

Vers plus de parité dans les élections professionnelles ?

L'introduction des nouvelles instances de représentation du personnel prévues dans le secteur privé par les ordonnances de 2017 visant à renforcer le dialogue social s'accompagne d'une baisse globale du nombre d'élus, notamment dans les grandes entreprises. Néanmoins, le nombre de femmes candidates aussi bien qu'élues lors des élections professionnelles est en hausse entre les cycles électoraux 2013-2016 et 2017-2020. Leurs proportions parmi les candidats et les élus augmentent de façon plus marquée qu'entre les cycles 2009-2012 et 2013-2016. À l'issue du cycle 2017-2020, elles sont même légèrement supérieures en moyenne à la proportion de femmes parmi les salariés.

La féminisation des candidats et des élus s'observe dans chaque grand secteur d'activité du privé. Elle est effective dans tous les collèges électoraux, particulièrement dans celui des ingénieurs et cadres, où elle relève en partie d'un phénomène de rattrapage. De même, cette tendance s'exprime quelle que soit l'étiquette syndicale. Les proportions de femmes parmi les candidats et les élus restent moindres aux premiers tours des élections qu'aux seconds; les écarts s'atténuent toutefois entre les deux derniers cycles électoraux.

La part de femmes parmi les élus des instances représentatives du personnel du secteur privé désignées par les scrutins d'entreprise progresse de façon importante durant les années 2000 : elle atteint 40 % à l'issue du cycle électoral 2009-2012 [1], contre seulement 32 % sur le cycle électoral 2000-2001 [2]. Cependant, au début des années 2010, les femmes restent sous-représentées parmi les élus dans la grande majorité des secteurs et des collèges électoraux au regard de leur part dans la population salariée.

En vigueur depuis janvier 2017, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, vise « une

TABLEAU 1 | Nombre de candidats et d'élus selon le sexe aux élections professionnelles lors des cycles 2 et 3

| | Fin de cycle 2 (2013-2016) | Fin de cycle 3 (2017-2020) | Évolution entre les deux cycles en % |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|
| Candidats | 471 399 | 447 194 | -5,1 |
| <i>dont femmes</i> | 189 496 | 199 054 | 5,0 |
| <i>dont hommes</i> | 281 903 | 248 140 | -12,0 |
| Élus | 330 019 | 311 581 | -5,6 |
| <i>dont femmes</i> | 136 011 | 141 270 | 3,9 |
| <i>dont hommes</i> | 194 008 | 170 311 | -12,2 |

Lecture : sur 311 581 salariés élus lors des élections du cycle 3 (2017-2020), 141 270 sont des femmes, un nombre en hausse de 3,9 % par rapport au cycle 2 (2013-2016).

Champ : dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Source : direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020); calculs Dares.

représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise ». La loi impose une composition des listes de candidats représentative de la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés de l'entreprise concernée, ainsi que l'alternance entre femme et homme sur les listes autant que possible (encadré 1).

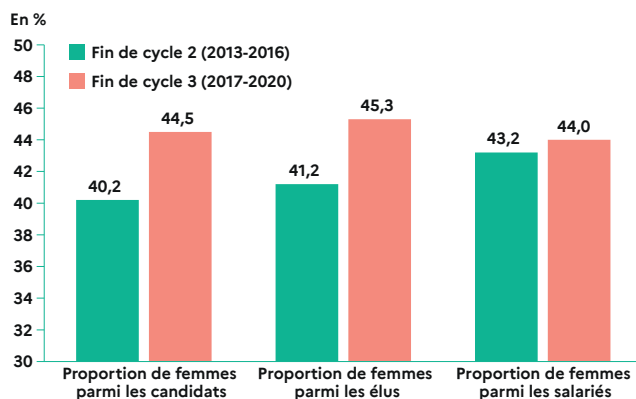
Cette réforme se traduit-elle par l'accélération de la féminisation des représentants des salariés ? La mise en place d'une instance unique de représentation du personnel (le comité social et économique ou CSE) a notamment pour conséquences la réduction du nombre de sièges à pourvoir et de mandats, ainsi qu'une centralisation des instances. La féminisation de la représentation en pâtit-elle ? Cette étude propose des éléments de réponse pour le secteur privé à partir du système d'information de Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars) (encadré 2) lors des cycles électoraux 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020) encadrant la réforme, puis en considérant le cycle 1 (2009-2012) pour apprécier la question sur une période plus longue (éclairage 1).

