mesure se retrouve dans les taux de participation : 63 % pour les élections CE/DP/DUP, 16 % pour les salariés de l'agriculture et 10 % pour les élections TPE. Ainsi les salariés des entreprises de 10 salariés et plus représentent plus de 90 % des suffrages exprimés.

Le tableau 1 témoigne de la forte variation de la participation dans les branches professionnelles.

Tableau 1 : Participation aux élections professionnelles dans 243 branches⁵

	1er quartile	Médiane	Moyenne	3ème Quartile	Écart-Type
Participation	35,40	57,78	52,10	71,57	22,60

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT. Cf. encadré 1 pour la méthodologie.

1. Les effets de l'intégration dans le collectif de travail

Les travaux antérieurs relatifs aux élections professionnelles nous invitent à questionner les effets de l'intégration dans le collectif de travail sur la participation électorale des salariés. Après avoir montré l'absence d'effets des catégories socio-professionnelles (1.1), nous montrerons que les effets de la « précarité » au travail existent mais sont relativement faibles (1.2). Enfin nous montrerons que le genre et l'âge ont des effets cumulatifs importants (1.3) ce qui nous permettra d'ouvrir des pistes d'analyse des données individuelles que nous récolterons à l'avenir.

1.1. La faible influence des catégories socio-professionnelles

La composition socio-professionnelle des branches est extrêmement variable. Pourtant, elle ne semble pas expliquer les variations de participation. La seule corrélation significative concerne les employés : leur présence dans une branche tend à diminuer la participation (coefficient de -0,52). Les effets faibles des catégories socio-professionnelles se retrouvent dans les résultats syndicaux hormis pour la CGT, plus implantée dans les branches ouvrières que chez les cadres (coefficients de 0,47 et -0,43) et surtout pour la CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres), syndicat catégoriel des cadres (coefficient de 0,76).

Le tableau 2 représente les parts des employés et des ouvriers dans les branches les plus participantes et dans les branches les moins participantes.

Tableau 2 : Part des ouvriers et des employés dans les branches selon la participation

Branches	Employés (en %)	Ouvriers (en %)
Participation inférieure à 20% (36 branches)	53,44%	28,26%
Participation supérieure à 80% (11 branches)	8,36%	61,37%
Ensemble (245 branches)	31,60%	33,91%

⁵ L'ensemble des données présentées ici sont arrondies à 2 décimales. Le logiciel R a été utilisé pour l'ensemble des calculs.

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT.

On observe que les branches les plus participantes sont marquées par une forte présence des ouvriers. À l'inverse, les branches les moins participantes sont marquées par une forte présence des employés.

Néanmoins, on peut rejoindre le constat de Camille Peugny quant à l'« hétérogénéité des classes populaires ». S'intéressant aux attitudes politiques des « salariés d'exécution » (Peugny, 2015), il remarque qu'un actif sur 2 est ouvrier et employé (près de 2/3 dans notre base de données) et que cette catégorie connaît une forte « tertiarisation » avec 7,5 millions d'employés contre 5,5 millions d'ouvriers. Il privilégie davantage un « clivage » entre « qualifiés » et « non qualifiés », ces derniers représentant 5,5 millions de salariés selon l'auteur qui les décrit comme étant plutôt des femmes, des jeunes et des immigrés, peu diplômés. Céline Braconnier et Jean-Yves Dormagen font le même constat : la « population socialement de plus en plus diverse au sein des PCS » nous invite à repenser la « méthodologie des déterminants sociaux du vote ». Les catégories socio-professionnelles auraient aujourd'hui, de fait, un rôle perçu comme secondaire dans la plupart des analyses sociologiques (Pierru et Spire, 2008).

Dans le cas d'une enquête individuelle, il conviendrait d'interroger la perception par les salariés de leurs catégories d'appartenance mais aussi d'observer l'activation ou non d'appartenances catégorielles par les organisations syndicales ou par les directions d'entreprise. On peut ici renvoyer aux travaux de Sophie Bérout et Karel Yon sur l'activité des syndicats auprès des journalistes « pigistes » ou des intérimaires pour mobiliser ces catégories (Yon et Bérout, 2014).

