



HAL
open science

Le vote ou la grève ? : premiers résultats d'une étude des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles

Tristan Haute

► To cite this version:

Tristan Haute. Le vote ou la grève ? : premiers résultats d'une étude des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles. Journées doctorales Participation du public, décision, démocratie participative, Nov 2015, Lille, France. hal-01736577

HAL Id: hal-01736577

<https://hal.science/hal-01736577>

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.

4èmes Journées Doctorales

« Participation du public, décision, démocratie participative »

13 et 14 novembre 2015 – Université Lille II

« Le vote ou la grève ? : premiers résultats d'une étude des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles. »

Introduction

Les discours sur la « démocratie sociale » se sont multipliés ces dernières années, dans les médias, dans le champ politique mais aussi dans le champ syndical lui-même et dans la littérature scientifique. Légalement, la « démocratie sociale » n'a pourtant pas de définition bien que les lois récentes (celle du 20 août 2008 et les suivantes) y fassent référence dans leur titre. Dominique Andolfatto (Andolfatto, 2015) propose de la définir comme l'importation dans les relations industrielles de règles des consultations électorales « politiques ». Pourtant d'autres auteurs considèrent qu'il s'agit davantage d'un « lieu commun » voire d'un « enjeu de luttes » recouvrant plusieurs significations (Yon, 2015). L'usage qui en est fait permet de mieux analyser les rapports de force « idéologiques » entre acteurs.

Une première conception, largement diffusée et prônée notamment par le MEDEF, définit la « démocratie sociale » en opposition à la « démocratie politique », non pas sur la forme mais dans l'objectif d'écartier l'État du « dialogue social », au sein de l'entreprise, entre les différents « partenaires » sociaux. Cette « démocratie sociale » reposerait sur un dialogue pacifié car permettant la déconflictualisation des relations de travail à la fois par la systématisation des négociations collectives et par la centralité de l'élection dans le calcul de la représentativité des différents syndicats. Cette conception supposerait une « refondation » du « modèle social français » (Lebaron et alii, 2009). Dès lors, dans cette perspective, la « démocratie sociale » est aujourd'hui souvent utilisée comme un synonyme du « dialogue social » ou de la « régulation sociale ».

« Il nous appartient de porter haut et fort cette exigence de dialogue et de démocratie sociale. Restaurer une démocratie sociale véritable, responsable, humaine, est une condition de l'équilibre de la société française, de la compétitivité et donc de la prospérité. L'image que donne notre pays, où se succèdent des grèves à répétition des services publics, où les manifestations de toutes sortes sont quotidiennes, où l'on passe davantage de temps à crier des slogans plutôt qu'à négocier loyalement, où fleurissent banderoles, pancartes et calicots alors que les solutions résultent et résulteront toujours de l'écoute réciproque, cette image n'est pas celle d'une démocratie apaisée, vivante, responsable. Le MEDEF souhaite restaurer, rénover, moderniser la démocratie sociale en France. »

Discours d'Ernest-Antoine Seillière, Président du MEDEF, devant l'Assemblée Générale du MEDEF, 2001, cité par Karel Yon (Yon, 2015)¹

À cette conception très stricte s'oppose des conceptions plus larges ou différentes. Pour la CGT, la « démocratie sociale » se définit comme un « instrument de la citoyenneté des salariés (...) de l'entreprise à la nation » (texte du Congrès confédéral de 2013 cité par Karel Yon in Yon, 2015). Cette définition, à l'inverse de celle portée notamment par le MEDEF, ne limite pas la « démocratie sociale » au « dialogue social » au sein de l'entreprise. À la « négociation collective », s'ajoutent, dans cette conception, les libertés syndicales mais aussi la gestion de la protection sociale par des salariés.

La loi du 20 août 2008 portant « refondation de la démocratie sociale » institue l'audience électorale comme mesure de la représentativité syndicale (Leclerc et Lyon-Caen, 2011). Certes, elle instaure le début d'un principe majoritaire dans les négociations collectives (un accord, pour être valable, doit être signé par des syndicats ayant recueillis au moins 30 % des suffrages et ne doit pas être rejetés par des syndicats ayant obtenus plus de 50 % des suffrages). Mais, si ce début de principe majoritaire répond aux aspirations des principaux syndicats (CGT et CFDT, qui s'étaient exprimés dans une « position commune » à ce sujet, également signée par les organisations patronales), cette réforme ancre la « démocratie sociale » comme un synonyme du dialogue social, reposant à la fois sur la négociation collective et sur les élections professionnelles, rejoignant ainsi les aspirations des organisations patronales. Sur le terrain, des travaux ont montré que la réforme tend à transformer les pratiques syndicales dans les entreprises et dans les branches professionnelles (Bérout et Yon, 2011 ; Bérout et Yon, 2012 ; Hege, 2014). Néanmoins ces travaux montrent que l'application et l'appropriation de cette nouvelle réforme au sein des entreprises et des branches est progressive et différenciée. Auparavant reflet d'un certain « rejet syndical » (Subileau, 1999) du fait de la forte abstention, les élections professionnelles seraient devenues le vecteur d'un renouveau syndical. Cependant se pose ici la question de la transformation des pratiques syndicales, notamment de leur « professionnalisation » dans la négociation collective.