Davantage de candidates et d'élus lors du cycle électoral de 2017-2020

Dans les établissements ayant élu des représentants du personnel, le nombre de candidats et d'élus diminue entre les cycles électoraux de 2013-2016 et de 2017-2020¹ (respectivement de 5,1 % et de 5,6 %, tableau 1). Ces baisses s'inscrivent dans un contexte de mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel, qui réduit mécaniquement le nombre de sièges à pourvoir et de mandats [3]. Cependant, ces évolutions divergent selon le genre. Le nombre d'hommes candidats comme élus décroît nettement (respectivement de 12,0 % et de 12,2 %), tandis que celui de femmes candidates ou élues augmente entre les deux cycles (respectivement de 5,0 % et 3,9 %).

La part des femmes engagées dans un scrutin professionnel s'accroît ainsi de façon marquée entre les deux cycles électoraux : elle gagne 4,3 points parmi les candidats (passant de 40,2 % à 44,5 %) et 4,1 points parmi les élus (de 41,2 % à 45,3 %, graphique 1). Sur la même période, la proportion de femmes parmi les salariés ne progresse que de 0,8 point

GRAPHIQUE 1 | Proportions de femmes parmi les candidats, les élus et les salariés au cours des cycles 2 et 3



Lecture : en fin de cycle 3 (2017-2020), 44,5 % des candidats sont des femmes. Champ Mars : dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Champ BTS : postes salariés non annexes des entreprises de 11 salariés ou plus du secteur privé, moyenne sur les quatre années de chaque cycle des effectifs au 31 décembre.

Sources : direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020), Insee, bases Tous Salariés (BTS) 2013 à 2020 ; calculs Dares.

TABLEAU 2 | Proportions de femmes lors du cycle 3 parmi les candidats, les élus et les salariés selon le secteur d'activité

| Secteur d'activité | Proportions de femmes, en %, lors du cycle 3 (2017-2020), parmi... | | | Évolution, en points de pourcentage, des proportions de femmes entre les cycles 2 et 3, parmi... | | |
|---|--|--------------|------------------|--|--------------|------------------|
| | ... les candidats | ... les élus | ... les salariés | ... les candidats | ... les élus | ... les salariés |
| Agriculture | 35,0 | 36,0 | 30,9 | 5,8 | 5,0 | 0,5 |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 38,1 | 40,2 | 39,9 | 5,2 | 6,0 | 0,9 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 22,8 | 26,9 | 23,0 | 2,4 | 8,1 | 0,4 |
| Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines | 29,1 | 30,1 | 26,1 | 4,0 | 4,9 | -0,2 |
| Fabrication de matériels de transport | 23,0 | 29,0 | 20,6 | 4,4 | 10,1 | 1,2 |
| Fabrication d'autres produits industriels | 28,0 | 29,3 | 28,2 | 4,3 | 5,2 | 0,5 |
| Construction | 16,2 | 17,4 | 11,9 | 2,7 | 3,1 | 1,0 |
| Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 49,9 | 49,5 | 47,9 | 2,8 | 2,3 | 0,1 |
| Transports et entreposage | 24,9 | 26,8 | 27,1 | 4,5 | 7,0 | -0,4 |
| Hébergement et restauration | 53,4 | 53,6 | 47,5 | 3,5 | 2,6 | -0,6 |
| Information et communication | 36,9 | 39,6 | 33,0 | 2,2 | 4,7 | -0,5 |
| Activités financières et d'assurance | 60,8 | 56,6 | 59,6 | 5,8 | 2,2 | 0,1 |
| Activités immobilières | 55,6 | 56,3 | 58,7 | 4,1 | 3,0 | 1,6 |
| Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien | 46,7 | 48,5 | 46,2 | 5,1 | 4,9 | 2,1 |
| Enseignement, santé humaine et action sociale | 73,2 | 71,1 | 75,1 | 3,3 | 1,3 | 0,3 |
| Autres activités de services | 55,2 | 55,7 | 55,0 | 3,9 | 3,6 | -0,6 |
| Ensemble | 44,5 | 45,3 | 44,0 | 4,3 | 4,1 | 0,8 |

Lecture : la proportion de femmes parmi les élus à l'issue du cycle 3 (2017-2020) est de 29,0 % dans le secteur de la fabrication de matériels de transport, soit une augmentation de 10,1 points par rapport au cycle 2 (2013-2016).

