Évolutions du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2016)

Tristan Haute

▶ **To cite this version:**

Tristan Haute. Évolutions du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2016). La Revue de l'Ires, 2018, La Revue de l'Ires, 94-95 (1), pp.57-90. 10.3917/rdli.094.0057 . hal-02417971

HAL Id: hal-02417971
https://hal.univ-lille.fr/hal-02417971

Submitted on 18 Oct 2023

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.

Évolutions du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2016)

Tristan HAUTE [1]

Depuis la réforme de la représentativité syndicale de 2008 en France, les résultats des élections professionnelles, et en particulier celles aux comités d'entreprise, ont acquis un poids juridique, symbolique et médiatique renforcé. Mais les évolutions du paysage syndical, entre 2009 et 2016, n'ont été lues que comme le reflet d'une « opinion publique » salariale volatile, qui viendrait sanctionner ou approuver tel ou tel « type de syndicalisme ».

Loin d'une lecture globalisante, nous faisons le choix d'une analyse fine des nouvelles données électorales rendues disponibles par la réforme de 2008, dont le maniement nécessite quelques précautions du fait de leur construction. Cette analyse montre que ces évolutions s'expliquent surtout par des éléments structurels (taille des entreprises, secteur d'activité ou catégorie d'emploi), faisant le lien entre résultats électoraux et implantations syndicales.

Le 31 mars 2017, le ministère du Travail publiait, à l'échelle interprofessionnelle, les audiences électorales des différentes organisations syndicales sur la période 2013-2016. Nombre de commentateurs ont alors pointé du doigt le passage à la première place de la CFDT, qui « détrônait » ainsi, pour la première fois, la CGT dans le secteur privé. Loin d'un big bang syndical lié à des mouvements d'opinion, ce résultat, attendu par les organisations syndicales et les divers observateurs, masque une relative stabilité électorale.

1. Doctorant, CERAPS - UMR 8026, Université de Lille. L'auteur tient à remercier, pour leurs conseils et remarques, Jean-Marie Pernot, Sophie Béroud, Catherine Vincent et l'ensemble des chercheurs de l'IRES ayant participé à la relecture de cet article.

Ce résultat, loin de n'être qu'un simple baromètre, détermine désormais la représentativité dans les entreprises, dans les branches et à l'échelle interprofessionnelle des organisations syndicales depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (Béroud, Yon, 2011). Pourtant, les élections professionnelles, et particulièrement les élections aux comités d'entreprise (CE), restent un objet peu étudié en sociologie et en science politique (Le Digol, Voilliot, 2011:42 ; Andolfatto, 1992) malgré les données disponibles, notamment depuis la dernière réforme de 2008. Ainsi, les outils « classiques » de la sociologie électorale sont très peu mobilisés, à quelques exceptions près (Adam, 1964, 1968 ; Blanchard *et al.*, 1996 ; Subileau, 1999). Parfois réduite au commentaire de résultats globaux, plus médiatique que scientifique, l'étude des résultats des élections professionnelles se retrouve face au risque de l'instrumentalisation, dans un contexte où le résultat des différentes organisations syndicales est un enjeu à la fois symbolique et juridique, étant donné que la capacité à négocier des organisations syndicales et leur poids sont calculés sur la base de leurs résultats électoraux.

Certains travaux mettent en avant des éléments d'ordre « global », c'est-à-dire associés au contexte interprofessionnel, pour expliquer les comportements électoraux, qu'il s'agisse d'un mouvement de crise de la représentativité syndicale (Subileau, 1999:155) ou d'une désaffection pour un certain type de syndicalisme (Andolfatto, 2017:9). De tels mouvements d'opinion, propres à l'activité syndicale dans chaque entreprise, sont aussi avancés (Mazières-Vaysse, 2013:90 ; Franke, 2015:91), sans que ces hypothèses reposent sur d'autres éléments empiriques que les propos des acteurs syndicaux ou patronaux. Nous faisons l'hypothèse, au contraire, que ce sont les dynamiques du salariat, ou, du moins, du corps électoral, et des organisations syndicales qui expliquent ou accentuent les évolutions tant de la participation que du paysage syndical.

Après avoir présenté les nouvelles données disponibles que nous utilisons ici, nous nous proposons donc d'étudier à la fois la participation électorale des salariés aux élections CE et son évolution, ainsi que les implantations des différentes organisations syndicales dans les CE et leurs évolutions. Cette analyse se centre sur trois variables à la fois accessibles et centrales selon les quelques travaux relatifs à la participation aux élections professionnelles (Haute, 2016a, 2016b, 2016c ; Pénissat, 2017) et aux résultats des différentes organisations syndicales (Haute, 2017 ; Adam, 1968 ; Labbé, 1994). En effet, alors que les variables liées aux configurations électorales semblent avoir un effet très limité (Haute, 2016c:7), le secteur d'activité, la taille de l'établissement et la composition professionnelle des collèges électoraux dans lesquels se déroulent les scrutins donnent à voir des dynamiques internes au corps électoral. D'autres dimensions,

telle l'implantation territoriale des organisations syndicales (Haute, 2017 ; Adam, 1964 ; Andolfatto, 1992), ont une importance non négligeable, malgré une relative nationalisation des résultats (Labbé, 1994:87) et même si les différences de participation et, dans une moindre mesure, les « audiences syndicales » à l'échelle des territoires sont le reflet de la composition spécifique du salariat en leur sein. Malgré la richesse et l'exhaustivité de la base étudiée, nous ne disposons malheureusement pas de données plus précises sur les conditions d'emploi des salariés électeurs (type de contrat, temps partiel ou complet…). Mais d'autres analyses, basées sur des enquêtes par questionnaire contextualisées ou sur l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), sont en cours et permettront de saisir les effets d'autres variables sur la participation électorale et l'orientation du vote (vote sur enjeux, effets du milieu de travail, liens salariés/instances représentatives du personnel, capacité de mobilisation syndicale…).

I. Portée et limites de nouvelles données relatives à la représentation syndicale : la base « Mars »

La base « Mesure d'audience de la représentativité syndicale » (Mars) [2], établie pour chaque cycle électoral d'une durée de quatre ans, regroupe l'ensemble des données qui permettent de calculer l'audience à l'échelle interprofessionnelle de chaque organisation syndicale. Y sont ainsi regroupés les résultats des élections dans les très petites entreprises (TPE) par département et par branche, les résultats des élections au collège de la production des chambres d'agriculture et les résultats des élections pour les comités d'entreprise, délégués du personnel (DP) ou délégations uniques du personnel (DUP). Il s'agit donc d'une agrégation de scrutins aux modalités, aux périmètres, à la participation, à l'offre syndicale et aux enjeux très différents.

Au-delà de cette agrégation, l'exhaustivité de la base pour les entreprises de plus de dix salariés repose sur l'obligation légale pour toute entreprise de plus de dix salariés d'organiser des élections professionnelles et sur le fait que les syndicats se présentent à ces élections. Or, aucune élection n'est organisée dans près de quatre entreprises sur dix, selon les données de l'enquête REPONSE (Pignoni, Raynaud, 2013). De plus, certaines entreprises font état d'une « carence syndicale », c'est-à-dire qu'aucun syndicat ne s'est présenté à l'élection des instances représentatives du personnel (IRP). En 2013, ces « carences » représentaient 36 % des procès-verbaux remontés

2. Ces données nous ont été fournies par la CGT et par l'union syndicale Solidaires, que nous remercions ici pour leur aide plus que précieuse.

auprès de la Direction générale du Travail (DGT) selon nos données. Dès lors, les « non-syndiqués » disparaissent des bases de données alors qu'ils étaient présents dans les résultats des élections aux comités d'entreprise publiés jusqu'en 2006.

Ainsi tous les salariés ne peuvent s'exprimer : seuls 13 millions de salariés du secteur marchand sont considérés « inscrits » sur un total de 18 millions de salariés. Si le nombre de salariés concernés par cette mesure d'audience a légèrement augmenté pour les élections d'IRP (+200 000 entre les deux cycles), une explication possible est l'intégration par les organisations syndicales des procédures de rectification des procès-verbaux jugés non conformes par la DGT.

Alors que les salariés des TPE représentent près d'un tiers du corps électoral, leurs suffrages ne pèsent que pour 6 % dans le résultat global (pour le cycle 2013-2017) du fait de la très faible participation au scrutin TPE. C'est pourquoi il nous semble préférable d'étudier les élections pour une même instance, ici le CE, dont les modalités sont proches : des scrutins de listes de candidats souvent organisés selon des collèges correspondant aux catégories professionnelles des salariés.

De plus, tous les salariés ne peuvent voter pour toutes les organisations syndicales. Pour obtenir des suffrages lors d'une élection CE/DP/DUP, une organisation doit y présenter des candidats. Le résultat d'une organisation et son implantation dans les entreprises et dans les différents collèges électoraux (catégoriels) d'une entreprise sont par définition liés. Ainsi la différence de résultats entre organisations s'explique, au moins en partie, par la différence d'implantation. La CGT était, par exemple, en 2013-2016, présente auprès de près de 425 000 salariés de moins que la CFDT, un écart qui n'est pas nouveau mais qui se creuse (160 000 salariés de moins en 2009-2012) (Abou el Khair, Haute, 2017). Le tableau 1 résume ainsi la part du corps électoral « exposé » à chacune des organisations syndicales pour le cycle 2013-2016.