1.2. Les effets de la précarité : temps partiels et CDD

Afin de dépasser ce faible effet explicatif des CSP, ces auteurs, et bien d'autres, se sont intéressés à d'autres variables liées au statut d'emploi comme les CDD, les stages ou les emplois aidés qui seraient synonymes de « précarité » et auraient, par exemple, des effets identiques au chômage et à l'inactivité au niveau politique (non-inscription sur les listes électorales), le travail n'étant plus un lieu de constitution d'un sentiment d'appartenance (Braconnier et Dormagen, 2007). L'exemple des intérimaires est éloquent : peu voire pas intégrés dans le collectif de travail, ils participent peu aux élections professionnelles (Yon et Bérout, 2014) ou sont nettement moins politisés (Braconnier et Dormagen, 2007). Mis en concurrence, ils sont contraints à une intégration disqualifiante dans le milieu de travail (Paugam, 2000). Cette situation d'« anomie sociale » et d'« anomie politique » est un obstacle à la participation, particulièrement électorale (Braconnier et Dormagen, 2007). À l'inverse, la stabilité favoriserait la participation et permettrait d'entrer en contact avec des agents politisés et d'avoir, par exemple, des discussions politiques pré-électorales au travail.

Camille Peugny matérialise ces conclusions en montrant que les salariés en CDI sont mieux inscrits sur les listes électorales que ceux en CDD. Au niveau de la participation, il note 5 à 10 points de différence, voire jusque 15 à 20 pour les élections législatives, entre CDD et CDI, cet effet étant significatif selon une régression logistique (Peugny, 2015).

On retrouve ces conclusions chez Françoise Subileau (Subileau, 1999), à propos des élections prud'homales. Elle mesure en effet l'intégration dans le collectif de travail d'abord par le type de contrat de travail. Son résultat semble sans appel : les salariés en CDD participent 2 fois moins aux élections prud'homales.

Dans notre fichier de données, il n'y a néanmoins pas de corrélation entre la participation et le type de contrat (CDD ou CDI) ou la part de salariés à temps partiel. Mais rappelons qu'il s'agit de données agrégées et que certaines variables sont corrélées entre elles. Le taux de salariés au SMIC semble avoir un effet global légèrement plus significatif (coefficient de -0,44).

Néanmoins, si on s'intéresse aux branches les plus participantes (participation supérieure à

80 %), on y trouve nettement moins de salariés en CDD, à temps partiel ou rémunérés au SMIC. Ce constat est inverse dans les branches les moins participantes (cf. tableau 3). Cela témoigne d'un effet réel de ces variables.

Tableau 3 : Salariés en CDD, à temps partiel ou rémunérés au SMIC dans les branches

Branches	CDD (%)	Temps Partiel(%)	SMIC (%)
Participation inférieure à 20%	11,35%	28,36%	13,14
Participation supérieure à 80%	5,64%	0	1,75%
Ensemble	8,25%	20,09%	7,38%

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT.

Le taux de salariés en CDD, à temps partiel ou au SMIC semblent être des variables relativement corrélées et homogènes.

Nous pouvons ici conclure à un effet réel mais relatif des situations de précarité (type de contrat, temps partiel). Nous verrons que ces indicateurs doivent être mis en rapport avec d'autres (genre, âge, taille de l'entreprise...) pour mieux expliquer la participation et la non-participation. La question du rôle des organisations syndicales (de « l'offre électorale ») ne doit pas être écartée. Il est possible qu'une faiblesse du collectif de travail et des sociabilités lié à un statut d'emploi précaire puisse être compensée par une mobilisation syndicale forte ou par une politique patronale d'incitation à la participation. Les données agrégées ne permettent pas de mesurer les éventuels effets liés à l'offre électorale.

1.3. Le genre et l'âge comme variables ?

Il convient à présent de s'intéresser à des variables sociales dites « lourdes », notamment aux effets du genre et de l'âge sur la participation électorale. Les variables ne sont pas nécessairement liées au statut d'emploi : on semble plutôt face à un « cumul des handicaps » qui conduit ou non à la participation, ces « handicaps » pouvant être activés ou nuancés par des configurations locales spécifiques. Ce terme de « cumul de handicaps » est souvent utilisé pour définir les situations de précarité et de pauvreté (Paugam, 2005. Braconnier et Mayer, 2015).

