



HAL
open science

Comités d'entreprise : quelle participation électorale des salarié.e.s ?

Tristan Haute

► To cite this version:

Tristan Haute. Comités d'entreprise : quelle participation électorale des salarié.e.s ?. Pratiques, usages et parcours militants dans les comités d'entreprise : 70 ans d'existence et maintenant ?, Nov 2016, Lyon, France. hal-01736571

HAL Id: hal-01736571

<https://hal.science/hal-01736571v1>

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.

« Comités d'entreprise : Quelle participation électorale des salarié.e.s ? »

Colloque

« Pratiques, usages et parcours
militants dans les comités d'entreprise :
70 ans d'existence et maintenant ? »

15 et 16 novembre 2016 - Villeurbanne

Introduction

Après 70 ans d'existence, les comités d'entreprise (CE) occupent désormais une place importante dans la vie des salariés. On compte aujourd'hui près de 30.000 CE en France. Au-delà des activités sociales, culturelles ou sportives que les CE proposent, on peut noter qu'ils sont aussi un lieu d'information voire d'échanges sur la politique de l'entreprise, en matière d'emploi ou de formation. Ainsi, le CE a, par de nombreux aspects, un impact direct sur la vie des salariés, au sein de l'entreprise voire en dehors. Les CE, en tant qu'instances de participation, de représentation et d'information des salariés, sont l'un des piliers de la « démocratie sociale », telle qu'elle est développée aujourd'hui (Yon, 2015 ; Andolfatto, 2015).

Aujourd'hui, certains dépeignent un contexte de crise des organisations et des équipes syndicales qui touche aussi les institutions représentatives du personnel (IRP). La légitimité des représentants du personnel et des représentants syndicaux est contestée, par nombre d'acteurs patronaux voire syndicaux, comme en témoignent les débats autour des « référendums d'entreprise » (Gourgues, Sainty, 2011). Alors que les CE ont été grandement façonnés par les organisations syndicales, la pratique des équipes syndicales évolue, en lien avec les transformations du monde du travail et les évolutions des prérogatives des CE. L'« étiquette syndicale » serait plutôt « instrumentale » et n'impliquerait pas nécessairement des relations fortes ni même une proximité réelle entre les élus et l'organisation à laquelle ils appartiennent (Dufour, Hege, 2008). Cette distanciation entre les organisations et leurs élus et la flexibilisation de la frontière entre élus syndiqués et non-syndiqués (Dufour, Hege, 2008), même si elle n'est pas totale (Yon, Bérout, 2014), a lieu dans un contexte où l'appartenance syndicale des élus est de plus en plus importante puisque la représentativité dans les branches et à l'échelle interprofessionnelle des organisations syndicales est en partie calculée sur la base des résultats aux élections CE.

L'un des arguments soulevés pour contester la légitimité des organisations syndicales est l'abstention forte et croissante aux élections professionnelles. Si ce constat consensuel n'est pas récent (Subileau, 1999 ; Labbé, 1994 ; Dufour, Hege, 2008 ; Jacod, 2008), il convient de s'intéresser plus finement à l'abstention des salariés. Ainsi la participation aux élections CE reste stable et relativement élevée, entre 60 et 65 %. Quelle est la réalité de cette participation ? La place des CE est aujourd'hui fortement dépendante de leur légitimité et donc du degré de participation aux élections professionnelles.

Les élections professionnelles, et particulièrement les élections CE, restent un objet peu étudié en sociologie et en science politique (Le Digol, Voilliot, 2011 ; Andolfatto, 1992) malgré les données disponibles (Jacod, 2008). Ainsi, les outils « classiques » de la sociologie électorale sont très peu mobilisés, à quelques exceptions près (Adam, 1964 ; Subileau, 1999). Si l'usage d'analyses agrégées implique des présupposés importants et critiquables (Dufour, Hege, 2008 ; Le Digol, Voilliot, 2011), notons qu'ils existent parfois également pour les élections politiques comme en témoigne le risque d'« erreur écologique » (Braconnier, 2010).

Notre communication se propose d'analyser plus finement la participation électorale des salariés aux élections CE par un premier travail quantitatif sur les résultats électoraux dans le but de dégager les dynamiques et hétérogénéités de la participation électorale. La méthodologie de ce travail est détaillée en encadré. D'autres analyses, basées sur des enquêtes par questionnaire, sont en cours et permettront de saisir les effets d'autres variables sur la participation électorale (vote sur enjeux, effets du milieu de travail, liens salariés/IRP, capacité de mobilisation syndicale...).

L'objectif est de tester plusieurs hypothèses. À l'aide des données dont nous disposons, nous pouvons tester l'existence de corrélations entre la participation et plusieurs variables.

