

Comités d'entreprise : les configurations électorales

par Dominique Labbé*

L'intérêt de l'analyse des élections aux comités d'entreprises réside dans leur spécificité due aux différences dans les configurations élec-

torales : une ou plusieurs listes. D. Labbé montre que les candidatures syndicales concernent à peine plus d'un scrutin sur cinq et ne touchent que la moitié des électeurs. Il étudie les trois grandes variables explicatives des configurations électorales : la taille des collèges électoraux, la région et la branche économique.

L'analyse des audiences en fonction des configurations syndicales indique que les trois quarts des scrutins se font sur une liste unique et ces élections sans vrai choix concernent environ la moitié des électeurs. Si la présence des organisations syndicales dans le secteur privé est en recul, là où elles sont présentes leur audience n'a guère diminué. Ces résultats modifient quelque peu notre perception relative à l'audience syndicale :

c'est l'absence des syndicats dans les compétitions électorales et non l'hostilité aux syndicats qui est, dans la grande majorité des cas, la cause de leur déclin.

Les analystes raisonnent souvent comme si les élections professionnelles constituaient des scrutins généraux, à la manière des prud'homales ou des élections des conseils des caisses de la Sécurité sociale. On rapporte les voix obtenues par chaque organisation au nombre total des suffrages exprimés. Ce qui revient à postuler que le scrutin se déroule à peu près partout dans les mêmes conditions et avec les mêmes protagonistes. Pour les élections professionnelles, ce postulat est inadapté voire trompeur. On se tromperait probablement moins en partant de l'hypothèse inverse selon laquelle chaque établissement représente un cas particulier. C'est ce que nous nous proposons de montrer à l'aide des résultats aux élections des comités d'entreprise (1).

* Centre de Recherche sur la Politique, l'Administration et le Territoire (CERAT), IEP, Grenoble.

(1) Une loi de 1966 oblige les employeurs à déclarer à l'administration les résultats de ces élections. Depuis cette date, les résultats sont publiés chaque année par le Ministère du travail dans les *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*. La durée du mandat des CE étant de deux ans, on doit agréger les résultats de deux années consécutives pour étudier un cycle complet. La valeur de ces résultats comme indicateurs des audiences syndicales a été discutée dans : Jean-Pierre AUJARD

et Serge VOLKOFF, "Une analyse chiffrée des audiences syndicales", *Travail et emploi*, 30, décembre 1986, p 47-57. A la fin de l'année 1993, les résultats de 1992 ne sont pas disponibles du fait d'un mouvement de personnel dans l'inspection du travail de l'Ile-de-France. Nous avons donc utilisé les années 1990 et 1991. Malgré cet inconvénient, les conclusions gardent toute leur valeur car les phénomènes décrits ne changent que très lentement. En ce qui concerne le statut des CE et les règles électorales, voir : Maurice COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 1991.

Dans beaucoup de petites entreprises, il n'y a pas de candidature d'origine syndicale et quelques individualités se dévouent — plus ou moins spontanément — pour faire exister un comité. A l'opposé, dans quelques établissements phares, on peut trouver en compétition jusqu'à dix listes différentes. La majorité des CE sont assez proches de l'association bénévole avec un maigre budget et peu d'activités même si les salariés leur manifestent souvent de l'attachement. Quelques grands CE ou CCE (comité central d'entreprise) gèrent des fonds considérables, leurs prestations représentent un salaire indirect important pour les bénéficiaires ; ils emploient des dizaines de personnes et leurs dirigeants élus sont des syndicalistes à temps plein. L'agrégation des résultats de scrutins aussi différents ne risque-t-elle pas d'être trompeuse ? Les élections municipales représentent un cas assez comparable par la diversité des situations et, à leur propos, les commentateurs se limitent généralement aux grandes villes dans lesquelles la compétition obéit toujours plus ou moins à des schémas nationaux. On n'a pas la même prudence pour les élections des CE. Les commentaires portent sur un amalgame des résultats sans tenir assez compte de la diversité des situations électorales dont ils sont le résultat.

Les principales situations électorales

Nous allons dresser une typologie des situations électorales en privilégiant le nombre de listes en concurrence et les résultats obtenus par chaque organisation dans ces diverses configurations (2). Naturellement, nous n'examinons pas toutes les combinaisons possibles qui sont très nombreuses si on combine les sept collèges électoraux différents prévus par la loi avec les grandes étiquettes possibles (sans compter la possibilité de plusieurs tours de scrutin). La diversité des situations réelles est déjà fortement réduite dans le recensement du Ministère : plus

d'indication concernant les différents tours de scrutin, quand il y en a eu plusieurs, réduction des étiquettes à neuf cas possibles — que nous ramenons à sept pour cette étude (3). Enfin, pour une première approche, nous ne conservons que deux collèges électoraux : ouvriers et employés d'un côté ; agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres de l'autre. Certes, cela est réducteur mais on obtient ainsi un tableau synthétique des "configurations" syndicales dans les entreprises françaises.

Les configurations électorales

La notion de "configuration électorale" vise à répondre à quelques questions simples. Par exemple : à combien de scrutins participe chacune des grandes organisations syndicales ? Combien d'électeurs sont concernés par ces candidatures ? Avec quelle autre organisation se trouve-t-elle en concurrence ? Combien de suffrages obtient-elle dans les différents cas de figure ? Le tableau 1 synthétise les principales réponses tirées des fichiers des élections aux CE (4).

