

LES FEMMES DANS LES COMITÉS D'ENTREPRISE ET DÉLÉGATIONS UNIQUES DU PERSONNEL :

une parité encore lointaine

Les femmes sont sous-représentées dans les élections professionnelles : sur le cycle électoral 2000-2001, seulement 32 % des élus titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont des femmes ; elles représentent pourtant plus de 40 % des salariés concernés par ces élections.

Parmi les élus, les femmes sont majoritaires dans les secteurs les plus féminisés : éducation, santé, action sociale. Elles sont, en revanche, très minoritaires dans l'industrie lourde, les transports et la construction. Ce sont les spécificités d'implantation des organisations syndicales, notamment sectorielles, qui expliquent les principales différences entre listes : la CFE-CGC ne compte que 20 % de femmes au sein de ses élus aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, la CFTC près de deux fois plus.

À l'intérieur des entreprises, la présence syndicale repose encore souvent aujourd'hui sur des militants en majorité masculins, ce qui limite, de fait, la capacité des syndicats à assurer la mixité des listes en vue des élections. Le faible nombre de sièges à pourvoir, conjugué à la pluralité des listes, suppose en outre que des femmes soient placées en tête de liste, ce qui rend plus lointain l'horizon de la parité.

Avec la loi Génisson de mai 2001, l'égalité entre les hommes et les femmes est devenue un véritable objectif des relations professionnelles au sein des entreprises. D'une part, la loi a renforcé les dispositions relatives à la négociation collective sur ce thème, en instituant une obligation de négociation triennale. D'autre part, elle a invité les organisations syndicales à tout mettre en œuvre pour atteindre une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel. Plusieurs confédérations se sont exprimées en faveur d'une plus grande mixité lors de la composition des listes aux élections professionnelles.

Une sous-représentation des femmes

Les femmes sont confrontées à des difficultés pour accéder aux responsabilités électives [1], dans les relations professionnelles également. Ainsi, en 2000-2001, 32 % des élus titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont des femmes, alors qu'elles représentent 40 % des salariés concernés par de telles élections (encadrés 1 et 2).

Tableau 1
Les élu(e)s aux comités d'entreprise par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre de salariés	Nombre d'élus	Proportion de femmes salariées (en %)	Proportion de femmes élues (en %)
Industries agricoles et alimentaires	199 500	5 006	35,4	30,1
Industries des biens de consommation	259 946	6 221	47,6	40,3
Industrie automobile	146 896	1 445	16,0	16,2
Industries des biens d'équipement	325 646	6 817	22,2	16,4
Industries des biens intermédiaires.....	675 355	16 230	26,1	21,2
Énergie	48 799	676	31,2	16,3
Construction.....	160 322	5 418	11,0	8,1
Commerce et réparations	526 102	13 487	50,1	41,0
Transports	274 608	6 171	23,7	19,4
Activités financières	261 154	3 771	55,4	40,7
Activités immobilières.....	34 623	966	56,1	43,5
Services aux entreprises.....	513 673	9 700	48,1	34,9
Services aux particuliers.....	91 750	1 997	50,8	37,4
Éducation, santé, action sociale.....	347 200	9 548	75,6	63,4
Total.....	3 865 574	87 453	40,1	32,3

Lecture : sur le cycle électoral 2000-2001, les élections du secteur des industries agricoles et alimentaires ont concerné 199 500 salariés, dont 35,4 % de femmes ; 5 006 représentants ont été élus, dont 30,1 % de femmes.

Champ : établissements du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2000 - 2001.

Source : fichier d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel - Dares.

Les femmes sont pourtant mieux représentées aux élections professionnelles qu'aux élections politiques, qu'elles soient nationales ou locales : seulement 12 % des élus à l'Assemblée nationale sont des femmes, elles sont 10 % au Sénat ; au niveau local, les femmes représentent 10 % des élus dans les conseils généraux et, avant les élections régionales de 2004, 27 % dans les conseils régionaux.

Dans les instances représentatives du personnel, la présence des femmes est d'ailleurs plus faible quand les responsabilités politiques sont importantes. Ainsi, 28 % des délégués du personnel et 21 % des délégués syndicaux sont des femmes, alors qu'elles sont 32 % dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel. Au-delà même du mandat, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes fonctions dans les comités d'entreprise : les femmes ont plus souvent en charge les fonctions administratives, sociales et culturelles ; les hommes occupent davantage les postes décisionnels orientés vers l'action et la revendication [2].