Tout d'abord, nous disposons de variables propres au système électoral. Étant donné qu'il s'agit d'une agrégation de plusieurs dizaines de milliers de scrutins différents, il paraît évident que le nombre de sièges à pourvoir ou encore le nombre de listes varient. Or, ces variables ne sont pas sans effet sur le comportement des électeurs et des candidats (*Laurent, Dolez, 2011*). Elles sont néanmoins fortement dépendantes de variables structurelles, et notamment de la taille de l'établissement. Si nous ne disposons pas de la taille des établissements, nous disposons de la taille des collèges électoraux.

Ensuite, nous disposons surtout du secteur d'activité et de la composition professionnelle des collèges électoraux dans lesquels se déroulent les élections. Si nous ne disposons pas de données plus précises sur les conditions d'emploi des salariés électeurs (type de contrat, temps partiel ou complet...), une analyse par secteur et par collègue permet d'observer des dynamiques internes au salariat de participation différentielle, pouvant entraîner la sur-représentation ou la sous-représentation de certaines catégories de salariés. Nous rejoignons ici les hypothèses d'un « cens caché » (*Gaxie, 1978*) de la démocratie sociale et, plus généralement, de l'effet de variables socio-économiques sur le vote aux élections professionnelles, développée dans d'autres travaux (*Haute, 2016 A ; Haute 2016 B ; Dubois et al., 2009 ; Subileau, 1999*). De même, le lien entre élections professionnelles et configurations syndicales ne doit pas être négligé (*Haute, 2015 ; Yon, Bérout, 2014*).

MÉTHODOLOGIE

Les résultats présentés dans cette communication ont été obtenus sur la base des données électorales issues de la mesure d'audience pour la représentativité syndicale (dispositif MARS). Ces données nous ont été fournies par la CGT que nous remercions ici pour son aide plus que précieuse.

Le fichier ne comprend ainsi que les élections aux Comités d'Entreprise retenues dans le calcul de représentativité, c'est-à-dire une seule élection sur le cycle 2009-2012, à condition qu'il n'y ait pas de carence syndicale et que le procès-verbal soit conforme aux règles en vigueur. Nous avons ici exclu les élections DP et TPE, cette communication ne portant que sur les élections CE. Nous avons également exclues les DUP. Les élus y faisant fonction de DP et de membres du CE, nous avons préféré éviter un biais lié à des participations différentes selon l'instance élue ou à une sur-représentation de petits établissements.

Après divers nettoyages de la base de données, nous obtenons une base de plus de 32.000 scrutins pour un total de 6,3 millions de salariés, soit plus de 3/4 des salariés inscrits (appelés à voter) pour les élections dans les entreprises de 11 salariés et plus (hors entreprises avec carence syndicale). Il ne s'agit pas de 32.000 CE mais de 32.000 collèges dans lesquels des élections CE ont eu lieu. L'agrégation par établissement ou par entreprise s'avérant complexe, elle n'a pas été réalisée ici.

Néanmoins, malgré le nettoyage partiel de la base, certains résultats peuvent être imprécis.

Les variables comprises dans le fichier et utilisées ici sont :

- la convention collective de rattachement (code IDCC de la nomenclature de la DARES) ;
- le nombre de sièges à pourvoir ;
- la durée du mandat (recodée en mois) ;
- la composition catégorielle du collège électoral (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres) ;
- la présence de listes communes ;
- le nombre d'inscrits et de votants ;

Ont été calculés ou codés par nos soins :

- le taux de participation. À noter que celui-ci est calculé sur la base des votants et non des exprimés, contrairement aux calculs de la DARES (*Jacod, 2008*).
- le rattachement CRIS (Conventions Regroupées pour l'Information Statistique, 25 postes + 1 poste pour les rattachements non établis);
- le nombre de listes. Pour cette variable, nous ne disposons que des résultats de 7 confédérations (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, SUD) et d'une colonne « autres ». Ont donc été exclues, pour la présentation de cette variable, les élections dans lesquelles des listes intersyndicales communes existaient, cela rendant le calcul du nombre de listes imprécis. Le cas de 2 listes ou plus d'organisations non mentionnées (CNT, CAT, syndi cat autonome...) n'a pas été réglé.
- la catégorisation générale des collèges électoraux (ouvrier et employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres et ingénieurs, collèges communs ou non-précisés). Nous reprenons ici la classification utilisée dans les travaux de la DARES (*Jacod, 2008*).

L'ensemble des traitements ont été faits avec le logiciel R. L'ensemble des chiffres présentés dans les tableaux sont arrondis à 2 décimales.

Nous nous interrogerons d'abord sur les configurations électorales spécifiques au sein des entreprises (offre électorale, système électoral...) et sur leurs conséquences (ou non) en matière de participation électorale. Ensuite, nous nous interrogerons sur l'hétérogénéité de la participation en fonction du secteur d'activité, de l'appartenance catégorielle des salariés et de la taille de l'établissement.