Dès lors l'imposition de l'élection comme base de la « démocratie sociale » s'accompagne-t-elle, comme l'avaient prédit ou souhaité un certain nombre de discours patronaux notamment, d'une déconflictualisation des relations de travail et d'une baisse, en nombre et en intensité, des différents types de conflits sociaux (grèves, manifestations...). On peut ici faire référence aux travaux socio-historiques sur l'imposition du suffrage universel en France pour la démocratie « politique », à sa légitimation progressive et à la délégitimation, en parallèle, de l'action extra-parlementaire, y compris au sein du mouvement ouvrier (Hayat, 2006).

Avec le renforcement de la « démocratie sociale », le déclin supposé des grèves irait de pair avec l'essor de la négociation collective. Pourtant le dépouillement des enquêtes REPONSE (Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise) montre une imbrication voire une corrélation positive entre la conflictualité et la dynamique de négociation dans l'entreprise (Bérout et alii,

1 Nous en profitons ici pour remercier Karel Yon pour ses relectures, critiques et conseils.

2008). À l'inverse, aucun travail ne s'est intéressé au lien entre la conflictualité et le second aspect de la « démocratie sociale » institutionnalisée, à savoir la participation électorale aux élections professionnelles.

Nous pouvons relever que peu de travaux ont été menés sur les résultats des élections professionnelles (Adam, 1964 ; Andolfatto, 1992 ; Subileau, 1999 ; Pernot, 2016).

Nous proposons d'étudier ici l'impact des mobilisations sociales, et plus particulièrement des grèves, entendues comme arrêts collectifs de travail, sur la participation des salariés aux élections professionnelles.

Nous présentons ici de premiers résultats issus de notre travail de thèse mené sous la direction de M. Jean-Gabriel Contamin (CERAPS, Université Lille II). Notre travail de thèse a pour objectif de saisir les principales variables explicatives des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles dans les entreprises de 10 salariés et plus. Il s'appuiera à terme sur une analyse quantitative, à l'échelle des branches et à l'échelle départementale, des résultats aux élections professionnelles de 2009 à 2012 et sur une enquête par questionnaire auprès des salariés de plusieurs entreprises, complétée par des entretiens semi-directifs avec des salariés, des syndicalistes et des DRH.

Nous montrerons ainsi, dans un premier temps, qu'il semble exister une corrélation positive entre la participation aux élections professionnelles et la conflictualité gréviste des entreprises, à l'opposé de ce que suggère certains discours patronaux voire syndicaux sur la démocratie sociale. Cette corrélation positive pourrait reposer sur l'implantation syndicale qui favoriserait à la fois la conflictualité et la participation électorale.

Dans un second temps, nous nous intéresserons à la répartition des voix entre syndicats et nous montrerons que, si elle peut sembler localement sensible à la conflictualité sociale, aucune corrélation fortement significative ne se dégage à l'échelle nationale.

Méthodologies

Les données présentées ici sont quantitatives. Comme nous l'avons précisé dans l'introduction et comme cela sera rappelé ci-après, des données localisées (quantitatives et qualitatives) seront utilisées pour approfondir ce travail.

2 fichiers de données ont été construits dans le cadre de cette communication. Ils s'appuient sur des données électorales fournies par la CGT².

Le premier fichier compare les résultats des élections professionnelles 2009-2012 dans les différentes catégories « CRIS »³ avec les données de l'enquête ACEMO « Dialogue Social en Entreprise » de la DARES. Ces données concernent les entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole. A noter qu'il s'agit ici de la comparaison de 2 jeux de données au statut différent : la collecte des résultats est systématique alors que les données de la DARES sont des données d'enquête. De plus il s'agit d'une comparaison de données agrégées – l'accès à des données plus fines est limité. Enfin, les résultats fournis par la DARES ne sont pas agrégés sur les 4 années du cycle électoral 2009-2012 contrairement aux données CGT.