Champ Mars : dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Champ BTS : postes salariés non annexes des entreprises de 11 salariés ou plus du secteur privé, moyenne sur les quatre années de chaque cycle des effectifs au 31 décembre.

Sources : direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020) ; Insee, bases Tous Salariés (BTS) 2013 à 2020 ; calculs Dares.

¹ Le champ porte sur les élections intervenues au cours des deux derniers cycles électoraux (2013-2016 puis 2017-2020). Sont retenues les élections lors desquelles au moins une liste se présente à l'un des deux tours et un représentant du personnel au moins est élu : les carences totales sont donc exclues. Si un même établissement connaît deux scrutins professionnels au cours d'un cycle, seule la dernière élection est prise en compte (encadré 1). Les cycles correspondent respectivement aux 2^e et 3^e cycles électoraux enregistrés dans le système d'information Mars (encadré 2), qui mesure les audiences syndicales depuis la réforme de la représentativité syndicale, en 2008.

TABLEAU 3 | Proportions de femmes lors du cycle 3 parmi les candidats et les élus selon le collège électoral

| Dénomination du collège | Proportions de femmes, en %, lors du cycle 3 (2017-2020), parmi... | | Évolution, en points de pourcentage, des proportions de femmes entre les cycles 2 et 3, parmi... | |
|--|--|--------------|--|--------------|
| | ... les candidats | ... les élus | ... les candidats | ... les élus |
| Employés et ouvriers | 44,4 | 45,1 | 3,6 | 3,4 |
| Techniciens et agents de maîtrise aussi associés à des ingénieurs et cadres/ autre collège | 44,0 | 43,8 | 5,2 | 5,3 |
| Ingénieurs et cadres | 42,6 | 43,8 | 7,6 | 8,7 |
| Collège unique | 47,7 | 47,9 | 2,4 | 1,8 |
| Ensemble | 44,5 | 45,3 | 4,3 | 4,1 |

Lecture: la proportion de femmes parmi les élus lors du cycle 3 (2017-2020) est de 45,1 % dans le collège électoral des employés et ouvriers, soit une augmentation de 3,4 points par rapport au cycle 2 (2013-2016).

Champ: dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Source: direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020); calculs Dares.

(éclairage 2, tableau EC 2). Cette féminisation significative des représentants du personnel coïncide avec les premières années d'application de la loi Rebsamen.

Si cette tendance est déjà à l'œuvre lors du cycle 2, comparé au cycle 1 (2009-2012), elle s'accroît lors du cycle 3 (éclairage 1). Par ailleurs, la parité dans la représentation du personnel concerne les entreprises de toutes les tailles, y compris celles de moins de 50 salariés, malgré le faible nombre de sièges en jeu dans ce type de structure (éclairage 2).

Une féminisation des candidatures et des élus dans tous les secteurs d'activité

Les parts de femmes parmi les candidats et les élus se renforcent dans l'ensemble des secteurs d'activité entre les cycles 2 et 3 (tableau 2). C'est dans l'industrie que la féminisation des élus progresse le plus fortement, avec notamment +10,1 points dans la fabrication de matériels de transport, +8,1 points dans le secteur des industries extractives, de l'énergie, de l'eau, de la gestion des déchets et de la dépollution, ou encore +6,0 points dans l'industrie agroalimentaire. La hausse est également importante dans le transport et l'entreposage (+7,0 points). Dans les autres secteurs des services, la proportion de femmes

TABLEAU 4 | Proportions de femmes au premier tour lors du cycle 3 parmi les candidats et les élus selon l'organisation syndicale

| Organisation syndicale | Proportions de femmes, en %, lors du cycle 3 (2017-2020), parmi... | | Évolution, en points de pourcentage, des proportions de femmes entre les cycles 2 et 3, parmi... | |
|------------------------|--|--------------|--|--------------|
| | ... les candidats | ... les élus | ... les candidats | ... les élus |
| CFDT | 45,3 | 46,0 | 4,5 | 4,2 |
| CGT | 39,8 | 40,2 | 5,0 | 4,8 |
| FO | 41,0 | 41,6 | 5,5 | 6,1 |
| CFE-CGC | 39,3 | 40,1 | 5,5 | 6,6 |
| CFTC | 44,1 | 45,5 | 2,7 | 3,4 |
| UNSA | 42,4 | 43,0 | 6,3 | 5,2 |
| Solidaires | 44,7 | 46,8 | 6,0 | 6,2 |
| Autres listes | 45,4 | 45,9 | 1,9 | 3,3 |
| Ensemble | 42,3 | 43,1 | 4,7 | 5,0 |

Lecture: en fin de cycle 3, 45,3 % des candidats des listes CFDT au premier tour des élections sont des femmes.

