

TRISTAN HAUTE (DOCTORANT, UNIVERSITE DE LILLE / CNRS  
- CERAPS)

---

**LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES AU  
SEIN DE POLE EMPLOI**

---

RAPPORT D'ENQUETE - JUIN 2019

De novembre 2018 à janvier 2019, nous avons réalisé une enquête par questionnaire, en ligne, auprès d'agents de Pôle Emploi sur leur rapport au syndicalisme et, en particulier, sur leur vote aux élections professionnelles. Le questionnaire est toujours disponible via le lien suivant : <http://ceraps-tic.univ-lille2.fr/index.php/survey/index/sid/177434/>. Ce document présente de premiers résultats de l'enquête. Par ailleurs, ces données pourront être complétées par des entretiens qualitatifs et donneront lieu à des publications scientifiques. L'enquête a été enregistrée auprès du Correspondant Informatique et Libertés du CNRS.

Après de brèves précisions sur la méthodologie de l'enquête et sur les biais liés à l'échantillonnage (1), nous présenterons quelques éléments relatifs aux scrutins professionnels en mettant en évidence le profil des abstentionnistes (2) et les raisons déclarées du vote ou du non-vote (3).

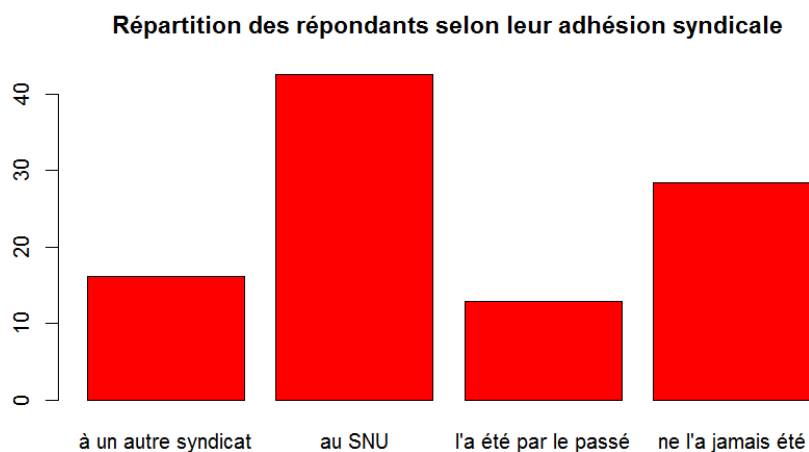
## **1) Méthodologie et échantillonnage**

Le Syndicat National Unitaire (SNU) a bien voulu diffuser le questionnaire à ses adhérents et aux agents abonnés à ses informations syndicales. Le lien étant diffusable publiquement (ce qui implique d'éventuelles réponses multiples), ce champ a pu être ensuite élargi. En effet, 11,5 % des répondants ont déclaré ne pas être abonnés aux informations syndicales du SNU-FSU, moyen utilisé pour diffuser l'enquête.

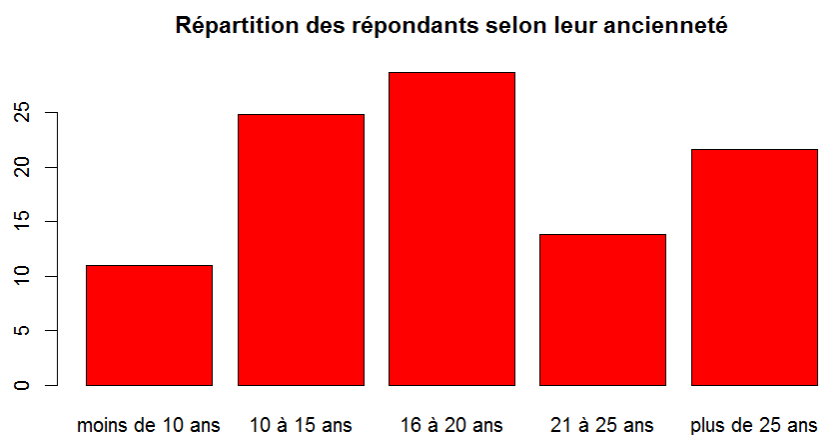
Au total 1131 questionnaires ont été collectés sur la plateforme LimeSurvey. Afin de contrôler la représentativité des répondants, nous avons utilisé le bilan social 2015 de Pôle Emploi. Plusieurs biais ont été identifiés.

