

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES ÉLUS DU COMITÉ D'ENTREPRISE FACE A L'ENGAGEMENT SYNDICAL

Parmi les élus aux comités d'entreprise, un sur deux est syndiqué. La moitié des élus syndiqués exerce des responsabilités syndicales à l'intérieur de l'entreprise, essentiellement en tant que délégués syndicaux; un sur quatre assume des responsabilités à l'extérieur, le plus souvent au niveau de l'union locale.

Parmi les élus non-syndiqués, un sur cinq dit avoir été syndiqué auparavant. La plupart des élus non syndiqués déclarent que leur absence d'étiquette relève d'un choix personnel. Cette absence ne manifeste pas nécessairement un rejet à l'égard des syndicats : l'analyse des résultats d'élection révèle qu'à l'occasion des scrutins les listes sans étiquette se constituent, non contre les listes syndicales, mais en leur absence (1).

(1) - Les résultats présentés dans ce document sont tirés de l'enquête sur les élus aux comités d'entreprise (Cf. encadré ci-joint). Un «Premières Synthèses» (N°80, 20 janvier 1995) a déjà publié les principales données de cadrage sur les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles de cette population d'élus.

A la question «Êtes-vous actuellement syndiqué ?», 51 % des élus aux C.E. ont répondu positivement

Les élus syndiqués sont proportionnellement plus nombreux chez les ouvriers (ouvriers spécialisés et surtout ouvriers qualifiés) et, dans une moindre mesure, chez les techniciens (tableau 1). Les élus non syndiqués sont plus fortement représentés chez les employés, les ingénieurs et cadres, et surtout la maîtrise.

Tableau 1
Répartition de l'ensemble des élus
et des élus syndiqués par catégories sociales

En pourcentage

Catégories sociales	Total des "élus"	Total des syndiqués	Taux de syndicalisation
Ouvriers non qualifiés	13,1	15,6	57
Ouvriers qualifiés ..	24,0	30,3	63
Maîtrise	16,6	11,9	42
Techniciens	7,7	9,2	58
Employés	16,7	14,4	45
Ingénieurs, cadres ..	18,5	14,5	48
Autres	3,4	4,1	61
Ensemble	100,0	100,0	51

Source : MTEFP-DARES.



Le taux de syndicalisation des élus est très fortement lié à la taille des établissements. En effet, selon qu'il s'agit d'une P.M.E. ou d'une grande entreprise, il varie du simple au double : de 47 % dans les établissements de moins de 500 salariés, le taux de syndicalisation passe à 83 % des élus dans les établissements de plus de 500 salariés.

Avec 55 % d'élus masculins syndiqués contre 42 % chez les élues, le sexe joue également un rôle discriminant en matière de syndicalisation. Ainsi, les femmes qui représentent un tiers de l'effectif total des élus ne regroupent qu'un quart de la population des élus syndiqués.

L'âge est également un critère majeur de la syndicalisation chez les élus. En effet, le taux de syndicalisation ne cesse d'augmenter avec l'âge, du moins jusqu'à 50 ans : à peine plus d'un jeune élu (moins de 30 ans) sur quatre est syndiqué, contre plus de deux sur trois chez les élus ayant entre 45 et 49 ans. Au-delà, la courbe s'inverse légèrement : 65 % de syndiqués chez les élus de 50-54 ans, et 56 % chez les 55 ans et plus. Si cet infléchissement reflète un effet de génération, il est sans doute moins lié au vieillissement qu'à l'évolution du statut professionnel de la population des élus au-delà de cinquante ans, cumulée avec un effet «région». En effet, passé cet âge, la proportion de cadres augmente, et aussi celle des élus de la région parisienne. Or le taux de syndicalisation est plus faible en Ile de France que dans les autres régions du fait de l'importance du secteur tertiaire, comme il est aussi plus faible à la C.G.C. que dans les grandes confédérations ouvrières.

