



**HAL**  
open science

# Des votes inexplicables ? Une analyse électorale des scrutins TPE

Tristan Haute

► **To cite this version:**

Tristan Haute. Des votes inexplicables ? Une analyse électorale des scrutins TPE. Congrès AFSP, Jul 2017, Montpellier, France. hal-01736569

**HAL Id: hal-01736569**

**<https://hal.science/hal-01736569>**

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.

Congrès AFSP 2017 - Montpellier  
ST48 « Sociologie politique des élections  
professionnelles »

**Des votes inexplicables ?  
Une analyse électorale des  
scrutins TPE**

## Introduction

Le scrutin organisé dans les Très Petites Entreprises (moins de 11 salariés) est encore un dispositif nouveau. Instauré suite à la Loi du 20 août 2008 portant refondation de la démocratie sociale, ce scrutin n'a eu lieu que deux fois, en décembre 2012 et en janvier 2017. Ces élections ont lieu tous les quatre ans sur l'ensemble du territoire et à l'échelle interprofessionnelle. Il s'agit d'un vote par correspondance ou par Internet qui a concerné plus de 4 millions de salariés. S'il s'agit d'un vote sur sigle, les organisations syndicales pouvaient, en 2017, y associer des listes régionales de candidats.

Cela n'a pas affecté positivement la mobilisation électorale des salariés concernés. En effet, en 2012, seuls 10,56 % des salariés concernés avaient pris part au scrutin. En 2017, ils n'étaient que 7,38 %, une baisse qui peut être partiellement expliquée par un report des élections, initialement prévues en novembre-décembre 2016. Mais cette faible participation est plus souvent expliquée par la faible implantation syndicale dans les Très Petites Entreprises et par la faible prise en compte de la situation ou des revendications des salariés des TPE par les différentes organisations syndicales (REY, 2015).

Moins qu'un dispositif visant à favoriser la participation des salariés des TPE, ce scrutin est avant tout un élément de l'architecture de la mesure de l'audience des organisations syndicales en vue du calcul de leur représentativité. En effet, le choix a été fait, par le législateur (sur la préconisation de certaines organisations syndicales et patronales), de calculer l'audience des organisations syndicales sur la base de leurs résultats aux élections des instances représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises, à savoir des élections aux Comités d'Entreprise ou, à défaut, des élections de Délégués du Personnel. Il fallait, dès lors, trouver une solution pour que soit pris en compte le vote des salariés d'entreprises qui n'ont pas l'obligation d'organiser l'élection de délégués du personnel, et notamment les « Très Petites Entreprises » ne franchissant pas le seuil de 10 salariés. Le dispositif de mesure d'audience de la représentativité syndicale apparaît alors comme un « artefact statistique », selon les mots de Jean-Marie Pernet (PERNOT, à paraître), étant donné qu'il repose sur l'agrégation de scrutins différents aux modalités et aux contextes spécifiques.

Néanmoins, nous faisons le postulat que les résultats des élections TPE ne peuvent être considérés comme un épiphénomène dont il ne faudrait pas tenir compte. Au contraire, ces résultats sont, en partie au moins, révélateurs de dynamiques internes au salariat et des capacités et stratégies de mobilisation des organisations syndicales, et ce malgré la très faible participation. Aucun travail n'a analysé aujourd'hui les résultats des élections TPE, notamment du fait du caractère singulier de ce scrutin, souvent associé au désintérêt des salariés vis-à-vis du syndicalisme. Cette absence est aussi à mettre en lien avec le faible nombre de travaux relatifs aux élections professionnelles, en particulier à l'analyse des résultats (ADAM, 1964 ; ANDOLFATTO, 1992 ; SUBILEAU, 1999 ; HAUTE, 2016 A ; HAUTE, 2016 B ; HAUTE, 2016 C). Pourtant, si les élections TPE ne sont pas étudiées, les TPE en tant que telles ont fait l'objet de travaux récents, qu'il s'agisse de l'action syndicale en direction des TPE (REY, 2015) ou des nouveaux dispositifs paritaires interprofessionnels (GASSIER, 2016).

Loin de présupposer que la faiblesse de la participation rende les votes aux élections TPE inexplicables, nous avons souhaité analyser les résultats en fonction de trois dimensions qui structurent les résultats électoraux : la catégorie professionnelle, le secteur d'activité et le territoire. Si nous avons été tributaires des données disponibles (cf. encadré) et contraints de mener une analyse à partir de données agrégées, cette analyse nous a permis de constater l'importance de dynamiques territoriales, sectorielles et surtout sociales dans le niveau de participation des salariés mais aussi dans l'audience électorale des organisations syndicales. Sans voir ces trois dimensions comme des variables explicatives des comportements électoraux, ce qui nécessiterait une étude à l'échelle individuelle, les dynamiques observées reflètent particulièrement les capacités de mobilisation et les stratégies des organisations syndicales.

## MÉTHODOLOGIE

La volonté d'explorer la répartition des résultats électoraux selon trois dimensions nous a conduit à mobiliser plusieurs fichiers de données. Nous devons néanmoins souligner, au préalable, qu'il n'a pas été possible de recourir à des données individuelles : aucun sondage ou enquête n'a été réalisé auprès des salariés des TPE à l'exception d'une enquête de l'UNSA dont les résultats ne sont pas diffusés et dont la méthodologie n'est pas détaillée<sup>1</sup>.

Nous devons nous contenter d'analyses de données agrégées. Afin de diminuer le risque d'« erreur écologique », à savoir le fait d'inférer au niveau des individus des relations statistiques observées au niveau de données agrégées à l'échelle des territoires (*BRACONNIER*, 2010), nous avons cherché à croiser les indicateurs mais aussi à diminuer au plus l'échelle d'analyse.

Nous avons pu obtenir les résultats à l'échelle des départements pour le scrutin de 2017. Ces données n'étant pas disponibles pour 2012, nous avons également mobilisé les résultats à l'échelle des régions. Néanmoins, du fait de la fusion des régions, ces résultats restent peu éclairants car très agrégés, contrairement aux résultats départementaux. On constate toutefois, à l'échelle régionale, des persistances importantes entre 2012 et 2017, ce qui montre que les résultats ne se répartissent pas de manière aléatoire sur le territoire.

Nous disposons, pour les régions (2012 et 2017) et pour les départements (2017), d'une ventilation des résultats par collèges, entre « cadres » et « non-cadres », cette variable n'étant pas négligeable du point de vue de la participation (*HAUTE*, 2016 C) et du résultat de certaines organisations. À l'échelle des départements, nous disposons également d'une ventilation par branche. L'ensemble de ces fichiers ont été diffusés par la DGT aux organisations syndicales<sup>2</sup>.

Nous disposons enfin des résultats nationaux par branches. Nous avons d'abord procédé à un regroupement par secteur d'activité sur la base de la nomenclature CRIS (Conventions Regroupées pour l'Information Statistique). Si cette nomenclature permet de regrouper facilement les résultats par branche, elle ne correspond ni aux réalités du salariat, qui sont très difficiles à saisir, ni aux découpages pratiqués par les organisations syndicales, qui eux-mêmes sont très variables d'une organisation à l'autre.

Nous avons également apparié les résultats par branches avec des données sociales relatives à ces branches. Des données étaient disponibles pour 232 branches présentes dans les mesures de la DGT de 2013 et 2017. Ces données sont diffusées par la DARES sous forme d'une fiche statistique et ont été saisies par nos soins pour l'année 2012. Certaines branches importantes, comme celle des salariés de particuliers employeurs (autour de 700.000 inscrits), sont ainsi exclues de l'analyse. De même, outre la date des données de la DARES, construites par l'INSEE à partir des DADS des entreprises, les indicateurs

1 URL : [www.unsa.org/enquete-uns-aupres-des-salarie-e-s-des-tpe.html](http://www.unsa.org/enquete-uns-aupres-des-salarie-e-s-des-tpe.html)

2 Nous remercions ici l'Union Syndicale Solidaires pour la diffusion des données pour le scrutin de 2017.

relatifs aux très petites entreprises concernent les entreprises de 1 à 9 salariés et non de 1 à 10 salariés, périmètre utilisé sur le plan électoral.

Quatre données propres aux salariés des TPE ont été mises en rapport avec les résultats des différentes confédérations et avec la participation. Il s'agit du taux de salariés à temps partiel, du taux de salariés en CDD, du salaire moyen de la branche et du taux de salariés payés entre une fois et 1,05 fois le SMIC. À ces quatre indicateurs, nous avons ajouté des données générales sur la branche : le taux de « jeunes » salariés (29 ans et moins) ou de salariés « âgés » (50 ans et plus) ainsi que le taux de féminisation. Ces données n'étaient pas disponibles pour les seuls salariés des TPE. Il existe des différences au sein des branches entre les salariés des TPE et les autres salariés : ils sont plus jeunes et moins rémunérés alors que les cadres et professions intermédiaires sont très nettement moins présents parmi eux (*DUBOIS, JAUNEAU, 2011*). Néanmoins nous faisons ici le postulat que les différences au sein d'une branche sont moins importantes que les différences entre branches. Les coefficients des corrélations entre les données disponibles propres aux salariés des TPE et les mêmes données sur l'ensemble de la branche sont compris entre 0,8 à 0,9<sup>3</sup>, ce qui conforte notre postulat sans nier les différences potentielles au sein des branches.

Notons enfin que des indicateurs similaires (type de contrat, niveau du salaire, ancienneté dans l'établissement...) ont notamment été mobilisés dans des travaux relatifs à la participation politique des salariés (*PEUGNY, 2015*) ou dans le travail de Françoise Subileau sur les élections prud'homales (*SUBILEAU, 1999*).

---

3 Il s'agit de coefficients de corrélation linéaire de Pearson, dont la valeur absolue est comprise entre 0 et 1 et dont la valeur réelle est comprise entre -1 et 1. Une valeur absolue de 0 signifie l'absence de corrélation. Une valeur absolue de 1 signifie une corrélation parfaite. Le signe + indique que la relation est positive : les 2 variables évoluent dans le même sens. Le signe - indique que les variables évoluent dans un sens opposé : la relation est alors négative. L'ensemble des calculs ont été effectués sous R.

# 1) « Cadres » ou « non-cadres » : une division fondamentale sur le plan électoral ?

Plusieurs travaux ont relevé l'importance des liens entre des indicateurs qu'on pourrait qualifier de « socioéconomiques » et la participation des salariés aux élections professionnelles (SUBILEAU, 1999 ; HAUTE, 2016 A ; HAUTE, 2016 B). Néanmoins, très peu de travaux se sont intéressés aux liens entre ces mêmes indicateurs et le « choix électoral »<sup>4</sup>, c'est-à-dire voter pour une liste plutôt que pour une autre. L'absence de données individuelles<sup>5</sup> ne permet que de réaliser des analyses agrégées, souvent à des échelles relativement importantes, étant données les contraintes liées au producteur des données. Ainsi, Gérard Adam (ADAM, 1964) devait se contenter d'étudier les résultats à l'échelle départementale. De même, nos travaux récents se sont concentrés sur une analyse à l'échelle des branches (HAUTE, 2016 A ; HAUTE, 2016 B) ou des entreprises (HAUTE, 2016 C), tout en se focalisant sur la seule participation électorale. C'est avec ces mêmes contraintes que nous nous proposons à présent de mettre en évidence les liens éventuels entre des indicateurs « socioéconomiques » et la participation mais aussi entre ces mêmes indicateurs et les résultats des différentes organisations syndicales aux élections TPE. Ces indicateurs sont nombreux et souvent liés. Il s'agit du type de contrat (CDD ou CDI), du temps de travail (temps partiel ou temps plein), du niveau de rémunération ou de la catégorie professionnelle (cadre, ouvrier, employé, technicien...). D'autres indicateurs peuvent être mobilisés (âge, genre), mais nous sommes souvent limités par les données disponibles.

## 1-1) Une participation très faible mais hétérogène

La participation aux 2 scrutins TPE a été très faible : 10,56 en 2012, 7,38 en 2017. Cette baisse est relativement homogène sur l'ensemble du territoire et sur l'ensemble des branches. Les spécificités régionales et sectorielles subsistent avec une faible participation en Ile-de-France (5,47 % en 2017), dans l'hôtellerie-restauration (3,35 % en 2017), dans les transports (5,33 % en 2017), dans le nettoyage (5,32 % en 2017), dans le commerce (en 2017, 4,67 % et 5,34 % dans les 2 CRIS de ce secteur, à savoir J et L) et dans le bâtiment (4,5 % en 2017). À l'inverse, la participation reste importante dans la métallurgie (8,03 % en 2017), la pharmacie et la chimie (10,91 % en 2017), la santé (10,20 %), les branches diverses (10,41 % en 2017), les professions juridiques et comptables (9,66 % en 2017) ou le secteur de la culture et de la communication (8,18 % en 2017). On note d'ailleurs, à l'échelle des départements, des corrélations significatives négatives entre la participation et la part de salariés du bâtiment et du commerce (coefficients respectifs de -0,32 et -0,54) et une corrélation positive entre la participation et la part de salariés des services et branches diverses (+0,51). On observe donc une hétérogénéité de la participation selon les branches et, dans une moindre mesure semble-t-il, au niveau territorial.