I) Configurations spécifiques et participations hétérogènes

Dans un premier temps, nous nous intéresserons aux liens entre le niveau de participation et des configurations spécifiques, que celles-ci soient liées au système électoral ou à l'offre électorale.

Si le « système électoral » est constitué par l'ensemble des règles organisant une élection, nous devons préciser que l'ensemble des élections dont les résultats sont agrégés pour mesurer l'audience syndicale n'ont pas du tout le même « système électoral ». C'est ce qui conduit Jean-Marie Pernot à parler d'« artefact statistique » (*Pernot, 2016*).

Même parmi les élections CE, certaines règles sont variables. Mais c'est surtout l'offre électorale qui varie avec une particularité notable : dans près de 40 % des scrutins, une seule liste syndicale est candidate.

A) Les conséquences d'un artefact statistique

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*). Instaurée par la loi du 20 août 2008, elle repose sur l'agrégation des résultats de 3 types de scrutins très différents : les élections sur sigle dans les TPE organisées nationalement, les élections dans le « collège de la production » des Chambres d'Agriculture et les élections CE ou, à défaut DP ou DUP, dans les entreprises de 11 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, collèges électoraux, scrutins par établissement ou non...).

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 suffrages des salariés des entreprises de 11 salariés et plus représentent plus de 90 % des suffrages exprimés.

De plus, 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 d'ailleurs 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 types de scrutins s'en retrouve réduit. Il reste néanmoins conséquent.

Car, 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 DU). Comme l'ont souligné les travaux de la DARES (*Pignoni, Reynaud, 2013*), 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. Les « PV de carence » représentent 44 % des procès-verbaux remontés à la DGT selon Jean-Marie Pernot (*Pernot, 2016*). Nous nous centrerons ici sur la participation au second tour. Pour les élections CE, la DARES ne distingue pas les chiffres entre 1er et 2ème tour (*Jacod, 2008*).

Dès lors, certains salariés sont mécaniquement exclus de la participation électorale. Ce phénomène de non-inscription est conséquent, comme l'atteste le tableau 1, et touche toutes les catégories du salariat mais principalement (et sans distinction) les salariés d'entreprises de 10 à 19 salariés.

Tableau 1 : taux d'inscription des salariés dans 243 branches

	<i>1er quartile</i>	<i>Médiane</i>	<i>Moyenne</i>	<i>3ème Quartile</i>	<i>Écart-Type</i>
Taux d'inscription (en %)	52,58	65.81	66.25	77.28	18,10

Source : Haute, 2016 B.

Pour les scrutins hors-TPE, la participation reste hétérogène comme en atteste le tableau 2. Mais elle est nettement plus élevée que pour les élections dans les TPE ou aux chambres d'agriculture.

Tableau 2 : Participation aux élections CE/DU/DP

	<i>1er quartile</i>	<i>Médiane</i>	<i>Moyenne</i>	<i>3ème quartile</i>	<i>Écart-type</i>
Participation (en %)	64.58	78.38	74.43	88.46	19.06

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

Si on observe les taux de participation agrégée pour les élections DUP, DP et CE (tableau 3), on notera que la participation est plus importante aux élections DP et DUP qu'aux élections CE. C'est cette proximité entre les participations aux scrutins DUP et DP, par opposition à la participation aux scrutins CE, qui nous a conduit à exclure les résultats des élections aux DUP de l'analyse.

Tableau 3 : Participation globale aux élections CE, DU et DP

<i>Type d'IRP</i>	<i>Participation (en %)</i>
Ensemble	63,79
CE	62,41
DP	71,14
DU	71,55

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

Les conclusions sont identiques si l'on observe la répartition et la dispersion des taux de participation par scrutin, comme en atteste le tableau 4.

Tableau 4 : Taux de participation aux élections « hors-TPE » selon l'IRP concernée

	<i>1er quartile</i>	<i>Médiane</i>	<i>Moyenne</i>	<i>3ème quartile</i>	<i>Écart-type</i>
Ensemble	64.58	78.38	74.43	88.46	19.06
DP	67.86	82.83	77.77	92.86	20.32
DUP	66.67	79.78	75.81	89.29	18.43
CE	63.16	76.92	72.90	86.67	18.86

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

Ainsi, selon les données présentées ici, la participation des salariés aux élections CE est plus faible qu'aux élections DUP et DP. Après divers tests de corrélations, cela ne semble pas lié à la taille des collèges électoraux. Néanmoins cette participation reste très hétérogène, y compris parmi les scrutins CE. Il convient alors de s'interroger sur d'éventuels liens entre le niveau de participation et de configurations locales spécifiques.

B) Participation et concurrence électorale

Il s'agit ici de s'intéresser à l'impact ou non des configurations spécifiques, en matière de système électoral ou d'offre électorale, sur la participation des salariés aux seules élections CE.