Syndiqués et listes syndicales

La comparaison du taux de syndicalisation des enquêtés avec celui des listes sur lesquelles ils ont été élus n'aboutit pas à une correspondance stricte : dans l'échantillon issu de l'enquête, les listes syndicales détiennent 56 sièges sur 100 (cf. Encadré-tableau A). Le taux de syndicalisation individuelle est donc légèrement inférieur à celui des listes. Cela signifie que des non syndiqués figurent sur des listes syndicales. Et de

fait, ils sont 12 % à être dans ce cas. Cela suppose aussi que les syndiqués qui se sont inscrits sur des listes non syndicales ont été moins nombreux à le faire; or seulement 8 % d'entre eux ont fait ce choix (tableau 2).

Tableau 2
Elus syndiqués et non syndiqués
 (selon la liste d'appartenance)

Listes d'appartenance	En pourcentage	
	Êtes-vous actuellement syndiqué ?	
	Oui	Non
CGT	31,0	2,5
CFDT	31,0	1,8
CGT-FO	14,0	2,3
CFTC	3,5	1,1
CFE-CGC	9,0	2,1
Autres syndicats	4,0	2,7
Total «listes syndicales»	92,0	12,5
Listes non syndicales	8,0	87,5
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

D'une liste syndicale à l'autre, le taux de syndicalisation individuel des élus varie assez fortement (tableau 2 bis). Il est le plus élevé pour la CFDT et la CGT : plus de 90 %. Il est de 87 % pour les listes F.O., de 81 % pour la CGC, de 77 % pour la CFTC et de 60 % seulement pour les «autres syndicats». Dans ce dernier cas, il s'agit le plus souvent de syndicats autonomes de type corporatiste (essentiellement dans les transports), où les identités professionnelles jouent sans doute plus fortement que l'adhésion syndicale proprement dite.

Plus globalement, le fait que le taux de syndicalisation des listes soit légèrement supérieur à celui des élus est un

Tableau 2bis
Elus syndiqués et non syndiqués
 (répartition interne à chaque liste)

Listes d'appartenance	En pourcentage	
	Êtes-vous actuellement syndiqué ?	
	Oui	Non
CGT	92,5	7,5
CFDT	95,0	5,0
CGT-FO	86,5	13,5
CFTC	77,0	23,0
CFE-CGC	81,0	19,0
Autres syndicats	60,0	40,0
Non syndiqués	9,0	91,0
Ensemble	51,0	49,0

Source : MTEFP-DARES

reflet indirect de l'audience syndicale : l'implantation crée une dynamique qui fait que les élus inscrits sur une liste syndicale peuvent être plus nombreux que ceux qui adhèrent effectivement à l'organisation dont cette liste se réclame.

La moitié des élus exercent leurs responsabilités syndicales à l'intérieur de l'entreprise

22 % des élus syndiqués déclarent être aussi délégués syndicaux. Vient ensuite, parmi les responsabilités internes assumées par les élus aux C.E. : membre d'une commission exécutive, d'un conseil ou d'un bureau (9 %) ; trésorier d'une section ou d'un syndicat (7,6 %) ; secrétaire d'une section ou d'un syndicat (6 %). Le reliquat (6 %) concerne «d'autres responsabilités».

L'autre moitié des élus syndiqués n'exerce aucune responsabilité syndicale à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Qui sont ces élus qui acceptent plus volontiers des responsabilités au plan syndical ?

En premier lieu, ce sont plutôt des hommes : 54 % des élus masculins ont des responsabilités syndicales internes contre 42 % des femmes.

Parmi les catégories professionnelles (tableau 3), les ouvriers qualifiés représentent le groupe de salariés non seulement le plus important parmi les élus syndiqués (près du tiers, cf. tableau 1), mais aussi l'un de ceux qui exercent le plus de responsabilités internes (plus de 56 % d'entre eux). Ils

Tableau 3
Exercice de responsabilités internes
 à l'établissement, selon la catégorie professionnelle des élus syndiqués

Listes d'appartenance	En pourcentage	
	Êtes-vous actuellement syndiqué ?	
	Oui	Non
Ouvriers spécialisés	49	51
Ouvriers qualifiés	56	44
Agents de maîtrise	52	48
Techniciens	60	40
Employés	40	60
Ingénieurs, cadres	40	60
Autres	67	33
Ensemble	50	50

Source : MTEFP-DARES

semblent cependant moins engagés dans l'action syndicale que le groupe des techniciens : ces élus sont à la fois fortement syndiqués et très impliqués dans l'exercice de responsabilités syndicales au sein de l'entreprise (60 %). A l'autre extrême, on trouve les ingénieurs et cadres et les employés, à la fois plus faiblement syndiqués et moins soucieux de participer à la vie syndicale au plan interne (40 %).