C'est pourquoi cette « mesure » de la représentativité syndicale doit avant tout être considérée comme un « artefact statistique », au sens où ses résultats sont en partie le produit du dispositif de mesure lui-même.

Le processus de construction de la base aboutit à une dissociation entre le « salariat » et le « corps électoral ». Cette base ne nous permet d'explorer qu'une partie du salariat, ce qui nous incite par ailleurs à relativiser la participation constatée qui, si on la rapporte à l'ensemble du salariat, est assez proche de la participation aux dernières élections prud'homales (31 % pour le cycle 2009-2013 contre 25 % aux dernières élections prud'homales), et dont la faiblesse avait justifié l'abandon de ce scrutin.

Tableau 1. Part du corps électoral ayant effectivement pu voter pour chaque organisation syndicale (cycle 2013-2016)

En %

Organisation	Part du corps électoral
CFDT	70,5
CGT	65,3
CGT-FO	52,5
CFE-CGC	27,1
CFTC	38,5
UNSA	22,0
Solidaires	16,6

Lecture : 16,6 % du corps électoral (hors TPE) a effectivement pu voter, pour le cycle 2013-2016, pour des listes ou candidats de l'union syndicale Solidaires.
Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Le corps électoral que nous observons ici n'est pas le salariat du fait d'un double tropisme : le premier est lié au dispositif Mars et le second à une focalisation sur les scrutins CE. Dès lors, certaines dynamiques du salariat demeurent invisibles parce qu'elles ne concernent pas les salariés d'entreprises à CE ou parce que les syndicats ne s'implantent pas dans les entreprises qui subissent ces dynamiques. À l'inverse, certaines dynamiques ont une visibilité accrue car elles concernent surtout des secteurs du salariat fortement couverts par la base Mars. Les évolutions du corps électoral peuvent refléter des évolutions du salariat mais aussi un (non)-développement syndical auprès de certaines composantes du salariat.

Enfin, la base rend difficilement visibles les dynamiques de l'appareil productif. L'externalisation, processus qui concerne en majorité le travail d'exécution, aboutit au transfert d'un nombre important de salariés, issus de grandes unités de production dotées d'IRP syndiquées (présentes dans la base), vers de petites unités de production sans IRP ou sans syndicat.

Cette base de données demeure néanmoins utile aux chercheurs. Sa richesse réside dans son exhaustivité et, désormais, dans la comparaison possible entre deux cycles électoraux. Certains phénomènes tels que les transferts d'équipes ou les regroupements de syndicats autonomes préexistants par une organisation confédérée demeurent toutefois difficiles à mesurer.

Le fichier utilisé pour la suite de cet article, qui ne comprend que les élections aux comités d'entreprise retenues dans le calcul de représentativité (afin de n'avoir qu'une seule élection par CE sur chaque cycle), comprend ainsi plus de 14 000 scrutins pour le premier cycle et plus de 17 000 pour le second avec un total de respectivement 5,5 et 6,7 millions de salariés, soit entre 75 et 80 % du corps électoral total. Nous avons exclu

les DUP : même si les élus y font fonction de membres du CE, nous avons préféré éviter un biais lié à des participations différentes selon l'instance élue, à une surreprésentation de petits établissements ou à la confusion des enjeux des scrutins.

L'usage d'analyses de données au niveau agrégé fait l'objet de débats anciens en sociologie, notamment électorale (Braconnier, Lehingue, 2010:10 ; Boudon, 1963:275 ; Robinson, 1950). Pour l'étude des relations professionnelles, cet usage pose des questions de porosité des territoires (dissociation entre lieux de travail et de vie) mais aussi des unités d'agrégation pertinentes pour les salariés. Il implique donc des présupposés importants parfois critiquables (Dufour, Hege, 2008:17 ; Le Digol, Voilliot, 2011). Nous limitons ici les problèmes d'inférence statistique d'abord parce que nous nous focalisons sur la question de l'implantation syndicale et parce que nous privilégions une échelle très fine : l'établissement, défini sur la base d'un numéro Siret, voire même le scrutin puisque, en cas de collèges catégoriels, il y a plusieurs scrutins dans un même établissement.

Deux indicateurs nous permettent de mesurer l'implantation syndicale : le fait d'être présent dans un établissement ou un scrutin (avoir obtenu une voix au moins) et le résultat obtenu par l'organisation syndicale.

Une autre limite de cette base est le faible nombre de variables et la difficulté à les articuler entre elles. Au-delà des résultats ou de la date du scrutin, on trouve des variables qualitatives (convention collective, type de collège, localisation...) aux modalités très nombreuses, nécessitant des recodages arbitraires et complexes et rendant l'usage de modèles multivariés, en particulier de régressions logistiques, délicats et peu pertinents. Par exemple, le rattachement par « secteur d'activité » est obtenu sur la base du rattachement des conventions collectives aux catégories « conventions regroupées pour l'information statistique » (Cris, 25 postes + 1 poste pour les rattachements non établis). Enfin, si des indications sur les listes communes sont présentes dans la base, cette variable a été évacuée de notre analyse, ces listes ne concernant que 5 % des scrutins pour le cycle 2009-2012 et n'ayant aucun impact sur la participation (Haute, 2016c). Un traitement quantitatif est néanmoins possible si l'on s'intéresse aux stratégies d'alliance des différentes organisations syndicales.

Cette présentation du dispositif Mars et de ses limites nous invite certes à relativiser les évolutions électorales récentes mais l'analyse des résultats des élections professionnelles au niveau interprofessionnel (décrits pour les cycles 2009-2012 et 2013-2016 dans le tableau 2) est loin de se limiter à « l'inversion CFDT-CGT ».

Si le duopole CGT-CFDT demeure, il semble s'effriter légèrement. Ces deux organisations réunissent plus de la moitié des suffrages exprimés mais cette part passe de 53,5 % à 51,8 % entre les deux cycles étudiés. FO se

dégage clairement à la troisième place. Alors que les deux autres confédérations représentatives, et en particulier la CFTC, semblaient menacées par la réforme de 2008, elles résistent plutôt bien. Enfin, les « *outsiders* » restent très loin de la barre des 8 % de suffrages qui leur permettraient de prétendre à la représentativité. Loin d'un processus de regroupement autour de deux pôles opposés, ces résultats montrent un paysage syndical dont la fragmentation s'accroît lentement.

Tableau 2. Résultats des mesures de l'audience syndicale (2009-2012 et 2013-2016)

	2009-2012	2013-2016
Nombre d'inscrits	12 755 317	13 244 736
Participation (en %)	42,78	42,76
CGT (en %)	26,77	24,85
CFDT (en %)	26,00	26,37
CGT-FO (en %)	15,94	15,59
CFE-CGC (en %)	9,43	10,67
CFTC (en %)	9,30	9,49
UNSA (en %)	4,26	5,35
Solidaires (en %)	3,47	3,46

Source : données DGT.

Le recul de la CGT (-2 points) est indéniable, tout comme les hausses de la CFE-CGC et de l'UNSA (+1 point). La CFDT, décrite souvent comme le grand vainqueur de ce scrutin, reste quasiment stable (+0,3 point) et bénéficie surtout du recul cégétiste. On notera d'ailleurs que, dès 2013, si l'on excluait les résultats des élections dans les TPE et les chambres d'agriculture, la CFDT devançait déjà la CGT.

La participation électorale, en légère baisse d'un point environ, est proche de celle constatée pour les élections aux comités d'entreprise, qui se situe entre 60 et 65 % depuis plusieurs décennies (Labbé, 1994:15 ; Jacod, Ben Dhaou, 2008:3 ; Andolfatto, 2017:3).

Mais cette analyse est loin d'être satisfaisante et nous invite à nous intéresser plus finement aux résultats électoraux.

II. La taille des établissements : une variable structurante mais qui évolue peu

La taille des entreprises est un facteur déterminant dans la participation des salariés aux élections CE. Si on fait abstraction de la non-participation contrainte du fait de carence syndicale ou d'absence d'élection, il apparaît que, quand des élections ont lieu, les petites entreprises

sont plus mobilisées (Haute, 2016c:10), un constat déjà ancien (Jacod, Ben Dhaou, 2008:17).

En agrégeant les résultats des scrutins par numéro Siret, nous disposons d'une base par établissement, ce qui nous permet de mettre en lien la taille des établissements et les résultats électoraux au sein de ces établissements [3]. Une procédure similaire d'agrégation par le numéro Siren pour obtenir une base par entreprise aboutit à des résultats similaires.

Tableau 3. Taille des établissements et corps électoral associé *

Taille	% des établissements (2009-2012)	% des salariés (2009-2012)	% des établissements (2013-2016)	% des salariés (2013-2016)
Moins de 50 salariés	9,8	0,8	8,6	0,7
De 50 à 100 salariés	18,5	3,5	18,2	3,4
De 100 à 200 salariés	24,5	9,1	23,7	8,7
De 200 à 500 salariés	30,6	23,9	32,0	24,8
Plus de 500 salariés	16,6	62,6	17,5	62,3

* L'ensemble des traitements ont été réalisés avec le logiciel R. L'ensemble des chiffres présentés dans les tableaux sont arrondis à une décimale.
Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

On voit émerger trois pôles : entre un quart et un tiers de petits établissements (moins de 100 salariés) représentant moins de 5 % des salariés, un peu moins d'un cinquième de grands établissements (plus de 500 salariés) représentant plus de 60 % des salariés et une majorité d'établissements « moyens » (entre 100 et 500 salariés). Cette structure ne semble pas évoluer de manière significative entre les deux cycles.