Tableau 1. Ventilation des candidatures en fonction du nombre de scrutins et du nombre d'électeurs concernés. Scores moyens obtenus par les candidats (5)

	Scrutins	Electeurs	% Scrutins	% Electeurs	% suffrages exprimés
Total	47 548	5 104 684	100,0	100,0	
CGT	9 748	2 306 436	20,5	45,2	47,8
CFDT	10 109	2 242 504	21,3	43,9	44,1
CFTC	3 042	882 531	6,4	17,3	22,6
FO	7 400	1 771 220	15,6	34,7	33,5
CGC	4 931	723 446	10,4	14,2	44,8
AS	2 785	622 414	5,9	12,2	45,3
NS	25 965	1 801 145	54,6	35,3	89,9

En 1990-91, dernier cycle électoral connu, ces élections ont donné lieu à 47 548 scrutins dans

(2) A notre connaissance, l'idée de tels calculs a été lancée par l'équipe de la revue *Les études sociales et syndicales*. Cf, par exemple : René MILON, "L'implantation dans les entreprises et les résultats des élections aux CE", 11, octobre 1985, p 3-6.

(3) Aux 5 confédérations représentatives — CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO, CGC — nous ajoutons les "autres syndicats" — c'est-à-dire des organisations reconnues dans une branche ou une entreprise comme la FGSOA (Fédération générale des salariés des organisations agricoles et de l'agro-alimentaire), les syndicats autonomes des transports ou les syndicats "indépendants"... — et les candidatures "non-syndiquées" qui, en droit, ne peuvent être présentes qu'au second tour (cf encadré p. 66).

(4) Les tableaux détaillés par organisations, régions et branches économiques ne sont pas reproduits ici. On peut se les procurer auprès de l'auteur.

(5) La lecture du tableau est horizontale. Par exemple, la CGT présente des listes dans 9.748 scrutins, soit un cinquième du total ; 2,6 millions d'électeurs y étaient inscrits, soit 45% du total des électeurs. En moyenne, ces listes ont obtenu 47,8% des suffrages exprimés.

Les comités d'entreprise (CE)

Le livre IV (titre 3) du Code du travail rend le CE obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales et sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, les associations, les établissements publics à caractère industriel et commercial... employant au moins 50 salariés.

Le corps électoral

— Sont *électeurs* tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Sont *éligibles* tous les salariés âgés de 18 ans révolus et travaillant depuis au moins un an dans l'entreprise.

— Le personnel vote en deux collèges *électoraux* : ouvriers et employés d'une part (*collège 1*) ; agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres de l'autre (*collège 2*). Il peut être créé un *troisième collège* pour les ingénieurs et cadres. Ce troisième collège est de droit quand ces personnels sont au moins 25 dans l'établissement. Il est également possible de créer, par convention, des collèges séparés pour les ouvriers et les employés. Enfin, dans les plus petites entreprises, un accord peut établir un «*collège unique*».

Le scrutin

Il se déroule selon la proportionnelle de liste à deux tours :

— *Au premier tour*, seules les organisations syndicales «représentatives» peuvent présenter des candidats. Sont considérées comme représentatives les cinq grandes confédérations CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO, CGC) et quelques organisations dont la représentativité est reconnue à divers niveaux (leurs résultats sont publiés dans la rubrique «autres syndicats»). Si au moins la moitié des inscrits ont voté, sont élus tous les candidats ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

— *Un second tour* est organisé si moins de la moitié des électeurs inscrits a voté au premier tour ou si certains sièges n'ont pu être pourvus. Au second tour, les candidatures sont libres.

Le *nombre des délégués* varie entre 3 titulaires et 3 suppléants pour les entreprises de 50 à 74 salariés et 15 titulaires et 15 suppléants pour celle de 10.000 salariés et plus. Ils peuvent cumuler ces fonctions avec celles de délégué du personnel et de délégué syndical. La *durée du mandat* est de 2 ans renouvelables.

Depuis 1966, un *procès-verbal* doit être dressé et un formulaire envoyé à l'inspection du travail. Les statistiques du Ministère du travail sont établies grâce à ces formulaires.

Missions du CE

— Information et consultation avant toute décision intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ; information périodique portant sur l'activité, l'état et les résultats de l'entreprise ;

— Gestion des activités sociales et culturelles dans l'entreprise, contrôle des institutions sociales comme les cantines ;

— Négociation et conclusion des accords d'intéressement et de participation.

Moyens du CE

— Paiement de 20 heures par mois et par délégué, sauf accord plus favorables, et indemnisation du temps passé aux séances du comité et des commissions obligatoires (CHS-CT, ...) ;

— Une subvention, destinée aux activités sociales et culturelles, est calculée en proportion de la masse salariale.

— Un local, du matériel de bureau et un droit d'affichage ;

— Recours à des expertises externes, réunions d'information, etc.

Protection légale des délégués

— Licenciement obligatoirement soumis à l'avis du CE et à l'autorisation de l'inspection du travail pour les titulaires, les suppléants en cours de mandat et six mois après l'expiration de celui-ci. La même protection est acquise pour les candidats trois mois après l'élection.