S'il existe une dynamique de l'engagement, en ce sens où ce sont les élus appartenant aux catégories socio-professionnelles les plus syndiquées qui s'impliquent aussi le plus dans les tâches ou les postes à responsabilité, elle reste indépendante de l'âge des intéressés. Ainsi, la proportion d'élus de moins de trente exerçant des responsabilités n'est pas plus faible, avec plus de 52 %, que celle des plus âgés (2).

Moins d'engagement syndical en dehors de l'entreprise

A la question : «Exercez-vous des responsabilités syndicales à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement ?», plus des trois quarts des élus syndiqués (78 %) répondent par la négative. Pour ceux qui en exercent, c'est une logique de proximité qui prévaut puisque près de la moitié d'entre eux assument leur engagement au niveau de l'union locale.

On notera que les femmes ne totalisent plus que 12 % des élus qui ont des responsabilités externes. Si la syndicalisation est, au sein des élus aux C.E., un processus majoritairement masculin, cette tendance ne fait donc que s'accroître à mesure que l'on progresse dans l'échelle des responsabilités syndicales.

Contrairement à ce qui se passe pour les responsabilités internes à l'entreprise, l'exercice des responsabilités externes croît avec l'âge : jusqu'à 40 ans, la proportion d'élus syndiqués ayant ce type de responsabilités syndicales reste très faible. Elle devient supérieure à la moyenne de 22 % à partir de 40 ans.

Le phénomène de cumul est important : 80 % des élus qui exercent des responsabilités externes ont aussi des responsabilités à l'intérieur de l'en-

treprise. Pourquoi cette logique de concentration prévaut-elle sur celle du partage des rôles ? Il est difficile de faire la part de ce qui relève de la contrainte - manque d'effectifs - et de ce qui procède d'un choix délibéré : maintenir au sein du C.E. un noyau d'élus ayant des responsabilités au-dedans comme au dehors de l'entreprise pour favoriser une dynamique de renforcement de l'implantation syndicale dans les scrutins professionnels. Il existe, certes, autant d'élus non syndiqués que d'élus syndiqués : le fait d'appartenir à une organisation ne serait donc pas, en tant que tel, un gage d'audience électorale. De récents travaux ont cependant montré que la forte proportion d'élus non syndiqués dans les scrutins de C.E. était directement liée au déficit d'implantation syndicale (3) Seule la présence des syndicats dans l'entreprise permet la constitution de listes syndicales et garantit l'audience qui assure leur succès électoral. Dans la recherche d'une telle dynamique, la compétence syndicale que confère à certains élus le cumul des responsabilités peut alors partiellement compenser la faiblesse du nombre.

La non syndicalisation : l'expression d'un choix ?

A la question posée aux 49 % d'élus actuellement non-syndiqués : «Avez-vous été syndiqué auparavant ?», un sur cinq a répondu «oui». Au total, c'est donc moins de 40 % des élus aux C.E. qui n'ont jamais été syndiqués. Les listes sans étiquette regroupent 90% d'entre eux et 80 % de ceux qui ne sont plus syndiqués (tableau 4).

Sur l'ensemble des non syndiqués, près d'un quart invoquent, sans les préciser, d'autres raisons à leur non syndicalisation que l'impossibilité ou

le refus de se syndiquer. Mais 7 % seulement déclarent qu'ils n'ont pas pu ou ne peuvent toujours pas être syndiqués. Le fait de n'être pas ou plus syndiqué relèverait donc massivement (70 %) du choix des élus.

L'analyse des conditions de vote au cours des différents scrutins révèle cependant que les listes sans étiquette ne sont pas des listes comme les autres : en 1990 et 1991, comme au cours de ces récentes années, neuf listes non syndicales sur dix étaient en position de liste unique. La plupart du temps, elles n'existent donc que par défaut, du fait de l'absence d'une liste syndicale (4). Il faut en effet rappeler que la plupart de ces listes se constituent dans les plus petites unités, en général très éloignées de la réalité syndicale. Le problème de l'adhésion ne se pose plus, même au titre de simple éventualité. Et les réponses à l'enquête sont aussi moins significatives.