Sur le plan des indicateurs dits « socioéconomiques », on observe des corrélations assez faibles entre la participation et le taux de salariés en CDD (-0,24), entre la participation et le salaire moyen (+0,2) et entre la participation et le taux de féminisation (+0,23). Néanmoins, plusieurs corrélations supérieures à 0,3 voire à 0,4 attirent notre attention : entre la participation et la proportion de salariés payés au SMIC (-0,35), entre la participation et l'âge des salariés (-0,41 pour la proportion de salariés de moins de 30 ans et +0,43 pour la proportion de salariés de 50 ans et plus)<sup>6</sup>. Ces

4 À l'exception du travail d'Éric Dubois sur les élections agricoles.

5 Si les enquêtes REPONSE, réalisées par la DARES, auprès de salariés, ou encore les enquêtes SRCV, réalisées par l'INSEE, contiennent des questions sur la participation électorale, les enquêtes questionnant les salariés sur leur choix électoral aux élections professionnelles sont inexistantes, à l'exception d'une enquête de 1978 réalisée par le CEVIPOF et en cours d'analyse par nos soins.

6 Les coefficients présentés dans cette sous-partie sont calculés à partir des résultats du scrutin de 2012. On retrouve des coefficients du même ordre de grandeur quoique légèrement moins élevés (en valeur absolue) pour 2017.

résultats viennent accréditer le lien non négligeable entre la participation et deux variables déjà relevées pour l'ensemble des scrutins professionnels compris dans le dispositif MARS (*HAUTE*, 2016\_A ; *HAUTE*, 2016 B) mais aussi pour les élections prud'homales (*SUBILEAU*, 1999), à savoir le niveau de la rémunération et l'âge des salariés<sup>7</sup>, une variable qui mesure souvent l'« ancienneté » du salarié dans le « monde du travail » et, plus particulièrement, dans l'établissement dans lequel il est salarié.

On a donc une participation toujours très faible mais inégalement répartie selon les secteurs et selon les territoires, ces variations semblant liées à certaines caractéristiques du salariat.

## 1-2) Des syndicats aux électorats distincts ?

Si on observe les corrélations entre les résultats des différentes organisations syndicales et les variables « socioéconomiques » mentionnées plus haut, se dégage très vite le profil très catégoriel de la CGC, qui assume ce qualificatif et ne se présente d'ailleurs, pour le scrutin TPE, que dans le collège des « cadres »<sup>8</sup>. Cela explique les très forts coefficients de corrélation, en valeur absolue, entre ses résultats et les niveaux de salaires (-0,33 pour la proportion de salariés au SMIC, +0,59 pour le salaire moyen et +0,59 également pour la proportion de salariés payés plus de 3 fois le SMIC)<sup>9</sup>.

À l'inverse, la CGT et la CGT-FO semblent avoir un profil électoral opposé, quoique nettement moins marqué. Les corrélations sont négatives entre leurs résultats et le niveau du salaire moyen (-0,35 pour la CGT, -0,34 pour FO). Ces corrélations accréditent l'idée d'une influence encore très importante de ces deux centrales syndicales parmi les salariés les moins bien rémunérés. De même, des corrélations négatives existent entre les résultats de la CGT et le taux de salariés à temps partiel et entre le résultat de la CGT et le taux de féminisation, renforçant l'idée d'une CGT plus influente électoralement auprès des salariés stables de secteurs peu féminisés, mais ces coefficients restent plutôt faibles (respectivement -0,23 et -0,35).

Néanmoins, pour les autres centrales syndicales, on note peu de corrélations sensibles. La CFTC semble avoir une influence électorale plus importante dans les branches où le salaire moyen est plus élevé (+0,34). L'UNSA semble davantage influente dans les branches où la part de jeunes salariés est importante (+0,3) et où le taux de féminisation est plus important (+0,3), tout comme Solidaires (+0,29) qui a aussi une influence plus importante dans les branches où la proportion de salariés à temps partiel est élevé (+0,33).

Sans aborder la notion d'« électorats distincts », étant donné que nous ne disposons pas de résultats au niveau individuel, il est à noter que l'influence des différentes organisations syndicales se fait souvent dans des branches aux caractéristiques sociales très différentes voire opposées, comme dans le cas de la CGC d'un côté et de FO ainsi que de la CGT de l'autre. La variable « catégorielle », qui fait sens pour la CGC, doit être testée pour les autres organisations syndicales.

## 1-3) 2012-2017 : un mouvement de fond en « faveur » des cadres

La faiblesse de la participation au scrutin TPE de 2017 a occulté certaines traces d'un mouvement de fond qui semble concerner, au-delà des TPE, l'ensemble du salariat et du paysage syndical.

---

7 L'utilisation du coefficient de corrélation linéaire de Pearson présuppose que le lien entre 2 variables est linéaire, c'est-à-dire qu'il agit de manière constante. Une analyse des branches les plus participantes et les moins participantes, pour l'ensemble des scrutins, vient renforcer les hypothèses quant à des liens entre les variables mentionnées et la participation (*HAUTE*, 2016 B).

8 Cette participation exclusive de la CGC aux collèges « cadres » nous a conduit à ne pas analyser les résultats de cette organisation à l'échelle des branches et des territoires.

9 Les coefficients présentés dans cette sous-partie sont calculés à partir des résultats du scrutin de 2012. On retrouve des coefficients du même ordre de grandeur pour 2017.

Un double mouvement a, en effet, augmenté le poids des cadres lors du scrutin TPE. Alors que le nombre de cadres dans les TPE reste faible (11,3 % en 2017), ce nombre a augmenté entre 2012 et 2017 (+11,7 %), contrairement au nombre de salariés dans les TPE (-2,9 %). De même, si le nombre de votants régresse de plus de 32 points (sur une base 100 en 2012), le nombre de votants « cadres », lui, ne régresse que de 6,3 points. Ainsi, la participation recule de 3,37 points chez les non-cadres mais de seulement 1,49 points chez les cadres. Ce double mouvement est à mettre en lien avec les corrélations relevées plus haut entre la participation et le niveau des salaires dans les branches. Ce double mouvement en faveur des cadres semble avoir permis de compenser les reculs des 2 grandes confédérations, en particulier celui de la CFDT.

Ainsi, si la CGT recule de 4,29 points, ce recul se produit surtout chez les non-cadres (-4,33 points). En effet la CGT gagne 0,92 point chez les cadres. La CGT recule principalement dans l'industrie et le bâtiment, 2 secteurs où elle est fortement influente parmi les non-cadres. La CGT, au niveau de ses résultats chez les cadres et non-cadres, tend à se rapprocher de FO qui recule de 2,13 points. En effet, si on calcule un « indice intercatégoriel », basé sur le rapport entre le résultat (en %) d'une OS chez les cadres sur son résultat (en %) chez les non-cadres, on obtient 0,54 pour la CGT en 2017 (contre 0,43 en 2012) et 0,56 pour FO en 2017 (contre 0,55 en 2012). L'indice est à lire de la manière suivante. S'il est égal à 1 ou proche de, cela signifie que les résultats de l'organisation sont assez proches chez les cadres et chez les non-cadres : l'organisation sera intercatégorielle au sens où elle n'attire pas plus de cadres que de non-cadres ou inversement, par rapport au poids que représentent ces 2 catégories dans l'électorat. Si l'indice est supérieur à 1, cela signifie que l'organisation attire plus de cadres que de non-cadres, par rapport au poids des cadres dans l'électorat. L'organisation est donc marquée par un tropisme catégoriel en faveur des cadres. À l'inverse, si l'indice est inférieur à 1, c'est le résultat chez les non-cadres qui est plus important que le résultat chez les cadres : l'organisation attire plus de non-cadres que de cadres, toujours par rapport au poids de ces 2 catégories dans le corps électoral. L'organisation est donc marquée par un tropisme catégoriel en faveur des non-cadres : c'est ici le cas de la CGT et de FO.

Le constat est inverse pour la CFDT. Ainsi la CFDT recule de 3,8 points. Elle perd 1,19 points chez les cadres et 4,19 points chez les non-cadres : là encore l'augmentation du nombre de cadres et leur participation supérieure à celle des non-cadres a sans doute évité à la CFDT un recul plus important. De fait, la CFDT devient de moins en moins intercatégorielle, penchant clairement du côté « cadres » : son indice intercatégoriel passe de 1,07 en 2012 à 1,29 en 2017. Ce profil se rapproche de celui de la CFTC (indices de 1,42 en 2017 et de 1,61 en 2012)<sup>10</sup> mais reste moins marqué que celui de FO ou de la CGT : la CFDT reste l'organisation la plus intercatégorielle (à l'exception de Solidaires). De plus, étant donnée la faible part des cadres dans les TPE, la CFDT continue à réaliser la grande majorité de ses voix chez les non-cadres.

À l'inverse, la percée de l'UNSA a sans doute été ralentie par le mouvement catégoriel observé plus haut. L'événement de ce scrutin, outre la baisse de la participation, est sans doute la forte hausse de l'UNSA qui progresse de 5,28 points. Pourtant, cette progression se déroule davantage chez les non-cadres (+5,87) que chez les cadres (+1,11). Du fait de cette percée principalement chez les non-cadres, l'UNSA devient moins intercatégorielle, se rapprochant de l'indice de la CGT et de FO. Son indice passe de 1,04 à 0,66. Toutefois, la principale caractéristique de la percée de l'UNSA est son caractère sectoriel comme nous le verrons plus bas.

La comparaison des scrutins 2012 et 2017 permet d'observer, au-delà des liens entre résultats électoraux et variables socioéconomiques, l'importance des catégories professionnelles, en particulier des cadres, dans la répartition des suffrages entre organisations syndicales. Les données fournies pour les TPE ne permettent pas de distinguer les autres catégories professionnelles. Néanmoins, si les cadres sont une catégorie très hétérogène, au même titre que d'autres, telle celle des ouvriers ou des employés (PEUGNY, 2015), elle repose sur une différenciation vis-à-vis du reste du salariat. Les « cadres » ont été construits en tant que groupe social aux intérêts propres (BOLTANSKI, 1982)

---

10 La CGC ne se présentant que chez les cadres, calculer son indice n'a aucun sens (cela revient à faire une division par 0).



mais aussi objectivement définis par un niveau de qualification et de rémunération plus élevé, d'où le caractère central de cette variable.

L'étude de l'évolution entre le scrutin de 2012 et celui de 2017 vient mettre au jour les traces de dynamiques catégorielles au sein du salariat, et notamment le poids croissant des cadres, de plus en plus nombreux et participants. Ces dynamiques expliqueraient, du moins en partie, les évolutions récentes du paysage syndical (YON, 2017). Ce sont, du moins, des hypothèses qu'il convient d'explorer davantage, d'autant que certains travaux ont déjà montré, à différentes échelles, les liens entre le « paysage syndical » et la composition du salariat (SUBILEAU, 1999 ; YON, BÉROUD, 2014 ; MISSET, HAUTE, à paraître).

Nous avons pu dégager des liens entre les résultats des différentes organisations ou le taux de participation d'un côté et certaines variables liées au monde du travail (catégories professionnelles, niveau de rémunération) ou non (âge, genre) d'un autre. Toutefois, ces liens peuvent être tout simplement le reflet d'une répartition territoriale ou sectorielle des résultats électoraux. Comme nous l'avons vu pour la participation, ces facteurs semblent avoir un rôle relativement important, qu'il convient d'interroger concernant les résultats des différentes organisations syndicales.

## 2) Secteurs et territoires : des facteurs déterminants ?

Parmi les travaux relatifs aux élections professionnelles, beaucoup se sont intéressés à la répartition sectorielle ou territoriale des votes. Ainsi, si l'analyse territorialisée des élections professionnelles (ADAM, 1964 ; ANDOLFATTO, 1992) est une traduction évidente des analyses écologiques du vote pour les élections politiques, l'inclusion du secteur d'activité comme un facteur important dans la répartition des suffrages (SUBILEAU, 1999) est lié au fait que l'environnement du salarié est défini à la fois par l'activité qu'il exerce et par le territoire dans lequel cette activité s'inscrit, ce qui n'est pas le cas pour les comportements électoraux aux élections politiques, même si des travaux récents ont relevé l'importance du « monde du travail » dans la (non)-politisation et dans la (non)-participation des salariés (BRACONNIER, DORMAGEN, 2007 ; PEUGNY, 2015).

### 2-1) Des résultats hétérogènes selon les secteurs d'activité

Outre les différences sectorielles observées plus haut s'agissant de la participation, on note d'importantes disparités dans la répartition des suffrages en faveur des organisations syndicales.