Les principaux textes sont l'ordonnance du 22 février 1945 et diverses lois de 1946, 1966, 1982-83. Voir Maurice Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 1984 (2e édition 1991). Voir également les deux numéros spéciaux que la revue *Liaisons sociales* a consacré aux CE (11214 du 11 juin 1992 et 11234, 9 juillet 1992). Pour un tableau d'ensemble des organes de représentation du personnel, voir *Liaisons sociales*, "Le statut juridique des syndicats. Le syndicat dans l'entreprise", 10393 2 février 1989.

lesquels étaient inscrits 5 104 684 électeurs (6). L'indication la plus intéressante concerne le nombre des candidatures. Les non-syndiqués sont présents dans 55% des scrutins mais, comme il s'agit généralement d'établissements de petite taille, ces candidatures sans étiquette syndicale ne concernent que 35% des électeurs inscrits. A l'inverse, les organisations syndicales les plus puissantes — CGT et CFDT — ne sont présentes que dans à peine plus d'un scrutin sur cinq et ne touchent pas la moitié des électeurs. Les candidatures de la CGT, la première de ce point de vue, ne concernent que 45% des électeurs inscrits dans l'ensemble des collèges (mais pratiquement un électeur sur deux dans les premiers collèges). La CFDT est la première organisation syndicale par le nombre des listes (10 109, soit 21,3% des scrutins) devant la CGT et FO (20,5 et 15,6%). Dans les seconds collèges, la CFDT devance la CGC par le nombre des électeurs inscrits auxquels s'adressent ses candidatures (44 contre 42%). FO vient loin derrière avec environ 10% des listes concernant moins d'un électeur sur trois... Enfin les candidatures de la CGC sont concentrées dans les seconds collèges et dans des établissements assez gros : elle touche ainsi la moitié des agents de maîtrise, techniciens, cadres et ingénieurs.

Une conclusion s'impose : les candidatures syndicales concernent un faible nombre de scru-

(6) On notera que les totaux sont supérieurs au nombre d'établissements (24.777) car nous raisonnons ici sur les scrutins par collèges en postulant que la situation dans un collège n'influe pas sur les autres consultations se déroulant dans le reste de l'établissement. A l'inverse, la statistique annuelle du ministère, sur les audiences en fonction des implantations, prend en compte l'ensemble des suffrages exprimés dans l'établissement sans tenir compte des collèges et ceci même si les candidatures ne concernent que l'un de ces collèges. Cela revient à minimiser l'audience des organisations surtout quand elles sont catégorielles. Ainsi le score global de la CGC, en considérant l'ensemble des établissements où elle présente une liste, est de 17% mais ce score passe à 45% si l'on ne prend en compte que les collèges où concourent effectivement ses candidats. Autrement dit, la solution habituelle — qui consiste à rapporter les scores des candidats à l'ensemble des suffrages exprimés dans l'établissement — gonfle le nombre des gens concernés par les candidatures des organisations et minimise leurs scores effectifs dans les mêmes proportions : leurs listes concernent moins de salariés mais elles obtiennent une audience plus forte que ne le laissent penser les chiffres globaux habituellement publiés. La CGT est un peu dans une situation comparable dans les premiers collèges où, en moyenne, ses candidats recueillent encore la majorité absolue des suffrages (53,3%). Comme on le voit, ces choix méthodologiques ont une portée considérable dans l'appréciation des audiences !

tins même si l'importance des établissements leur assure un corps électoral assez large. A l'inverse, plus de quatre listes sur dix sont composées de gens sans étiquette syndicale et du fait de l'absence quasi-constante de concurrence face à ces candidats «non syndiqués», leurs scores sont remarquables : 90% des suffrages en moyenne comme l'indique la dernière colonne du tableau 1. Cette dernière colonne fait apparaître la principale difficulté à laquelle on se heurte quand on prétend tirer de ces scrutins une mesure de l'audience des organisations : à part la CFTC, les syndicats obtiennent de bons résultats dans les scrutins auxquels ils participent tout simplement parce que la concurrence n'y est généralement pas très vive...

Pour ordonner cette grande diversité, nous avons retenu finalement quatre grandes «configurations électorales» définies par le nombre de listes en présence : une seule liste, "duel" entre deux listes, "triangulaires", quatre listes et plus... Dans ces quatre configurations et pour chaque organisation, nous avons calculé quelques variables : le nombre de scrutins concernés et l'effectif des électeurs inscrits dans les collèges correspondants, les scores obtenus dans ces différentes situations (en pourcentage des suffrages valablement exprimés). Le tableau 2 ci-dessous indique la fréquence des quatre principaux types de situations électorales.

Tableau 2. Fréquence des différentes configurations électorales (en pourcentage du nombre de scrutins et du nombre d'inscrits. 1990-91) (7)

	Premiers collèges		Seconds collèges		Tous collèges	
	Scrutins	Inscrits	Scrutins	Inscrits	Scrutins	Inscrits
Listes uniques	72,5	48,0	79,2	46,3	75,7	47,5
Deux listes	19,9	25,0	13,5	19,9	16,8	23,4
Trois listes	5,8	14,7	4,8	14,9	5,3	14,8
Quatre listes et +	1,9	12,3	2,6	18,9	2,2	14,3
Nombre moyen de listes	1,37	1,97	1,31	2,17	1,35	2,03

L'élément-clef du raisonnement est le nombre de listes en compétition. La dernière ligne du tableau 2 indique le nombre moyen de listes en présence par scrutin et par électeur. Ce chiffre mesure en quelque sorte l'intensité de la concurrence pour les suffrages et les sièges. Les

(7) La lecture de ce tableau est verticale : sur 100 scrutins dans les premiers collèges, 72,5 se déroulent avec une seule liste, 19,9 avec deux, etc.

moyennes fort basses peuvent surprendre si l'on songe à l'extraordinaire diversité du paysage syndical français : moins de 1,4 listes par scrutin que ce soit dans le premier ou le second collège. En moyenne, les électeurs se voient offrir 2 listes et non 7 et plus comme lors des élections prud'homales. Les cadres moyens et supérieurs ne disposent pas d'un choix plus large que les ouvriers et les employés : environ 2 listes mais les seconds collèges sont de taille plus réduite que les premiers. On notera que la diversité syndicale française n'est vraiment sensible que dans 2,2% des scrutins — soit à peine plus d'un millier — où s'affrontent quatre listes ou plus.