Parmi les 21 % d'élus anciennement syndiqués, un sur cinq est inscrit sur une liste syndicale (tableau 4), et plus particulièrement sur une liste CGT (5).

Le taux de syndicalisation croissant avec l'âge, c'est donc parmi les élus plus âgés que l'on dénombre le plus d'anciens syndiqués. Le taux d'anciens syndiqués parmi les élus devient toutefois supérieur à la moyenne (21 %) dès la tranche d'âge de 35 à 39 ans, alors que c'est seulement à partir de 40 ans que les taux de syndicalisation des élus dépassent la moyenne (51 %). Le processus de désengagement syndical s'inscrit donc dans la vie professionnelle de l'elu syndiqué comme un événement qui n'apparaît ni exceptionnel, ni nécessairement tardif.

Daniel FURJOT (DARES).

Tableau 4
Elus actuellement non syndiqués
(répartition interne à chaque liste)

Listes d'appartenance	En pourcentage	
	Etes-vous actuellement syndiqué ?	
	Oui (21%)	Non (79%)
Listes syndicales	20,0	10,5
Listes sans étiquettes	80,0	89,5
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

(2) - Seuls les élus de 40-44 ans, avec 59 %, sont syndicalement plus investis de responsabilités au plan interne. Ce score s'explique du fait que dans cette tranche d'âge on trouve une large proportion d'ouvriers qualifiés lesquels, on l'a vu, représentent un groupe très impliqué dans l'action syndicale.

(3) - Cf. «Comités d'entreprise : les configurations électorales» D. LABBE in Travail et Emploi, n°59.

(4) - Ibid.

(5) - Faute d'informations sur leur engagement passé, rien ne permet d'établir que les ex-syndiqués inscrits sur des listes syndicales adhéraient ou non, lorsqu'ils étaient syndiqués, à l'organisation sur la liste de laquelle ils figurent ; il n'est pas davantage possible de connaître, pour ceux qui sont élus sur des listes sans étiquette, le ou les syndicats au(x)quel(s) ils avaient alors appartenu.

Encadré 1

L'ÉCHANTILLON DES ÉLUS AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

L'échantillon a été obtenu par tirage aléatoire d'un groupe d'élus en exercice, les uns en 1990, les autres en 1991 et qui devaient être représentatifs du point de vue de leur appartenance syndicale (ou non syndicale) et de leur répartition par collèges électoraux.

L'enquête a eu lieu en novembre 1993. Afin d'éviter les effets d'environnement qu'une enquête sur le lieu de travail pouvait générer, les interviews ont été effectués au domicile des intéressés, par entretien téléphonique. 722 réponses ont été obtenues, soit 1/150ème de la population totale des élus. Pour en contrôler la représentativité, cet échantillon a été comparé à l'effectif des élus recensés à partir des procès-verbaux d'élection pour les années 1990 et 1991. Les critères retenus pour effectuer ce contrôle sont au nombre de cinq. Ils ont été regroupés en deux tableaux, selon qu'ils se rapportent aux élus (critère «liste» et critère «collège») ou à leur établissement (critère «taille», critère «branche», critère «région»).

En ce qui concerne l'appartenance syndicale des élus - critère fondamental de l'enquête - la représentativité de l'échantillon est bonne. La légère sous-représentation de certaines listes et des non-syndiqués est due à la sur-pondération des listes CFTC et CGC. L'hypothèse selon laquelle les élus non syndiqués refuseraient, plus que les autres, de répondre à l'enquête ne s'est pas vérifiée.

La répartition par collèges manifeste de très faibles distorsions. La pondération des élus CGC explique la légère sur-représentation du collège «cadres». Celle que l'on constate pour le second collège pourrait provenir de la pondération des élus CFTC.