Camille Peugny observe par exemple que les « effets du diplôme et de l'aire urbaine » sont plus marqués que les effets de la CSP (à 2 chiffres) ou que ceux du type de contrat (Peugny, 2015) s'agissant de la participation politique. Il note également que la variable de l'âge nuance l'influence du diplôme. Françoise Subileau note aussi cet effet de l'âge pour les élections prud'homales : les plus jeunes votent moins. Cela s'explique en partie par une faible ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi, synonyme d'une plus faible intégration dans le collectif de travail.

Dans notre fichier de données, on constate que les branches où il y a le plus de salariés de 29 ans et moins ont des taux de temps partiels élevés (coefficient de 0,54) même si ce phénomène du « temps partiel » ne touche pas que les plus jeunes. Ce sont également des branches où les employés, et notamment les employées, et les cadres sont plus nombreux avec davantage de bas salaires (très souvent entre 1,2 à 1,4 fois le SMIC).

Or, nous avons montré précédemment que ces caractéristiques (taux de temps partiel plus important, proportion plus importante d'employés et de bas salaires) avaient une influence sur la participation. Il n'est donc pas étonnant de trouver une corrélation significative et négative entre l'âge et la participation (coefficient de -0,54).

À l'inverse, l'hypothèse du genre comme variable cumulative, si elle ne peut être totalement

écartée, n'aboutit à aucune corrélation globale, hormis avec la proportion de salariés à temps partiel.

En effet, on observe qu'il y a nettement plus de jeunes salariés et de salariées dans les branches les moins participantes, alors qu'ils et elles sont moins nombreux dans les branches les plus participantes (cf. tableau 4).

Tableau 4 : Proportion de femmes et de jeunes salariés selon les branches

Branches	Femmes (en %)	Salariés de 29 ans et moins (en %)
Participation inférieure à 20%	50,65%	37,15%
Participation supérieure à 80%	19,06%	14,75%
Ensemble	40,60%	24,17%

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT.

Si, dans cette première partie, nous n'avons pu dégager de variables explicatives structurantes de la participation ou de la non-participation des salariés, nous pouvons néanmoins renforcer une hypothèse : en cas de cumul de divers caractéristiques, à savoir l'âge, le niveau de salaire, le type de contrat, le temps de travail, la CSP ou encore le genre, les effets sur la participation ou non des salariés sont importants. Ainsi, il semble que les salariés les plus jeunes, les plus précaires et les moins rémunérés (et particulièrement des salariées) auraient une tendance à moins participer que les autres aux élections professionnelles. Il s'agit là des caractéristiques d'une plus faible intégration dans le collectif de travail. Nous sommes ici dépendants des variables fournies dans notre fichier de données (absence de données sur le niveau de diplôme) et cette conclusion provisoire nécessite une validation et un enrichissement par des données plus fines, notamment afin de saisir les « contextes » de production des votes. Il est tout à fait possible qu'une même propriété sociale, révélée ou non, désactivée ou activée, par les organisations syndicales ou par les directions d'entreprise par exemple, puisse agir différemment sur le comportement électoral des salariés.

2. L'influence significative de la taille de l'entreprise sur la participation électorale et sur la non-inscription : artefact statistique ou spécificités salariales

L'analyse de nos données a montré que la variable explicative la plus importante et la plus significative de la participation électorale est la proportion de salariés issus de petites entreprises (de 1 à 9 salariés, dites TPE, et de 10 à 19 salariés). Plusieurs explications sont possibles (2.1) : certains secteurs d'activité participeraient moins que d'autres, les collectifs de travail seraient plus atomisés et donc moins propices à la participation et la mesure électorale serait biaisée par l'agrégation de 2 procédures électorales très différentes. De plus, on retrouve cet effet de la taille de l'entreprise sur un autre phénomène qui renvoie à cette question de la participation, à savoir la non-inscription (2.2).

2.1. Effets du collectif de travail, du secteur d'activité ou d'un artefact statistique ?

Dans notre fichier, la taille des entreprises est une variable centrale pour expliquer la participation. Si on régresse la participation par rapport aux taux de salariés issus d'entreprises de 1 à 9 et de 10 à 19 salariés, on montre que ces 2 variables sont significatives et ont un fort caractère prédictif ($r^2=0,73$) alors que nous n'obtenons pas de résultats similaires avec d'autres variables. Les coefficients sont tout aussi éloquentes, respectivement de -0,80 et de -0,64.