Si plus le nombre de sièges est important, plus le scrutin devient concurrentiel (cf. tableau 5), on peut supposer que le nombre de sièges à pourvoir dépend ici de la taille du collège et que la concurrence forte s'explique par le fait que les organisations syndicales ont plus de probabilité d'être présentes dans des collectifs de travail important (Pignoni, Raynaud, 2013). Ainsi le nombre de scrutins où une seule liste est candidate tend à diminuer fortement quand le nombre de sièges à pourvoir augmente.

Tableau 5 : Proportion de scrutins à liste unique en fonction du nombre de sièges à pourvoir

<i>Nombre de sièges</i>	<i>% de scrutins à liste unique</i>
2 sièges	57,94
11 sièges	42,67
16 sièges	36,28
17 sièges	29,98
Tous les CE	41,85

Source : Réalisé par nous. Cf. encadré 1 pour la méthodologie. Les scrutins avec listes communes ont été ici exclus. Seules sont présentées les données pour lesquels l'effectif est suffisant, supérieur à 10 % de l'effectif total.

La « coordination » entre organisations syndicales, avec des listes communes, reste un phénomène très marginal. Comme le montre le tableau 6, il l'est d'autant plus dans les petits collèges avec peu de sièges à pourvoir.

Tableau 6 : Proportion de listes communes intersyndicales aux élections CE en fonction du nombre de sièges

<i>Nombre de sièges</i>	<i>% de listes communes</i>
2 sièges	3,48
11 sièges	4,85
16 sièges	5,23
17 sièges	4,35
Tous les CE	4,46

Source : Réalisé par nous. Cf. encadré 1 pour la méthodologie. Les scrutins avec listes communes ont été ici exclus. Seules sont présentées les données pour lesquels l'effectif est suffisant, supérieur à 10 % de l'effectif total.

Notons enfin que la participation pour les scrutins où il y n'y a que 2 sièges à pourvoir est de 10 points supérieure à la participation moyenne aux élections CE (cf. tableau 7). La participation tend à décroître quand le nombre de sièges à pourvoir augmente comme le montre le tableau 8. Néanmoins, cette décroissance peut être liée aux liens forts entre le niveau de participation et la taille du collège. En effet, derrière cette variable « magnitude » (nombre de sièges), on retrouve dans la plupart des cas la variable « taille du collège électoral » sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Tableau 7 : Participation électorale en fonction du nombre de sièges

<i>Nombre de sièges</i>	<i>Participation moyenne (en %)</i>
2 sièges	72,56
11 sièges	69,62
16 sièges	68,94
17 sièges	66,96
Tous les CE	62,44

Source : Réalisé par nous. Cf. encadré 1 pour la méthodologie. Les scrutins avec listes communes ont été ici exclus. Seules sont présentées les données pour lesquels l'effectif est suffisant, supérieur à 10 % de l'effectif total.

Si on s'intéresse à présent aux liens entre l'offre électorale, en particulier le nombre de listes et la présence ou non de listes communes, sur la participation, indépendamment du nombre de sièges, on observe une absence totale de corrélation.

Ainsi l'augmentation du nombre de listes n'implique pas d'augmentation de la participation. Il peut être ainsi déroutant d'observer que la participation reste très élevée même quand une seule liste est candidate (cf. tableau 8).

Pour les listes communes, il s'agit tout d'abord d'un phénomène très marginal (moins de 5 % des scrutins) et il ne semble y avoir aucun impact sur la participation : elle s'élève à 61,82 % pour les élections CE avec liste intersyndicale et à 62,44 pour les élections CE sans liste intersyndicale (participation globale de 62,41%).

Tableau 8 : Participation selon le nombre de listes

<i>Nombre de listes</i>	<i>Participation moyenne (en %)</i>
1	65,00
2	68,37
3	65,26
4	61,93
5	56,75
6	60,27
7	64,78
8	64,93

Source : Réalisé par nous à partir des données CGT.

Notons ici que 35 % des scrutins CE sont face à une « offre électorale » limitée avec seulement une liste candidate. Pour 24 % d'entre eux, 2 listes seulement sont candidates. Les élections CE sont donc des scrutins peu concurrentiels où la participation reste néanmoins très élevée.

Nous avons observé dans cette partie que la participation aux élections professionnelles était très hétérogène. Si cette hétérogénéité s'explique, en partie, par l'« artéfact statistique » que constitue la mesure d'audience pour la représentativité syndicale, elle reste importante si on ne s'intéresse qu'aux élections CE. Or nous n'avons pu dégager de liens entre la participation et des variables liées au système électoral et à l'offre électorale. Il convient à présent de s'intéresser à 3 variables centrales dans le monde du travail : le secteur d'activité, l'appartenance catégorielle et la taille de l'établissement concerné. En effet les travaux de la DARES (Jacod, 2008) ont montré les corrélations entre ces variables et le niveau de participation.

II) Secteur d'activité, catégorie ou taille : des participations différentielles ?