Pour la CGT, on note des secteurs de forte influence électorale comme celui de la culture et de la communication ou du nettoyage où la CGT obtient plus de 35 % des voix. À l'inverse, elle obtient moins de 20 % dans le secteur de la chimie et de la pharmacie et dans celui des bureaux d'études et sociétés de conseils. Ses résultats sont toujours très différenciés entre cadres et non-cadres, hormis dans le secteur sanitaire et social et dans celui de la culture et de la communication où l'indice intercatégoriel atteint respectivement 0,81 et 0,89. Mais, de manière générale, l'écart est très important, notamment dans le commerce, la métallurgie ou la restauration avec des indices inférieurs à 0,4. Dans certains secteurs, la CGT réalise l'essentiel de ses voix parmi les non-cadres et ses performances importantes dans cette partie du salariat ne se retrouvent pas chez les cadres du même secteur d'activité. À l'inverse, dans d'autres secteurs (culture et communication ou sanitaire et social), la CGT séduit tant les non-cadres que les cadres avec une dynamique plus sectorielle que catégorielle.

On retrouve cette diversité des situations à la CFDT. Si ses résultats sont inférieurs à 15 % dans les secteurs de la culture et de la communication ou dans la restauration, ils sont supérieurs à 20 % dans les banques et assurances, dans les bureaux d'études et parmi les professions juridiques et comptables. Notons d'abord que, malgré une apparente diversité, l'indice intercatégoriel est toujours supérieur à 0,9, hormis chez les professions juridiques et comptables. Dans de nombreux secteurs, cet indice est supérieur à 1,3, particulièrement dans des secteurs où la CFDT est peu influente ou a subi un recul important (sanitaire et social, culture et communication).

FO a des résultats tout aussi hétérogènes : moins de 10 % dans le secteur des bureaux d'études et dans celui de la culture et de la communication contre plus de 20 % dans celui de la chimie et de la pharmacie. Son indice intercatégoriel est toujours inférieur à 0,8 et peut descendre très bas, jusqu'à 0,17 dans les banques et assurances.

La CFTC obtient des résultats supérieurs à 10 % dans le textile, l'immobilier ou le commerce et inférieurs à 4 % dans le secteur de la culture et de la communication. La CFTC réalise des résultats souvent plus importants chez les cadres que chez les non-cadres, hormis dans le secteur sanitaire et social.

Pour l'UNSA, c'est dans les secteurs où elle a réalisé une percée importante qu'elle atteint ses meilleurs résultats. Dans la chimie, les transports ou les banques, elle dépasse 17 % des voix. En effet, si le score l'UNSA a augmenté quasiment partout entre 2012 et 2017 (mais moins en Ile-de-France et en PACA), sa percée est particulièrement importante dans la chimie (+10,36 points), dans les transports (+15,50 points), dans les banques (+7,95 points) et dans les branches diverses (+8,04 points). Cette percée se réalise surtout chez les non-cadres : c'est dans ces branches que les indices

intercatégoriels sont les plus faibles. À l'inverse, ils demeurent supérieurs à 1 dans les 2 seuls secteurs où l'UNSA recule, à savoir le bâtiment et l'immobilier.

Enfin Solidaires a des résultats supérieurs à 5 % dans le secteur de la santé et dans celui de la culture et de la communication, liés dans ce dernier secteur à la bonne implantation du SNJ dans la presse notamment.

Ces résultats sont cohérents avec les implantations syndicales dans les différents secteurs d'activité. Ils montrent que le profil catégoriel de chaque organisation syndicale se reproduit souvent à l'échelle des secteurs. Ainsi, les corrélations entre les résultats des organisations chez les cadres et chez les non-cadres sont significatives. Néanmoins, les coefficients de ces corrélations demeurent plutôt faibles (entre +0,4 et +0,5) sauf pour FO (+0,8). Les indices intercatégoriels sont, pour certaines organisations, relativement homogènes (écart-types de 0,16 pour la CGT, de 0,15 pour FO ou de 0,24 pour la CFDT). Néanmoins, dans certains secteurs, une forte influence d'une organisation syndicale peut mobiliser l'ensemble du salariat, y compris les catégories qui, globalement, votent moins pour l'organisation en question. Cela vient nuancer, dans ce secteur précis, le profil catégoriel de l'organisation : on peut penser à la CGT dans le secteur de la culture et de la communication ou à la CFDT dans le secteur des professions juridiques et comptables. À l'inverse, dans d'autres cas, l'influence électorale d'une organisation renforce son profil catégoriel. L'exemple le plus flagrant est, à ce propos, celui de l'UNSA qui enregistre des percées sectorielles mais quasi-exclusivement chez les non-cadres. Les indices intercatégoriels des petites organisations, telles la CFTC, l'UNSA ou Solidaires sont d'ailleurs nettement plus hétérogènes (respectivement des écart-types de 0,44, 0,27 et 0,6). Si, de manière générale, les dynamiques sectorielles et catégorielles ne sont pas toujours liées les unes aux autres, elles se conjuguent régulièrement.

Ces résultats tendent à nuancer l'idée d'un profil électoral homogène pour chaque organisation. Si des organisations apparaissent peu intercatégorielles au niveau global, elles peuvent l'être bien plus dans certains secteurs. Ainsi, si les cadres globalement votent moins CGT que les non-cadres, ce n'est pas le cas dans le secteur de la culture et de la communication où la CGT est très présente et identifiée dans le livre ou la presse, avec l'existence de syndicats de métiers. C'est d'ailleurs, comme nous le verrons plus bas, sur le rôle central de tels syndicats de métiers que semble reposer la percée de l'UNSA. À l'inverse, la structure en syndicats d'industries pourrait tendre à négliger des spécificités catégorielles, ce qui pourrait expliquer que la « bonne » audience de certaines organisations dans des secteurs précis se concentre sur une catégorie du salariat.

## 2-2) Des persistance territoriales non négligeables

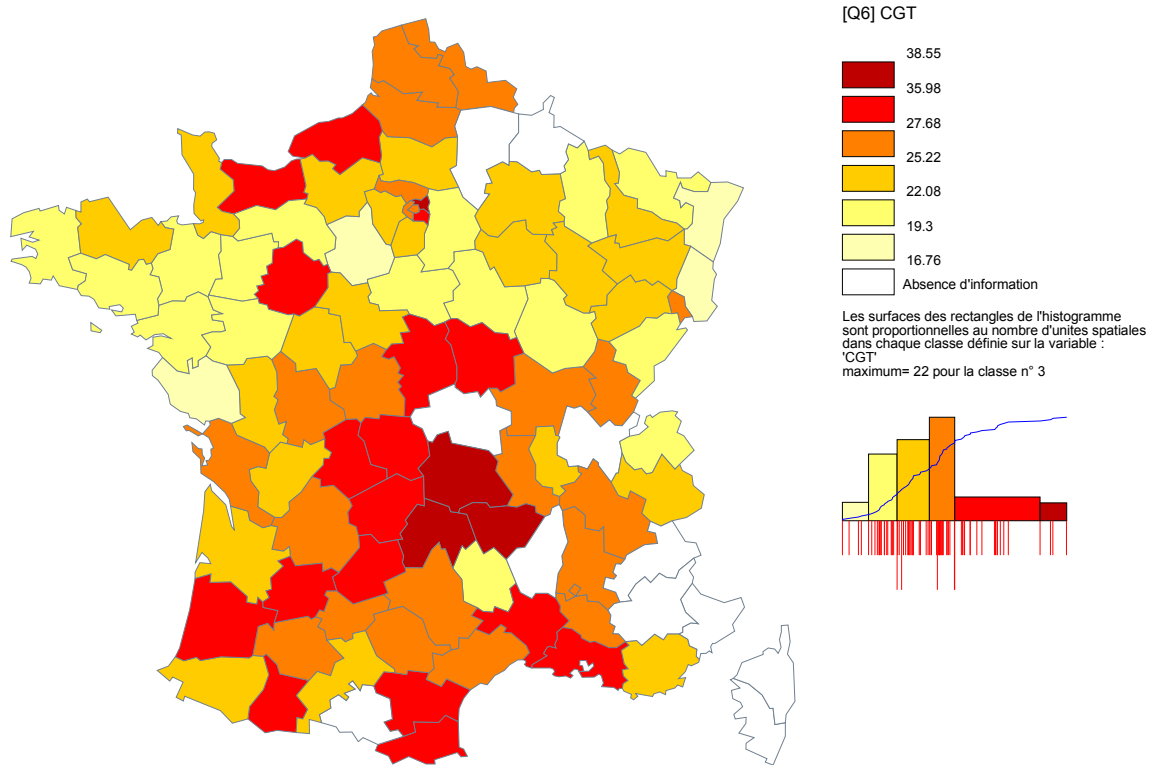
Comme le suggéraient les premiers travaux de science politique relatifs aux scrutins professionnels (ADAM, 1964), les résultats de ces élections sont variables selon les territoires. Cela nous semble d'autant plus intéressant pour les élections TPE que, le scrutin étant interprofessionnel, la campagne est souvent en grande partie menée par les structures territoriales interprofessionnelles des organisations syndicales. La capacité de mobilisation d'une organisation dépend donc à la fois de son implantation sectorielle et territoriale. Les cartes exposées ci-après<sup>11</sup> présentent les résultats des élections TPE de 2017 pour 6 organisations syndicales et, comme nous le montrerons plus bas, les disparités observées ne sont pas liées à la composition sectorielle ou catégorielle du salariat.

Pour la CGT, son résultat est supérieur à 27 % en Occitanie et en Normandie mais inférieur à 22 % en Bretagne, dans les Pays-de-la-Loire et dans le Grand Est. À l'échelle départementale, la CGT obtient plus de 35 % en Ariège, en Seine-Saint-Denis et dans 3 départements auvergnats (Cantal, Puy-de-Dôme et Haute-Loire). À l'inverse, elle réalise moins de 20 % en Dordogne, en Eure-et-Loir, en Lozère, en Mayenne, en Vendée et dans les 2 départements alsaciens. Si les résultats de la CGT (carte 1) semblent plutôt forts dans des territoires ancrés à gauche, cette généralisation semble quelque peu hâtive : la Dordogne (ancrée à gauche) ou à l'inverse le Cantal (plutôt marqué à droite) sont autant de contre-exemples qui nous invitent à être vigilants face aux parallèles avec la géogra-

11 Les cartes sont réalisées avec PhilCarto. La discrétion utilisée est en 6 classes dont les bornes sont le minimum, le 5ème percentile, le 1er quartile, la médiane, le 3ème quartile, le 95ème percentile et le maximum.

phie électorale politique, d'autant que la proximité des organisations syndicales avec certains courants partisans est nettement moins forte que par le passé, du fait d'un délitement de l'écosystème communiste dans lequel s'inscrivaient le PCF et la CGT (MISCHI, 2010). On peut voir néanmoins dans cette carte que le délitement de l'écosystème cégéto-communiste a bien plus affecté son expression partisane (le PCF) que son expression syndicale.

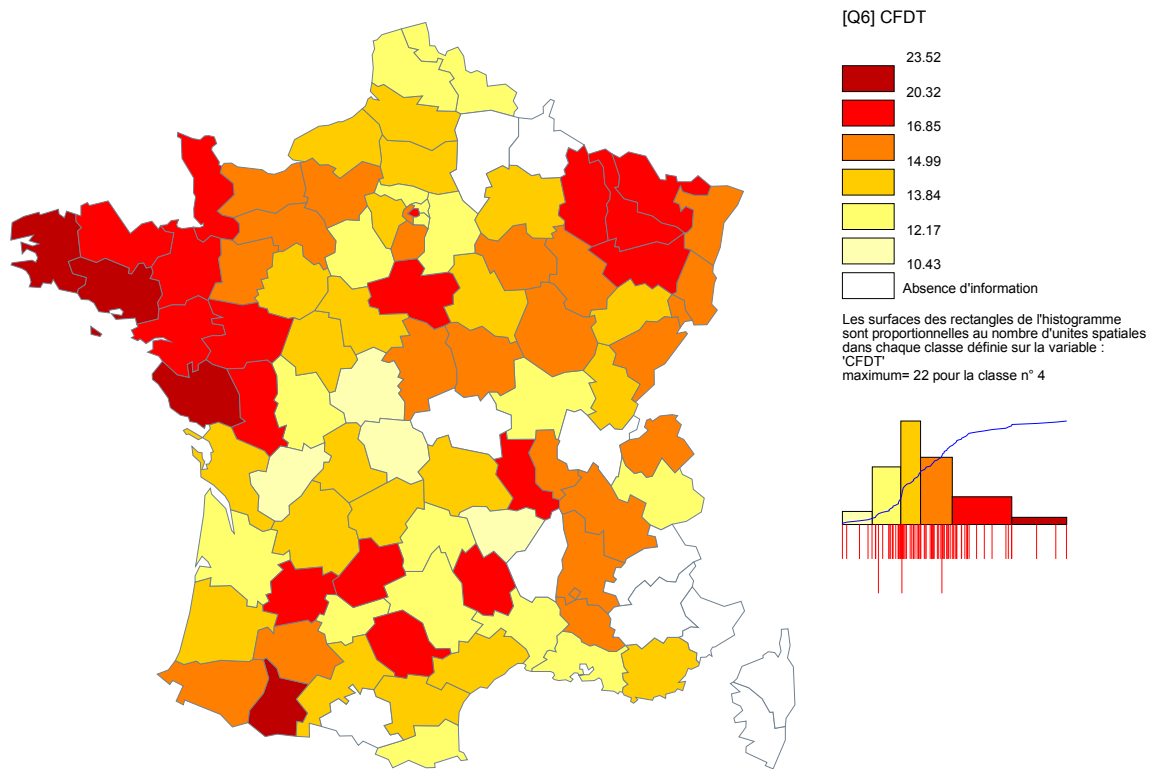
**Carte 1 : Résultats de la CGT aux élections TPE de 2017 (en %)**



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

La CFDT obtient ses meilleurs résultats dans l'ouest, en Bretagne (21,5 %) et dans les Pays-de-la-Loire (19,3 %). Elle obtient son résultat le plus faible dans les Hauts-de-France (13,4 %). À l'échelle départementale (carte 2), ses faiblesses se situent dans des bastions cégétistes tels l'Ariège et la Haute-Loire où elle atteint à peine 10%. À l'inverse, elle dépasse les 20 % dans les Côtes-D'Armor et dans les Hautes-Pyrénées. On retrouve ici une géographie bien connue, celle de l'influence du catholicisme et en particulier du catholicisme social. Cette géographie était déjà présente pour la CFTC (ADAM, 1964), dont la CFDT est héritière. Les contrastes ne se sont pas atténués dans les années 1970, notamment dans l'ouest (ANDOLFATTO, 1992 ; MISSET, HAUTE, à paraître), la CFDT dépassant dès cette période la CGT en Bretagne et dans les Pays-de-la-Loire.