Dans les branches où la participation est supérieure à 80 %, ces salariés de petites entreprises re-

présentent à peine 5 % des salariés, alors qu'ils représentent plus de 30 % des salariés sur les 245 branches étudiées et près de 75 % dans les branches où la participation est inférieure à 20 % (cf. tableau 5).

Tableau 5 : Part des salariés de TPE et de petites PME selon les branches

Branches	Salariés en TPE (en %)	Salariés dans des entreprises de 10 à 19 salariés (en %)
Participation inférieure à 20%	58,56%	16,63%
Participation supérieure à 80%	2,49%	2,95%
Ensemble	20,48%	9,81%

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT.

Trois explications sont possibles. La première est liée au secteur d'activité. Ainsi Camille Peugny souligne que les salariés de l'industrie votent plus aux élections politiques que ceux de l'artisanat (Peugny, 2015). Chez Françoise Subileau les salariés du commerce et du bâtiment votent peu aux élections prud'homales alors que ceux de la banque ou des secteurs sous statuts sont très participants (Subileau, 1999). Il convient néanmoins ici de poser la question de l'appartenance objective et subjective des salariés à tel ou tel secteur d'activité.

Nous avons isolé les données des branches liées à la métallurgie, au commerce et au bâtiment. Nous pouvons confirmer les conclusions de Françoise Subileau : les salariés de la métallurgie votent nettement plus que la moyenne, contrairement aux salariés du bâtiment et à ceux du commerce et de la restauration (cf. tableau 6).

Tableau 6 : Participation électorale selon les secteurs d'activité

Secteur	Participation (en %)
Métallurgie	69,07%
Commerce	30,65%
Bâtiment	36,14%
Ensemble	45,92%

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT.

Néanmoins, comme on peut l'observer dans le tableau 7, la proportion de salariés issus de TPE ou d'entreprises de 10 à 19 salariés est nettement plus importante dans le bâtiment et dans le commerce et nettement plus faible que la moyenne dans la métallurgie.

Tableau 7 : Part des salariés en TPE et PME selon les secteurs

Secteur	Salariés en TPE (en %)	Salariés en entreprise de 10 à 19 salariés (en %)
Métallurgie	5,78%	5,79%
Commerce	11,94%	28,50%
Bâtiment	15,81%	33,60%
Ensemble	20,48%	9,81%

Source : réalisé par nous, à partir des données CGT.

Le tableau 8 présente les caractéristiques socio-économiques des différents secteurs. Ainsi on trouve une proportion très importante de femmes et de jeunes dans le commerce, secteur davantage concerné que l'ensemble par les CDD, le temps partiel et le SMIC, avec une forte proportion d'employés. À l'inverse, la métallurgie est un secteur plus âgé, plus masculin, où la part de salariés en CDD, à temps partiel ou au SMIC est très inférieure à la moyenne. Le bâtiment semble un secteur également moins concerné par les CDD ou le temps partiel, mais il s'agit d'un secteur fortement atomisé (beaucoup de TPE, comme nous l'avons observé dans le tableau 7).

Tableau 8 : Caractéristiques socio-économiques des salariés par secteur

Secteur	Employés	Ouvriers	CDD	Temps Partiel	Femmes	SMIC	29 ans et moins
Métallurgie	8,13	39,68	3,89	9,75	1,83	22,21	15,29
Commerce	57,31	19,63	10,75	27,43	9,31	49,03	34,19
Bâtiment	6,14	77,96	6,53	8,33	6,58	11	28,81
Ensemble	31,60	33,91	8,25	7,38	40,6	24,17	

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT.

Si cette première explication est convaincante, elle ne doit pas être séparée des hypothèses abordées plus haut s'agissant de l'effet des variables socio-économiques et des configurations sociales au sein des entreprises.