Les « élues femmes » majoritaires dans la santé, l'éducation et l'action sociale

La part des femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel varie très fortement selon les secteurs d'activité et les collèges électoraux : dans le secteur de la construction, 8 % des élus sont des femmes, elles sont 63 % dans l'éducation, la santé et l'action sociale (tableau 1) ; la proportion de femmes élues est de 25 % dans les collèges encadrement-cadre, de 35 % dans les collèges ouvrier-employé et de 39 % dans les collèges uniques (tableau 2).

Le poids des femmes parmi les élus reflète en grande partie le degré de féminisation des secteurs et des collèges : avec 11 % des femmes salariées dans les établissements où se déroule une élection aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, la construction est le secteur le moins féminisé, à l'opposé du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale qui compte 76 % de femmes ; le collège encadrement-cadre n'est composé que de 31 % de femmes, le collège ouvrier-employé de près de 44 %.

Encadré 1

LES COMITÉS D'ENTREPRISE ET DÉLÉGATIONS UNIQUES DU PERSONNEL

Les entreprises de 50 salariés et plus, employant du personnel dans des conditions de droit privé, ont l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise ou d'établissement (également appelé comité d'entreprise dans cette publication).

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les délégations uniques du personnel, instances qui ont à la fois les attributions du comité d'entreprise et celles de la délégation du personnel, peuvent remplacer les comités d'entreprise constitués de plein droit.

En 1999, 88 % des établissements de plus de 50 salariés sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'une délégation unique du personnel

Les élections ont lieu tous les deux ans. Elles se déroulent, pour chaque collège, par un scrutin de listes à un ou deux tours, avec une répartition des sièges à la proportionnelle : au premier tour, seules les organisations syndicales représentatives au plan national et les autres syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise peuvent présenter des listes de candidats ; si le nombre de votants n'atteint pas la majorité des inscrits ou s'il y a carence de candidatures, un second tour permet aux électeurs de voter pour d'autres listes (notamment non syndicales).

Encadré 2

LES PROCÈS-VERBAUX D'ÉLECTION, SOURCE STATISTIQUE PRIVILÉGIÉE

Les données relatives aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont constituées à partir des procès verbaux d'élection déposés dans les directions départementales du travail.

Pour cette étude, un fichier d'élections a été établi sur le cycle électoral 2000-2001. Il contient, outre les données usuelles (listes présentes, suffrages et sièges obtenus), la répartition par genre des élus titulaires et des salariés présents dans les établissements où s'est tenue l'élection. Cette dernière information est obtenue à partir des déclarations annuelles de données sociales au 31 décembre 2000.

Le fichier comprend 35 960 élections correspondant à 3 865 574 salariés et 87 453 élus titulaires répartis en trois collèges (ouvrier-employé, encadrement-cadre et collèges uniques).

Les disparités entre syndicats : un reflet de leur implantation

La proportion de femmes élues aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel dépend également de l'appartenance syndicale de la liste présentée. Avec 38 % de femmes élues, la CFTC est l'organisation qui s'approche le plus de la parité, devant les listes non syndiquées (36 %). Viennent ensuite les syndicats autonomes ou non confédérés (35 %), la CFDT (34 %) et CGT-FO (29 %). La part des femmes élues sur les listes CGT et CFE-CGC est plus faible (respectivement 25 % et 20 %).

Ces différences s'expliquent en partie par l'implantation des organisations syndicales selon les secteurs et les catégories de salariés (tableau 3). En effet, certains syndicats sont davantage implantés dans des collèges ou secteurs majoritairement masculins, ce qui induit, *ipso facto*, une proportion plus faible de femmes dans les établissements où ces organisations présentent des listes. Tel est le cas de la CFE-CGC dans le collège majoritairement masculin encadrement-cadre (ce collège représente 85 % de son corps électoral). De même, la CGT est fortement implantée dans l'industrie (automobile, énergie, biens intermédiaires et biens d'équipement), là où les salariés sont majoritairement des hommes. À l'inverse, les listes non syndiquées sont nettement mieux implantées dans les secteurs féminins, comme le commerce ou les services aux entreprises.

La sous-représentation des femmes selon la liste sur laquelle elles sont élues peut se mesurer en rapportant la proportion de femmes parmi les élus à la proportion de femmes parmi les non élus (qu'ils soient ou non candidats) (encadré 3). La prise en compte de la féminisation des corps électoraux potentiels des différentes organisations ne modifie pas de façon majeure les conclusions issues de l'analyse des seules proportions de femmes élues (tableau 4) : en termes relatifs comme absolus, la CFE-CGC, la CGT et la CGT-FO sont les organisations qui s'écartent le plus de la parité ; la CFTC et, dans une moindre mesure, les syndicats autonomes ou non confédérés et la CFDT sont les plus paritaires, devant les listes non syndiquées particulièrement implantées dans des secteurs féminins.