Un second fichier de données a donc été constitué pour comparer les résultats des élections 2009-2012 et les conflits sociaux dans les entreprises de 3 villes du Nord de la France⁴ : Roubaix, Douai et Maubeuge. Les données relatives aux conflits sociaux ont été obtenues grâce à une recherche systématique dans le journal « La Voix du Nord ». Si le journal a des archives exhaustives, à l'inverse des sites ou archives syndicales, l'usage de sources médiatiques induit 3 biais importants. Tout d'abord la focalisation sur les grèves passe sous silence un nombre important et croissant de conflits du travail (Bérout et alii, 2008) même si les grèves restent la modalité d'action la plus aisée à recenser statistiquement. De plus, les médias, même locaux, se focalisent sur des grèves qui concernent les plus grandes entreprises, sur des conflits aux modes d'action « spectaculaires » et/ou sur des conflits dans lesquels interviennent l'État (en tant qu'arbitre, que dernier recours ou que cible du conflit) et les acteurs politiques locaux ou nationaux (Lagneau, 2008). Enfin certains conflits peuvent être passés sous silence en raison d'orientations parfois « antisyndicales » de certains médias (Vandaele, 2010). L'usage d'un éventail large de médias, pour remédier à ce dernier biais, n'a pu être mené : seule « La Voix du Nord » dispose d'archives numériques conséquentes sur l'actualité sociale de ces villes.

Dans tous les cas le risque d'« erreur écologique » est grand. Si les données agrégées peuvent permettre de déconstruire certains discours, elles ne permettent pas de dégager des conclusions significatives au sujet du lien entre l'acte de participation aux élections professionnelles et l'acte de participation à un conflit social.

2 Données fournies par la CGT que nous tenons ici à remercier. S'agissant de la période « 2009-2012 », il s'agit d'un cycle électoral pour le calcul de la représentativité syndicale. Utiliser ce cycle nous a semblé pertinent car toutes les entreprises ont, en théorie, organisé au moins un scrutin pendant cette période.

3 Conventions Regroupées pour l'Information Statistique. Il s'agit ici de données « CRIS » niveau 1 (24 catégories). Les catégories avec des données manquantes ont été écartées.

4 Il s'agit d'entreprises ou d'établissements dont le siège est implanté dans la ville. En effet, dans la base de données des résultats fournie par la CGT, nous ne disposons que des codes postaux.

L'invention de la représentativité syndicale post-2008

Nous devons préciser que la mesure d'audience de la représentativité syndicale, calculée nationalement sur la base de l'ensemble des résultats des scrutins de 2009 à 2012, est un « artefact » statistique à manipuler avec précautions (Pernot, 2015). En effet elle repose sur l'agrégation des résultats de 3 types de scrutins très différents : des élections sur sigle dans les TPE, 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 10 salariés et plus. Même pour ces derniers scrutins (dits « Hors-TPE »), sur lesquels nous nous concentrerons, 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...) ⁵.

De plus, étant donné qu'un nombre non négligeable d'entreprises de 10 salariés et plus ne respectent pas, pour des raisons diverses, l'obligation légale de se doter d'une instance représentative du personnel, leurs salariés ne sont pas comptabilisés dans les « inscrits », tout comme les salariés des entreprises faisant état d'une « carence syndicale » lors des élections au sein de leurs IRP (cela représente 44 % des procès-verbaux remontés à la DGT selon Jean-Marie Pernot). Ainsi, sur les 18 millions de salariés en France, seuls 12,78 millions sont « inscrits » et amenés à voter. La non-inscription touche particulièrement les entreprises entre 11 et 19 salariés : selon l'enquête REPONSE 2011, 4 entreprises sur 10 ne disposent pas d'IRP, cette proportion s'élevant à 63 % pour les entreprises de 11 à 19 salariés et à seulement 6 % pour les entreprises de plus de 50 salariés (Pignoni, Reynaud, 2012).

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

Une corrélation positive entre participation électorale et conflictualité gréviste

La participation aux élections professionnelles 2009-2012 s'est élevée à 48 %, ce qui signifie que 30 % de l'ensemble des salariés ont voté si l'on prend en compte la « non-inscription ». Ces chiffres sont, au final, assez proches des taux de participation enregistrés aux élections prud'homales comme le souligne Jean-Marie Pernot (Pernot, 2015). Dans le cadre d'une étude électorale sur les élections prud'homales, Françoise Subileau montrait, en 1999, que la participation est loin d'être homogène : plusieurs variables explicatives semblent exister, la principale étant l'intégration dans le collectif de travail (Subileau, 1999) mesurée par le type de contrat, l'âge, l'ancienneté...

Nous avons cherché à mettre en rapport la participation électorale et la conflictualité sociale en entreprise. L'observation des données de la DARES sur les grèves et les JINT montre que les arrêts collectifs de travail diminuent. On note, néanmoins, sur les dernières années, un pic important en 2010, année qui a été marquée par un important mouvement interprofessionnel de grève contre une réforme du système de retraites.