Si on observe la participation moyenne selon la taille des établissements, celle-ci décroît quand la taille augmente (tableau 4).

Tableau 4. Participation selon la taille de l'établissement

Taille	Participation (2009-2012)	Participation (2013-2016)
Moins de 50 salariés	77,2	77,8
De 50 à 100 salariés	76,3	76,1
De 100 à 200 salariés	73,6	73,2
De 200 à 500 salariés	68,2	66,6
Plus de 500 salariés	57,9	55,8
Ensemble	62,6	61,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

3. Le découpage est inspiré de celui utilisé par Olivier Jacod (Jacod, Ben Dhaou, 2008). Néanmoins, le taux de participation est calculé sur la base des votants et non des exprimés, contrairement aux calculs de la Dares (Jacod, Ben Dhaou, 2008).

Si la participation des salariés est d'environ 75 % pour les établissements de moins de 200 salariés, elle est inférieure à 60 % pour les établissements de plus de 500 salariés, rejoignant ici les constats des travaux plus anciens (Jacod, Ben Dhaou, 2008:17). S'agissant des évolutions entre les deux cycles, la seule variation supérieure à 2 points concerne la participation dans les établissements de plus de 500 salariés. Cette baisse est d'autant plus significative que ces établissements représentent plus de 60 % des salariés.

L'une des explications souvent avancées par les organisations syndicales est la modification des modalités de vote, à savoir le passage au vote électronique, pratique en essor dans les élections professionnelles (Béroud, Dompnier, 2013) et dont les effets nécessiteraient une investigation spécifique.

Les établissements de faible taille renvoient souvent à des collectifs de travail plus petits qui peuvent favoriser les liens entre salariés et représentants du personnel et limiter la diversité des listes syndicales : en effet, ces scrutins sont très peu concurrentiels. Il y a ici un paradoxe par rapport aux scrutins politiques : si les organisations syndicales sont peu présentes dans les petits établissements (Pignoni, Raynaud, 2013), il semble que, lorsqu'elles y sont présentes, elles mobilisent davantage, y compris en situation de monopole syndical. Le ratio est plus important entre leur capacité de mobilisation et le nombre de salariés et la mobilisation nécessaire pour maintenir une équipe syndicale est beaucoup plus importante dans ces petites structures. Certains auteurs avancent, à l'opposé, une déconnexion, dans les grands établissements, entre les salariés et des syndicalistes pris dans des dynamiques intenses de négociations collectives et de « politisation » de leurs mandats (Labbé, 1994:16).

Si on s'intéresse à la présence des organisations syndicales et à leurs résultats selon la taille des établissements, on observe des dynamiques contrastées selon les organisations syndicales. Néanmoins, celles-ci sont bien plus présentes dans les grands établissements, une donnée à rapprocher de la pérennité de ces établissements et de leurs équipes syndicales dans le temps (Jacod, Ben Dhaou, 2008:22). Notre choix a été de mesurer la présence de manière non pondérée, afin d'évaluer les dynamiques de développement des organisations syndicales. De même, les résultats, ici bruts, auraient pu être rapportés aux effectifs qui ont pu effectivement s'exprimer pour l'organisation concernée.

Pour la CGT (tableau 5), il est paradoxal de constater que si elle est plus présente dans les grands établissements (comme les autres organisations syndicales), elle obtient des résultats plus importants dans les petits établissements. Cette observation, si elle doit être néanmoins nuancée par le fait qu'il s'agit de petits établissements spécifiques (avec un CE et un ou des

syndicats), vient battre en brèche l'idée préconçue d'une CGT significativement moins présente dans les PME que la CFDT et moins à même d'y attirer les suffrages des salariés que ladite CFDT.

Le recul cégétiste, en termes de présence et de résultat, est observé quelle que soit la taille des établissements, avec des baisses de respectivement 3 et 2 points entre les deux cycles. Ce recul ne peut s'expliquer alors ni par un recul dans une catégorie d'établissements particulière, ni par une modification de la structure de l'emploi selon la taille des établissements. Mais ce recul peut être en partie expliqué, comme nous le verrons plus bas, par l'érosion des catégories ouvrières, en particulier dans les grands établissements.

La CFDT est dans une situation assez similaire (tableau 6). Comme la CGT, sa présence augmente avec la taille des établissements et ses résultats sont moins importants dans les grands établissements, un paradoxe qui s'explique aussi par la faible concurrence électorale dans les petits établissements. En 2009-2012, 35 % des scrutins CE étaient non concurrentiels (Haute, 2016c:9). Ce taux s'élevait à 47 % au début des années 1990 (Labbé, 1994:19), avec prise en compte des scrutins sans organisation syndicale.

Si la CFDT améliore ses résultats dans l'ensemble des établissements, quelle que soit leur taille, il n'en est pas de même pour sa présence. En effet, la CFDT recule dans les établissements de plus de 100 salariés, un recul qui se révèle de plus en plus significatif quand la taille des établissements augmente. Contrairement à une autre idée préconçue sur une CFDT qui se développerait fortement, on a plutôt ici des données qui montrent une CFDT qui résiste mieux que la CGT, en consolidant fortement ses résultats dans les grands établissements, en raison d'un corps électoral qui lui est socialement plus favorable du fait de son caractère plus intercatégoriel déjà ancien (Labbé, 1994:24), et qui, davantage que la CGT, connaît un développement non négligeable concentré dans de petits établissements, une problématique portée en interne dès les années 1970 et qui est désormais au cœur des stratégies confédérales : cette question devient un objet symbolique associé à la transformation du modèle cédétiste (Rey, 2014:93).

FO a un profil assez similaire à celui de la CGT, avec une implantation plus importante dans les grands établissements mais des indicateurs en léger recul, quelle que soit la taille des établissements (tableau 7).

Le caractère catégoriel de la CFE-CGC implique qu'elle est plus présente et qu'elle obtient de meilleurs résultats dans de grands établissements, où la part de cadres est plus importante. C'est d'ailleurs dans cette catégorie des établissements de plus de 500 salariés que la CFE-CGC enregistre sa principale hausse entre les deux cycles électoraux en termes de résultats et alors même que sa présence se rétracte quelle que soit la taille des établissements (tableau 8).

Tableau 5. Présence et résultat de la CGT selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	37,5	37,0	29,4	28,8
De 50 à 100 salariés	50,3	47,1	31,7	29,2
De 100 à 200 salariés	59,1	55,6	29,5	27,9
De 200 à 500 salariés	66,5	62,6	27,7	25,8
Plus de 500 salariés	83,2	78,9	25,1	22,7
Ensemble	61,6	58,8	26,5	24,7

Lecture : pour le cycle 2013-2016, la CGT était présente dans 78,9 % des établissements de 500 salariés et plus ayant organisé des élections CE avec candidature syndicale. Elle y a obtenu 22,7 % des voix au total.
Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 6. Présence et résultat de la CFDT selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	37,0	38,6	28,5	28,8
De 50 à 100 salariés	45,2	46,4	26,9	27,8
De 100 à 200 salariés	55,7	55,3	27,4	27,8
De 200 à 500 salariés	66,5	64,5	27,9	28,2
Plus de 500 salariés	85,3	83,7	24,0	24,5
Ensemble	60,2	60,2	25,5	26,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 7. Présence et résultat de FO selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	25,0	23,0	19,8	17,7
De 50 à 100 salariés	33,7	33,4	18,8	19,5
De 100 à 200 salariés	42,9	38,9	19,1	17,7
De 200 à 500 salariés	50,1	45,1	17,0	16,5
Plus de 500 salariés	70,6	65,1	15,5	15,3
Ensemble	46,3	43,1	16,4	16,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La CFTC a des résultats assez proches, quelle que soit la taille des établissements (tableau 9). Malgré sa petite taille, cette organisation reste, à l'inverse de Solidaires ou de l'UNSA, davantage développée. Si la CFTC stagne plutôt dans les petits et moyens établissements, elle enregistre néanmoins un recul important dans les grands établissements avec une présence qui chute de 10 points.

L'UNSA, dont le résultat en forte hausse au niveau interprofessionnel avait attiré notre attention en introduction, progresse particulièrement dans les établissements de plus de 500 salariés (tableau 10). Tout comme Solidaires, elle conserve un profil d'« *outsider* » encore peu développé. Elle est bien plus présente dans les grands établissements où elle enregistre de meilleurs résultats. À l'inverse, elle est moins implantée dans les petits et moyens établissements, malgré un développement non négligeable entre les deux cycles.

Tout comme l'UNSA, Solidaires est moins implantée dans les petits et moyens établissements mais y poursuit son développement alors que ses résultats sont en baisse, surtout dans les grands établissements (tableau 11).