Plusieurs travaux se sont attachés à montrer que la participation aux élections professionnelles était variable selon le secteur d'activité, selon la catégorie de salariés et selon la taille de l'établissement. Ces variations ont pu être observées pour les élections prud'homales (Subileau, 1999), pour les élections CE de 1989 à 2004 (Jacod, 2008) ou encore pour les scrutins TPE et hors-TPE agrégés (Haute, 2016 B).

A) Des secteurs d'activité plus ou moins participants

Divers travaux ont observé des participations différentielles selon les secteurs d'activité aux élections professionnelles. Ainsi Françoise Subileau notait que 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). De même, Olivier Jacod note que la participation aux élections CE est plus faible dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration et qu'elle est plus importante dans l'industrie (Jacod, 2008). Un travail sur les résultats 2009-2012 par branches confirme les conclusions de Françoise Subileau et Olivier Jacod : 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 9). Il convient néanmoins ici de ne pas négliger la question de l'appartenance objective et subjective des salariés à tel ou tel secteur d'activité : le rattachement des salariés est ici calculé sur la base de leur IDCC et du rattachement CRIS et non sur une auto-déclaration.

Tableau 9 : Participation électorale selon les secteurs d'activité

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

Source : Réalisé par nous à partir des données CGT. Cf. Haute, 2016 B pour la méthodologie.

Mais ces différences sectorielles peuvent s'expliquer par la part importante de salariés de TPE dans les secteurs peu participants (cf. supra pour l'explication) mais aussi par des caractéristiques socio-économiques spécifiques. 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 (tableau 10). 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 avec beaucoup de TPE. Or ces variables ne sont pas sans lien avec le niveau de participation (*Haute*, 2016 B).

Tableau 10 : Caractéristiques socio-économiques des salariés par secteur

Secteur	Salariés en TPE (en %)	Salariés en entreprise de 11 à 19 salariés (en %)	Part des employés (en %)	Part des ouvriers (en %)	Part des CDD (en %)	Part des salariés à temps partiel (en %)	Taux de féminisation (en %)	Taux de salariés payés au SMIC	Salariés ayant 29 ans et moins (en %)
Métallurgie	5,79	5,79	8,13	39,68	3,89	9,75	22,21	1,83	15,29
Commerce	28,50	11,94	57,31	19,63	10,75	27,43	49,03	9,31	34,19
Bâtiment	33,60	15,81	6,14	77,96	6,53	8,33	11	6,58	28,81
Ensemble	20,48	9,81	31,60	33,91	8,25	21,8	40,60	7,38	24,17

Source : Réalisé par nous à partir des données CGT. Cf. *Haute*, 2016 B pour la méthodologie.

Si on s'intéresse à présent exclusivement aux élections CE, on obtient les participations agrégées suivantes par secteur d'activité (tableau 11).

Tableau 11 : Participation électorale aux élections CE selon le secteur d'activité

Code CRIS	Libellé	Effectifs	% de l'effectif total	Participation agrégée	Écart-type des participations
A	Métallurgie et sidérurgie	895478	14,21	74,35	15,27
B	Bâtiment et travaux publics	203966	3,24	66,78	18,67
C	Chimie et pharmacie	235646	3,74	72,31	15,35
D	Plastiques, caoutchouc et combustibles	120994	1,92	72,56	15,85
E	Verre et matériaux de construction	78223	1,24	71,03	17,29
F	Bois et dérivés	102846	1,63	75,27	17,17
G	Habillement, cuir, textile	138021	2,19	49,84	25,46
H	Culture et communication	200232	3,18	62,33	17,86
I	Agroalimentaire	185649	2,95	71,89	15,56
J	Commerce de gros et import-export	78211	1,24	56,89	20,26
K	Commerce principalement alimentaire	284728	4,52	66,31	19,21
L	Commerce de détail principalement non alimentaire	122860	1,95	60,24	21,72
M	Services de l'automobile et des matériels roulants	60565	0,96	54,23	21,71
N	Hôtellerie restauration et tourisme	139370	2,21	51,75	22,59
O	Transport (hors statuts)	315320	5,00	70,30	16,90
P	Secteur sanitaire et social	693101	11,00	64,61	16,47
Q	Banques, établissements financiers et assurances	444718	7,06	67,07	13,83
R	Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	46496	0,74	60,04	16,92
S	Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	289558	4,59	46,60	22,24
T	Professions juridiques et comptables	20882	0,33	51,91	22,52
U	Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	292611	4,64	42,84	25,80
V	Branches non agricoles diverses	353708	5,61	25,85	20,97
W	Branches agricoles	139869	2,22	67,71	14,07
X	Secteurs sous statuts	409735	6,50	75,14	11,92
Y	Hors conventions de branche sous statuts	212263	3,37	41,64	20,85
Z	Rattachement non précisé	166003	2,63	63,96	17,47
Ensemble	Ensemble	6302808	100	62,41	18,80

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

On observe tout d'abord que les taux de participations sont toujours aussi hétérogènes au sein de chaque secteur d'activité. Notons néanmoins que les branches ayant les taux de participation les plus dispersés (écart-type supérieur à 20) sont les moins participantes. À l'inverse, les branches les plus participantes sont aussi celles dont les résultats sont les plus homogènes.