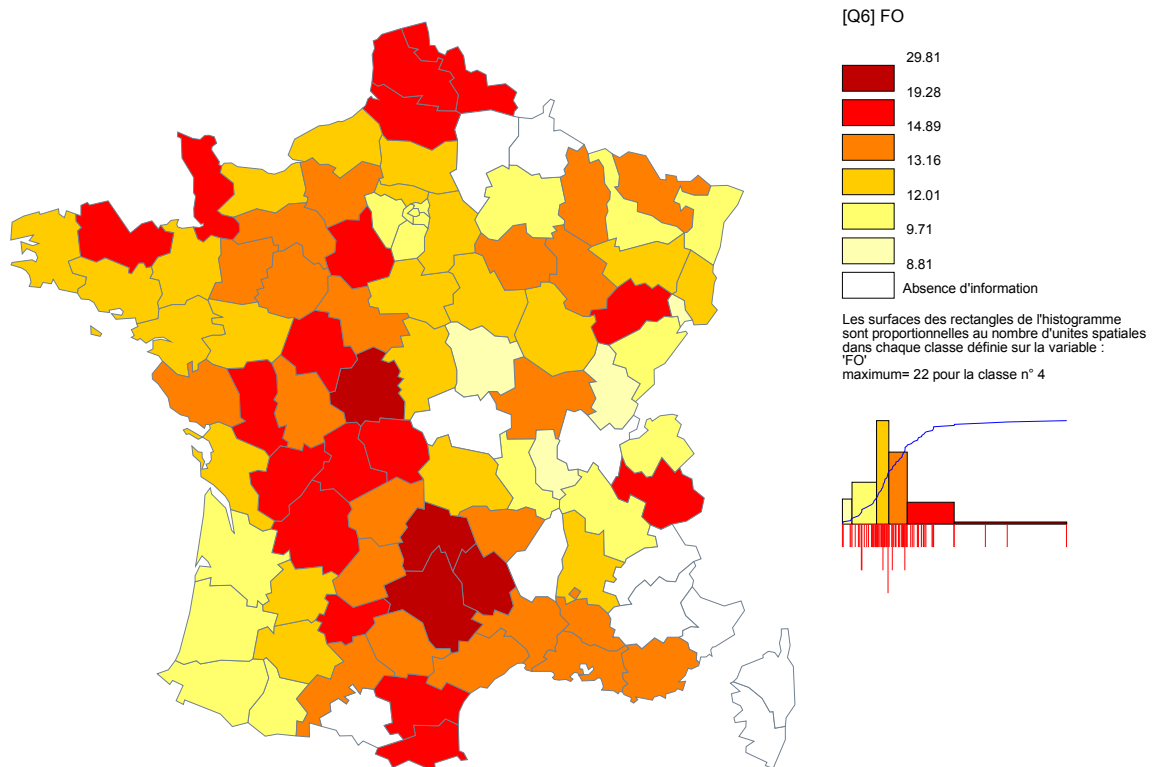
**Carte 2 : Résultats de la CFDT aux élections TPE de 2017 (en %)**



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

FO (carte 3) obtient des résultats importants dans le nord de la France, mais aussi dans des départements ruraux du sud où elle dépasse les 20 % (Alpes-de-Haute-Provence, Aveyron, Lozère, Cantal). À l'inverse, elle réalise des résultats plutôt faibles en Ile-de-France (liés à un résultat faible chez les cadres, très nombreux dans cette région, comme nous l'avons relevé plus haut) mais aussi dans des départements de l'est où FO ne franchit pas les 10 % (le Jura, la Nièvre, le Rhône et le Territoire de Belfort). Étant donné les liens observés entre l'influence de FO et l'ancrage d'un certain socialisme, on peut ici poser l'hypothèse, comme pour la CGT, d'une certaine persistance localisée d'un « éco-système » qui s'est pourtant profondément reconfiguré nationalement et dans de nombreuses régions depuis les travaux pionniers de Gérard Adam (*LEFEBVRE, SAWICKI, 2006 ; MISSET, HAUTE, à paraître*).

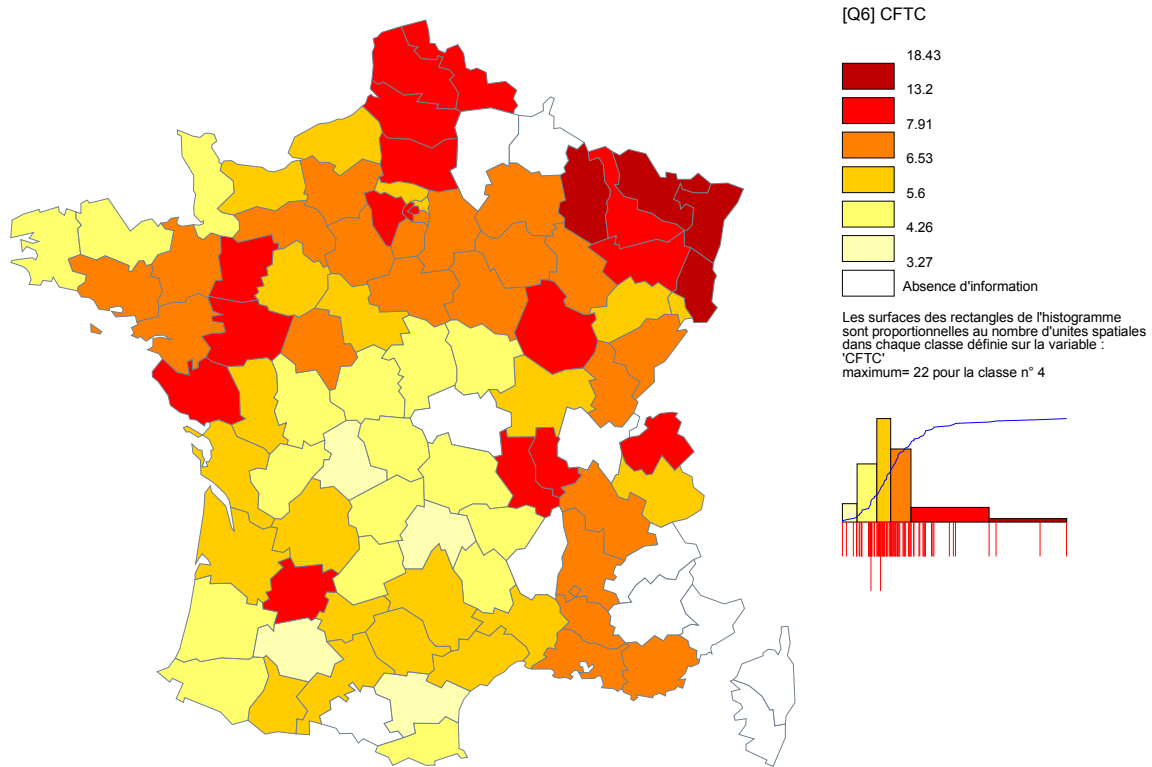
**Carte 3 : Résultats de FO aux élections TPE de 2017 (en %)**



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

Alors que la CFTC obtient des résultats très faibles dans un large sud-ouest (moins de 6 % en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine), à l'exception notable du Lot-et-Garonne, la CFTC obtient ses meilleurs résultats dans les départements alsaciens et lorrains et dans un large quart nord-est (carte 4). Elle totalise 13,2 % des voix sur la région Grand Est, un résultat qui n'est pas surprenant étant donné la forte tradition chrétienne en Alsace et, dans une moindre mesure, en Lorraine.

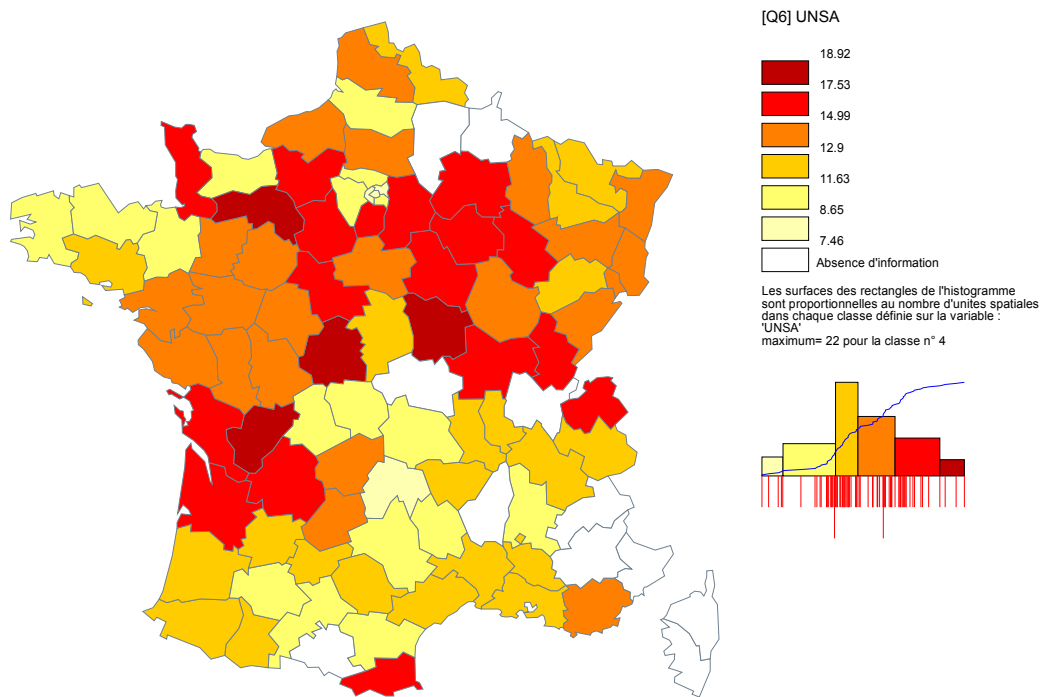
**Carte 4 : Résultats de la CFTC aux élections TPE de 2017 (en %)**



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

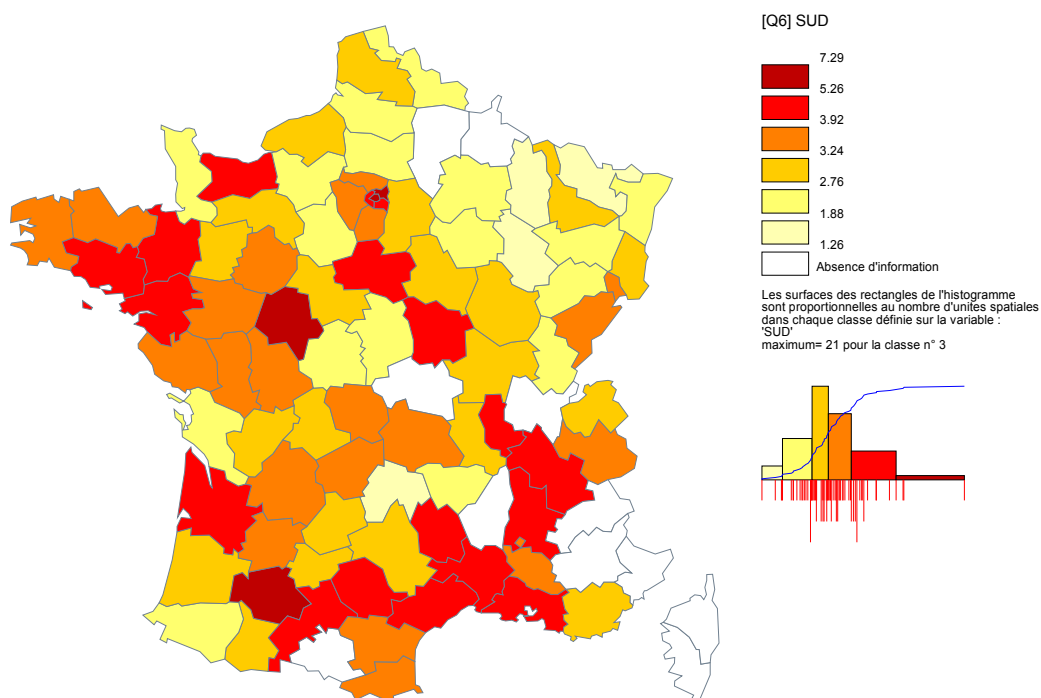
Les résultats de l'UNSA (carte 5) et de Solidaires (carte 6) semblent bien marqués territorialement pour ces outsiders encore très jeunes dans le paysage syndical français, alors même qu'on a observé pour ces organisations des dynamiques sectorielles importantes. L'UNSA semble moins influente en Ile-de-France, dans le sud-est et dans certains départements ruraux. À l'inverse, Solidaires semble plus influente à Paris et en Seine-Saint-Denis et dans plusieurs départements du sud-ouest (Gers, Haute-Garonne...) et de l'ouest.