Tableau 8. Présence et résultat de la CFE-CGC selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	15,3	15,1	8,2	8,5
De 50 à 100 salariés	18,4	19,6	6,5	6,5
De 100 à 200 salariés	32,4	29,7	8,9	8,5
De 200 à 500 salariés	43,8	41,1	10,8	10,5
Plus de 500 salariés	69,8	67,4	13,0	14,4
Ensemble	37,8	36,8	11,7	12,3

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 9. Présence et résultat de la CFTC selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	14,1	13,4	9,1	9,5
De 50 à 100 salariés	17,5	17,8	9,5	9,2
De 100 à 200 salariés	23,8	22,3	9,5	10,3
De 200 à 500 salariés	31,3	29,5	9,7	10,7
Plus de 500 salariés	55,3	44,9	9,2	8,5
Ensemble	29,2	27,0	9,4	9,3

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 10. Présence et résultat de l'UNSA selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	2,4	3,0	1,7	2,1
De 50 à 100 salariés	4,1	4,8	1,9	2,7
De 100 à 200 salariés	5,6	6,4	2,2	2,9
De 200 à 500 salariés	7,9	10,0	2,6	3,5
Plus de 500 salariés	21,0	23,7	5,6	7,1
Ensemble	8,3	10,0	4,3	5,5

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 11. Présence et résultat de Solidaires selon la taille des établissements

Taille	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Moins de 50 salariés	2,9	3,7	1,9	2,4
De 50 à 100 salariés	3,9	5,0	2,0	2,6
De 100 à 200 salariés	4,2	6,0	1,5	2,5
De 200 à 500 salariés	6,2	7,9	1,9	2,4
Plus de 500 salariés	17,2	18,2	5,3	4,2
Ensemble	6,8	8,3	3,9	3,5

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Ces données nous donnent à voir à la fois des réalités de développement différenciées selon les organisations syndicales mais aussi des effets de structure avec des scrutins faiblement concurrentiels mais mobilisateurs dans les petits établissements (Haute, 2016c:9).

Loin d'une dichotomie entre une CFDT plus présente dans les PME et une CGT plus influente dans les grandes entreprises, cette première analyse montre plutôt l'existence d'un duopole CFDT-CGT, auquel peut parfois s'adjoindre FO, seules organisations à même de s'implanter massivement dans les établissements de moins de 200 salariés. À l'inverse, ce sont dans les établissements de plus de 500 salariés que les « *outsiders* » représentatifs ou non (CFE-CGC, UNSA ou Solidaires) parviennent à obtenir leurs meilleurs résultats. Ces constats ne sont pas nouveaux, y compris le développement plus important de la CFDT (Jacod, Ben Dhaou, 2008:26) ou l'effet négatif pour la CGT qu'a eu la diminution de la taille des établissements : Dominique Labbé estime qu'un septième des pertes de la CGT entre 1946

et 1993 s'explique par ce seul facteur, baisse qui a par ailleurs défavorisé l'ensemble des organisations confédérées (Labbé, 1994:10).

La taille des établissements semble être une variable centrale pour expliquer la participation des salariés et l'implantation des organisations syndicales. Mais la taille des établissements demeurant très stable sur les deux cycles étudiés, cette variable ne peut expliquer les évolutions du paysage syndical et de la participation mentionnées en introduction. Elle nous donne toutefois des informations précieuses quant au développement concret (ou non) des organisations syndicales. Ainsi l'écart d'implantation entre la CGT et la CFDT, qui a augmenté au profit de cette dernière entre les deux cycles étudiés, s'explique avant tout par un recul des implantations cégétistes plutôt que par un développement soutenu de la CFDT.

III. Secteurs d'activité et mobilisations syndicales différenciées

Plusieurs travaux se sont attachés à montrer que la participation aux élections professionnelles était variable selon le secteur d'activité. Ces variations concernent aussi bien les élections prud'homales (Blanchard *et al.*, 1996 ; Subileau, 1999) que les élections CE (Adam, 1968 ; Labbé, 1994 ; Jacod, Ben Dhaou, 2008) et les récents scrutins TPE et CE (Haute, 2016b:453 ; 2016c:9 ; 2017:6). Selon Françoise Subileau, les salariés du commerce et du bâtiment votent peu aux élections prud'homales alors que ceux de la banque ou des secteurs sous statut sont très participants (Subileau, 1999:164). De même, pour Olivier Jacod, la participation aux élections CE est plus faible dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration et elle est plus importante dans l'industrie (Jacod, Ben Dhaou, 2008:17). Un travail sur les résultats aux élections CE 2009-2016 confirme les conclusions de Françoise Subileau et Olivier Jacod : les salariés de la métallurgie votent nettement plus que la moyenne, contrairement aux salariés du bâtiment et à ceux du commerce et de la restauration (tableau 12).

Il convient néanmoins de ne pas négliger la question de l'appartenance objective et subjective des salariés à tel ou tel secteur d'activité. Le rattachement des salariés est ici calculé sur la base de leur convention collective et du rattachement Cris et non sur une autodéclaration. Au-delà de cette question d'appartenance, cette méthode explique des évolutions parfois artificielles de certains secteurs, du fait d'évolutions dans le paysage des conventions collectives.

Du côté des secteurs où la participation est importante, on retrouve les secteurs industriels (métallurgie, chimie) mais aussi les transports et les secteurs sous statut (EDF/GDF, SNCF, RATP, Caisse d'épargne…) avec une participation moyenne supérieure à 70 %. À l'inverse, la participation est inférieure à 50 % dans certains segments des services (bureaux d'études)

mais aussi dans le secteur du nettoyage et elle dépasse à peine les 50 % dans certains secteurs, comme l'hôtellerie-restauration. La forte participation dans l'industrie est souvent expliquée par une présence syndicale plus massive, des emplois moins atomisés et des entreprises plus anciennes (Jacod, Ben Dhaou, 2008:17 ; Subileau, 1999:164).

Tableau 12. Poids des secteurs d'activité et participation électorale aux élections CE

Secteur *	Part du corps électoral (2009-2012)	Part du corps électoral (2013-2016)	Participation (2009-2012)	Participation (2013-2016)
Métallurgie et sidérurgie	10,8	13,3	75,5	72,5
Bâtiment et travaux publics	3,3	2,8	67,0	66,3
Chimie et pharmacie	3,9	3,6	71,6	71,0
Culture et communication	5,9	2,6	65,0	60,5
Commerce alimentaire	3,7	4,7	67,1	66,9
Hôtellerie restauration et tourisme	2,7	2,1	51,7	50,6
Transport (hors statuts)	5,4	4,8	70,0	68,4
Secteur sanitaire et social	7,8	12,1	64,5	62,5
Banques et assurances	6,3	7,4	67,4	63,2
Bureaux d'études et prestations de services	5,1	5,1	47,8	47,8
Nettoyage, manutention et sécurité	4,7	5,0	41,8	47,1
Secteurs sous statut	6,6	7,3	75,7	70,0
Ensemble	100	100	62,6	61,0

* Seuls des secteurs aux résultats saillants sont ici présentés afin de ne pas surcharger les tableaux.

Lecture : pour le cycle 2013-2016, 13,3 % des salariés inscrits appartenaient à la catégorie « Métallurgie et sidérurgie ». La participation s'élevait à 72,8 % dans ce secteur.

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La part de l'ensemble des secteurs d'activité recule, hormis pour la métallurgie, les banques, les secteurs sous statut et le secteur sanitaire et social. Ce recul est particulièrement important pour le secteur de la culture et de la communication. Néanmoins, dans la métallurgie, la banque et les secteurs sous statut, mais aussi dans le secteur de la culture et de la communication, on observe de fortes baisses de la participation (3 points dans la métallurgie, 4 points dans les banques et assurances, près de 5 points dans la culture

et la communication ou dans les secteurs sous statut…). Globalement, la participation recule dans la quasi-totalité des secteurs d'activité.

Les différences sectorielles peuvent d'abord s'expliquer par les caractéristiques socio-économiques spécifiques. Ainsi on trouve une proportion très importante de femmes et de jeunes dans le commerce, un secteur où les salariés sont davantage concernés que l'ensemble du salariat par les CDD, le temps partiel et le Smic, avec une forte proportion d'employés. À l'inverse, la métallurgie est un secteur plus âgé, plus masculin, où la part de salariés en CDD, à temps partiel ou au Smic est très inférieure à la moyenne (Haute, 2016b) et, si le nombre d'intérimaires y est très important, ceux-ci n'ont pas le droit de vote aux élections professionnelles. Or, les travaux sur les élections prud'homales ou sur les récentes élections professionnelles (Subileau, 1999:166 ; Haute, 2016b:453 ; Pénissat, 2017) montrent que ces variables socio-économiques jouent un rôle central dans la participation (ou non) des salariés. Mais les différences sectorielles sont également liées à des configurations syndicales spécifiques (degré d'implantation, capacité de mobilisation…). Ainsi certains secteurs sont moins syndiqués, concentrent moins d'équipes syndicales et sont moins conflictuels (Haute, 2015:7), comme le commerce (Giraud, 2014). En effet, certains travaux ont souligné des capacités de mobilisation syndicale différenciées selon les secteurs d'activité, d'autant que l'ancrage des organisations syndicales sur un territoire semble lié tant à des configurations historiques et politiques qu'à des variables socio-économiques (Haute, Misset, 2018).