5 Les approches « duvergériennes » ont conclu à des effets mécaniques et psychologiques des modifications du système électoral sur la répartition des sièges entre différentes listes candidates.

À l'échelle des branches, une corrélation positive

Le tableau 1 présente les résultats électoraux par CRIS et le taux d'entreprises ayant connu une grève. On constate tout d'abord que la proportion d'entreprises ayant connu un conflit social est bien plus importante si l'on observe uniquement les entreprises de plus de 200 salariés. De même, le pic de conflictualité de 2010 et l'effondrement de la conflictualité en 2011-2012 se retrouvent dans la quasi-totalité des catégories « CRIS ».

Globalement, on notera que, dans les branches dans lesquelles la participation excède 70 % (essentiellement l'industrie et le secteur public), la conflictualité sociale est nettement plus importante que dans les branches où la participation électorale est inférieure à 60 % (notamment le secteur « tertiaire ») où les taux d'entreprises de plus de 200 salariés ayant connu un conflit ne dépassent que très marginalement les 20 %. À l'inverse, dans les catégories les plus participantes, ce taux dépasse les 20% dans la quasi-totalité des cas et peut dépasser plus de 40 % dans le cas de 2010, année d'un important mouvement social interprofessionnel. Le caractère particulièrement conflictuel des secteurs « sous statut » (public ou semi-public) est particulièrement visible.

Une analyse statistique des coefficients de corrélation entre la participation et les taux de grèves dans les différentes catégories nous a montré une corrélation positive et non négligeable. En effet, les coefficients varient entre 0,50 et 0,72 avec seulement 2 valeurs sur 8 inférieures à 0,60. Malgré la faiblesse de l'effectif, ces coefficients sont significatifs. Des modèles de régressions linéaires nous ont permis de confirmer ces chiffres : hormis pour 2010, on observe une p.value toujours inférieure à 0,05 voire inférieure à 0,01 dans 4 cas (sur 8) alors que le « R Carré » est supérieur à 0,30 dans 5 cas sur 8. La « valeur p » (ou p.value) permet d'estimer la part des taux de participation qui s'écartent de l'hypothèse d'une corrélation avec les données de conflictualité. Le « R Carré » est la proportion des variations de la participation qu'explique les variations de la conflictualité. L'exception, dans les modèles de régression, de l'année 2010 pour l'ensemble des entreprises, tendrait à appuyer l'hypothèse selon laquelle, en période de forte mobilisation sociale, des entreprises dans lesquelles les syndicats sont peu implantés (l'implantation étant un facteur supposé important de la participation électorale), connaissent des arrêts collectifs de travail.

Afin de compenser l'impossibilité d'agréger sur le cycle électoral les données ACEMO, nous avons réalisé une régression linéaire incluant la participation et l'ensemble des taux de grèves par CRIS. Elle nous donne un « R Carré » de 0,72 et une « p.value » de 0,046, ce qui rend le lien statistiquement significatif.

Si ces données appuient, à l'échelle nationale, l'idée d'une corrélation positive entre participation électorale et conflictualité sociale, il faut aussi noter une forte sectorisation des grèves selon les branches d'activité. Cette sectorisation n'est pas une spécificité française (Vandaele, 2010). De même, on note une tertiarisation des grèves, vue à l'origine comme un « instrument ouvrier » mais qui, dans sa pratique, connaît des évolutions importantes (durée, objectifs etc...).

Ces différences sectorielles peuvent recouper les différences en terme de participation électorale aux élections prud'homales notées par Françoise Subileau (Subileau, 1999) ou celles aux élections politiques notées plus récemment par Camille Peugny (Peugny, 2015). Aux élections prud'homales, les secteurs sous statuts votent davantage que le commerce et le bâtiment. Aux élections « politiques », les ouvriers de l'industrie sont nettement plus inscrits et plus participants que les employés et les ouvriers de l'artisanat. Notre résultat n'a donc rien de surprenant. Mais, comme le souligne notamment Camille Peugny, c'est l'implantation syndicale qui semble être un facteur de mobilisation électorale.

Tableau 1 : Résultats et % de grève par Catégorie CRIS

NB : L'ensemble des résultats sont des pourcentages, arrondis à deux chiffres après la virgule.