Du côté des secteurs où la participation est importante, on retrouve les secteurs industriels (bois, métallurgie, agroalimentaire, chimie, plasturgie, matériaux de construction) mais aussi les transports et les secteurs sous statut (EDF/GDF, SNCF...). Dans ces secteurs, la participation moyenne est supérieure à 70 %.

À l'inverse, la participation est inférieure à 50 % dans les services (bureaux d'études) mais aussi dans le secteur du nettoyage, dans le textile ou dans les branches diverses ou hors-convention de

branches. De même, la participation dépasse à peine les 50 % dans des secteurs tels que l'hôtellerie-restauration ou les professions juridiques et comptables.

Ainsi les taux de participation semblent très différents selon les secteurs d'activité. Néanmoins ces différences peuvent être liées à d'autres facteurs (taille des entreprises, composition socioprofessionnelle du secteur, féminisation, type de contrat...), comme nous l'avons suggéré plus haut, mais aussi à des configurations syndicales spécifiques (degré d'implantation, capacité de mobilisation...). Ainsi certains secteurs sont moins syndiqués, concentrent moins d'équipes syndicales et sont moins conflictuels (*Haute*, 2015 ; *Giraud*, 2014).

B) Ouvriers, employés, cadres et techniciens : quelle participation catégorielle ?

Les quelques travaux relatifs aux comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles n'ont pas manqué de s'intéresser aux variations selon la catégorie d'appartenance des salariés. Si les nomenclatures sont variables et basées non pas sur de l'auto-déclaration mais sur de l'assignation administrative, plusieurs constats reviennent.

Ainsi les employés participent moins que la moyenne, contrairement aux techniciens et agents de maîtrise, qui participent davantage (*Jacod*, 2008). Des constats similaires sont dressés s'agissant des élections politiques : les employés participent peu et sont moins inscrits, contrairement aux cadres et à certaines catégories d'ouvriers (*Peugny*, 2015).

Nous avons procédé à l'agrégation des résultats électoraux en regroupant les collèges ouvriers et employés (incluant les collèges dans lesquels sont inscrits des techniciens et agents de maîtrise en plus des ouvriers et employés), les collèges cadres et ingénieurs, les collèges techniciens et agents de maîtrise (incluant les collèges où sont présents des ingénieurs et cadres en plus des techniciens et agents de maîtrise) et les collèges communs ou non classés. Le tableau 12 montre le niveau de participation dans ces 4 catégories.

Tableau 12 : Participation par catégorie de collèges électoraux (4 postes)

Type de collège	Part dans l'effectif total (en %)	Participation (en %)	Écart-type des participations
Cadres	18,96	63,87	17,74
Ouvriers et employés	65,51	61,52	19,06
Techniciens et agents de maîtrise	9,77	67,98	18,54
Communs ou non-définis	5,31	58,99	18,89
Ensemble	100	62,41	18,80

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

On observe bien ici que les techniciens et agents de maîtrise participent davantage que les autres catégories professionnelles. La participation des cadres est à peine plus élevée que la moyenne et la participation des ouvriers et employés est légèrement inférieure à la moyenne.

Néanmoins, si on décompose les 4 catégories présentées plus haut, et notamment la catégorie « ouvriers et employés » (dont les effectifs représentent plus de 65 % du total), on observe des participations très différentes entre ouvriers et employés (tableau 13).

Tableau 13 : Participation par type de collègues électoraux (9 postes)

Type de collègue	Part dans l'effectif total (en %)	Participation (en %)	Écart-type des participations
Ouvriers	2,75	70,53	18,53
Employés	14,04	57,13	20,34
Ouvriers et employés	29,41	59,53	18,71
Communs	2,48	59,65	19,32
Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise	19,31	66,48	17,80
Techniciens et Agents de Maîtrise	4,97	65,83	17,93
Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres	4,80	70,21	18,78
Cadres et Ingénieurs	18,96	63,87	17,74
Non-définis	2,83	58,41	17,35
Ensemble	100	18,80	

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

On observe ici que la participation des employés est nettement inférieure à la moyenne. À l'inverse, la participation dans les collèges strictement ouvriers et dans tous les collèges incluant des techniciens et agents de maîtrise (hormis les collèges communs) est nettement supérieure à la moyenne. On note également que, si la dispersion était relativement similaire dans le tableau 12, celle-ci augmente quand la participation moyenne est plus faible, comme en atteste le tableau 13.