Outre les différences de participation, on observe des différences importantes en termes d'implantation syndicale selon le secteur d'activité. Ce sont dans les secteurs les plus participationnistes que les implantations sont les plus solides et pérennes (Jacod, Ben Dhaou, 2008:23). Les comparaisons sont néanmoins délicates du fait d'agrégations différentes (Jacod, Ben Dhaou, 2008:26). Les tableaux suivants présentent, pour chaque organisation syndicale, sa présence dans les scrutins et son résultat par secteur d'activité.

La CGT apparaît davantage présente dans la métallurgie, le secteur sanitaire et social, la culture et la communication ou les secteurs sous statut, des implantations historiques (Labbé, 1994:67). C'est dans la métallurgie, le bâtiment et les secteurs sous statut qu'elle obtient ses meilleurs résultats. À l'inverse, elle obtient moins de 20 % dans les banques et assurances et dans les bureaux d'études et sociétés de prestation de services (tableau 13).

Sa présence et ses résultats reculent de manière plutôt uniforme. Dans les secteurs dont la part (parmi les inscrits et, malgré une hausse de l'abstention, parmi les votants) progresse, la CGT connaît toutefois des reculs importants de ses résultats (métallurgie, secteurs sous statut) ou des résultats historiquement bas (banques et assurances).

Tableau 13. Présence et résultat de la CGT selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	54,2	54,4	29,6	25,6
Bâtiment et travaux publics	39,4	43,6	28,7	29,0
Chimie et pharmacie	48,2	44,0	24,2	22,0
Culture et communication	63,6	51,2	23,5	22,5
Commerce alimentaire	31,3	29,5	21,4	19,8
Hôtellerie restauration et tourisme	50,4	48,0	26,1	24,7
Transport (hors statuts)	50,5	49,3	25,3	24,0
Secteur sanitaire et social	57,1	54,2	29,2	28,8
Banques et assurances	50,9	50,5	16,1	14,7
Bureaux d'études et prestations de services	47,0	43,8	19,4	16,0
Nettoyage, manutention et sécurité	61,4	56,9	34,7	33,1
Secteurs sous statut	81,5	85,3	36,8	32,8
Ensemble	50,1	48,3	26,4	24,7

Lecture : pour le cycle 2013-2016, la CGT était présente dans 54,4 % des scrutins relevant du secteur de la métallurgie et de la sidérurgie. Elle y a obtenu 25,6 % des voix.
Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La CFDT apparaît très implantée dans certains segments des services (banques et assurances, bureaux d'études, secteur sanitaire et social) avec une présence dans plus de 60 % des scrutins et des résultats supérieurs à 30 % (tableau 14). Là encore, il s'agit souvent de bastions historiques (Labbé, 1994:87). Mais elle apparaît aussi bien implantée dans certains segments de l'industrie comme dans la chimie. En revanche, elle obtient des résultats moindres dans le bâtiment, les secteurs sous statut, la culture et la communication ou l'hôtellerie. Ce sont dans des secteurs participationnistes que la CFDT réalise ses meilleurs résultats alors qu'elle est moins implantée dans les secteurs moins participationnistes. Entre les deux cycles étudiés, les évolutions de la CFDT sont très variables selon les secteurs d'activité mais rarement massives. Notons néanmoins que, dans les secteurs en expansion (secteur sanitaire et social, métallurgie, banques), la CFDT demeure à un niveau élevé.

FO apparaît davantage implantée dans le bâtiment, l'hôtellerie, le nettoyage, les transports ou le commerce alimentaire avec une présence dans plus de 40 % des scrutins et des résultats supérieurs à 18 % voire à 25 % dans certains secteurs (tableau 15). Ses résultats sont en léger recul dans la plupart des secteurs. Mais son implantation importante concentrée dans des secteurs peu participants et des reculs non négligeables dans des secteurs en expansion expliquent en grande partie le recul global de FO.

Tableau 14. Présence et résultat de la CFDT selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	53,9	54,4	25,5	24,4
Bâtiment et travaux publics	38,5	40,2	22,9	24,1
Chimie et pharmacie	55,2	55,4	28,1	27,7
Culture et communication	56,5	48,3	22,5	22,7
Commerce alimentaire	30,7	32,6	21,8	21,6
Hôtellerie restauration et tourisme	46,4	52,0	22,4	20,8
Transport (hors statuts)	59,2	59,0	24,0	24,5
Secteur sanitaire et social	57,4	58,7	28,4	30,0
Banques et assurances	73,8	68,9	32,9	30,7
Bureaux d'études et prestations de services	64,8	63,0	30,7	30,2
Nettoyage, manutention et sécurité	53,1	51,7	23,2	22,2
Secteurs sous statut	75,6	79,0	16,1	16,4
Ensemble	53,1	53,5	25,5	26,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 15. Présence et résultat de FO selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	36,0	37,4	16,0	16,3
Bâtiment et travaux publics	44,1	44,7	27,0	26,9
Chimie et pharmacie	32,7	31,6	12,3	11,9
Culture et communication	42,8	32,7	14,8	15,3
Commerce alimentaire	40,2	40,0	27,1	26,5
Hôtellerie restauration et tourisme	50,1	49,2	26,2	27,2
Transport (hors statuts)	45,5	44,1	18,2	17,1
Secteur sanitaire et social	39,6	32,3	18,3	17,0
Banques et assurances	46,7	42,4	12,6	12,3
Bureaux d'études et prestations de services	36,0	32,8	11,4	10,3
Nettoyage, manutention et sécurité	45,3	46,7	18,9	19,6
Secteurs sous statut	74,0	77,1	11,1	11,8
Ensemble	40,1	37,7	16,4	16,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 16. Présence et résultat de la CFE-CGC selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	34,2	36,9	17,3	20,8
Bâtiment et travaux publics	15,3	10,2	8,7	4,5
Chimie et pharmacie	35,9	35,4	18,8	20,1
Culture et communication	33,4	27,0	12,6	9,9
Commerce alimentaire	35,6	37,5	7,9	8,7
Hôtellerie restauration et tourisme	28,5	25,3	7,9	7,1
Transport (hors statuts)	20,9	19,9	8,0	7,6
Secteur sanitaire et social	16,0	13,0	4,0	3,6
Banques et assurances	56,9	52,2	21,9	22,4
Bureaux d'études et prestations de services	39,8	36,7	17,3	16,4
Nettoyage, manutention et sécurité	12,3	12,2	2,5	2,4
Secteurs sous statut	46,1	48,4	8,0	11,0
Ensemble	27,9	26,3	11,7	12,3

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La répartition des résultats par secteur d'activité de la CFE-CGC (tableau 16) s'explique en partie par la part de cadres dans ces secteurs, un constat logique et déjà formulé par Dominique Labbé (1994:141). Ainsi, l'important résultat de la CFE-CGC dans le secteur de la métallurgie s'explique par exemple par le rattachement à ce secteur des salariés de l'importante convention des cadres et ingénieurs de la métallurgie. La CFE-CGC obtient également des résultats importants dans le secteur des banques et assurances, où le SNB-CGC se présente aussi dans des collèges non cadres (Béroud, Yon, 2011 ; Yon, 2017) ou encore dans les bureaux d'études et entreprises de prestation de services. À l'inverse, la CFE-CGC obtient des résultats moindres dans le bâtiment, dans le nettoyage mais aussi dans le secteur sanitaire et social et dans les secteurs sous statut. Si les évolutions de la CFE-CGC semblent très variables selon les secteurs d'activité entre les deux cycles étudiés, elle obtient des résultats importants et en hausse dans deux secteurs en importante expansion : la métallurgie et, dans une moindre mesure, les banques.

La CFTC est mieux implantée dans le bâtiment, le commerce, les banques, les bureaux d'études et le nettoyage (annexe, tableau 25). À l'inverse, son audience apparaît plus faible dans la métallurgie, le secteur sanitaire et social et surtout dans les secteurs sous statut, où son implantation est historiquement très faible. Si la CFTC connaît des évolutions variables

selon les secteurs d'activité, on observe un développement particulièrement important dans certains secteurs, notamment dans le bâtiment, alors même que la CFTC apparaît en repli dans d'autres secteurs où elle est bien implantée (banques, bureaux d'études, nettoyage…), des secteurs en expansion contrairement aux secteurs où la CFTC se développe.

L'UNSA est fortement implantée dans les secteurs sous statut mais aussi dans les transports (hors statut) ou les banques (annexe, tableau 26). À l'inverse, elle apparaît plus faiblement implantée dans des secteurs industriels ou dans le bâtiment. Son développement, tant en termes de présence que de résultats concerne l'ensemble des secteurs d'activité à l'exception du bâtiment, de l'hôtellerie et du secteur sanitaire et social où l'UNSA est globalement stable. La percée de l'UNSA est d'autant plus importante qu'elle se concentre dans des secteurs en expansion : les banques, la métallurgie, ou encore le nettoyage (tableau 12).

Solidaires n'a une implantation significative que dans les secteurs sous statut, le secteur sanitaire et social et le secteur de la culture et de la communication (annexe, tableau 27). Le seul secteur sous statut regroupe plus d'un cinquième des voix de Solidaires. Solidaires connaît un recul important dans le secteur de la culture et de la communication entre les deux cycles étudiés. Mais il s'agit d'un secteur où les effectifs et la participation ont fortement chuté. Le recul massif de Solidaires (-5 points) est donc compensé par un développement réel dans la quasi-totalité des secteurs, notamment dans les bureaux d'études ou les transports, où l'audience de Solidaires devient significative (supérieure à 4 %).