Du point de vue des caractéristiques des établissements, le critère déterminant est la taille : 84 % des élus aux C.E. sont dans des établissements dont les effectifs sont compris entre 50 et 499 salariés (et près d'un tiers dans les seules unités de 100 à 199 salariés). Il apparaît que dans l'échantillon ces proportions sont respectées, avec une tendance négligeable à la sur-représentation des élus d'établissements de petite taille.

Les chiffres de l'échantillon relatifs à la répartition par branches d'activité sont, eux aussi, représentatifs. On notera une légère sur-représentation des élus dans l'industrie et une assez nette sous-représentation dans les transports, où les services déconcentrés ont éprouvé des difficultés à fournir les informations requises sur les élus (noms et adresses).

La répartition régionale des élus manifeste un certain déséquilibre : en effet, la proportion d'élus en Ile-de-France représente pratiquement la moitié du score attendu (11,8 % dans l'échantillon contre 20,9 % dans l'ensemble des élus 90/91). La cause de cette sous-représentation massive est la même que pour les élus de la branche des transports : au moment de la constitution de l'échantillon, il a été plus difficile de retrouver les noms et adresses des élus tirés au sort en région parisienne.

Au vu de ces résultats d'ensemble, l'enquête est donc statistiquement représentative moyennant des redressements mineurs touchant les effectifs CGC et CFTC en raison de leur pondération et l'effectif global du point de vue de sa répartition entre la région parisienne et la province. L'échantillon demeure toutefois restreint, ne permettant donc pas de pousser très loin des analyses détaillées.

A. Répartition des élus selon les caractéristiques de leur mandat

En pourcentage

	Ensemble élus 90 + élus 91 soit 108 000 élus	Échantillon de l'enquête 1993 soit 722 répondants
Liste :		
CGT	16,5	15,7
CFDT	15,7	15,5
CGT - FO	9,0	7,6
CFTC (1)	3,0	4,3
CFE - CGC (1)	4,8	9,8
Autres	4,1	3,1
Non-syndiqués	47,0	44,0
Collège :		
Ouvriers		4,6
Employés } 1 ^{er} collège	56,9	11,5
Ouvriers-employés ... }		37,9
Cadres-maîtrise } 2 ^{ème} collège	25,1	27,6
Cadres } 3 ^{ème} collège	5,0	6,5
Collège unique	13,0	11,9

(1) - Pour conserver des ordres de grandeur statistiquement significatifs, dans l'échantillon les effectifs CFTC et CGC ont fait l'objet d'une sur-pondération : le nombre d'élus de ces confédérations a été multiplié par deux.

Source : MTEFP-DARES.

B. Répartition des élus selon les caractéristiques de leurs établissements

En pourcentage

	Ensemble élus 90 + élus 91 soit 108 000 élus	Échantillon de l'enquête 1993 soit 722 répondants
Taille des établissements :		
Moins de 50 salariés	3,5	9,7
50 à 99 salariés	28,4	29,4
100 à 199 salariés	31,9	27,1
200 à 499 salariés	23,4	21,5
500 salariés et plus	12,8	12,2
Branches d'activité (NAP 15 agrégée) :		
Agriculture, sylviculture, pêche ..	6,1	6,6
Industries agricoles et aliment. ...		
Energie	13,7	17,0
Biens intermédiaires		
Biens d'équipement	12,4	15,8
Biens de consommation	11,4	10,8
Bâtiment, génie civil et agricole ..	6,7	5,7
Commerces	13,7	13,2
Transports, télécommunications ..	4,9	2,1
Services marchands	17,7	14,5
Location, crédit bail immobilier	5,9	6,6
Assurances		
Organismes financiers	7,5	7,6
Services non marchands		
Régions (agrégées en 6 zones) :		
1. Ile de France	20,9	11,8
2. Nord-Picardie, H ^{te} Normandie, Champagne Ardennes	15,5	15,8
3. Alsace, Lorraine, F ^{me} Comté ..	10,3	13,2
4. Auvergne, Limousin, Bourgogne, Rhône Alpes	17,8	19,9
5. Centre, Bretagne, Basse Normandie, Poitou-Charentes, Pays de la Loire	20,2	23,7
6. Provence Alpes Côte d'Azur, Roussillon, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Corse	15,4	15,7

Source : MTEFP-DARES.