Comment expliquer ces configurations ? Trois variables sont particulièrement explicatives ; par ordre d'importance : la taille des collèges électoraux, la région et la branche économique.

La répartition sectorielle des configurations électorales

Les configurations électorales varient de façon importante suivant les branches économiques. Deux leçons essentielles émergent de cette analyse.

En premier lieu, la compétition électorale semble plus vive dans la plupart des branches industrielles que dans le vaste ensemble formé par le commerce et les services marchands non-financiers. Le maximum de listes en compétition est atteint dans les banques et dans la production du pétrole et du gaz naturel (2,1 listes en moyenne par scrutin). A l'opposé, dans le commerce de gros et le commerce de détail, la liste unique est quasiment la règle puisqu'en moyenne, il y a 1,1 listes par scrutin.

En second lieu, l'intensité de la concurrence électorale semble à peu près proportionnelle à la taille des collèges. Le minimum de concurrence est atteint dans la réparation automobile où les collèges comptent en moyenne 55 électeurs et 9 scrutins sur 10 se font sur des listes uniques. A l'opposé, dans la construction navale et aéronautique, où les collèges comptent en moyenne 303 électeurs, 44% des élections seulement sont "non-concurrentielles" et, dans 28% des cas, il y a trois listes ou plus. Cette liaison entre la taille et le nombre des listes est logique : il est plus facile de trouver des candidats parmi 300 électeurs que parmi 55 !

Cependant, un certain nombre de branches échappent à ces deux tendances. Il s'agit notamment de quelques industries pour lesquelles on rencontre à la fois des collèges électoraux assez vastes et une compétition électorale faible. Par exemple, le cuir et la chaussure : les collèges électoraux comptent 106 électeurs en moyenne et pourtant 87% des scrutins ont lieu sur une liste unique. Deux facteurs peuvent expliquer de telles

situations. En premier lieu, les chiffres sont des moyennes et les situations réelles selon les établissements et les collèges peuvent être très dispersées autour de ces valeurs moyennes. Par exemple, dans les industries du cuir, il existe un grand nombre de petits établissements, employant surtout des ouvriers, dans lesquels la liste unique est la règle ; quelques grandes entreprises suffisent à faire monter la taille moyenne mais guère le nombre total de listes en concurrence. Une situation assez semblable se rencontre dans le caoutchouc et les matières plastiques. Un second élément peut expliquer ces disparités : l'ancienneté des CE. La loi de 1966 a permis de multiplier les collèges et il n'est pas rare de rencontrer quatre collèges dans un même établissement — ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres — lorsque le CE a été créé postérieurement à cette loi (8). Cet émiettement relatif du corps électoral privilégie la dimension catégorielle de la représentativité aux dépens d'une représentation unique de tous les salariés (hormis les cadres) sur laquelle s'est construit le syndicalisme confédéré. Accessoirement, cette disposition permet de sur-représenter les catégories les plus "sages", en multipliant les petits collèges face au bloc des ouvriers, ce qui explique que la CGC n'ait pas de concurrent dans 36% des élections où elle présente des candidats.

La répartition régionale des configurations électorales

Le phénomène présente également une dimension régionale incontestable. Bien que les écarts ne soient pas considérables, la géographie des principales configurations est relativement éclairante.

Les vingt départements, où plus de 4 élections sur 10 se déroulent avec une seule liste, ne comportent aucune grande agglomération et aucune des grandes zones industrielles du pays. Aucun département du Nord et du Sud du pays n'y figurent. Les élections non-concurrentielles sont particulièrement nombreuses dans deux vastes zones entourant le bassin parisien. A l'Est, une bande s'étend de l'Aube aux Vosges et descend vers le Sud jusqu'à l'Ain. A l'Ouest, la seconde zone part de l'Eure, l'Orne et la Manche et se sépare vers le Sud en deux branches : l'une va jusqu'à la Vendée par la Mayenne et le Maine-et-Loire, l'autre rejoint la Creuse et l'Ouest du Massif central. S'y ajoutent enfin quelques départements ruraux comme le Morbihan, la Vendée ou les Landes. Cette carte ressemble

(8) Malheureusement, on ne dispose d'aucune indication et d'aucune archive permettant de dater la création des CE dans les entreprises. Il est donc impossible de mesurer l'impact de la loi de 1966 sur la diffusion de l'institution mais aussi sur la montée des "non-syndiqués" dans les petits collèges.

beaucoup à celle de l'audience des "non-syndiqués" ce qui ne saurait surprendre puisque la grande majorité des listes uniques se présentent "sans étiquette". La taille des établissements semble jouer un grand rôle : dans tous ces départements, les collèges électoraux comptent, en moyenne, moins de 100 électeurs (contre 107 nationalement).

A l'opposé, les élections vraiment concurrentielles (trois listes et plus) sont les plus nombreuses dans les grandes agglomérations industrielles notamment : le Nord-Pas-de-Calais, l'Alsace-Lorraine, le Rhône, le pourtour méditerranéen et la région de Toulouse, la Gironde, la Loire-Atlantique et, naturellement, la région parisienne... C'est la France des grands établissements industriels mais aussi tertiaires. Ces grands établissements constituent les "bastions" des confédérations représentatives qui s'y livrent à une vive concurrence pour le contrôle des comités d'entreprise.

Cette dimension locale du phénomène ne doit pas surprendre. Bien souvent, en effet, le syndicalisme confédéré fonctionne de manière territoriale au moins autant que sur la base des métiers et des établissements. L'étude des implantations syndicales fait clairement ressortir cet enracinement des grandes confédérations françaises (9).

Répartition des configurations en fonction des étiquettes syndicales

Enfin, la situation électorale peut varier de façon importante suivant l'origine des candidatures comme le suggère le tableau 3 qui présente les diverses configurations en fonction des étiquettes des listes en compétition.