La répartition des résultats électoraux selon les secteurs d'activité donne à voir les effets complexes de la structure des emplois et de ses évolutions. Nous sommes loin d'une dichotomie entre des industries participantes mais en déclin, où l'influence cégétiste demeure importante, et des services peu participants et moins syndiqués, en expansion et dominés par la CFDT. Si la tertiarisation des emplois au cours des années 1960 à 1980 a eu un effet sur le paysage syndical et sur la participation aux élections professionnelles, ce processus s'est également accompagné d'une désouvriérisation (Labbé, 1994:12) et d'un amoindrissement de la densité dudit secteur tertiaire notamment (Labbé, 1994:18).

L'analyse de la participation donne à voir des secteurs très participants opposés à des secteurs moins participants, tant dans l'industrie que dans les services. Cette séparation s'explique tant par la composition sociologique du salariat que par l'implantation historique des organisations syndicales.

En effet, les implantations des organisations syndicales selon le secteur d'activité témoignent de profils de développement contrastés. Comme au sein des entreprises où les organisations syndicales se partagent souvent des espaces syndicaux et des implantations différentes (Mazières-Vaysse,

2013:92), CGT et CFDT se livrent une concurrence à distance à l'échelle des secteurs d'activité, l'une des deux organisations étant faible dans les bastions de l'autre, tant dans l'industrie que dans les services. La CFDT semble mieux bénéficier de cette situation sur le plan électoral puisque les effectifs augmentent dans les secteurs où elle est mieux implantée. De la même manière, c'est une progression de la CFE-CGC concentrée dans des secteurs en forte expansion qui explique l'évolution positive de son audience syndicale globale. Enfin, les secteurs sous statut apparaissent toujours centraux pour les *outsiders* non représentatifs que sont l'UNSA et Solidaires, et ce malgré des dynamiques de développement dans de nombreux secteurs d'activité. Nous pouvons ici rejoindre en partie les hypothèses posées par Karel Yon (2017) lors de la publication de la dernière mesure de la représentativité syndicale : les reconfigurations du paysage électoral s'expliqueraient par un double mouvement de recomposition du salariat et du syndicalisme. Des reconfigurations de la structure des emplois en fonction du secteur d'activité viennent en effet renforcer ou amoindrir les évolutions de telle ou telle organisation.

Mais, comme le suggère Karel Yon en posant l'hypothèse d'un effritement de la base cégétiste, les résultats électoraux semblent également structurés par la composition socioprofessionnelle du corps électoral et par les évolutions de celle-ci.

IV. Recompositions syndicales et recompositions catégorielles du corps électoral

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

Ainsi, les employés participent moins que la moyenne, contrairement aux techniciens et agents de maîtrise, qui participent davantage (Jacod, Ben Dhaou, 2008:17 ; Labbé, 1994:16). Si cette participation plus faible est accrue par le fait que les employés se concentrent plutôt dans de grands établissements où la participation est plus faible, une analyse multivariée aboutit au même constat. Des constats similaires sont dressés s'agissant des élections politiques : les employés participent peu et sont moins inscrits, contrairement aux cadres et à certaines catégories d'ouvriers (Peugny, 2015). Alors que la participation des cadres était auparavant inférieure à la moyenne (Jacod, Ben Dhaou, 2008:17 ; Labbé, 1994:16), notre analyse montre plutôt une participation légèrement supérieure à la moyenne.

À l'aide du codage effectué par la DGT, il nous est possible de regrouper les résultats électoraux selon la composition des collèges électoraux. En effet, si dans de petits établissements, les ouvriers et les cadres peuvent voter dans un collège « unique », les différentes catégories hiérarchiques sont souvent séparées entre des collèges électoraux distincts. C'est pourquoi on parle parfois de « premier collège » (salariés d'exécution), de « deuxième collège » (techniciens et agents de maîtrise) ou de « troisième collège » (cadres). Il est également nécessaire de distinguer des « premiers collèges » marqués par une prédominance ouvrière de « premiers collèges » rassemblant plutôt des employés. Nous avons donc arbitrairement défini neuf catégories qui nous permettent de subdiviser suffisamment l'importante catégorie « ouvriers et employés ».

Le tableau 17 nous montre d'abord un poids des cadres et techniciens non négligeable et en augmentation entre les deux cycles étudiés. De même, la part des employés augmente. Ces résultats vont dans le sens des évolutions observées depuis plusieurs années voire plusieurs décennies. Ils alimentent l'idée d'un repli des catégories ouvrières, même si le phénomène n'est ici que faiblement visible en soi.

Si on s'intéresse à la participation des différentes catégories professionnelles, on observe bien qu'elle est plus élevée chez les techniciens et agents de maîtrise mais aussi chez les ouvriers (plus de 70 %). À l'inverse, la participation apparaît très faible (moins de 60 %) chez les employés et dans les collèges « ouvriers et employés ». Si les cadres participent très légèrement plus que la moyenne, cette participation apparaît faible au regard de celle des techniciens et agents de maîtrise. Deux explications peuvent être avancées : un détachement des cadres vis-à-vis des instances représentatives du personnel et des cadres qui se concentrent dans de grands établissements moins participants. Ces constats expliquent en partie les différences sectorielles exposées plus haut. Ces résultats renforcent l'hypothèse d'un « cens caché » de la « démocratie sociale » (Haute, 2016a ; Pénissat, 2017) qui exclurait les salariés les plus précaires, notamment une partie importante des employés. La baisse de la participation entre les deux cycles étudiés concerne d'ailleurs particulièrement les employés, dont le poids augmente, et ne se retrouve pas chez les techniciens et agents de maîtrise.

S'agissant des ouvriers et des employés, il convient de se poser la question de l'hétérogénéité de ces catégories, notamment en utilisant des indicateurs de précarité et en saisissant les rapports de domination qui y existent (qualification, âge, genre…) (Peugny, 2015) mais aussi des variables liées au milieu de travail (atomisation ou existence d'un collectif de travail). Dominique Labbé constate ainsi que plus le niveau de qualification s'élève, moins on manifeste d'attachement à l'institution que représente le CE (Labbé, 1994:16).

Tableau 17. Poids des collèges et participation électorale selon la composition professionnelle

Type de collège	Part du corps électoral (2009-2012)	Part du corps électoral (2013-2016)	Participation (2009-2012)	Participation (2013-2016)
Cadres	19,2	20,7	64,2	62,3
Techniciens et cadres	4,8	4,4	70,4	67,5
Techniciens et agents de maîtrise	13,9	14,1	70,3	71,2
Intercatégoriel	4,6	2,4	63,5	65,3
Ouvriers, employés et techniciens	9,1	9,8	64,3	59,6
Ouvriers et employés	29,8	29,5	58,6	57,3
Ouvriers	2,7	2,0	70,5	69,7
Employés	13,5	14,3	56,5	54,7
Composition non définie	2,5	2,8	56,0	63,9
Ensemble	100	100	62,6	61,0

Lecture : 20,7 % des salariés inscrits l'étaient dans des collèges « cadres » pour le cycle 2013-2016. Leur participation s'élevait à 62,3 %.
Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La CGT a une audience importante dans les collèges ouvriers. Cette audience est moins importante chez les employés et techniciens et est faible parmi les cadres (tableau 18). Mais, comme pour la taille des entreprises, le recul cégétiste est réel dans l'ensemble des catégories du salariat. Il ne s'explique donc que très partiellement par les évolutions de la composition professionnelle du corps électoral même si, sur le long terme, on estime par exemple que 10 % des pertes de la CGT entre 1946 et 1993 sont imputables à la hausse de la part des cadres dans le corps électoral (Labbé, 1994:10).

La CFDT a un profil très intercatégoriel avec des résultats assez proches selon les catégories professionnelles (tableau 19). Si ces résultats sont légèrement en hausse, cela s'explique par de légères hausses localisées dans deux catégories en expansion : les employés et les techniciens, d'autant que cette dernière catégorie, où la CFDT apparaît très implantée, est très participante. On est donc dans une situation où la composition professionnelle des votants et son évolution bénéficient à la CFDT.

FO, dont les résultats stagnent globalement, a une audience plus importante parmi les employés et ouvriers (tableau 20). Plus que pour la CGT, une différenciation nette, entre d'un côté les ouvriers ou employés, et de l'autre, les cadres, apparaît, ce qui fait de FO l'organisation la moins intercatégorielle (exception faite de la CFE-CGC). Il semble d'ailleurs que FO voie sa base sociale s'effriter en partie avec un recul des effectifs des catégories ouvrières.

Tableau 18. Présence et résultat de la CGT selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	30,6	30,0	10,9	10,0
Techniciens et cadres	34,3	33,0	18,4	17,9
Techniciens et agents de maîtrise	55,2	51,8	26,0	23,4
Intercatégoriel	42,6	45,5	26,2	27,5
Ouvriers, employés et techniciens	59,2	56,1	31,4	27,9
Ouvriers et employés	67,1	63,8	36,6	34,9
Ouvriers	65,2	63,6	42,6	39,3
Employés	54,8	52,3	27,4	26,0
Composition non définie	52,5	49,6	19,1	16,4
Ensemble	50,1	47,7	26,4	24,7

Lecture : en 2013-2016, la CGT était présente dans 63,6 % des scrutins organisés dans des collèges strictement ouvriers. Son résultat global pour ces scrutins était de 39,3 %.