**Carte 5 : Résultats de l'UNSA aux élections TPE de 2017 (en %)**



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

**Carte 6 : Résultats de Solidaires aux élections TPE de 2017 (en %)**



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.



Néanmoins, même si d'importantes disparités à l'échelle des régions et des départements existent, les résultats de certaines organisations sont nettement plus homogènes à l'échelle territoriale qu'au niveau des secteurs d'activité. C'est le cas notamment pour la CGT (écart-type de 7,4 pour ses résultats par secteur contre 4,6 pour ses résultats par département) et pour l'UNSA (écart-type de 5,9 pour ses résultats par secteur contre 2,4 pour ses résultats par département) alors que les différences sont minimales pour d'autres organisations. Il convient de vérifier que ces disparités territoriales ne sont tout simplement pas un effet lié à la composition du salariat propre à chaque département.

### **3) Des dynamiques territoriales reflètent d'une composition spécifique du salariat ?**

Comme nous l'avons fait pour les secteurs d'activité, il s'agit désormais de s'efforcer de voir si les dynamiques territoriales observées plus haut sont liées aux dynamiques sectorielles et catégorielles ou non. On a déjà montré que les dynamiques catégorielles et sectorielles semblaient relativement peu liées, les unes ne sont pas le reflet des autres, même si des conjugaisons existaient dans certains secteurs. À présent, il convient de mettre à l'épreuve les disparités territoriales observées plus haut : sont-elles un simple effet d'une composition spécifique du salariat ou non ?

#### **3-1) Des dynamiques territoriales reflètent de la composition catégorielle du salariat**

Afin de mettre à l'épreuve les disparités territoriales observées, nous avons d'abord comparé, à l'échelle des départements, les résultats de chaque organisation chez les cadres et chez les non-cadres. Nous avons calculé les coefficients de corrélation entre les résultats chez les cadres et chez les non-cadres pour chaque organisation. On obtient des coefficients élevés (0,75 pour la participation, entre 0,6 et 0,7 pour les différentes organisations) révélant des corrélations significatives fortes mais loin d'être parfaites. Les écarts catégoriels observés à l'échelle nationale ont donc plutôt tendance à se reproduire sur le plan territorial, davantage que sur le plan sectoriel. Néanmoins, comme pour les branches, des dynamiques spécifiques existent, comme en témoigne une corrélation plus faible pour l'UNSA (+0,5) qui se caractérise par une répartition territoriale plus éclatée. Nous avons également calculé l'indice intercatégoriel de chaque organisation par département.

Pour la CGT, les indices sont très homogènes (écart-type de 0,12) et il est difficile de tirer des conclusions des indices observés. Si dans certains départements (la Seine-Saint-Denis par exemple) l'influence cégétiste touche fortement les cadres, ce n'est pas le cas dans d'autres départements (la Haute-Loire par exemple).

À la CFDT, les indices sont légèrement moins homogènes (0,26), avec des indices proches de 1 dans des départements où la CFDT réalise des résultats importants. À l'inverse, là où la CFDT est faible, son indice intercatégoriel est élevé (par exemple 1,89 en Haute-Loire), révélant ainsi que son résultat chez les cadres est moins soumis aux dynamiques territoriales.

Ce schéma se retrouve pour FO avec des indices relativement homogènes (écart-type de 0,2) mais élevés dans les départements où FO est influente électoralement et très faibles dans les départements où FO est peu influente (0,28 dans le Jura ou dans le Territoire de Belfort par exemple). La mobilisation des cadres autour de FO ou non est, comme celle des non-cadres en faveur de la CFDT, soumise à une certaine dynamique territoriale.

Pour la CFTC, les indices et les situations sont bien plus hétérogènes (écart-type de 0,44), mais on retrouve des indices plutôt faibles dans les départements de l'est où la CFTC est influente électoralement.

Pour l'UNSA, les indices sont assez homogènes (écart-type de 0,22). À l'inverse, pour Solidaires, les indices sont assez hétérogènes (écart-type de 0,41) mais cela est avant tout lié à la faiblesse des résultats de cette organisation.

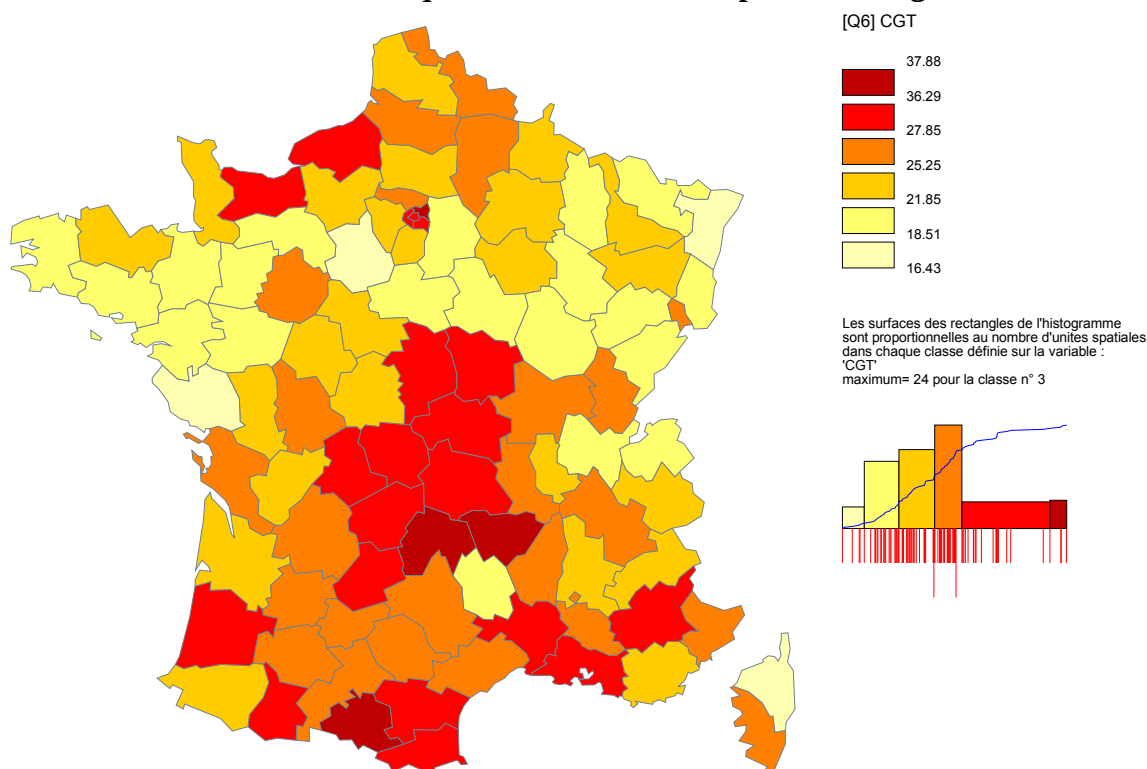
On observe donc, comme dans le cas des secteurs d'activité, une reproduction, à l'échelle des départements, des dynamiques catégorielles, témoignant d'une absence de liens entre ces dynamiques territoriales et catégorielles. Néanmoins, on observe des situations particulières, liées aux capacités de mobilisation des organisations syndicales. Ainsi, si dans certains bastions, les organisations parviennent à attirer les catégories qui, traditionnellement votent moins pour elles, elles sont contraintes, dans les départements où elles sont peu influentes, de s'appuyer sur un électorat plus réduit et plus catégoriel. En l'absence de forte mobilisation, les organisations syndicales séduisent

plutôt des catégories différentes : les non-cadres pour FO et la CGT, les cadres à la CFDT (même si la majorité de ses voix reste obtenue dans le collège « non-cadres »).

Enfin, nous avons également tracé des cartes « théoriques » : afin de neutraliser l'effet de composition catégorielle du salariat, nous avons attribué à chaque département la répartition moyenne entre cadres et non-cadres (11,3 % de cadres et 88,7 % de non-cadres). Si les dynamiques territoriales s'expliquaient par la composition catégorielle du salariat, celles-ci disparaîtraient dès lors sur les cartes ci-dessous.

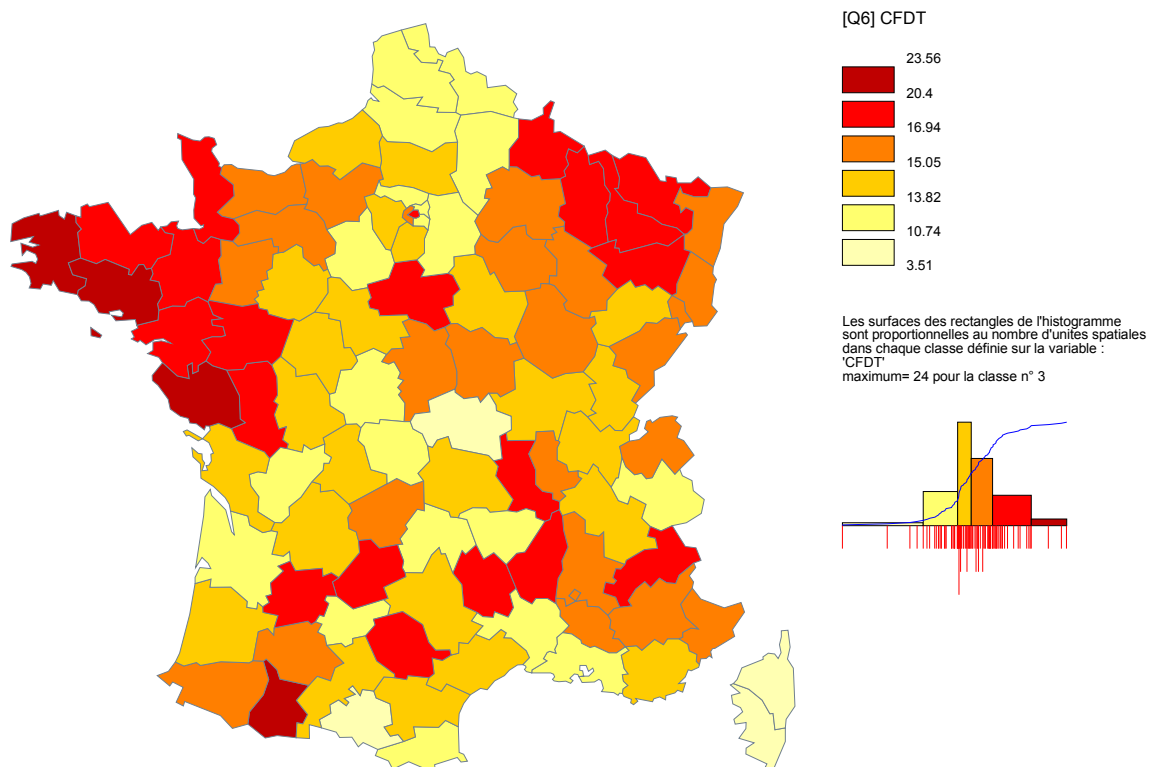
Mais c'est au contraire une grande stabilité par rapport aux cartes présentées ci-dessus qui caractérise ce jeu de cartes. Quelques spécificités apparaissent néanmoins. Ainsi, l'ancrage de la CGT (carte 7) dans le nord du pays et dans quelques départements du centre semble avant tout lié à une composition catégorielle du salariat plus favorable à cette organisation, c'est-à-dire une proportion moindre de cadres. Pour FO (carte 9) et Solidaires, on note également que leurs bons résultats dans certains départements ruraux de l'ouest et du sud-ouest semblent également partiellement liés à une composition du salariat qui leur est plus favorable. À l'inverse, pour la CFTC, la carte révèle quelques nouvelles zones de force, dans le sud-est notamment (carte 10). Une comparaison des écarts-types des résultats réels et théoriques montre toutefois des dispersions extrêmement proches quelque soit l'organisation. La grande similarité entre les deux jeux de cartes présentés montre néanmoins que les disparités territoriales ne sont pas le reflet de compositions catégorielles différentes.