CRIS	Participation	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	SUD	Autres	Grèves en 2009	Grèves en 2009 (entreprises de plus de 200 salariés)	Grèves en 2010	Grèves en 2010 (entreprises de plus de 200 salariés)	Grèves en 2011	Grèves en 2011 (entreprises de plus de 200 salariés)	Grèves en 2012	Grèves en 2012 (entreprises de plus de 200 salariés)
Métallurgie et sidérurgie	75.16	92.75	25.68	22.40	13.67	6.34	14.53	1.71	1.15	14.53	5	41.5	47.7	4.8	33.9	3.5	30.1	
Bâtiment et travaux publics	44.91	89.74	29.14	21.47	25.89	10.06	5.98	0.79	0.64	6.03	0	12.7	19.4	0.5	15.7	0.2	5.1	
Chimie et pharmacie	73.12	92.94	20.50	25.13	10.65	8.28	15.28	3.77	1.11	15.28	3.9	31.1	41.1	2.1	21.7	2.4	20.5	
Plastiques, caoutchouc et combustibles	74.99	91.30	28.15	23.36	12.25	7.14	11.49	2.35	3.78	11.49	6.4	33.4	43.2	3.5	28.7	2.6	19.0	
Verre et matériaux de construction	70.45	88.72	29.21	24.67	18.51	9.78	7.23	3.11	0.27	7.23	1.5	20.6	28.9	4.2	31.1	1.6	16.4	
Bois et dérivés	74.89	88.18	35.20	27.43	15.50	6.80	6.35	1.40	0.95	6.35	3.6	45	43.3	1.6	35.0	1.6	30.1	
Habillement cuir, textile	53.31	88.99	23.58	25.67	12.51	23.67	6.54	0.96	0.55	6.54	1.7	15	13.4	1.1	10.4	0.8	8.1	
Culture et communication	59.35	93.70	25.24	21.60	13.09	10.31	9.31	4.01	7.13	9.31	1.5	29.4	27.7	1.0	16.2	0.5	13.1	
Agroalimentaire	72.37	89.62	27.56	29.89	17.44	9.18	6.97	1.72	0.27	6.97	1.8	19	24.8	1.7	30.9	0.8	13.4	
Commerce principalement alimentaire	66.12	91.01	23.35	22.96	18.00	18.00	7.48	2.39	0.33	7.48	1.6	7.6	12.7	1.1	6.7	0.7	4.5	
Commerce de détail principalement non alimentaire	60.87	89.05	27.43	21.51	13.57	18.61	7.47	2.12	1.83	7.47	NA	NA	26.5	1.3	10.7	0.5	13.0	
Hôtellerie, restauration et tourisme	50.29	90.39	24.71	23.07	24.87	8.43	6.49	3.50	2.43	6.49	0	18.5	17.5	0.4	15.5	0.2	12.6	
Transport (hors statuts)	69.60	92.10	25.97	25.41	17.86	9.32	5.47	7.05	3.48	5.47	3.1	35.2	37.4	1.7	21.1	1.8	27.7	
Secteur sanitaire et social	64.63	92.36	30.28	31.96	17.43	6.19	3.30	2.10	5.43	3.30	3.9	22.4	37	2.4	13.5	3.4	17.7	
Banques, établissements financiers et assurances	66.16	94.57	16.11	26.74	12.12	8.87	15.40	4.74	0.61	15.40	8.4	31.1	43.3	4.1	18.8	5.2	14.4	
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	48.43	93.22	16.11	26.87	10.10	12.91	14.32	2.77	2.60	14.32	1.1	12.5	18.7	1.3	12.5	1.4	14.9	
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	43.12	90.98	32.65	24.35	18.32	12.16	2.20	5.29	2.84	2.20	1.4	15.7	12.5	3.0	18.0	0.9	8.6	
Branches non agricoles diverses	62.58	92.62	18.88	35.68	12.13	20.08	6.50	2.55	2.09	2.09	2.5	NA	18.6	3.1	17.9	1.8	13.9	
Secteurs sous statuts	73.96	96.40	31.06	17.15	11.24	3.92	8.30	11.30	8.73	8.30	32.3	66.8	83.3	15.6	44.4	11.9	57.6	
Hors conventions de branches ou statuts	25.33	91.58	29.82	21.65	15.35	6.09	5.35	4.00	12.41	5.35	1	18.9	26.9	1.2	8.2	2.3	12.5	

Source : Réalisé par nous. Appariement des données ACEMO/DARES et CGT (agrégées par nous).

À l'échelle locale, un lien positif mais faible

Nous avons mené une analyse plus localisée pour appuyer davantage notre hypothèse d'une corrélation positive entre participation électorale et conflictualité gréviste. Pour 3 villes du Nord de la France (Roubaix, Maubeuge, Douai) nous avons calculé les résultats agrégés pour les entreprises ayant connu un conflit social entre 2007 et 2014⁶ et pour les entreprises n'ayant connu aucun conflit social. Le tableau 2 présente ces résultats.

Tableau 2 : Résultats agrégés par ville

NB : L'ensemble des données sont des pourcentages, arrondis à deux chiffres après la virgule.