Champ: premier tour des dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Source: direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020); calculs Dares.

parmi les élus, déjà relativement élevée dès le cycle 2, augmente certes de façon moins marquée (par exemple de 1,3 point dans l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale privés, ou de 2,2 points dans les activités financières et d'assurance), mais elle demeure systématiquement supérieure à l'évolution de la part des femmes parmi les salariés.

À l'issue du cycle 3 (2017-2020), la proportion de femmes parmi les élus dépasse celle de femmes parmi les salariés dans 75 % des seize grands secteurs d'activité². Lors du cycle 1 (2009-2012), ce n'était le cas que dans 20 % d'entre eux [1].

Forte hausse de la représentativité des femmes dans le collège électoral des ingénieurs et cadres

Entre les cycles 2 et 3, les proportions de femmes parmi les candidats et les élus augmentent dans l'ensemble des collèges électoraux (encadré 1). Ces hausses sont particulièrement marquées dans le collège des ingénieurs et cadres (+7,6 points parmi les candidats et +8,7 points parmi les élus, tableau 3). Cela traduit pour partie un phénomène de rattrapage, car ce collège comptait à peine plus d'un tiers de candidates et d'élues lors du cycle 2. À l'issue du cycle 3 (2017-2020), les parts de femmes parmi les candidats et les

² Douze secteurs d'activité sur seize lors du cycle 3, contre trois secteurs sur quinze lors du cycle 1 (contrairement à la présente publication, la précédente étude sur la parité n'analyse pas le secteur de l'agriculture [1]).

élus de ce collège (respectivement 42,6 % et 43,8 %) sont même supérieures à la part de femmes parmi l'ensemble des cadres et professions intellectuelles supérieures (38,0 %³).

du cycle 3 dépasse 40 % quelle que soit l'étiquette, variant de 40,1 % pour la CFE-CGC à 46,8 % pour Solidaires.

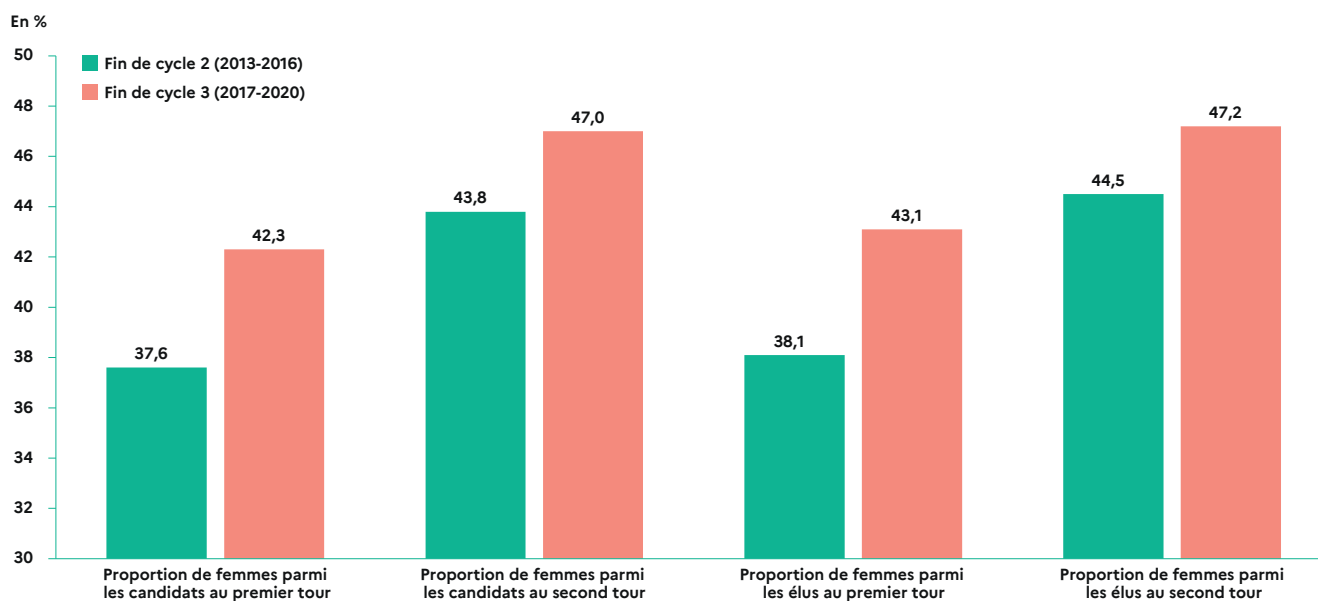
Au moins 40 % de femmes parmi les élus du premier tour, quelle que soit l'étiquette syndicale