Il semble exister des dynamiques de participation différentes selon les catégories socioprofessionnelles. Les employés, participent moins alors que les techniciens et agents de maîtrise participent davantage. La participation des cadres semble proche de la moyenne. S'agissant des ouvriers et des employés, il convient de se poser la question de l'hétérogénéité de ces catégories, notamment en utilisant des indicateurs de précarité et en saisissant les rapports de domination qui y existent (qualification, âge, genre...) (Peugny, 2015) mais aussi des variables liées au milieu de travail (atomisation ou existence d'un collectif de travail). Ces dynamiques expliquent en partie les participations différentes en fonction des secteurs d'activité observée plus haut. Mais qu'en est-il du lien entre le niveau de participation et la taille des collectifs de travail, facteur déjà mentionné dans d'autres travaux (Jacod, 2008 ; Haute, 2016 B) ?

C) Une participation plus forte dans les petits établissements ?

Nous ne disposons pas de la taille des établissements mais de la taille des collèges électoraux. Ce problème mis à part, nous avons décomposé les collèges en 6 catégories en s'inspirant des données

présentées par la DARES (Jacod, 2008). Si on observe la participation moyenne selon la taille des collèges, on observe que celle-ci décroît quand la taille augmente. Elle est aussi plus hétérogène pour les petits collèges et pour les collèges très importants, comme le montre le tableau 14. Cela peut peut-être s'expliquer par de petits collèges côtoyant de grands collèges au sein d'un même établissement et affectés tous par une démobilisation électorale liée à la taille importante de l'établissement.

Tableau 14 : Participation par taille de collège électoral aux élections CE

<i>Taille du collège</i>	<i>Part dans l'effectif total (en %)</i>	<i>Participation (en %)</i>	<i>Écart-type des participations</i>
De 1 à 19 salariés	0,48	82,20	19,16
De 20 à 49 salariés	3,94	78,07	17,13
De 50 à 99 salariés	8,91	74,82	16,55
De 100 à 199 salariés	15,64	70,96	17,13
De 200 à 499 salariés	26,40	64,87	19,07
Plus de 500 salariés	44,63	53,89	20,71
Ensemble	100	62,41	18,80

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

Ainsi, si la participation des salariés dépassent 75 % pour les collèges de moins de 50 inscrits, elle est inférieure à 55 % pour les collèges de plus de 500 inscrits. Cet effet majeur de la taille peut expliquer plusieurs observations qui paraissent surprenantes. Ainsi si la participation était supérieure à la moyenne pour les scrutins où une seule liste était candidate (plus de 3 points), c'est aussi parce que ces scrutins concernent des petits collèges électoraux (avec peu de sièges à pourvoir) où, comme nous l'avons vu dans le tableau 15, la participation est très importante. Ainsi le tableau 15 montre que le nombre de scrutins non-concurrentiels tend à s'effondrer quand la taille du collège augmente.

Tableau 15 : Part de scrutins non concurrentiels selon la taille des collèges

<i>Taille des collèges</i>	<i>Part de scrutins non concurrentiels (en %)</i>
De 1 à 19 salariés	75,22
De 20 à 49 salariés	61,28
De 50 à 99 salariés	44,34
De 100 à 199 salariés	29,66
De 200 à 499 salariés	17,62
Plus de 500 salariés	4,11
Ensemble	41,85

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

Les collèges électoraux de faible taille renvoient à des collectifs de travail plus petits qui peuvent favoriser les liens entre salariés et représentants du personnel et limiter la diversité des listes syndicales. Il y a ici un paradoxe : si les organisations syndicales sont peu présentes dans les petits éta-

blissements (*Pignoni, Raynaud, 2013*), il semble que, lorsqu'elles y sont présentes, elles mobilisent davantage en raison d'un ratio plus important entre leur capacité de mobilisation et le nombre de salariés.

On observe donc, grâce à ces données, des participations très variables selon les secteurs d'activité, selon les catégories de salariés et selon la taille des collègues et établissements. Si les secteurs de l'industrie et les secteurs sous-statut, marqués par une forte proportion de techniciens et d'ouvriers, catégories plus participantes, sont des secteurs où la participation reste élevée, celle-ci est plus faible dans les services et dans le commerce, secteurs marqués par une forte présence des employés, catégorie moins participante. Si les collectifs de travail de petite taille sont marqués par une participation plus importante, notons qu'il s'agit d'établissements dans lesquels des syndicats sont présents, or ceux-ci sont moins implantés dans de petits établissements que dans des établissements de plus grande taille, même si, s'agissant de ce facteur « taille », la DARES aboutit à une conclusion similaire en agrégeant les résultats des élections au premier et second tour (en cas de carence syndicale).

Conclusion

Nous avons pu montrer, grâce à cette communication, que la participation aux élections aux Comités d'Entreprise reste non négligeable en France, entre 60 et 65 % selon les cycles électoraux. Si elle est relativement hétérogène, cette hétérogénéité s'explique en partie par l'agrégation de configurations locales spécifiques. Néanmoins, nous avons montré que le système électoral et que la configuration de l'offre électorale ne semblent pas avoir d'effets majeurs sur la participation des salariés.