Douai	Participation	% CGT	% CFDT	% FO	% CFTC	% CGC	% UNSA	% SUD	% Autres
Ensemble	74.75	38.34	31.50	8.54	15.37	3.52	0	1.12	1.27
Entreprises avec conflit	75.58	48.40	20.67	11.55	13.78	2.84	0	0.48	2.27
Entreprises sans conflit	73.92	28.26	42.20	5.52	16.96	4.21	0	1.75	0.26
Maubeuge	Participation	% CGT	% CFDT	% FO	% CFTC	% CGC	% UNSA	% SUD	% Autres
Ensemble	76.59	27.00	24.82	13.79	13.35	7.33	0	7.51	3.96
Entreprises avec conflit	79.62	27.03	24.06	13.13	13.66	10.06	0	9.38	2.68
Entreprises sans conflit	68.32	26.91	26.80	15.51	12.53	0.28	0	2.67	7.28
Roubaix	Participation	% CGT	% CFDT	% FO	% CFTC	% CGC	% UNSA	% SUD	% Autres
Ensemble	47.15	19.68	28.49	9.71	17.36	11.51	2.68	5.81	0.41
Entreprises avec conflit	59.48	21.66	18.62	3.96	20.30	25.94	0	9.03	0
Entreprises sans conflit	40.63	18.11	36.36	14.29	15.01	7.66	4.81	3.25	0.74

Source : Réalisé par nous. Données CGT agrégées par nous.

Tableau 3 : Moyennes, médianes et écarts-type des participations sur les 3 villes

	Moyenne	Médiane	Écart-type
Entreprises en conflit	77,63	81,89	20,25
Entreprises sans conflit	73,88	78,26	20,58

Source : réalise par nous.

La corrélation entre participation électorale et conflictualité sociale est visible dans les 3 cas. Si la participation électorale est plus élevée dans les entreprises ayant connu un conflit social, les écarts sont très variables. Si on agrège les 3 cas (cf. tableau 3), on observe que les écarts de participation sont néanmoins relativement faibles : un peu plus de 4 points pour les moyennes et un peu moins de 4 points pour les médianes, la dispersion étant semble-t-il relativement semblable.

À l'aide de ces différentes statistiques descriptives, nous pouvons affirmer qu'il existe une relation positive mais faible entre participation électorale et conflictualité gréviste, remettant ainsi en

⁶ La durée du mandat des représentants du personnel étant d'au moins 2 ans, les élections 2009/2012 ont pu suivre ou précéder un conflit au cours du mandat précédent ou du nouveau mandat, d'où l'élargissement de la durée de prise en compte des conflits.

cause les discours, notamment patronaux, liant l'essor du vote dans les relations professionnelles à la déconflictualisation de ces relations. Cette conclusion a vocation à être confirmée ou nuancée par des enquêtes localisées. Notre hypothèse est notamment que l'implantation syndicale est la variable qui fait le lien entre une mobilisation électorale plus élevée et l'existence d'une conflictualité gréviste.

Le « syndicalisme d'électeurs » et la grève

Nous nous intéressons à présent à la ventilation des votes c'est-à-dire à la répartition des voix entre les différents syndicats. Si il semble exister un lien positif entre participation électorale et conflictualité gréviste, qui pourrait s'expliquer par l'implantation syndicale, existe-t-il des différences en terme de résultats électoraux pour les organisations syndicales selon la conflictualité des branches et des entreprises. Si certains syndicats sont souvent présentés comme plus « réformistes » (enclin à la négociation collective), notamment la CFDT, l'UNSA, la CFE-CGC ou la CFTC, d'autres sont présentés comme plus « radicaux » ou « combatifs », notamment la CGT, FO ou SUD, même si ces différences ont été fortement nuancés notamment par l'analyse des enquêtes REPONSE (Bérout et alii, 2008)

À l'échelle nationale, des corrélations positives non significatives mais des corrélations négatives réelles pour certaines organisations

Notre travail sur les résultats par catégorie « CRIS » comparés à leur conflictualité révèle peu de corrélations significatives (cf. tableau 1). Pour les 2 principales centrales syndicales (CGT et CFDT), les coefficients de corrélation ne sont jamais, en valeur absolue, supérieurs à 0,4, ce qui confirmerait les conclusions des travaux de Sophie Bérout (Bérout et al,i, 2008). À l'inverse, pour la CFTC et FO (sauf dans un cas), les coefficients sont toujours nettement supérieurs à 0,4, en valeur absolue, et dépassent parfois 0,6. Mais ces coefficients sont en réalité négatifs : CFTC et FO font de moins bons résultats dans les branches où la conflictualité est forte alors que ce facteur semble peu discriminant pour la CGT, pour la CFDT, pour l'UNSA ou pour Solidaires. Avec une régression linéaire, nous obtenons, pour FO et la CFTC, une « p.value » respectivement de 0,03 et de 0,021, avec des « R Carré » de 0,76 et 0,79. Pour la CFE-CGC, la corrélation positive observée semble surprenante mais rappelons ici que nous n'estimons que l'évolution des résultats d'une organisation dans une branche comparée à la conflictualité dans cette branche et non une relation nette entre résultats et conflictualité. Ces corrélations, au vu de l'effectif, ne sont pas significatives sauf exceptions.