Tableau 3. Principales configurations électorales pour les organisations syndicales et les non-syndiqués (1990-91, en pourcentage du nombre de listes présentées)

	% listes uniques	% duels	% triangulaires	% quatre listes et plus	Total
CGT	29,5	42,3	18,8	9,3	100
CFDT	29,1	41,3	19,7	9,8	100
CFTC	22,3	33,7	21,4	22,6	100
FO	23,9	31,2	23,9	20,9	100
CGC	35,5	24,7	19,2	20,5	100
NS	91,7	6,1	1,4	0,8	100

(9) Cette intuition a pu être vérifiée pour la CFDT : la liaison se révèle très forte entre son implantation – mesurée par le taux de syndicalisation – et son audience aux élections des CE et des prud'hommes (Antoine BEVORT, Dominique LABBÉ, *La CFDT, Effectifs et audience depuis 1945*, Paris, La documentation française, 1992).

La fréquence des configurations varie assez nettement selon l'étiquette des candidats. Ainsi, le tableau 3 montre que, en moyenne, sur 10 scrutins auxquels participe la CGT, elle est la seule liste dans 29,5 d'entre eux ; elle affronte un seul concurrent dans 42,3 autres, deux listes dans 18,8 et quatre listes ou plus dans les 9,3 élections restantes. Dans la dernière ligne du tableau, on notera que, sur 10 listes sans étiquette syndicale, plus de 9 ne rencontrent aucune concurrence. Dès lors — et sous réserve d'une étude rétrospective approfondie — la montée des "non-syndiqués", que l'on observe depuis une quinzaine d'années, peut difficilement être attribuée à des choix délibérés des électeurs — c'est-à-dire un rejet des organisations syndicales — comme on l'écrit souvent (dans ce cas, il faudrait qu'il y ait au moins une liste syndicale face à eux).

Les syndicats peuvent également bénéficier d'un monopole de fait. La CGC est celle qui se trouve le plus souvent dans une telle situation (36% de ses listes n'affrontent aucune concurrence). Pour les deux grandes organisations "ouvrières" (CGT et CFDT), trois listes sur 10 sont également des candidatures "uniques". En revanche, FO et la CFTC sont moins fréquemment dans une position aussi avantageuse ; une proportion importante de leurs candidats sont présentés dans des compétitions plus ouvertes (trois, quatre listes ou plus), ce qui peut expliquer en partie que leurs scores moyens soient plus faibles comme le montre la dernière colonne du tableau 1.

Une conclusion s'impose donc : la majorité des candidatures syndicales n'affrontent pas de concurrence ou ne trouvent face à elles qu'un seul adversaire. Ainsi, sur 10 listes de la CGT, plus de 7 sont dans une telle situation. Pour la CFDT, ces proportions sont respectivement de 29 et 41% soit également 7 sur dix. Il en est de même avec la CGC (45 et 28%, soit 83% de ses listes). Quant aux non-syndiqués, 92% de leurs listes sont des listes uniques. L'analyse des résultats détaillés montre que, dans 18% des entreprises, il existe une sorte de coexistence entre non-syndiqués et listes syndicales. Dans la majorité des cas, la situation est la suivante : liste syndicale dans le premier collège, liste «non-syndiquée» pour les cadres et ingénieurs. Cependant, il y a eu tout de même 1 550 "duels" entre syndiqués et non-syndiqués. Ces confrontations ont concerné 190 000 électeurs soit 4% du corps électoral. L'affrontement direct entre syndiqués et non-syndiqués semble donc extrêmement rare. Autrement dit, les électeurs n'ont pas à choisir entre des listes syndicales et des listes sans étiquette. Si, chaque année, il y a plus d'élus sans étiquettes — au point qu'ils sont pratiquement aussi nombreux que les élus syndiqués — c'est tout simplement parce qu'il y a de

moins en moins de candidatures syndicales (10)... Celles-ci se concentrent dans un nombre restreint d'établissements où existe une véritable concurrence. Les audiences syndicales doivent donc être mesurées en fonction des différentes configurations électorales.

Les audiences en fonction des configurations électorales

Quels sont les scores obtenus par les différentes listes dans les principales configurations ? La combinaison des 7 collèges possibles avec autant d'étiquettes syndicales conduit à une grande diversité de situations réelles. Cependant, quelques grandes tendances se dégagent en fonction des organisations concernées et des configurations dans lesquelles elles se trouvent.

Les audiences des organisations en fonction des configurations

Le tableau 4 offre une synthèse des principaux résultats pour chacune des organisations et pour les "non-syndiqués" sans tenir compte du détail des situations notamment du nombre de listes en concurrence.

Un cadre du tableau 4 est consacré à chaque organisation : les résultats la concernant apparaissent en première ligne et en gras ; sur les lignes suivantes, on lira la fréquence des situations de concurrence avec les autres organisations. Par exemple, sur 100 élections auxquelles participe la CGT, elle affronte une liste CFDT dans 40 d'entre elles, FO dans 32, CGC dans 12, etc. La seconde colonne indique que, dans les scrutins auxquels participe la CGT, la moitié des électeurs ont la possibilité de voter aussi pour la CFDT, 44% pour FO, etc. La troisième colonne comporte les résultats de l'organisation considérée : en moyenne, les candidats de la CGT recueillent 47,8% des suffrages exprimés. Lorsqu'elle affronte la concurrence de la CFDT (seule ou avec d'autres listes), la CGT obtient 37% des voix et la CFDT : 33,8% ; 38,2% face à FO dont l'audience est de 25,3%, etc. La même lecture peut être faite pour chacune des grandes organisations.