Tableau 2
Les élu(e)s aux comités d'entreprise par collège électoral

Collège électoral	Nombre de salariés	Nombre d'élus	Proportion de femmes salariées (en %)	Proportion de femmes élues (en %)
Ouvrier-employé	2 404 948	51 743	43,9	34,6
Encadrement-cadre	1 207 148	26 722	30,7	25,3
Collège unique	253 478	8 988	48,1	39,8
Total.....	3 865 574	87 453	40,1	32,3

Lecture : sur le cycle électoral 2000-2001, les élections du collège ouvrier-employé ont concerné 2 404 948 salariés, dont 43,9 % de femmes ; 51 743 représentants ont été élus, dont 34,6 % de femmes.
Champ : établissements du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2000 - 2001.

Source : fichier d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, Dares.

Tableau 3
Implantation des listes syndicales et non syndicales selon le secteur d'activité

En pourcentage de salariés

Secteur d'activité	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	CGT-FO	Autres syndicats (/)	Au moins une liste syndicale	Non syndiqués
Industries agricoles et alimentaires.....	45,2	7,7	12,7	44,1	29,6	6,1	76,2	35,4
Industrie des biens de consommation	45,1	13,7	17,8	47,8	29,8	12,1	78,2	35,1
Industrie automobile	73,0	22,3	56,3	79,2	65,1	28,9	94,1	9,5
Industries des biens d'équipement	58,3	30,2	21,5	61,1	37,8	8,6	82,4	26,7
Industries des biens intermédiaires.....	51,3	14,4	17,5	57,4	34,7	9,6	81,2	28,4
Énergie	72,9	40,2	35,3	83,8	72,2	38,4	96,8	5,2
Construction.....	27,2	7,6	8,7	35,8	25,8	3,9	60,6	49,9
Commerce	32,2	10,0	22,2	31,0	30,9	10,0	61,9	50,3
Transports.....	58,0	11,4	30,4	55,2	52,1	35,7	82,6	30,5
Activités financières.....	84,1	60,6	45,7	55,0	63,7	32,4	94,1	11,4
Activités immobilières	51,6	17,8	22,2	34,7	34,1	18,1	78,3	37,3
Services aux entreprises.....	50,2	18,5	23,3	45,7	37,4	16,5	75,5	44,4
Services aux particuliers	63,0	20,8	33,5	57,4	57,0	30,5	83,9	31,0
Éducation, santé, action sociale	56,8	9,0	19,0	37,0	27,0	14,0	82,3	28,9
Total.....	52,0	18,2	23,7	49,1	38,5	15,7	78,4	33,2

(1) - Les « autres syndicats » comprennent Sud et le groupe des dix, l'UNSA, les syndicats autonomes et autres syndicats.

Lecture : dans les industries agricoles et alimentaires, 45,2 % des salariés sont employés dans un établissement où la CFDT présente une liste.

Champ : établissements du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2000 - 2001.

Source : fichier d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel - Dares.

Encadré 3

L'ÉCART RELATIF À LA PARITÉ DES LISTES SYNDICALES ET NON SYNDICALES

Pour tenir compte de la proportion de femmes salariées dans les établissements où les élections se déroulent, l'indicateur du « rapport de chances » (ou « odd ratio ») a été utilisé. Sa formule est la suivante :
$$\frac{[q \times (1 - p)]}{[p \times (1 - q)]}$$

où p et q sont respectivement les proportions de femmes au sein des élus et des non élus (qu'ils soient ou non candidats).

Le « rapport de chance », appelé ici « écart relatif à la parité », correspond à la probabilité d'être élu plutôt que de ne pas l'être lorsque l'on est un homme plutôt qu'une femme. Il présente la propriété de ne pas dépendre du degré de féminisation des corps électoraux potentiels des organisations et permet ainsi de comparer le handicap relatif des femmes dans l'accès à la position d'élue pour des organisations dont l'implantation est plus ou moins féminine.

La parité dans les élections professionnelles : un objectif difficile à atteindre

L'écart à la parité des différentes organisations syndicales tient non seulement aux caractéristiques de leur implantation dans les secteurs d'activité et les collèges électoraux, mais aussi à leur implantation à l'intérieur même des entreprises. Or, dans la majorité des entreprises, les sections syndicales ne peuvent s'appuyer que sur un nombre limité de sympathisants ou de militants, le plus souvent des hommes, pour constituer les listes en vue des élections. En effet, bien que le recul syndical se soit stabilisé à la fin des années quatre-vingt-dix, les taux de syndicalisation restent faibles, encore plus pour les femmes que pour les hommes (4 % contre 8 % dans les entreprises) [3].