Tout d'abord, il apparaît que les salariés en CDD (5 répondants) ou en contrat aidé (un seul répondant) n'ont absolument pas été atteints par l'enquête alors que 8,4 % des agents de Pôle Emploi sont concernés par ces contrats précaires. Ce faible taux de retour interroge sur la difficile couverture syndicale de cette population par l'intermédiaire des listes de diffusion. Nous nous sommes donc focalisés sur les répondants en activité (hors retraités) et en CDI soit un effectif de 1095 répondants.

Ensuite, on constate une très forte surreprésentation des syndiqués. Seuls 28,4 % des répondants ne sont pas syndiqués et ne l'ont jamais été. 12,9 % des répondants ne sont plus syndiqués mais l'ont été par le passé, 42,6 % des répondants sont actuellement adhérents du SNU-FSU et 16,2 % sont membres actuellement d'une autre organisation syndicale (cf. graphique ci-dessous).

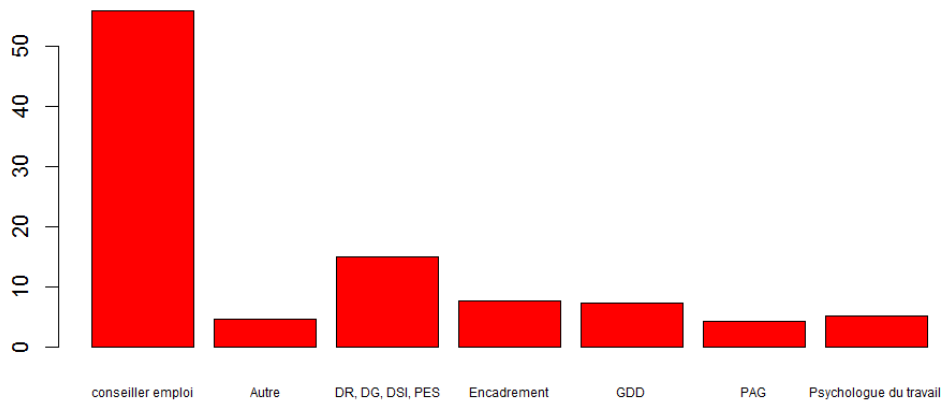


De même, les femmes sont sous-représentées : 63,7 % des répondants sont des répondantes contre 74,9 % des agents en CDI en 2015. Les salariés les moins anciens sont également sous-représentés : seuls 10,3 % des répondants ont moins de 10 ans d'ancienneté contre 49,1 % des agents permanents de Pôle Emploi en 2015, dans un contexte où le turn-over est élevé (environ 10 %) (cf. graphique ci-dessous).



Les personnels de l'encadrement sont sous-représentés ainsi que certains métiers, même si les comparaisons avec le bilan social sont difficiles (cf. graphique ci-dessous). Enfin, notre échantillon est marqué par une surreprésentation des agents ayant conservé un statut de droit public. Ainsi, 22,8 % des répondants ont un tel statut contre seulement 8,4 % des agents en CDI en 2015.

### Répartition des répondants selon leur métier



Dès lors, on ne peut pas parler d'un échantillon représentatif des agents de Pôle Emploi. C'est pourquoi nous avons essayé de multiplier les tests et modèles statistiques pour ne pas surinterpréter certaines différences. Il apparaît de même délicat de présenter des résultats relatifs au paysage syndical de Pôle Emploi étant donnés les biais évoqués qui se traduisent par un sur-vote déclaré des répondants en faveur du SNU-FSU.