La proportion de femmes parmi les candidats au premier tour augmente significativement entre les cycles électoraux 2 et 3 quelle que soit l'étiquette syndicale⁴ (tableau 4). C'est parmi les candidats UNSA qu'elle progresse le plus (+6,3 points). La part de femmes parmi les élus à l'issue du premier tour s'accroît également sur toutes les listes électorales. La CFE-CGC reste le syndicat où cette part est la plus basse, mais c'est aussi l'organisation où la part de femmes progresse le plus (+6,6 points). La proportion de femmes parmi les élus au premier tour lors

Des proportions moindres de femmes au premier tour qu'au second

Les proportions de femmes sont plus basses parmi les candidats et les élus du premier tour (respectivement 42,3 % et 43,1 % lors du cycle 3), où les listes portent obligatoirement une étiquette syndicale, que parmi ceux du second (respectivement 47,0 % et 47,2 %) (graphique 2). Cet écart se réduit néanmoins entre les deux derniers cycles électoraux. Les parts des femmes augmentent quel que soit le tour, mais un peu plus fortement lors du premier que du second (de respectivement 4,7 points pour les candidats et 5,0 points pour les élus, contre 3,2 points et 2,7 points). ●

GRAPHIQUE 2 | Proportions de femmes parmi les candidats et les élus par tour d'élections lors des cycles 2 et 3



Lecture : lors du cycle 3 (2017-2020), la proportion de femmes parmi les candidats au premier tour s'élève à 42,3 %.

Champ : dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Source : direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020); calculs Dares.

³ Moyenne sur les quatre années du cycle 3 (2017-2020) sur le champ de la base Tous Salariés (encadré 2).

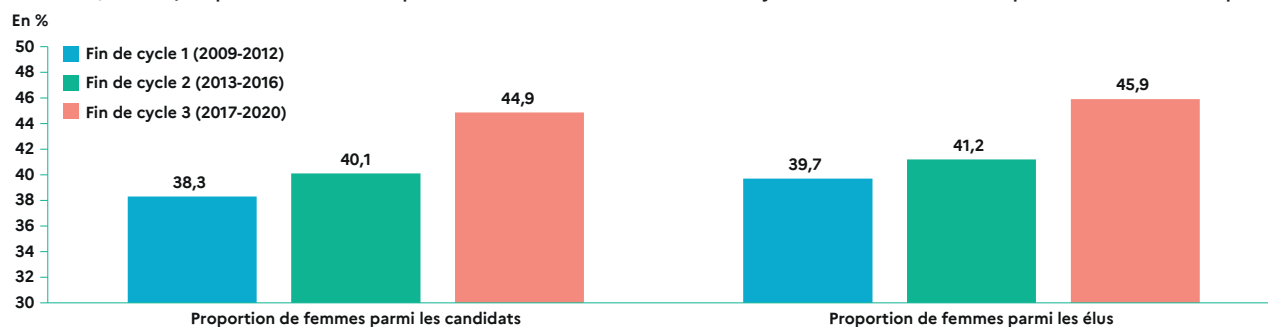
⁴ Dans la mesure où des listes non syndicales peuvent se présenter au second tour d'une élection professionnelle, l'analyse du nombre de candidats ou d'élus selon l'étiquette syndicale repose sur l'observation du premier tour uniquement.