### Carte 7 : Résultats « théoriques » de la CGT à composition catégorielle constante



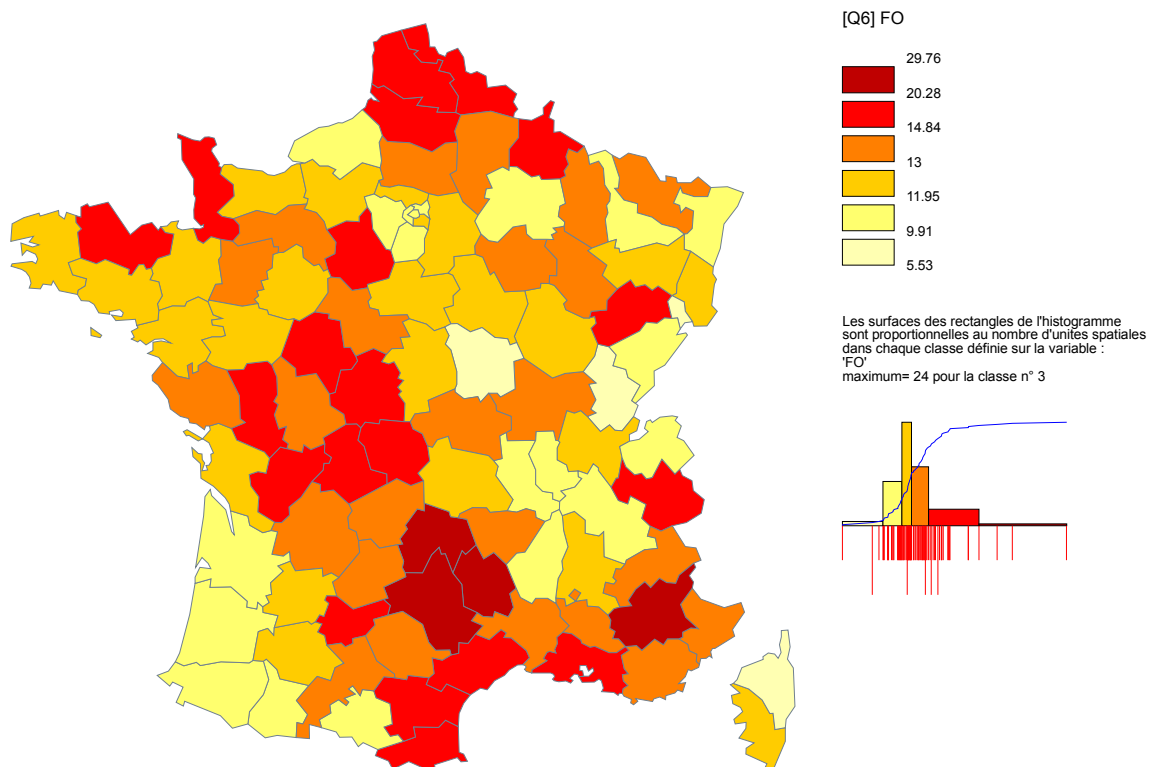
Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

## Carte 8 : Résultats « théoriques » de la CFDT à composition catégorielle constante



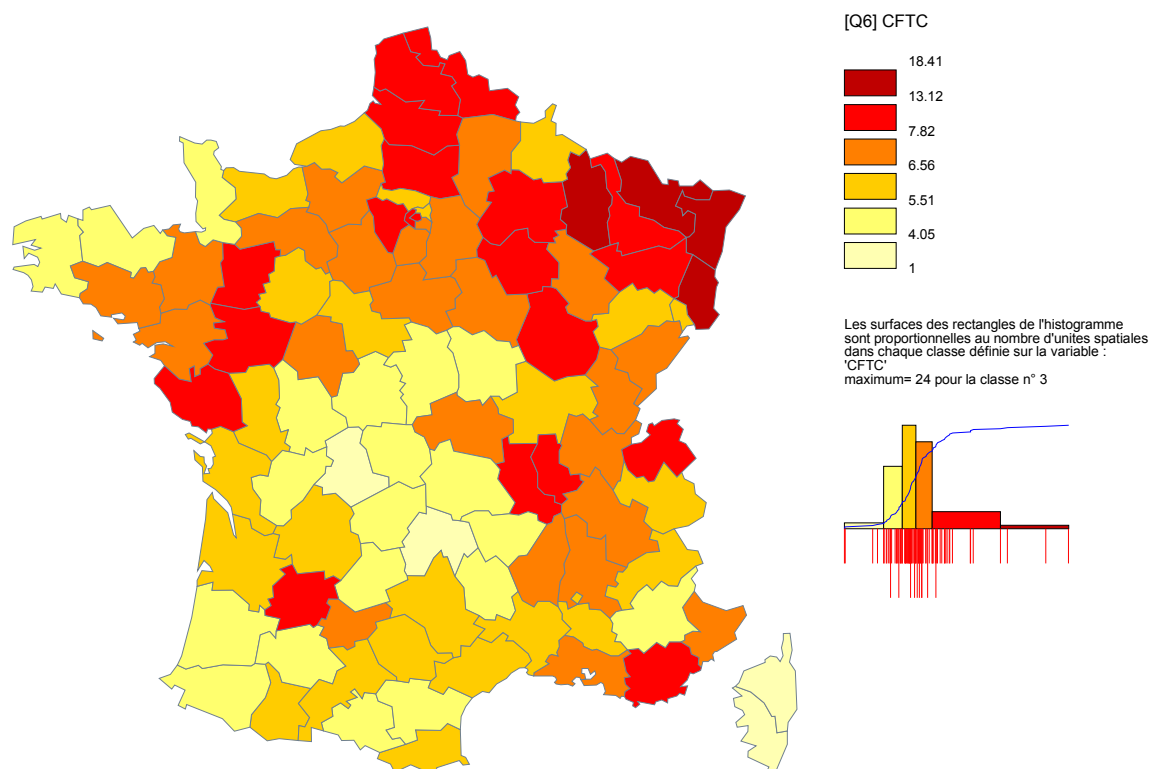
Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

## Carte 9 : Résultats « théoriques » de FO à composition catégorielle constante



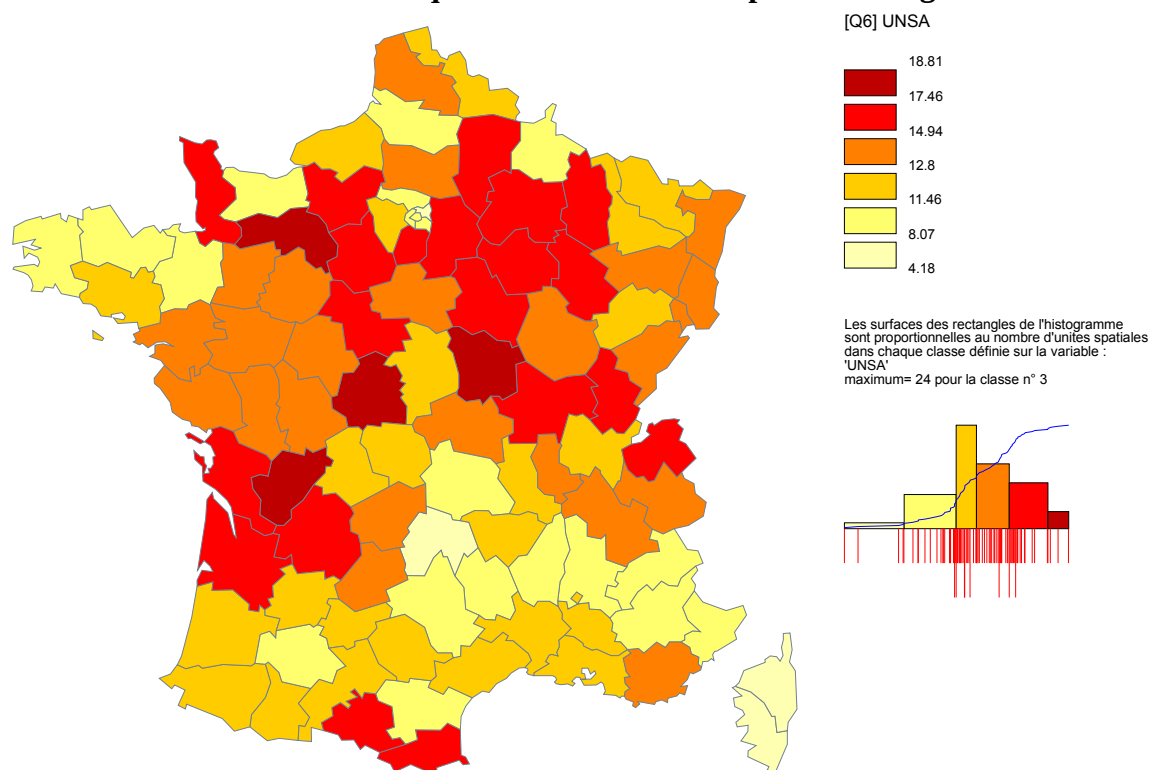
Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

## Carte 10 : Résultats « théoriques » de la CFTC à composition catégorielle constante



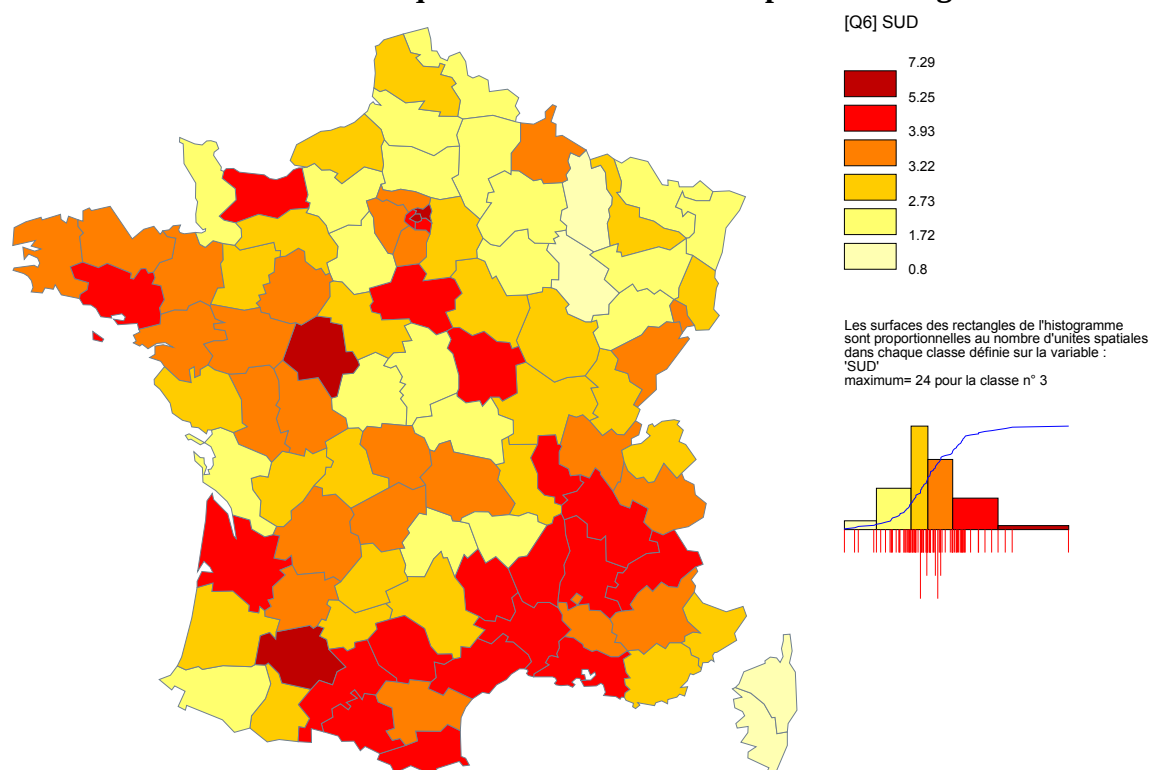
Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

## Carte 11 : Résultats « théoriques » de l'UNSA à composition catégorielle constante



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

## Carte 12 : Résultats « théoriques » de Solidaires à composition catégorielle constante



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

### 3-2) Des dynamiques territoriales reflètes de la composition sectorielle du salariat ?

À l'aide des données disponibles, nous avons pu décomposer les votes par département et par secteur d'activité. Pour faciliter les traitements, nous avons regroupé plusieurs catégories CRIS en 5 secteurs : le bâtiment, le commerce, l'industrie, les services et les branches diverses<sup>12</sup>. Les corrélations entre le résultat global départemental d'une organisation et son résultat dans chaque secteur sont nettement significatives, avec des coefficients toujours supérieurs à 0,65 et rarement inférieurs à 0,7. Deux organisations semblent toutefois, de ce point de vue, avoir un profil particulier. En effet, pour l'UNSA, les coefficients sont plus faibles (supérieurs à 0,6 mais inférieurs à 0,7). De même, pour Solidaires, les coefficients sont inférieurs à 0,5. Cela montre que, pour ces 2 « outsiders », il y a des dynamiques sectorielles variables à l'échelle territoriale, d'autant que, pour ces organisations, les dynamiques sectorielles semblent plus marquées que les dynamiques territoriales ou catégorielles, en témoigne la percée sectorielle de l'UNSA entre 2012 et 2017.