Les deux premières colonnes du tableau 4 confirment la diversité des configurations élec-

(10) Grâce aux travaux déjà cités de Jean-Pierre AUJARD et Serge VOLKOFF, nous pouvons l'affirmer avec certitude pour les années postérieures à 1983-84. A cette époque, il y avait au moins une liste syndicale dans 65% des établissements où se déroulaient des élections au CE. Cette proportion est tombée à 54% en 1990-91.

Tableau 4. Principales configurations électorales en fonction de l'origine des candidatures (1990-91, en pourcentage du nombre de scrutins, des électeurs inscrits et des suffrages exprimés, tous collèges confondus)

	% Scrutins	% Electeurs	% de l'organisation	% du concurrent
CGT	100,0	100,0	47,8	
CFDT	40,2	50,6	37,0	33,8
CFTC	11,2	19,2	34,2	13,9
FO	32,4	43,9	38,2	25,3
CGC	11,7	8,0	24,0	29,7
AS	6,7	10,5	31,0	32,3
NS	8,3	5,3	37,1	35,7
CFDT	100,0	100,0	44,1	
CGT	38,7	52,0	33,8	37,0
CFTC	15,0	19,3	28,5	15,4
FO	29,1	39,0	31,9	23,8
CGC	15,2	15,8	34,7	30,0
AS	8,0	9,8	24,6	32,0
NS	6,9	4,3	31,4	30,3
CFTC	100,0	100,0	22,6	
CGT	35,8	44,0	13,9	34,2
CFDT	49,9	52,3	15,4	28,5
FO	33,0	40,3	13,7	21,5
CGC	18,9	17,9	16,0	27,1
AS	9,1	10,6	9,8	31,6
NS	5,0	4,4	11,5	23,5
FO	100,0	100,0	33,5	
CGT	42,6	54,2	25,3	38,2
CFDT	39,7	48,0	23,8	31,9
CFTC	13,6	20,8	21,5	13,7
CGC	14,4	12,3	22,4	28,0
AS	7,7	11,2	19,7	31,2
NS	6,0	4,4	23,4	29,5
CGC	100,0	100,0	44,8	
CGT	23,2	34,7	29,7	24,0
CFDT	31,1	42,2	30,0	34,7
CFTC	11,7	18,7	27,1	16,0
FO	21,5	28,8	28,0	22,4
AS	5,3	6,8	23,6	31,1
NS	3,8	3,4	32,9	30,9
NS	100,0	100,0	89,8	
CGT	3,1	4,0	35,7	37,1
CFDT	2,7	3,0	30,3	31,4
CFTC	0,6	1,3	23,5	11,5
FO	1,7	2,4	29,5	23,4
CGC	0,7	0,7	30,9	32,9
AS	0,4	0,6	14,9	23,5

torales. A part les confrontations entre la CGT et la CFDT ou entre la CGT et FO, les affrontements entre syndicats ne concernent qu'une petite proportion des scrutins auxquels ils participent et des électeurs inscrits à ces scrutins. Quant aux "non-syndiqués", ils sont très rarement en concurrence avec des listes syndicales.

En laissant de côté le cas spécifique de confrontation avec les "autres syndicats" (essen-

tiellement des autonomes), la CGT n'est globalement devancée que par la CGC dans les scrutins où elle est soumise à concurrence. En effet, la CGT obtient l'essentiel de son audience dans le premier collège ; dans les seconds, où elle est assez peu présente, elle est le plus souvent dominée par la CGC mais aussi par la CFDT. Il est donc possible d'affirmer que, tous collèges confondus, la CGT reste la première organisation syndicale. Cependant, ses scores globaux ont reculé rapidement, passant de 32,2% des suffrages exprimés en 1981-82 à 22,7% dix ans plus tard. Cela ne tient pas principalement à une baisse des scores de ses candidats (même si, là aussi, un certain recul est observé), mais au fait que chaque année, elle est absente d'un plus grand nombre de scrutins. La CFDT se trouve dans des situations plus diverses. Depuis le début des années 1980, ses scores plafonnent dans le premier collège mais elle a progressé dans les seconds collèges et elle devance maintenant la CGC dans la majorité des scrutins où elle s'oppose à elle.

Enfin, on notera la situation des non-syndiqués : dans les rares scrutins où ils affrontent des listes de candidats ayant une étiquette syndicale, ils ne devancent que la CFTC et FO et sont, en moyenne, dominés par toutes les autres organisations. Bien que ces situations soient rares, la chose mérite d'être soulignée : les non-syndiqués ne sont pas aussi populaires qu'on le dit souvent ou, plutôt, les reculs des confédérations face à eux s'opèrent rarement par confrontation directe.

Finalement, trois grands types d'élections se dégagent selon que les électeurs se voient offrir une, deux ou trois listes et plus. Nous allons décrire succinctement chacun de ces trois grands types en indiquant les résultats obtenus par les principaux concurrents.

Les situations de non-concurrence

Les trois quart des scrutins se font sur une liste unique et ces élections sans vrai choix concernent environ 48% des électeurs (tableau 2). Les consultations non-concurrentielles représentent 36 000 scrutins dans lesquels sont inscrits plus de 2,4 millions de salariés : pour près d'un électeur sur deux, le choix se limite à soutenir des volontaires ou à manifester sa défiance par l'abstention ou le vote blanc ou nul. Ces listes uniques sont un peu plus fréquentes dans les seconds collèges que dans les premiers (79% des scrutins contre 73%).