ÉCLAIRAGE 1 • Évolution de la représentation des femmes lors des élections professionnelles depuis le cycle électoral de 2009-2012

L'évolution de la proportion de femmes parmi les élus du personnel depuis le cycle 1 des élections professionnelles datant de 2009 à 2012 [1] peut être observée sur le champ des entreprises de 50 salariés ou plus. Avant la réforme de 2017 introduisant le comité social et économique (CSE), ces structures devaient procéder à l'élection d'un comité d'entreprise (CE) ou d'une délégation unique du personnel (DUP).

Sur ce champ, la parité progresse nettement sur toute la période d'observation, et ce mouvement s'accroît même entre les cycles 2 et 3, coïncidant avec l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen. Ainsi, la proportion de femmes parmi les candidats augmente de 4,8 points entre les cycles 2 et 3, soit près de trois fois plus qu'entre les cycles 1 et 2 (+1,8 point). De même, la proportion de femmes parmi les élus gagne 4,7 points entre les deux derniers cycles, contre 1,5 point entre les deux premiers (graphique EC 1).

GRAPHIQUE EC 1 | Proportions de femmes parmi les candidats et les élus lors des cycles 1, 2 et 3 dans les entreprises de 50 salariés ou plus



Lecture: en fin de cycle 3, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, 44,9 % des candidats sont des femmes.

Champ: dernières élections professionnelles des entreprises de 50 salariés ou plus, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Source: direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 1 (2009-2012), 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020); calculs Dares.

ÉCLAIRAGE 2 • Représentation des femmes aux élections professionnelles dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le nombre d'élus aux élections professionnelles est restreint: le barème réglementaire spécifié dans l'article R2314-1 le limite à un seul dans les entreprises de 11 à 24 salariés, et à deux pour celles de 25 à 49 salariés.

Au sein des structures de moins de 50 salariés, les proportions de femmes parmi les candidats et les élus, autour de 43 % lors du troisième cycle électoral, sont inférieures à celles observées dans les entreprises de plus grande taille (entre 44,5 % et 46,6 %, tableau EC 2). Elles progressent aussi de façon plus limitée par

rapport au cycle 2: elles gagnent 2,5 points pour les candidats et 2,2 points pour les élus, alors que les hausses atteignent par exemple 5,6 points au sein des entreprises de 300 salariés ou plus.

Dans les petites entreprises, les proportions de femmes parmi les candidats et les élus sont supérieures à leur part dans l'emploi salarié. Dans les plus grandes, l'augmentation plus marquée de la proportion de femmes impliquées dans les élections ces dernières années s'apparente à un rattrapage, les femmes y étant nettement sous-représentées parmi les candidats et les élus lors du cycle 2.

TABLEAU EC 2 | Proportions de femmes parmi les candidats, les élus et les salariés selon la taille de l'entreprise

| Taille de l'entreprise | Proportions de femmes, en %, lors du cycle 3 (2017-2020), parmi... | | | Évolution, en points de pourcentage, des proportions de femmes entre les cycles 2 et 3, parmi... | | |
|------------------------|--|--------------|------------------|--|--------------|------------------|
| | ... les candidats | ... les élus | ... les salariés | ... les candidats | ... les élus | ... les salariés |
| 11-49 salariés | 42,9 | 43,1 | 41,1 | 2,5 | 2,2 | 0,3 |
| 50-199 salariés | 45,7 | 46,6 | 44,7 | 2,4 | 2,6 | 0,5 |
| 200-299 salariés | 44,9 | 46,1 | 45,2 | 4,3 | 4,7 | 0,6 |
| 300 salariés ou plus | 44,5 | 45,3 | 45,0 | 5,6 | 5,6 | 1,1 |
| Ensemble | 44,5 | 45,3 | 44,0 | 4,3 | 4,1 | 0,8 |

Lecture: la proportion de femmes parmi les élus lors du cycle 3 (2017-2020) dans les entreprises de 11 à 49 salariés est de 43,1 %, soit une augmentation de 2,2 points par rapport au cycle 2 (2013-2016).

Champ Mars: dernières élections professionnelles, lors de chaque cycle, conduisant à l'élection d'au moins un représentant du personnel.

Champ BTS: postes salariés non annexes des entreprises de 11 salariés ou plus du secteur privé, moyenne sur les quatre années de chaque cycle des effectifs au 31 décembre.