Fruit d'une histoire syndicale encore principalement masculine, la faible présence des femmes au sein des sections syndicales, et surtout parmi leurs animateurs, limite la capacité des organisations à assurer une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes, encore plus en position éligible. La mixité en tête de liste est pourtant d'autant plus nécessaire que le nombre d'élus est faible : près de la moitié des listes n'obtiennent qu'un élu, un quart d'entre elles en obtiennent deux, moins de 5 % plus de trois. De fait, le faible nombre d'élus est un obstacle à la parité (graphique 1) : lorsque les listes ont un élu, il s'agit d'une femme dans un quart des cas (contre plus d'un tiers lorsqu'elles en ont au moins deux).

La parité nécessiterait des initiatives fortes de la part des organisations syndicales, par exemple de mettre des femmes à la tête des listes. Mais dans le contexte actuel, la préoccupation majeure des organisations reste le maintien de leur présence dans les instances élues de représentation du personnel. En effet, la participation électorale a baissé : 64 % des inscrits ont voté au cours du cycle électoral 2000-2001, le taux de participation le plus faible depuis 1966. Les salariés semblent porter moins d'intérêt pour les élections professionnelles que par le passé [4]. La parité ne peut dès lors apparaître que comme un objectif à plus long terme, qui suppose une politique spécifique d'ouverture des sections syndicales aux femmes.

Thomas AMOSSÉ,
Christophe LEMOIGNE
(Dares).

Tableau 4
La féminisation des listes syndicales et non syndicales

Liste	Proportion de femmes		Écart relatif à la parité
	salariées (1)	élues	
CFE-CGC	33,8	20,0	2,04
CGT	37,1	25,4	1,72
CGT-FO	38,7	29,4	1,52
CFDT	39,7	33,9	1,28
Autres syndicats	39,4	34,6	1,23
CFTC	39,6	38,1	1,06
Non-syndiqués	42,1	35,9	1,32
Total	40,1	32,3	1,41

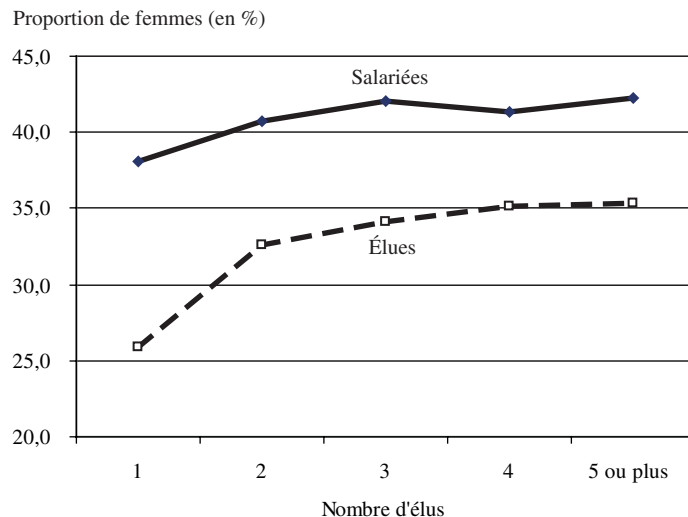
(1) - Dans les établissements où le syndicat présente une liste.

Lecture : les femmes ont 2,04 fois moins de « chance » que les hommes d'être élues CFE-CGC plutôt que de ne pas l'être.

Champ : établissements du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2000 - 2001.

Source : fichier d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel - Dares.

Graphique 1
Proportions de femmes au sein des élus et des salariés selon le nombre d'élus obtenus par la liste



Lecture : les femmes représentent 38 % des salariés et 26 % des élus lorsque les listes n'obtiennent qu'un élu, contre respectivement 42 % et 35 % lorsqu'elles en obtiennent cinq ou plus.

Champ : établissements du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2000 - 2001.

Source : fichier d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel - Dares.

Pour en savoir plus

- [1] Insee, *Regards sur la parité* (2004, 2001).
- [2] Hege A., Dufour C., Nunes C. (2001), « Les femmes secrétaires de comité d'entreprise : une parité trompeuse ? », *Premières Synthèses*, Dares, n° 15.2.
- [3] Amossé T. (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France » (titre provisoire), *Premières Synthèses*, Dares, à paraître.
- [4] Le Moigne C. (2003), « Les élections aux comités d'entreprise en 2001 : un net recul des non syndiqués », *Premières Synthèses*, Dares, n° 43.2.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Téléphone Publications : 01.44.38.22 (60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23 (12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.24.83
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00.
Télécopie : 01.40.15.68.00 / www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.