## 2) Les déterminants de l'abstention

Sans surprise, étant donné les biais mentionnés plus haut, on observe une participation électorale bien plus importante dans l'échantillon que dans les faits. En tenant compte des non-réponses (ce qui ne sera plus le cas ensuite), 85,7 % des répondants déclarent avoir voté aux élections au Comité d'Entreprise (CE) contre 67,1 % des agents de Pôle Emploi (tous contrats confondus). Le résultat est similaire pour les élections des délégués du personnel (DP) et des commissions paritaires locales uniques (CPLU) : 85,3 % des répondants déclarent avoir voté aux dernières élections des délégués du personnel et 84,7 % des agents de droit public déclarent avoir voté aux dernières élections pour les CPLU. Il est néanmoins possible, hormis pour les CPLU où l'effectif est trop faible, d'établir quelques déterminants de l'abstention.

On constate tout d'abord que le fait de voter s'articule avec d'autres pratiques « participatives ». Logiquement les syndiqués ont significativement plus de chances de voter que les non syndiqués. Au scrutin CE, 22,6 % des agents qui n'ont jamais été syndiqués se sont abstenus contre 12,3 % des anciens syndiqués, 7,3 % des adhérents d'autres organisations que le SNU et 5,4 % des adhérents du SNU (isolés ici en raison de leur nombre important). De même, 25,6 % des agents n'ayant jamais participé à une mobilisation, 22,5 % des agents déclarant ne jamais suivre les informations syndicales ou ne les suivre que rarement et 19,2 % des agents déclarant ne jamais rencontrer de militants syndicaux ou n'en rencontrer que rarement se sont abstenus aux dernières élections au CE contre 11,2 % de l'ensemble des répondants.

Dans un second temps, si la prise de repas entre agents sur le lieu de travail ne semble pas forcément favoriser la mobilisation électorale, tout comme le fait d'avoir des activités entre collègues hors du travail, le fait de discuter, avec ses collègues, de l'action

des syndicats et surtout le fait que ses collègues votent favorisent la participation. Ainsi, 33,3 % des agents qui ne discutent jamais de l'action des syndicats avec leurs collègues se sont abstenus aux élections du CE contre 13,7 % des agents qui en discutent rarement, 9,3 % de ceux qui en discutent parfois et 6 % de ceux qui en discutent souvent (cf. tableau 1). Le constat est assez proche s'agissant du vote des collègues : 21,5 % des agents qui ne savent pas si leurs collègues ont voté se sont abstenus aux dernières élections CE contre 9,3 % des agents dont aucun collègue ou seulement quelques collègues ont voté et 4,2 % des agents dont tous les collègues ou la plupart des collègues ont voté (cf. tableau 2).

**Tableau 1 : abstention selon les discussions entre collègues sur l'action des syndicats**

discussion entre collègues sur l'action des syndicats	s'est abstenu (CE) (en %)	rapport de chance	s'est abstenu (DP) (en %)	rapport de chance
souvent	6	ns	7,3	ns
parfois	9,3	ref	9,5	ref
rarement	13,7	ns	15,2	ns
jamais	33,3	3,40**	30	2,58*
ensemble	11,2		11,7	

Source : données de l'enquête

**Lecture** : 30 % des répondants qui ne discutent jamais de l'action des syndicats avec leurs collègues se sont abstenus aux dernières élections pour les DP contre 11,7 % de l'ensemble des répondants. Statistiquement, ils ont 2,56 fois plus de chance de s'être abstenus que les répondants ayant déclaré discuter parfois de l'action des syndicats avec leurs collègues.

**Légende** : ns = non significatif, ref = modalité de référence. Les rapports de chance sont un indicateur statistique issu d'un modèle multivarié qui permet de contrôler l'influence d'une variable « toutes choses égales par ailleurs ». Les variables prises en compte sont le métier, le statut, le temps de travail, l'ancienneté au sein de Pôle Emploi, le genre, le type de logement, le fait ou non d'être syndiqué, le fait de discuter ou non de l'action des syndicats avec ses collègues, le fait que ses collègues votent ou non, le fait de prendre ou non ses repas avec des collègues, le fait d'avoir des activités hors du travail avec des collègues, le fait ou non de rencontrer des militants syndicaux, le fait de lire ou non les informations syndicales et le fait d'être ou non confiant dans son avenir au sein de Pôle Emploi.