Les deux tiers de ces listes uniques sont composées de gens sans étiquette syndicale. Cette situation concerne 24 000 scrutins — soit plus de la moitié des consultations — et près d'un million et demi d'électeurs. Autrement dit : les organisations

syndicales sont totalement absentes d'un scrutin sur deux. Cependant, dans 11 000 autres élections, concernant près d'un million d'inscrits, ce sont des organisations syndicales qui se trouvent en situation de monopole. Treize pour cent de ces listes uniques portent les couleurs de la CGT et douze pour cent celles de la CFDT. Pour ces deux organisations ensemble, cela représente pratiquement 6 000 listes et 600 000 électeurs : sur 10 listes qu'elles présentent, trois se trouvent en situation de monopole électoral. Pour la CGT et la CFDT, cette situation de monopole concerne surtout les premiers collèges. La CGC, et FO dans une moindre mesure, se trouvent dans des situations assez comparables dans les seconds collèges. Toutes les organisations syndicales obtiennent une part importante de leur audience dans ces élections sans concurrence. Ainsi la CGT et la CFDT recueillent plus du quart de leurs suffrages totaux dans des situations de monopole, soit 207 000 et 170 000 voix sur un total de 747 000 et 663 000.

Là encore, la taille des collèges concernés est probablement une variable décisive : les scrutins où les listes sans étiquette sont en situation de monopole comptent en moyenne 60 électeurs contre 106 en cas de monopole de la CGT et 89 pour la CFDT.

L'absence de compétition électorale étant une configuration a priori peu mobilisatrice, on s'attendrait à une abstention record. Il n'en est rien puisque, en moyenne, dans des situations de ce genre, sept électeurs sur dix se rendent aux urnes. En revanche, ils sont assez nombreux à exprimer un vote nul (tableau 5). Du point de vue de la participation électorale, tous les syndicats mobilisent plus de 70% de l'électorat contre 67% pour les non-syndiqués. Sans doute faudrait-il prendre en compte l'existence de quelques premiers tours "blancs" pour interpréter ce dernier chiffre. Il est malgré tout certain que les listes syndicales mobilisent mieux les électeurs que les candidats «sans étiquette».

En admettant l'idée selon laquelle les votes blancs et nuls manifestent un mécontentement face à une offre électorale jugée insatisfaisante, on peut voir qui polarise l'hostilité. Dans les premiers collèges, il s'agit d'abord de FO et de la CFTC (15% et 14% de blancs et nuls) et, dans les seconds collèges, de la CGT, de FO et de la CFDT (15% et 14% de votes nuls). Bien sûr, nous ne savons rien des ratures ! Cependant, au total, le taux de suffrages valablement exprimés reste élevé : 68% en moyenne quand la CGT est seule en lice, 65% pour la CFDT et les «autres syndicats» et seulement 60% avec les listes sans étiquette. Les candidats non-syndiqués mobilisent donc moins bien les électeurs. Sans doute faudrait-il approfondir cette question. Le climat social des petites entreprises présente des caractéristiques particulières. Dans une certaine mesure, on peut comparer les élections qui s'y

Tableau 5
La participation électorale dans les élections non concurrentielles

Etiquette de la liste unique	Premiers collèges			Seconds collèges			Ensemble des collèges		
	% de votants	% de blancs et nuls	% Suff. exprimés	% de votants	% de blancs et nuls	% Suff. exprimés	% de votants	% de blancs et nuls	% Suff. exprimés
CGT	77,2	11,3	68,4	71,8	15,2	60,8	76,7	11,7	67,8
CFDT	74,1	11,5	65,6	69,5	13,6	60,0	73,2	11,9	64,5
CFTC	72,2	14,2	62,0	71,9	12,5	63,0	72,1	13,6	62,3
FO	73,8	15,1	62,6	74,4	14,2	63,8	74,0	14,9	63,0
CGC	64,8	10,2	58,2	71,4	10,4	64,0	71,1	10,4	63,7
Autres syndicats	74,5	13,5	64,5	74,0	11,7	65,3	74,3	12,8	64,8
Non-syndiqués	67,1	11,4	59,4	67,1	9,4	60,8	67,1	10,8	59,8
Moyenne	70,4	11,8	62,1	69,0	10,6	61,7	70,0	11,4	62,0

déroulent aux Municipales dans les petites communes : les hommes comptent plus que les étiquettes mais celles-ci réapparaissent quand la taille augmente ou lorsqu'il y a conflit...

Les "duels"

Deux listes s'affrontent dans 8 000 scrutins — soit 17% du total (11). Ces "duels" concernent 1,2 millions d'électeurs soit près du quart des inscrits. La CGT et la CFDT participent à plus de la moitié des élections de ce genre ; dans la majorité des cas, elles ne s'opposent pas directement entre elles mais avec une tierce liste. Par exemple, la CGT participe à 4 127 duels, mais elle n'affronte la CFDT que dans 1 636 d'entre eux ; son adversaire est FO dans 1 215 scrutins, des non-syndiqués dans 584, etc. Autrement dit, il y a une assez grande diversité des "duels" et une sorte de découpage du "territoire social". Ce découpage est sectoriel et géographique mais il traverse aussi de nombreux établissements (la situation électorale chez les ouvriers et les employés pouvant différer sensiblement de celle existant dans la maîtrise et les cadres...) La chose est nette pour des organisations "catégorielles" comme la CGC dont l'adversaire principal est la CFDT.