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 19. Présence et résultat de la CFDT selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	47,4	48,4	24,6	24,5
Techniciens et cadres	39,5	41,1	25,5	26,8
Techniciens et agents de maîtrise	61,7	60,1	24,7	25,7
Intercatégoriel	47,9	48,9	25,5	31,4
Ouvriers, employés et techniciens	61,9	60,7	29,6	29,1
Ouvriers et employés	56,8	56,6	24,7	25,1
Ouvriers	56,7	54,5	26,2	26,7
Employés	57,7	60,6	27,2	28,2
Composition non définie	59,7	61,5	21,5	23,1
Ensemble	53,1	53,5	25,5	26,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La CFE-CGC concentre son audience dans les collèges cadres mais obtient des résultats non négligeables parmi les techniciens et agents de maîtrise (tableau 21). C'est d'ailleurs davantage dans cette dernière catégorie que parmi

les cadres que la CFE-CGC progresse fortement. De manière générale, l'évolution de la composition professionnelle du corps électoral lui est très profitable.

Tableau 20. Présence et résultat de FO selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	31,5	29,1	9,8	9,6
Techniciens et cadres	31,9	29,7	16,0	15,4
Techniciens et agents de maîtrise	47,8	43,5	15,7	15,5
Intercatégoriel	32,2	28,4	17,8	15,7
Ouvriers, employés et techniciens	39,5	39,8	18,0	17,7
Ouvriers et employés	47,0	44,7	18,9	19,1
Ouvriers	41,1	41,0	18,8	19,8
Employés	46,2	41,7	20,8	20,6
Composition non définie	44,3	32,5	16,6	11,7
Ensemble	40,1	37,3	16,4	16,0

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La CFTC a une audience particulièrement importante parmi les employés et, dans une moindre mesure, parmi les cadres (tableau 22). Son ancrage parmi les employés (catégorie dont le poids est croissant) permet à la CFTC de compenser un recul parmi les cadres et techniciens, deux autres catégories dont le poids est croissant.

L'UNSA a une audience supérieure à la moyenne parmi les cadres et techniciens, deux catégories où elle progresse fortement (tableau 23). Elle progresse dans l'ensemble des catégories, y compris parmi les employés. Cette implantation de l'UNSA au sein de catégories « en expansion », dont le poids augmente ou dont la participation est élevée, explique en partie la forte hausse de cette organisation.

La dynamique est inverse pour Solidaires (tableau 24). Malgré un développement dans certaines catégories où l'organisation est peu implantée (dans les collèges ouvriers par exemple), Solidaires recule chez les cadres et techniciens et stagne chez les employés, alors même que ces catégories ont un poids croissant dans le salariat. Dès lors, son recul, opposé à une percée de l'UNSA, s'explique par des évolutions différenciées au sein des catégories professionnelles. Telles la CGT et la CFDT, l'UNSA bénéficie de l'évolution du corps électoral, contrairement à Solidaires.

Tableau 21. Présence et résultat de la CFE-CGC selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	64,3	59,7	35,0	35,3
Techniciens et cadres	35,1	33,1	21,6	20,8
Techniciens et agents de maîtrise	46,8	46,4	12,6	15,5
Intercatégoriel	15,4	14,1	6,3	7,4
Ouvriers, employés et techniciens	21,0	20,3	6,2	6,1
Ouvriers et employés	1,6	0	0,6	0
Ouvriers	0,9	0	0,3	0
Employés	4,8	0	1,3	0
Composition non définie	34,7	30,8	14,5	15,7
Ensemble	27,9	26,1	11,7	12,3

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 22. Présence et résultat de la CFTC selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	25,0	23,1	10,0	9,5
Techniciens et cadres	20,0	19,5	10,9	12,2
Techniciens et agents de maîtrise	32,3	28,1	7,7	7,0
Intercatégoriel	17,0	15,6	7,6	8,1
Ouvriers, employés et techniciens	24,4	23,0	8,1	8,6
Ouvriers et employés	24,7	23,5	8,9	9,0
Ouvriers	21,9	18,7	7,6	8,6
Employés	32,4	30,5	12,8	12,8
Composition non définie	31,3	27,1	10,2	7,4
Ensemble	25,4	23,7	9,4	9,3

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 23. Présence et résultat de l'UNSA selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	8,3	9,9	5,6	7,0
Techniciens et cadres	5,2	5,4	3,2	3,2
Techniciens et agents de maîtrise	11,5	13,0	6,0	6,8
Intercatégoriel	3,1	4,5	2,4	3,1
Ouvriers, employés et techniciens	5,7	9,2	2,0	4,1
Ouvriers et employés	7,8	9,7	3,7	4,6
Ouvriers	2,3	4,1	1,3	2,2
Employés	9,3	10,1	4,1	5,2
Composition non définie	13,5	13,9	7,7	8,2
Ensemble	7,6	9,2	4,3	5,5

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 24. Présence et résultat de Solidaires selon la composition professionnelle des collèges électoraux

Collège	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Cadres	5,0	5,5	2,2	1,8
Techniciens et cadres	3,0	3,5	2,1	1,6
Techniciens et agents de maîtrise	9,0	8,6	4,5	3,9
Intercatégoriel	5,1	7,0	11,7	3,5
Ouvriers, employés et techniciens	5,6	7,3	2,6	3,2
Ouvriers et employés	5,7	7,1	4,1	4,1
Ouvriers	2,4	3,3	1,7	2,2
Employés	7,3	8,6	4,3	4,3
Composition non définie	14,3	17,0	6,3	7,7
Ensemble	5,7	6,7	3,9	3,5

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

La composition du salariat ou, du moins, du corps électoral évolue : le poids de certaines catégories augmente, tant en termes d'effectifs que de votants (du fait de participations différenciées), aux dépens notamment des ouvriers. Cette nouvelle composition explique, en partie, le recul ou la percée de certaines organisations : l'évolution positive de la CFDT, le développement de l'UNSA ou de la CFE-CGC, le reflux de Solidaires. À l'inverse, le recul de la CGT ne s'explique que partiellement par un effritement de ses bases sociales, ce qui nous incite à explorer d'autres hypothèses de recherche.

Conclusion

À l'aide des données électorales issues des deux cycles (2009-2016) qui ont abouti aux calculs de la représentativité syndicale, nous nous sommes efforcés de rendre compte des ressorts tant de la stabilité que des évolutions de la participation et du paysage syndical.

La taille des entreprises et des établissements, si elle semble être très structurante, ne connaît que peu d'évolutions. La répartition des résultats en fonction de la taille des établissements nous donne à voir deux profils opposés. Le premier, incarné tant par la CGT que par la CFDT, est celui d'une organisation certes davantage présente dans les grands établissements mais également fortement implantée dans les petits établissements où elle bénéficie de la faible concurrence syndicale. À l'opposé, le second profil, incarné par des *outsiders* représentatifs ou non (CFE-CGC, UNSA, Solidaires), est celui d'une organisation implantée essentiellement dans les grands établissements et peu développée dans les établissements petits ou moyens.

Les deux autres dimensions étudiées ont toutefois connu des évolutions non négligeables. Ainsi, certains secteurs d'activité voient leurs effectifs augmenter, aux dépens d'autres secteurs. Cette situation profite aux organisations qui soit sont bien implantées dans ces secteurs, soit y enregistrent des progressions importantes. Des phénomènes identiques sont observés s'agissant de la composition professionnelle du corps électoral, et en particulier des votants. Le poids accru de certaines catégories favorise de fait les organisations qui, parmi ces catégories, ont une audience importante et/ou en forte progression.

Les évolutions du paysage syndical, entre 2009 et 2016, sont loin d'être le reflet d'une « opinion publique » salariale volatile, qui viendrait sanctionner ou approuver tel ou tel « type de syndicalisme ».

Ces évolutions semblent au contraire s'expliquer par des mouvements structurels. Nous avons consacré en grande partie cet article à saisir les traces de ces dynamiques de long terme, telles l'affaiblissement des

catégories ouvrières et leur éclatement au profit des employés ou encore l'accroissement du poids de l'encadrement au sein du salariat. Ces dynamiques s'accompagnent d'évolutions sectorielles dans la structure des emplois et ne sont, comme nous l'avons montré, pas sans conséquence et expliquent en grande partie la « percée », significative ou relative, de l'UNSA, de la CFE-CGC ou de la CFDT.

Ces évolutions structurelles ne peuvent tout expliquer. Ainsi, le recul cégétiste ne peut être que très partiellement expliqué par ces dynamiques salariales. Dès lors, sans réintroduire l'idée de « mouvements d'opinion », il conviendrait de mettre en lien les résultats des organisations syndicales et leurs pratiques, tant électorales qu'organisationnelles. Il convient ainsi d'interroger leurs stratégies de développement syndical ou encore leurs répertoires d'actions électorales pour comprendre comment elles s'approprient les réformes successives du monde du travail, en particulier la réforme de la représentativité de 2008.