De même, si on observe les corrélations entre le résultat des organisations et la part des secteurs mentionnés ci-dessus, aucun coefficient n'est supérieur à 0,3 (en valeur absolue) sauf pour l'UNSA. Cela renforce l'idée que l'UNSA connaît une implantation électorale davantage liée à des dynamiques sectorielles, à l'inverse des autres organisations. Pour l'UNSA, les dynamiques territoriales sont le reflet de dynamiques sectorielles. Ainsi le résultat de l'UNSA est inversement corrélé à la proportion de salariés du secteur du bâtiment (-0,41) et du commerce (-0,39) mais positivement corrélé à la proportion de salariés des services et branches diverses (+0,37). Cette conclusion est à mettre en lien avec la campagne menée par l'UNSA pendant les élections TPE. Alors que d'autres organisations syndicales mobilisaient leurs structures interprofessionnelles locales pour s'adresser à l'ensemble des salariés des TPE, tendant à homogénéiser des situations professionnelles très variées,

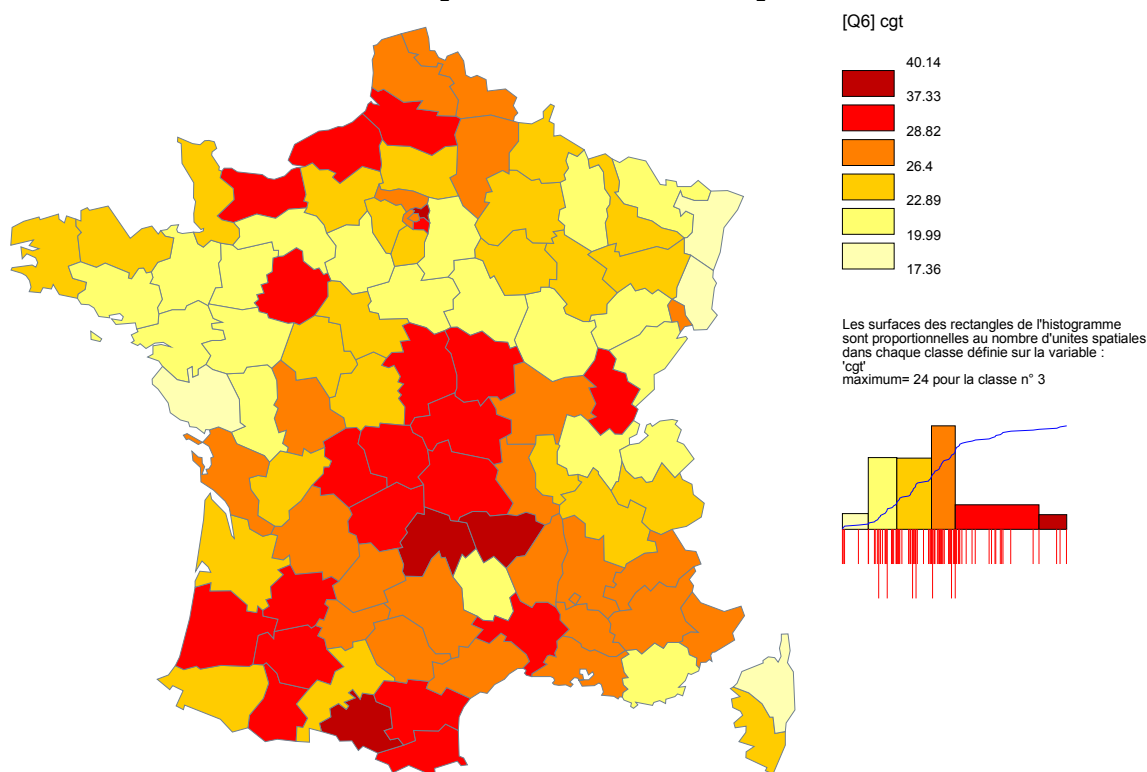
12 Bâtiment (CRIS B, E, R), Commerce (CRIS J, K, L, M, N), Services (CRIS H, P, Q, S, T), Industries (CRIS A, C, D, F, G, I) et divers (CRIS O, U, V, W, X, Y et sans rattachement).

ces structures sont traditionnellement moins importantes à l'UNSA. Elle s'est donc appuyée sur ses fédérations et syndicats avant tout. Elle a alors, comme en atteste son matériel électoral, mené une stratégie ciblée sur certains secteurs et sur certains métiers. Si de telles stratégies ont été menées par la plupart des organisations syndicales, l'UNSA est la seule à avoir mis en avant cette stratégie « métiers » dans sa profession de foi (le document envoyé à l'ensemble des salariés des TPE).

Enfin, comme dans la sous-partie précédente, nous avons tracé des cartes « théoriques » : afin de neutraliser l'effet de composition sectorielle du salariat, nous avons attribué à chaque département la répartition moyenne entre les 5 secteurs d'activité agrégés. Si les dynamiques territoriales s'expliquaient par la composition sectorielle du salariat, celles-ci disparaîtraient dès lors sur les cartes ci-dessous.

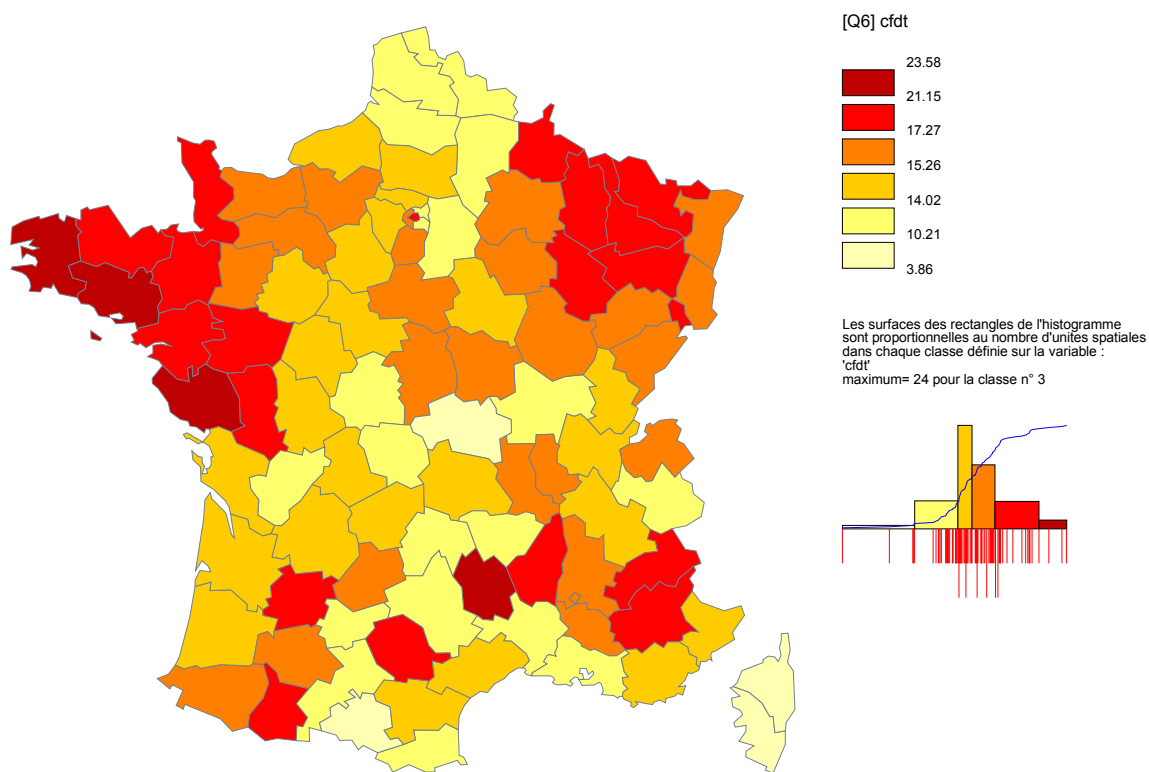
Comme pour les jeux de cartes précédents, ces cartes sont très proches de celles présentés plus haut. On observe toujours des zones de forte audience de certains syndicats qui se révèlent liées à une composition sectorielle du salariat qui leur est plus favorable : c'est le cas de la CFDT dans le centre (carte 14), de Solidaires en région parisienne ou, dans une moindre mesure, dans l'ouest et le sud-ouest (carte 18), mais aussi de l'UNSA (carte 17) dans le centre-ouest. Une comparaison des écarts-types des résultats réels et théoriques montre toutefois des dispersions extrêmement proches quelque soit l'organisation.

### Carte 13 : Résultats « théoriques » de la CGT à composition sectorielle constante



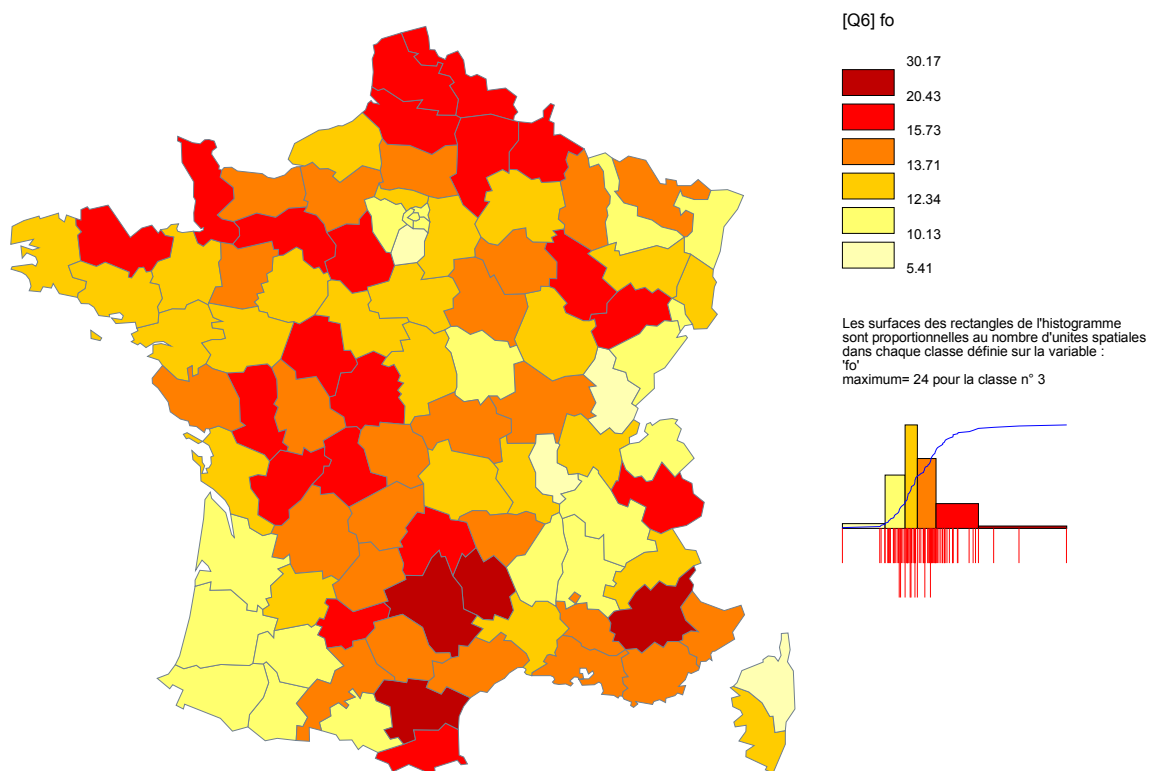
Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