Si des branches peu conflictuelles semblent marquées par une présence plus forte de certains syndicats (FO, CFTC), les comparaisons internationales montrent que le fait de grève n'est pas nécessairement explicable par le degré de syndicalisation élevé (Vandaele, 2010), notamment parce que la syndicalisation n'a pas la même signification selon les pays. On peut aussi supposer que cette signification peut être variable selon les branches.

Si l'activité syndicale ou, plus exactement, le fait d'être dans une catégorie professionnelle plus syndiquée, semble améliorer la compétence politique des salariés (Peugny, 2015), la forte autonomisation des équipes syndicales (Dufour, Hege, 2008) peut induire de fortes disparités locales ou entre branches selon les différentes centrales. En effet, il ne faut pas ici voir les organisations syndicales confédérales comme des blocs monolithiques ayant des vues homogènes sur les pratiques syndicales à mettre en œuvre.

À l'échelle locale, l'influence de la CGT dans les conflits sociaux

À l'échelle locale, notre analyse s'est concentrée sur 3 villes du Nord de la France. Le Nord est marqué par une implantation historique de la CGT mais aussi du syndicalisme chrétien (CFTC puis CFDT) et de FO (Adam, 1964). Le Nord est « divisé » en 2 espaces de syndicalisme différents à la CGT, la métropole lilloise étant notamment marquée par un fort paternalisme patronal (Contamin, 2009).

Si l'on observe les résultats par organisation syndicale dans les 3 villes (cf. tableau 2) et de manière agrégée (cf. tableau 4), on peut noter quelques régularités : la CGT connaît des résultats meilleurs dans les entreprises ayant connu un conflit alors que la CFDT et la CFTC sont dans une situation inverse.

Tableau 4 : Moyenne des résultats par organisation syndicale dans les 3 villes étudiées

	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	SUD
Entreprises en conflit	41,46	22,19	12,60	9,16	8,67	4,43
Entreprises sans conflit	22,37	31,37	12,27	7,77	6,5	4,28

Source : Réalisé par nous. Données CGT agrégées par nous.

Néanmoins les variations sont importantes et les échantillons sont très réduits. Nous ne pouvons dégager des conclusions fermes hormis le fait que les situations locales, à l'échelle des unions territoriales des différentes organisations syndicales ou à l'échelle des syndicats d'entreprises, sont très variables. En effet, comme pour les différentes fédérations de branches, il existe des divergences syndicales entre les unions territoriales d'une même confédération. Le cas de l'Union Locale CGT de Douai, en rupture avec son Union Départementale, est, en cela, flagrant. Considérée comme plus « radicale », c'est sur le terrain de cette Union Locale que nous observons la conflictualité la plus importante avec une présence quasi-hégémonique de la CGT tant au niveau électoral que dans les conflits grévistes.

L'appropriation des nouveaux dispositifs juridiques, l'évolution des pratiques syndicales, l'« adaptation » à la multiplication des négociations collectives et à l'enjeu électoral de représentativité, est variable selon les entreprises, malgré des dispositifs de formations communs (Bérout, Yon 2011 ; Ethuin, Yon, 2014).

De plus, nous avons recensé les conflits sociaux dans ces 3 villes et observons que près de la moitié sont menés par des « intersyndicales » souvent très larges. L'autre moitié des conflits relève de la seule CGT (tendance que l'on retrouve dans les 3 villes) mais souvent parce qu'elle est la seule organisation syndicale de l'entreprise. Alors que la CGT participe à plus de 4 conflits sur 5, la CFDT ne participe qu'à moins de 2 conflits sur 5, FO et la CFTC à 1 sur 5 et SUD à 1 sur 10. Mais ces disparités s'expliquent la plupart du temps par des différences d'implantations. Notons enfin que la plupart de ces conflits sont des grèves ou débrayages de quelques jours maximum qui ont souvent pour objet les conditions des négociations collectives en cours (salaires, primes, conditions de travail, emploi...).

La relation entre orientation syndicale du vote et conflictualité gréviste semble, encore davantage que la relation entre participation électorale et conflictualité gréviste, devoir faire l'objet d'enquêtes localisées permettant d'intégrer les positions des différentes organisations syndicales, les rapports syndicaux mais aussi les pratiques des organisations syndicales en direction des salariés.