Références bibliographiques

Abou el Khair C., Haute T. (2017), « Développement syndical (volet 1/3) : quels facteurs déterminent les nouveaux équilibres syndicaux ? », *Dépêche AEF*, n° 567117, 4 octobre, http://www.aef.info/abonne/depeche/567117/search/.

Adam G. (1964), *Atlas des élections sociales en France*, Paris, Armand Colin.

Adam G. (1968), « La représentativité des organisations syndicales. Enquête sur les élections professionnelles », *Revue française de science politique*, vol. 18, n° 2, p. 278-314, https://doi.org/10.3406/rfsp.1968.393083.

Andolfatto D. (1992), *L'univers des élections professionnelles : travail et société au crible des urnes*, Paris, Éditions ouvrières.

Andolfatto D. (2017), « La seconde "mesure d'audience" syndicale de 2017. Un analyseur des dynamiques syndicales en France », communication au 14e Congrès de l'AFSP, Montpellier, 13 juillet, https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01698171/document.

Béroud S., Dompnier N. (2013), « L'essor du vote électronique dans les élections professionnelles : un terrain d'expérimentation ? », *Droit social,* n° 6, p. 522-528, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00859524.

Béroud S., Yon K. (dir.), Dressen M., Gantois M., Guillaume C., Kesselman D. (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 de recherche, Convention Dares, février, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00609506/document

Blanchard M., Bouhet B., Geoffroy M., Mouriaux R., Subileau F. (1996), *L'abstention aux élections prud'homales*, Rapport final, Paris.

Boudon R. (1963), « Propriétés individuelles et propriétés collectives : un problème d'analyse écologique », *Revue française de sociologie*, vol. 4, n° 3, p. 275-299, https://doi.org/10.2307/3319445.

Braconnier C., Lehingue P. (2010), *Une autre sociologie du vote, les électeurs dans leurs contextes : bilan critique et perspectives*, Cergy-Pontoise/Paris, LEJEP/Lextenso Editions.

Dufour C., Hege A. (2008), « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *La Revue de l'IRES*, n° 59, p. 3-40, https://goo.gl/RzGyzB.

Franke J. (2015), « De l'influence des conditions pratiques de la négociation collective : le cas d'une entreprise de la restauration de collectivités », *La Revue de l'IRES*, n° 85-86, p. 73-97, https://goo.gl/RQwp1A.

Giraud B. (2014), « Un apprentissage sous tension : la formation des adhérents syndicaux du commerce à l'usage de la grève en France », *Critique internationale*, vol. 64, n° 3, p. 47-62, https://doi.org/10.3917/crii.064.0047.

Haute T. (2015), « Le vote ou la grève ? Premiers résultats d'une étude des comportements électoraux des salariés aux élections professionnelles », *Actes des 4es Journées doctorales « Participation du public, décision, démocratie participative* », Université Lille 2, 13-14 novembre, https://goo.gl/YG79TE.

Haute T. (2016a), « Le "cens caché" de la "démocratie sociale" : inégalités sociales, intégration dans le collectif de travail et participation électorale », communication aux Journées internationales de sociologie du travail, Athènes, 11-13 mai.

Haute T. (2016b), « Participer ou non aux scrutins professionnels : quelles inégalités ? », *in* Fretel A., Bory A., Célérier S., Jany-Catrice F. (dir.), *Politiques sociales en mutation : quelles opportunités et quels risques pour l'État social ?,* XXXVIe Journées de l'Association d'économie sociale, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, p. 445-462, https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01736567/document.

Haute T. (2016c), « Comités d'entreprise : quelle participation électorale des salarié·e·s ? », communication au Colloque Triangle/EVS « Pratiques, usages et parcours militants dans les comités d'entreprise : 70 ans d'existence et maintenant ? », Villeurbanne, 15-16 novembre.

Haute T. (2017), « Des votes inexplicables ? Une analyse électorale des scrutins TPE », communication au Congrès de l'AFSP, ST48, Paris, 12 juillet, https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01736569/document.

Haute T., Misset S. (2018), « Villes et bastions ouvriers : les grandes mutations ? », *in* Collectif Sombrero (dir.), *Changer le monde, changer sa vie*, Arles, Actes Sud.

Jacod O., Ben Dhaou R. (2008), « Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales », *Document d'études*, n° 137, Dares, avril, https://goo.gl/xmpPDx.

Labbé D. (1994), *Les élections aux comités d'entreprise : 1945-1993*, Grenoble, CERAT, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01596662/document.

Le Digol C., Voilliot C. (2011), « Hors-champ : l'analyse politique et les élections professionnelles », *in* Leclerc O., Lyon-Caen A. (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles, actualités françaises et expériences professionnelles*, Paris, Dalloz.

Mazières-Vaysse A. (2013), « Entre représentation institutionnelle et action collective : la variété des pratiques syndicales dans un centre d'appels », *Participations*, vol. 5, n° 1, p. 77-101, https://doi.org/10.3917/parti.005.0077.

Pénissat E. (2017), « Les pratiques de la citoyenneté industrielle dans le secteur privé en France : une tentative de cartographie à partir de l'enquête statistique REPONSE », communication au Congrès de l'AFSP, ST30, Montpellier, 12 juillet.

Peugny C. (2015), « Pour une prise en compte des clivages au sein des classes populaires : la participation politique des ouvriers et des employés », *Revue française de science politique*, n° 65, p. 735-759, https://doi:10.3917/rfsp.655.0735.

Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses*, n° 026, avril, http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-026-2.pdf.

Rey F. (2014), « Le défi organisationnel de la représentation syndicale dans les petites entreprises », *in* Guillaume C. (dir.), *La CFDT : sociologie d'une conversion réformiste*, Rennes, PUR, p. 91-106.

Robinson W.S. (1950), « Ecological Correlations and the Behavior of Individuals », *American Sociological Review*, vol. 15, n° 3, p. 351-357, https://doi.org/10.2307/2087176.

Subileau F. (1999), « Les élections prud'homales. Participation, représentativité, légitimité », *Politix*, vol. 47, n° 3, p. 151-166, https://doi.org/10.3406/polix.1999.1797.

Yon K. (2017), « Malaise dans la représentativité syndicale », *Le Monde diplomatique*, juin, https://www.monde-diplomatique.fr/2017/06/A/57552.

Annexe

Tableau 25. Présence et résultat de la CFTC selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	17,8	17,9	7,1	7,2
Bâtiment et travaux publics	19,0	24,8	9,7	12,5
Chimie et pharmacie	23,6	20,2	9,2	9,8
Culture et communication	33,3	25,9	10,3	12,2
Commerce alimentaire	27,8	24,5	17,1	16,4
Hôtellerie restauration et tourisme	26,1	20,8	9,7	9,3
Transport (hors statuts)	29,0	29,9	9,0	9,1
Secteur sanitaire et social	18,9	16,3	6,5	6,4
Banques et assurances	39,2	35,8	10,4	9,8
Bureaux d'études et prestations de services	35,0	33,0	14,4	12,7
Nettoyage, manutention et sécurité	34,0	28,4	11,0	10,2
Secteurs sous statut	38,6	25,2	2,9	1,9
Ensemble	25,4	23,4	9,4	9,3

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 26. Présence et résultat de l'UNSA selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	3,5	6,5	1,8	2,8
Bâtiment et travaux publics	1,5	1,6	0,6	0,6
Chimie et pharmacie	7,3	9,6	4,2	5,5
Culture et communication	8,4	10,8	3,0	6,6
Commerce alimentaire	4,8	6,2	2,4	3,6
Hôtellerie restauration et tourisme	9,0	9,0	3,6	4,1
Transport (hors statuts)	14,6	17,8	7,9	8,2
Secteur sanitaire et social	5,2	5,1	2,3	3,2
Banques et assurances	13,3	16,6	4,5	7,1
Bureaux d'études et prestations de services	8,4	12,3	3,2	5,4
Nettoyage, manutention et sécurité	12,6	17,1	5,8	6,6
Secteurs sous statut	29,9	31,9	12,9	14,1
Ensemble	7,6	9,4	4,3	5,5

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.

Tableau 27. Présence et résultat de Solidaires selon le secteur d'activité

Secteur	Présence 2009-2012	Présence 2013-2016	Résultat 2009-2012	Résultat 2013-2016
Métallurgie et sidérurgie	1,5	3,3	0,9	1,7
Bâtiment et travaux publics	0,4	1,4	0,2	0,9
Chimie et pharmacie	3,3	4,6	1,5	2,1
Culture et communication	24,4	13,1	11,8	6,9
Commerce alimentaire	0,9	2,2	0,3	1,2
Hôtellerie restauration et tourisme	5,3	5,4	1,8	2,6
Transport (hors statuts)	6,7	9,2	4,1	4,7
Secteur sanitaire et social	13,5	14,4	5,1	6,4
Banques et assurances	3,6	3,8	0,9	0,9
Bureaux d'études et prestations de services	6,6	9,1	2,7	4,1
Nettoyage, manutention et sécurité	6,9	9,6	2,9	3,6
Secteurs sous statut	34,3	33,8	11,6	9,2
Ensemble	5,7	6,8	3,9	3,5

Source : calculs de l'auteur à partir des données DGT.