### Carte 14 : Résultats « théoriques » de la CFDT à composition sectorielle constante



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

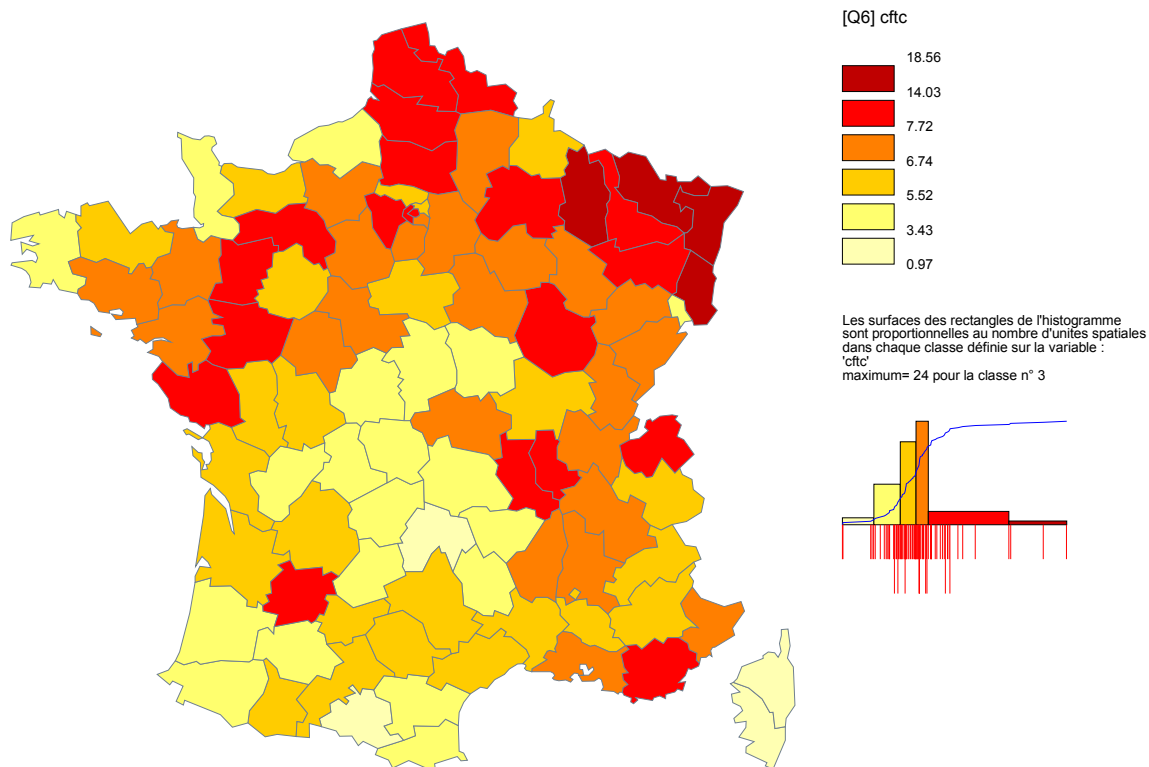
### Carte 15 : Résultats « théoriques » de FO à composition sectorielle constante



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

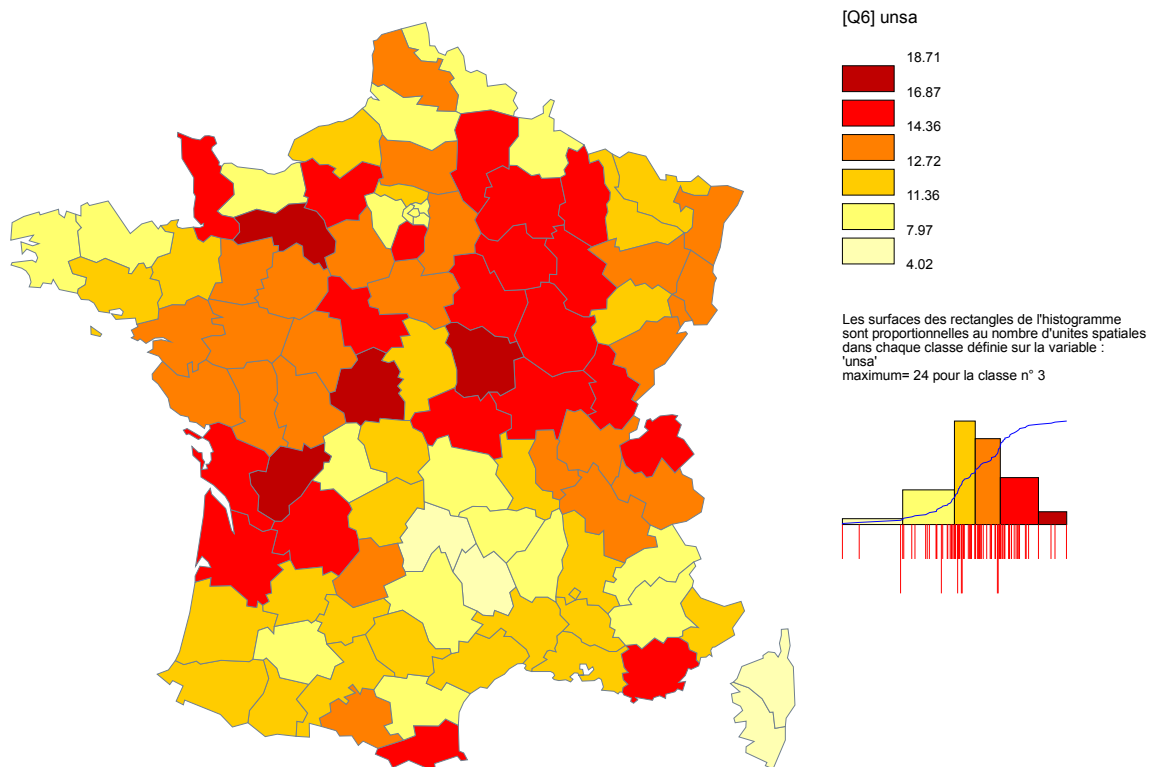


### Carte 16 : Résultats « théoriques » de la CFTC à composition sectorielle constante



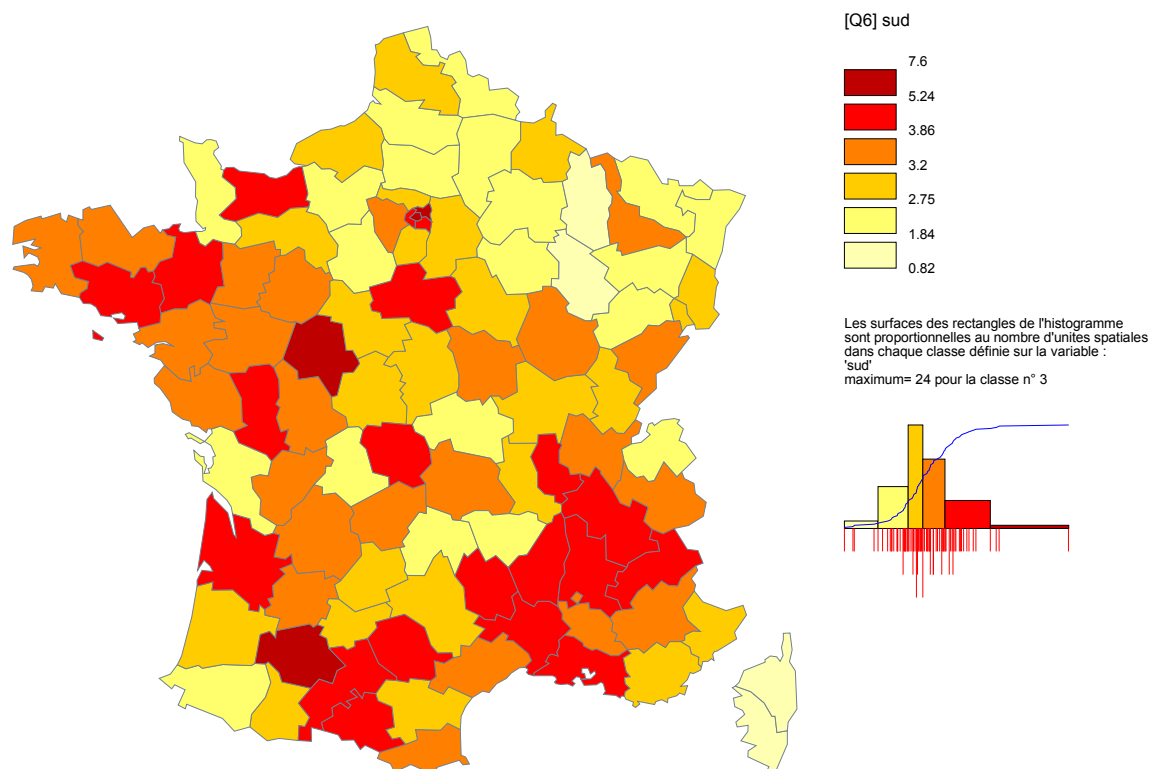
Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

### Carte 17 : Résultats « théoriques » de l'UNSA à composition sectorielle constante



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

## Carte 18 : Résultats « théoriques » de Solidaires à composition sectorielle constante



Source : Données DGT. Carte réalisée par nous avec PhilCarto.

Pour conclure, on peut estimer que la répartition territoriale des voix n'est pas le reflet d'une répartition sectorielle (et inversement) sauf pour certaines organisations. L'implantation électorale sur le plan territorial semble reproduire les différences catégorielles et sectorielles même si ce schéma n'est pas mécanique. Par exemple, l'UNSA connaît clairement des dynamiques sectorielles plus importantes que ses dynamiques territoriales et catégorielles, qui en sont semble-t-il le reflet.

## Conclusion

Cette analyse écologique des votes aux élections TPE nous a permis d'identifier la pertinence des dimensions territoriales, sectorielles et sociales. Il existe des dynamiques propres à certains territoires, à certains secteurs d'activité ou à certaines catégories professionnelles. Celles-ci peuvent agir séparément ou parfois interagir. Elles s'expliquent par des capacités de mobilisation différenciées des organisations syndicales mais aussi par des persistances historiques ou identitaires. Si ces dynamiques existent pour toutes les organisations syndicales, il semble que les « outsiders » non-représentatifs ont une implantation [KY17] beaucoup plus différenciée selon les secteurs d'activité que selon les territoires. Cela peut aussi renvoyer à une stratégie particulière de privilégier les structures de branches aux structures territoriales et de déployer des campagnes davantage ciblées sur certains secteurs et certains métiers. Il conviendrait de mettre en rapport les résultats présentés ici et les dispositifs effectifs de campagne mis en place par les organisations syndicales ainsi que le contenu du matériel utilisé, notamment les professions de foi adressées à tous les salariés. Étant donnée la faible participation et les résultats jugés mauvais de certaines organisations, il convient de s'intéresser à l'efficacité réelle des moyens déployés (REY, 2015). De même, une comparaison des résultats avec l'investissement syndical et la valorisation des dispositifs paritaires déjà existants (des CPRIA notamment) permettrait d'observer l'impact électoral de ces dispositifs, souvent fantasmé ou totalement négligé. Enfin, la nécessité d'une enquête directe auprès des salariés des TPE se fait de plus en plus sentir dans un contexte où les données restent peu nombreuses.

## Références

- **ADAM Gérard** (1964), *Atlas des élections sociales en France*, Paris, Armand Colin.
- **ANDOLFATTO Dominique** (1992), *L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes*, Paris, Ed. Ouvrières / Ed. de l'Atelier, 224 p.
- **BOLTANSKI Luc** (1982), *Les cadres : la formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- **BRACONNIER Céline, DORMAGEN Jean-Yves** (2007), *La démocratie de l'abstention*, Paris, Gallimard.
- **BRACONNIER Céline** (2010), *Une autre sociologie du vote. Les électeurs dans leurs contextes : bilan critique et perspectives*, LEJEP, Lextenso-Editions.
- **DUBOIS Éric** (2009), « Un modèle explicatif du vote FNSEA aux élections des Chambres d'agriculture départementales, 1995-2001 », *Économie rurale* n° 312, 32-50.
- **DUBOIS Hervé, JAUNEAU Yves** (2011), « Emploi et salaire dans les très petites entreprises entre 2000 et 2009 », *DARES Analyses*, n°64.
- **GASSIER Yolaine** (2016), « Offrir une représentation aux salariés des TPE : vers une nouvelle forme d'action syndicale ? », *La Revue des Cadres CFDT*, N°470.
- **HAUTE Tristan** (2016 A), « Le "cens caché" de la "démocratie sociale" : inégalités sociales, intégration dans le collectif de travail et participation électorale » Journées Internationales de Sociologie du Travail, 11, 12 et 13 mai 2016 – Athènes.
- **HAUTE Tristan** (2016 B), « Participer ou non aux scrutins professionnels : quelles inégalités ? », Actes des XXXVIèmes Journées de l'Association d'Économie Sociale, Clersé – Université de Lille I.
- **HAUTE Tristan** (2016 C), « Comités d'entreprise : quelle participation électorale des salarié.e.s ? », Colloque TRIANGLE/EVS « Pratiques, usages et parcours militants dans les comités d'entreprise : 70 ans d'existence et maintenant ? », 15 et 16 novembre 2016, Villeurbanne.
- **MISCHI Julian** (2010), *Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF*, Rennes, PUR, pp. 58-80.
- **MISSET Séverine, HAUTE Tristan** (à paraître), « Main basse sur les entreprises : des configurations syndicales dans des villes en mutation », chapitre d'ouvrage à paraître.
- **PERNOT Jean-Marie** (à paraître), *Le nouvel artéfact de la représentativité*, À paraître.
- **PEUGNY Camille** (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.
- **REY Frédéric** (coord.) (2015), « Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises : stratégies, pratiques et actions syndicales en direction des salariés des petites entreprises : le cas de la CFDT », Rapport de recherche, IRES.
- **SAWICKI Frédéric, LEFEBVRE Rémi** (2006), *La société des socialistes : le PS aujourd'hui*, Éditions du Croquant.
- **SUBILEAU Françoise** (1999), « Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité », *Politix*. Vol. 12, N°47. pp. 151-166.
- **YON Karel, BÉROUD Sophie** (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, p. 55-78.
- **YON Karel** (2017), « Malaise dans la représentativité syndicale », *Terrains de Luttés*, 6 avril 2017.

# Remerciements

Nous tenions à remercier Karel Yon (CERAPS) et Thomas Léonard (CERAPS) pour leurs conseils et relectures, ainsi qu'Yvain Labrousse pour la mise en page.