**Tableau 2 : abstention selon le vote des collègues**

participation électorale des collègues	s'est abstenu (CE) (en %)	rapport de chance	s'est abstenu (DP) (en %)	rapport de chance
tous ou la plupart	4,2	ref	4,2	ref
aucun ou quelques uns	9,3	ns	10,2	1,99.
ne sait pas	21,5	4,11***	22,6	4,26***
ensemble	11,2		11,7	

Source : données de l'enquête

Alors que le type de métier au sein de Pôle Emploi ne joue que très marginalement, on remarque que les agents de droit public s'abstiennent significativement moins que les agents de droit privé. 12,9 % des répondants en CDI se sont abstenus aux dernières élections CE contre 5,6 % des agents ayant conservé un statut public (cf. tableau 3). La différence se retrouve toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire qu'elle n'est pas liée à l'ancienneté, au genre ou aux pratiques syndicales.

**Tableau 3 : abstention selon le statut**

statut	s'est abstenu (CE) (en %)	rapport de chance	s'est abstenu (DP) (en %)	rapport de chance
privé	12,9	ref	13,6	ref
public	5,6	0,47*	5,6	0,47*
ensemble	11,2		11,7	

*Source : données de l'enquête*

Enfin, à l'image de ce qu'on observe dans d'autres scrutins, notamment chez les enseignants, les femmes, les agents locataires (par rapport aux propriétaires) et les agents les plus jeunes ont plus de probabilités de s'abstenir. Ainsi, 13,1 % des répondantes se sont abstenues contre 7,3 % des répondants. De même, l'intégration professionnelle semble favoriser la mobilisation électorale. En effet, si on prend en compte l'ancienneté au sein de Pôle Emploi, une variable plus significative que l'âge ou l'ancienneté dans le poste, on remarque que 39,8 % des agents ayant moins de 10 ans d'ancienneté se sont abstenus aux dernières élections CE contre 4,6 % des agents ayant plus de 25 ans d'ancienneté, une différence qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 4).

**Tableau 4 : abstention selon l'ancienneté**

ancienneté	s'est abstenu (CE) (n %)	rapport de chance	s'est abstenu (DP) (en %)	rapport de chance
moins de 10 ans	39,8	9,36***	42,3	8,47***
10 à 15 ans	9,5	ns	11	ns
16 à 20 ans	7,8	ref	7,5	ref
21 à 25 ans	4,9	ns	4,9	ns
plus de 25 ans	4,6	ns	4,5	ns
ensemble	10,7		11,1	

*Source : données de l'enquête*

Les déterminants de la participation apparaissent assez proches aux scrutins CE et DP : une moindre exposition au syndicalisme et une moindre intégration professionnelle sont les deux principaux facteurs de la non-participation électorale. Toutefois, si ces déterminants de l'abstention sont proches d'un scrutin à l'autre, il faut toutefois noter l'existence d'abstentionnistes intermittents. Sur les agents qui se sont abstenus au scrutin CE et/ou au scrutin DP, 18 % ne l'ont fait que pour l'un des scrutins. Ces

abstentionnistes « volatiles » ne semblent toutefois pas avoir un profil différent des autres abstentionnistes.

### 3) Les raisons déclarées de l'abstention et du vote

L'enquête interrogeait également les raisons de l'abstention et, en cas de vote, du choix électoral des agents. Une simple lecture en terme de « profil » des électeurs conduit à ne considérer l'abstention que comme un reflet d'une faible intégration professionnelle et le vote comme le reflet des différentes implantations syndicales. Or on pourrait aussi considérer le vote et même le non-vote comme le reflet « d'opinions ».

Si on observe les raisons de l'abstention déclarées par les répondants, on constate que c'est la non-connaissance des candidats qui est la raison la plus citée (48,3 % pour l'abstention au scrutin CE), très loin devant l'absence de conviction face à l'offre électorale (34,7 %) ou d'utilité du vote (11 %) (cf. tableau 5). L'examen des « autres raisons » citées par 30 répondants pour le scrutin CE révèlent que la plupart (25 sur 30) n'émettent pas un jugement négatif sur les syndicats ou sur le scrutin : l'abstention est expliquée par une impossibilité matérielle ou par un manque d'information. En bref, la majorité des agents abstentionnistes ne manifestent pas de « défiance » à l'égard des syndicats ou de la représentation du personnel. Cette « défiance » existe mais demeure minoritaire.