Dans ces confrontations, la CGT l'emporte face à ses principaux rivaux puisqu'elle obtient en moyenne 52% dans l'ensemble des collèges et 54% dans les premiers. En revanche, dans les quelques scrutins où elle se trouve opposée à des

listes CGC ou non-syndiqués, elle est devancée plus ou moins nettement mais ces situations sont rares. Autrement dit, dans l'ensemble, là où elle est présente et ne se voit affronter qu'une liste, la CGT garde la faveur des ouvriers et des employés. En revanche, lorsque les techniciens et les cadres votent seuls ou dans un collège unique, avec les ouvriers et les employés, elle est fréquemment devancée par la CGC ou les non-syndiqués. La CFDT se trouve dans une situation assez semblable dans les deux collèges et la CGC dans les seconds. En revanche, FO et la CFTC sortent le plus souvent battues de ces duels avec 43% toutes les deux en moyenne (ce qui signifie que leurs adversaires obtiennent 57%). Autrement dit, la plupart du temps, ces organisations offrent à des minorités une possibilité de vote protestataire lorsqu'une autre organisation confédérée se trouve en position hégémonique.

Les "triangulaires" et les situations complexes

Un scrutin à trois listes au moins ne se rencontre que dans une élection sur 14 et il concerne moins de trois électeurs sur dix. Ces scrutins se déroulent dans des établissements (et des collèges) de grande taille : en moyenne 300 inscrits. Chez les ouvriers et les employés, la CGT, la CFDT et FO se retrouvent dans la plupart de ces "triangulaires".

La CGT emporte la majorité de ces confrontations dans les premiers collèges et elle y obtient en moyenne 37% des suffrages. La CFDT est présente dans 8 de ces triangulaires sur 10, elle recueille en moyenne 35% des voix. Un score semblable est obtenu par la CGC dans les deux tiers des triangulaires auxquelles elle participe dans les seconds collèges. Comme pour les duels, FO et la CFTC font des scores moins bons dans ces triangulaires (respectivement 27 et 22%) et sont devancées dans pratiquement tous les cas de

(11) Il est possible que ces proportions soient légèrement exagérées. En effet, en cas d'unité de candidature entre deux organisations syndicales, l'administration affecte arbitrairement la moitié des voix à chacune comme si elles avaient déposé deux listes. Cela concerne probablement quelques centaines de scrutins.

figure : elles arrivent le plus souvent en troisième position. Leur fonction se limite donc le plus souvent à exprimer le rejet par une minorité des organisations syndicales dominantes.

Enfin, moins de 3% des scrutins — à peine plus d'un millier — reflètent la diversité syndicale française en mettant en lice au moins quatre listes. Seuls 860 000 électeurs se trouvent devant un tel choix (soit 17% du total). Ce sont généralement de grands établissements, puisque les collèges concernés comptent en moyenne 694 électeurs. Dans ce cas de figure, la CGT domine nettement les premiers collèges (35% des suffrages contre 22% à la CFDT et 19% à FO) ; la CFDT l'emporte dans les seconds collèges (31% des suffrages contre 24% à la CGC et 20% à la CGT).

Comme on le voit, dans ces élections "ouvertes", les hiérarchies traditionnelles sont respectées. Cependant, le personnel de ces établissements ne peut être considéré comme représentatif des 13 millions de salariés du secteur privé et nationalisé. Il est donc peu logique d'extrapoler ces résultats. Pourtant, beaucoup d'observateurs procèdent ainsi lorsqu'ils s'appuient sur les résultats d'élections dans des entreprises-phares et les commentent comme si, partout, les électeurs se voyaient offrir un tel choix de candidatures et que ces élections représentaient une sorte de "sondage" en vraie grandeur. Cette erreur conceptuelle explique également l'attitude incrédule des militants et des responsables syndicaux devant les statistiques globales publiées par l'administration. Les informations qui remontent dans les organisations correspondent naturellement aux scrutins auxquels elles participent et, en moyenne, les scores sont flatteurs, d'autant plus que la concurrence est souvent assez faible. Les militants ne savent rien de ce qui se passe dans la multitude des entreprises où leur confédération n'est pas présente. Ainsi peut s'expliquer le scepticisme dans lequel ont été tenues pendant longtemps les données publiées par l'administration.

*
* *

Les configurations électorales, qui viennent d'être décrites, sont la conséquence des implantations inégales des organisations syndicales dans le monde du travail. Malheureusement, l'absence d'archives rend impossible l'analyse de ces implantations pour les années antérieures à 1983. Depuis cette date, tout indique que la présence des organisations syndicales dans le monde du travail est en constant recul. Pourtant, la désaffection des salariés envers les grandes organisations confédérées semble plus faible qu'on l'imagine : là où elles sont encore présentes, leur audience n'a guère diminué. Même dans le cas de la CGT, la désaffection réelle d'un certain nombre de ses électeurs n'est pas la cause principale de son recul considérable. Nous avons montré par ailleurs que l'explication du déclin des confédérations réside d'abord dans une dynamique régressive (12) : perdant sans cesse des adhérents et des militants, les organisations syndicales sont moins présentes sur les lieux du travail et, présentant moins de candidats, elles recueillent moins de suffrages. Cette dynamique régressive aboutit à la situation suivante : aujourd'hui, les organisations syndicales sont totalement absentes d'un scrutin sur deux ; près de trois électeurs sur 10 ne peuvent voter que pour des non-syndiqués. Dans plus de neuf cas sur dix, le vote en faveur d'une liste de «non-syndiqués» ne signifie donc pas hostilité aux syndicats mais absence de syndicat !

Enfin, les trois quarts des scrutins se font sur une liste unique et un électeur sur deux se trouve devant un choix restreint : s'abstenir, rayer ou soutenir la seule liste qui lui est offerte. Comme on le voit, il ne s'agit pas de situations exceptionnelles ou marginales. Bien au contraire, dans les élections des CE, c'est plutôt le pluralisme qui est l'exception et la candidature unique qui est la règle. ■

(12) Dominique LABBÉ, "Elections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ?", *Travail et emploi*, 53, 1992-93, p 40-55.