La seconde explication est liée à l'évolution des entreprises elles-même. Le processus de « soustraction », qui se généralise et modifie fortement les rapports de production, particulièrement la subordination du salarié (Tinel, Perraudin, Thèvenot, Valentin, 2007), mais aussi l'éclatement des sites de production ou l'augmentation de la part des PME (Petites et Moyennes Entreprises) ont atomisé les collectifs de travail et rendu la politisation « improbable » (Braconnier et Dormagen, 2007). Ces phénomènes se matérialisent par un éloignement des salariés de l'activité syndicale et par un isolement des agents politisés disponibles pour l'action collective. Le milieu de travail n'est, dès lors, plus un espace de construction d'une « identité de classe ». Or l'appartenance à une « classe », notamment à la classe ouvrière, a longtemps été mobilisé comme l'une des 2 grandes variables lourdes explicatives du vote des français (Michelat et Simon, 2004). Si les salariés des TPE ne semblent pas avoir de caractéristiques sociales spécifiques, c'est l'influence de leur environnement socio-professionnel, et non de leurs seules caractéristiques individuelles, que cette explication nous invite à prendre en compte. Pour valider définitivement ces explications s'agissant de la participation aux élections professionnelles, il conviendrait de s'intéresser aux établissements et aux groupes (les effets sont sans doute liés à la taille des établissements).

La troisième explication est plus « technique » mais revêt un caractère « politique » primordial. En effet, comme précisé dans l'encadré 2, les résultats électoraux par branche agrègent principalement 2 procédures électorales propres à 2 types de scrutin. Les élections dans les TPE ne sont pas des élections sur liste de candidats mais sur sigle. Le vote se fait de plus par voie électronique ou par correspondance, sans la médiation potentiellement mobilisatrice des organisations syndicales ou des directions d'entreprise. C'est cette situation qui pousse Jean-Marie Pernot à parler d'« artefact statistique » quand il s'intéresse à la représentativité électorale des syndicats (Pernot, 2016).

2.2. La non-inscription : une autre forme de non-participation

Le clivage entre salariés de petites entreprises et d'entreprises plus importantes se retrouve éga-

lement dans la « non-inscription ».

L'« inscription » n'est pas une démarche individuelle du salarié. Ce n'est pas non plus une simple démarche de l'employeur sauf pour les scrutins TPE. Cette particularité des scrutins TPE explique un taux d'inscription extrêmement important mais, en retour, une plus faible participation des salariés. Ainsi, si on ramène le nombre de votants dans les scrutins « hors TPE », au nombre effectif de salariés et non plus aux seuls inscrits, l'écart de participation entre les 2 scrutins s'en retrouve réduit. Il reste néanmoins conséquent.

Pour les scrutins « hors-TPE », l'inscription doit réunir 2 conditions. D'abord il faut que l'entreprise soit dotée d'IRP (CE, DP ou DUP). Comme l'ont souligné les travaux de la DARES (Pignoni et Reynaud, 2012), 4 entreprises (de plus de 10 salariés) sur 10 ne disposent pas d'IRP. Ce taux atteint 63% parmi les entreprises de 11 à 19 salariés. La seconde condition est liée à la présence de listes syndicales aux élections des IRP. En cas de « carence syndicale », un procès-verbal est dressé.

Dès lors, certains salariés sont mécaniquement exclus de la participation électorale. Selon notre fichier de données, nous n'avons pu dégager de corrélations significatives, hormis avec le taux de salariés issus d'entreprises de 10 à 19 salariés. Ce phénomène de non-inscription est pourtant conséquent comme l'atteste le tableau 9.

Tableau 9 : taux d'inscription des salariés dans 243 branches

	1er quartile	Médiane	Moyenne	3ème Quartile	Écart-Type
Taux d'inscription	52,58	65,81	66,25	77,28	18,10

Source : Réalisé par nous, à partir des données CGT. Cf. encadré 1 pour la méthodologie.

On peut déduire de ce développement que l'influence significative de la taille de l'entreprise sur la participation des salariés a des explications diverses, liées à la fois au système électoral (agrégation de différents scrutins, non-inscription de certains salariés) mais aussi liées au collectif de travail (atomisation notamment). Comme pour les effets de l'âge et de la précarité, la mesure précise de la part de chaque explication nécessite des analyses de données individualisées.

Conclusion

En transposant en partie la notion de « cens caché » de Daniel Gaxie dans le monde du travail, on observe que certaines combinaisons de variables peuvent conduire des salariés à se retrouver exclus du « jeu électoral » professionnel. Il existe des variables propres au monde du travail mais aussi propres au système électoral professionnel.