**Tableau 5 : raisons déclarées de l'abstention (en %)**

<b>raison de s'abstenir</b>	<b>scrutin CE</b>	<b>scrutin DP</b>
<b>j'ai oublié de voter</b>	23,7	24,2
<b>je ne vois pas l'utilité de ce vote</b>	11	11,3
<b>aucun syndicat ne m'a convaincu</b>	34,7	32,3
<b>je ne connaissais pas les candidats</b>	48,3	45,2

*Source : données de l'enquête*

L'étude des raisons déclarées du choix syndical montre toutefois que, contrairement à l'abstention, celui-ci s'explique davantage par l'adhésion à des « valeurs ». Aux élections CE, 82,2 % des répondants déclarent avoir choisi le syndicat pour lequel ils ont voté en raison des valeurs portées par celui-ci (cf. tableau 6). Pourtant, plusieurs dimensions semblent s'entremêler. En effet, presque autant de répondants (75,1 %) justifient leur choix par la connaissance de militants syndicaux et par la confiance qu'ils leur accordent. Enfin, tout de même plus de la moitié des répondants (57,5 %) considèrent que les activités socioculturelles proposées par les syndicats pour le CE peuvent influencer leur choix.

**Tableau 6 : raisons déclarées du choix électoral (plusieurs réponses possibles) (en %)**

<b>raison déclarée</b>	<b>électeurs CE</b>	<b>électeurs DP</b>
<b>les valeurs défendues par ce syndicat me correspondent</b>	82,2	82
<b>ce syndicat défend et protège bien les agents</b>	75,3	73,8
<b>les activités socioculturelles proposées par ce syndicat pour le Comité d'Entreprise (CE) me conviennent</b>	57,5	modalité absente
<b>je suis satisfait(e) de l'action des élus de ce syndicat</b>	67,6	72,1
<b>je suis en accord avec la position de ce syndicat sur l'accord « classification »</b>	70,6	70
<b>je connais des militants de ce syndicat et je leur fais confiance</b>	75,1	75,4
<b>la liste de ce syndicats était plus féminisée que les autres listes</b>	23,7	24,6

*Source : enquête Pôle Emploi.*

Le vote est donc une affaire « politique ». Les valeurs du syndicat, ses positionnements et l'action de ses élus sont des éléments importants dans le choix des électeurs. Mais cette dimension « politique » peut en réalité se réduire à des questions très concrètes telles que les activités socioculturelles. Le vote est aussi une affaire d'implantation, au sein d'un métier, d'un établissement, d'une agence. La personnalité des militants et des candidats joue dès lors un rôle central pour mobiliser électoralement les agents et potentiellement pour les mobiliser en leur faveur.

## **Conclusion**

Malgré les biais évoqués, les premiers résultats de cette enquête font apparaître des pistes conclusives très prometteuses. Il semble bien qu'on retrouve, au sein de Pôle Emploi, les déterminants classiques de l'abstention aux scrutins professionnels, à savoir le degré d'intégration professionnelle et d'exposition au syndicalisme. Nos résultats confirment ceux obtenus chez les enseignants et dans le secteur privé. L'abstention n'est ni une fatalité syndicale, ni majoritairement la preuve d'une quelconque défiance à l'égard des syndicats. Les abstentionnistes semblent plutôt être des agents qui se mobilisent peu parce qu'ils sont en dehors des dispositifs plus ou moins formels de mobilisation électorale. Il s'agit des agents les plus jeunes et, on ne peut que le supposer ici, des précaires mais aussi de ceux évoluant dans de petits collectifs de travail



dépourvus d'implantation syndicale. Ainsi, les interconnaissances, les liens noués dans le travail entre agents, et en particulier entre les non syndiqués et les syndiqués, ne doivent pas être négligés au sens où ce sont ces liens qui portent la mobilisation électorale et qui rendent plus largement audibles les « valeurs » d'un syndicat. En effet, si le choix électoral s'explique par l'adéquation entre les « valeurs » des syndicats et celles des agents qui les choisissent, d'autres dimensions interviennent telles la connaissance et la confiance dans les syndicalistes.