À l'inverse, et comme l'avaient souligné les travaux de la DARES, 3 critères semblent influencer la participation : le secteur d'activité, la catégorie d'appartenance des salariés et la taille des établissements. Nous retrouvons ces 3 critères avec des secteurs plus participants (industries, transports et secteurs sous-statut) que d'autres (services, hôtellerie, restauration...), des catégories plus participantes (techniciens) que d'autres (employés) et des établissements de petite taille qui participent davantage que les grands établissements.

Nous émettons l'hypothèse que, derrière ces dynamiques sectorielles, catégorielles et de taille, se cachent des variables socio-économiques (type de contrat, temps de travail, genre, ancienneté...) mais aussi des configurations spécifiques (liens entre salariés et IRP, intégration dans un collectif de travail, capacité de mobilisation syndicale). Néanmoins ces variables ne pourront être mesurées que grâce à des enquêtes individuelles auprès des salariés.

Explication des sigles

- **CE** : Comité d'Entreprise
- **CDD** : Contrat à durée déterminée
- **CFDT** : Confédération Française Démocratique du Travail
- **CFTC** : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- **CFE–CGC** : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
- **CGT** : Confédération Générale du Travail
- **CRIS** : Conventions Regroupées pour l'Information Statistique
- **DARES** : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de la Statistique
- **DGT** : Direction Générale du Travail
- **DP** : Délégué du personnel
- **DUP** : Délégation Unique du Personnel
- **IDCC** : Code d'identification de la convention collective de branche
- **IRP** : Institutions Représentatives du Personnel
- **FO** : Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
- **SUD** : Solidaires, Unitaires et Démocratiques
- **TPE** : Très Petites Entreprises
- **UNSA** : Union Nationale des Syndicats Autonomes

Bibliographie

- **ADAM Gérard** (1964), *Atlas des élections sociales en France*, Paris, Armand Colin.
- **ANDOLFATTO Dominique** (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 Dominique** (1992), *L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes*, Paris, Ed. Ouvrières / Ed. de l'Atelier, 224 p.
- **BRACONNIER Céline** (2010), *Une autre sociologie du vote. Les électeurs dans leurs contextes : bilan critique et perspectives*, LEJEP, Lextenso-Éditions.
- **DUBOIS Éric, FACCHINI François, FOUCAULT Martial et FRANÇOIS Abel** (2009), « Un modèle explicatif du vote FNSEA aux élections des Chambres d'agriculture départementales, 1995-2001 », *Économie rurale* n°312, 32-50.
- **DUFOUR Christian, HEGE Adelheid** (2008), « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *Revue de l'IRES*, n°59/4.
- **DUVERGER Maurice** (1951), *Les partis politiques*, Paris, Éditions Armand Colin.
- **GAXIE Daniel** (1978), *Le cens caché: inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris, Seuil, 269 p.
- **GIRAUD Baptiste** (2014), « Le difficile apprentissage de la grève dans le secteur du commerce », *Critique internationale*, 3 (64), pp. 47-62.
- **GOURGUES Guillaume, SAINTY Jessica** (2011), « Le référendum d'entreprise peut-il changer de camp ? », Communication au 11^{ème} Congrès de l'AFSP, ST 39, Strasbourg.
- **HAUTE Tristan** (2015), « Le vote ou la grève ? : premiers résultats d'une étude des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles. », Actes des 4^{èmes} Journées Doctorales « Participation du public, décision, démocratie participative », 13-14 novembre 2015, Université Lille 2.
- **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 XXXVI^{èmes} Journées de l'Association d'Économie Sociale, Clersé – Université de Lille I.
- **JACOD Olivier et BEN HAMOU Rim** (2008), *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, DARES, Document d'études, n°137, avril.
- **LABBÉ Dominique** (1994), *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, Grenoble, CERAT.
- **LAURENT Annie, DOLEZ Bernard** (2011), « La magnitude, facteur décisif ? Les élections européennes de 2004 en France et les effets du changement de mode de scrutin », *Revue internationale de politique comparée*, vol 17, n°3, pp. 175-193.
- **LE DIGOL Christophe, VOILLIOT Christophe** (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.

- **PERNOT Jean-Marie** (2016), « 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.
- **PIGNONI Maria-Teresa, RAYNAUD Emilie** (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 », *Dares Analyses*, n°026, avril 2013.
- **SUBILEAU Françoise** (1999), *Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité*. in : *Politix*. Vol. 12, n°47. Troisième trimestre 1999. pp. 151-166.
- **YON Karel** (2015), « De quoi la "démocratie sociale" est-elle le nom ? », Communication pour le RT 18 « relations professionnelles », 6^{ème} congrès de l'AFS (RT18), UVSQ, 29 juin - 2 juillet 2015.
- **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.

Remerciements

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