Néanmoins les données agrégées ne nous permettent pas d'analyser les effets des configurations socioprofessionnelles et syndicales sur les comportements électoraux des salariés pour sortir d'un modèle explicatif strictement individuel. Le poids de ces configurations pourra être mesuré par une enquête plus fine auprès des salariés (enquête par questionnaire en cours de réalisation). Ces enquêtes pourraient aussi mesurer l'influence du « dialogue social », réel ou en perspectives, et/ou de l'action sociale des IRP sur les comportements électoraux.

Bibliographie

Adam. G. (1964), *Atlas des élections sociales en France*, Paris, Armand Colin.
Andolfatto. D. (2015), *Relations professionnelles à la française et démocratie sociale*, Communication

au colloque Innovation et défis de la démocratie sociale, Dijon-Université de Bourgogne, 16 avril 2015

Andolfatto. D. (1992), *L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes*, Paris, Ed. Ouvrières / Ed. de l'Atelier, 224 p.

Bérout. S., Yon. K. (dir.) (2012), *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, Rapport pour la DARES.

Bérout S., Yon K. (dir.) (2011), *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, Rapport pour la DARES.

Bérout. S., Denis. J-M. (dir.) (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Le Croquant, 159 p.

Bérout. S., Lefèvre. J. (2007) « Vers une démocratie économique et sociale ? Redéploiement et banalisation du discours syndical », *Mots. Les langages du politique*, 83, pp. 37-51.

Braconnier. C. (2010), *Une autre sociologie du vote. Les électeurs dans leurs contextes : bilan critique et perspectives*, LEJEP, Lextenso-Éditions.

Braconnier. C., Dormagen. J-Y. (2007), *La démocratie de l'abstention*, Paris, Gallimard.

Braconnier C., Mayer N. (dir.) (2015), *Les inaudibles : Sociologie politique des précaires*, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), Paris, 250 p.

Dubois. E., Facchini. F., Foucault. M. et François. A. (2009), « Un modèle explicatif du vote FNSEA aux élections des Chambres d'agriculture départementales, 1995-2001 », *Économie rurale* n° 312, 32-50.

Gaxie. D. (1978), *Le cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris : Seuil, 269 p.

Hege. A. (dir.) (2014), *L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises, Enquête sociologique et analyse juridique*, Rapport de l'IRES.

Le Digol. C., Voillot. C. (2011), « Hors-champ : l'analyse politique et les élections professionnelles » in Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir.) (2011), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz.

Michelat. G., Simon. M. (2004), *Les ouvriers et la politique. Permanence, ruptures, réalignements. 1962-2002*, Paris, Presses de Sciences Po.

Paugam. S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, « Le lien social ».

Paugam S. (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*, PUF, coll. « Le lien social », Paris.

Pernot. J-M. (2016), *Le nouvel artefact de la représentativité*, À paraître.

Peugny. C. (2015), *De nouvelles fractures au sein des classes populaires : fragilité économique, rapport à la politique et attitudes à l'égard de l'immigration*, Congrès de l'AFSP (ST1), Aix-en-Provence, 22-24 juin 2015.

Pierru. E., Spire. A. (2008), « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique* 2008/3 (Vol. 58), pp. 457-481.

Pignoni. M-T., Raynaud. E. (2013), *Les relations professionnelles au début des années 2010*, Dares Analyses, n° 026, avril 2013.

Subileau. F. (1999), *Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité*. In : Politix. Vol. 12, N°47. Troisième trimestre 1999. pp. 151-166.

Tinel B., Perraudin C., Thèvenot N., Valentin J., (2007), *La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail*, *Actuel Marx*, Presses Universitaires de France, 2007, premier semestre, pp.153-164.

Yon. K. (2015), *De quoi la « démocratie sociale » est-elle le nom ?*, Communication pour le RT 18 « relations professionnelles », 6e congrès de l'AFS (RT18), UVSQ, 29 juin - 2 juillet 2015.

Yon. K., Bérout. S. (2014), *Représenter les salariés dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 : sur les limites de la « démocratie sociale »* in *Politiques de communication*, n°2, printemps 2014, pp. 55-78.

Remerciements

Nous tenons ici à remercier les personnes qui ont permis la réalisation de cette communication notamment Thomas Soubiran (IR, CNRS-CERAPS), pour la mise en forme de données, Karel Yon (CR, CNRS-CERAPS), pour ces conseils et relectures, la CGT, pour la communication de ses données électorales, et Yvain Labrousse pour la mise en page.