Conclusion

Au terme de ces premières investigations, on peut conclure à une non-concurrence entre deux modalités de « participation » trop souvent opposées dans le monde du travail. Loin d'être concurrentes, la conflictualité gréviste et la participation aux élections professionnelles semblent liées positivement. L'opposition de ces 2 modalités est davantage un élément discursif pour les acteurs qui privilégient l'une de ces modalités plutôt qu'une réalité. C'est notamment le cas des acteurs (organisations patronales ou syndicales, État et partis politiques) qui mettent en avant la « démocratie sociale comme une réponse à tous les maux du monde du travail (crise du syndicalisme, crise de l'emploi, conflictualité trop importante et parfois « incontrôlable »...).

Au niveau des organisations syndicales, les corrélations entre leurs résultats et la conflictualité gréviste semblent dépendre des contextes locaux ou des branches, déconstruisant ici l'idée d'organisation syndicale à l'orientation unique et homogène. Cette importance des contextes locaux ou de branches confirme la nécessité, pour poursuivre ce travail, de mener des enquêtes localisées.

Enfin, si la conflictualité sociale doit être prise en compte dans l'étude des élections professionnelles, nous devons avant tout mettre en rapport la participation électorale avec d'autres variables sociales (genre, âge, niveau de diplôme...), économiques (type de contrat, salaire...) ou encore contextuelles (implantation syndicale au sein de l'entreprise).

Explication des sigles

- CE : Comité d'Entreprise
- CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
- CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
- CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- CGT : Confédération Générale du Travail
- DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de la Statistique
- DGT : Direction Générale du Travail
- DP : Délégué du personnel
- DRH : Directeur des Ressources Humaines
- DUP : Délégation Unique du Personnel
- FO : Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
- IRP : Instances Représentatives du Personnel
- MEDEF : Mouvement des Entreprises de France
- 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 (16 avril 2015), « Relations professionnelles à la française et démocratie sociale », Communication au colloque « Innovation et défis de la démocratie sociale », Dijon-Université de Bourgogne.
- Andolfatto Dominique (1992), *L'univers des élections professionnelles. Travail et société au crible des urnes*, Paris, Ed. Ouvrières / Ed. de l'Atelier, 224 p.
- Bérout Sophie, Yon Karel (coord.) (décembre 2012), *Quand la loi entre dans les mœurs. Le nouveau droit de la représentativité syndicale et ses implications dans les entreprises et les branches professionnelles*, Rapport pour la DARES.
- Bérout Sophie, Yon Karel (coord.) (février 2011), *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, Rapport pour la Dares.
- Bérout Sophie (2008), Denis Jean-Michel, Desage Guillaume, Giraud Baptiste, Péliasse Jérôme, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Le Croquant, 159 p.
- Contamin Jean-Gabriel, Delacroix Roland (2009), « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *Politix*, n°85, pp.81-104.
- Dufour Christian, Hege Adelheid (2008), « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *Revue de l'IRES*, n°59/4.
- Ethuin Nathalie, Yon Karel (dir.) (2014), *La fabrique du sens syndical : la formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- Giraud Baptiste (2014), « Le difficile apprentissage de la grève dans le secteur du commerce », *Critique internationale*, 3 (64), pp. 47-62.
- Gaxie Daniel (1978), *Le cens caché : inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris : Seuil, 269 p.
- Hayat Samuel (2006), « La République, la rue et l'urne », *Pouvoirs* (n° 116), p. 31-44
- Hege Adelheid (dir.) (septembre 2014), *L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises, Enquête sociologique et analyse juridique*, Rapport de l'IRES.
- Lagneau Éric (2005), « Comment étudier la médiatisation des conflits ? » in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute, pp. 59-96.
- Leclerc Olivier, Lyon-Caen Antoine (dir) (2011), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz.
- Lebaron Frédéric, Gallemand Florence, Waldvogel Carole (2009), « Le "modèle social français" (est à bout de souffle) : genèse d'une doxa - 2005-2007 », *La Revue de l'IRES*, n°61, pp. 129-164.
- 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 AFSP Aix 2015, ST1.
- Pignoni Maria-Teresa, Raynaud Emilie (avril 2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 », *Dares Analyses*, n° 026.
- Subileau Françoise (1999). *Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité*. In : *Politix*. Vol. 12, N°47, pp. 151-166.
- Vandaele Kurt (2010), *Les statistiques de grève et leur exploitation*, Courrier hebdomadaire

- du CRISP (n° 2079).
- Yon Karel (2015), « De quoi la "démocratie sociale" est-elle le nom ? », Communication pour le RT 18 « relations professionnelles » au 6e congrès de l'AFS, UVSQ, 29 juin - 2 juillet 2015.
 - Yon Karel, Bérout Sophie (printemps 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, p. 55-78.