Sources: direction générale du Travail (DGT), Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars), cycles 2 (2013-2016) et 3 (2017-2020), Insee, bases Tous Salariés (BTS) 2013 à 2020; calculs Dares.

ENCADRÉ 1 • Réglementation et définitions

Réforme des instances de représentation du personnel de septembre 2017

En 2017, la [loi d'habilitation](#) à prendre par voie d'ordonnance des mesures pour le renforcement du dialogue social débouche sur les cinq ordonnances n° [2017-1385](#), [-1386](#), [-1387](#), [-1388](#) et [-1389](#). Une sixième, dite ordonnance balai (n° [2017-1718](#)), les complète. Elles réforment en profondeur le code du travail, notamment en matière d'organisation de la négociation collective et de représentation des salariés.

L'ordonnance relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » (n° [2017-1386 du 22 septembre 2017](#)) institue le comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Dans ces structures, le CSE constitue désormais l'unique instance élue de représentation des salariés. Il réunit l'ensemble des missions précédemment confiées aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail. Le remplacement des anciennes instances par le CSE devait se déployer jusqu'en décembre 2019.

La parité aux élections professionnelles et la loi Rebsamen de 2015

La [loi Rebsamen du 17 août 2015](#) relative au dialogue social et à l'emploi crée dans son article 7 une obligation de présenter aux élections professionnelles des listes qui reflètent les proportions de femmes et d'hommes parmi les salariés de l'entreprise pouvant voter. Cette obligation s'applique aux candidats titulaires et suppléants, aux listes présentées au premier comme au second tour, qu'elles soient syndicales ou sans étiquette. Ces listes doivent alterner les candidats de chaque sexe autant que possible. Si un juge constate, après un scrutin, qu'une liste de candidats n'est pas représentative des parts d'hommes et de femmes du collège concerné, il annule l'élection du nombre excédentaire d'élus du sexe surreprésenté afin d'atteindre une représentativité exacte. Cela n'implique pas l'organisation d'élections partielles. Ces dispositions relatives à la parité entre les femmes et les hommes sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017, *i. e.* dans le cadre du cycle électoral 3 (2017-2020).

Définitions

Corps électoral

Dans les entreprises du secteur privé assujetties à l'organisation d'élections professionnelles, le corps électoral est composé des salariés âgés de 16 ans révolus, jouissant de leurs droits civiques et travaillant depuis au moins trois mois dans l'entreprise à la date du premier tour du scrutin ([article L. 2314-18 du code du travail](#)). Les salariés mis à disposition peuvent décider de voter dans leur

entreprise d'accueil plutôt que dans celle qui les emploie dès lors qu'ils sont présents dans les locaux de la première et qu'ils y travaillent depuis au moins douze mois continus. En revanche, le chef d'entreprise ainsi que les salariés investis d'une délégation particulière d'autorité les assimilant à ce dernier ne participent pas aux élections et ne sont donc pas inscrits sur les listes électorales.

Collège électoral

Chaque collège électoral fait l'objet d'un scrutin distinct. Dans les entreprises de moins de 25 salariés, un seul collège réunit l'ensemble des catégories de salariés. Dans les entreprises de 25 salariés ou plus, deux collèges coexistent, l'un regroupant les ouvriers et les employés, l'autre, les cadres, les ingénieurs, les chefs de service, les techniciens, les agents de maîtrise et assimilés. Dans les entreprises employant plus de 25 cadres salariés, un troisième collège exclusivement constitué de cadres peut être mis en place.

Candidats

Pour se porter candidat sur les listes électorales, il faut être âgé de 18 ans minimum, travailler au sein de l'entreprise depuis au moins douze mois, posséder la qualité d'électeur et n'avoir aucun lien familial avec l'employeur.

Cycles électoraux

Dans la très grande majorité des cas, la durée des mandats, et donc des « cycles électoraux », est de quatre ans ([article L. 2314-33 et al. 1^{er} du code du travail](#)), mais une durée inférieure peut être fixée par accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe). Les cycles correspondent aux périodes à la fin desquelles la direction générale du Travail (DGT) mesure et proclame les audiences syndicales, afin d'établir la représentativité de chaque organisation aux niveaux national et de branche.

Dernières élections du cycle électoral

Au cours du cycle électoral réglementaire de quatre ans, une même entreprise (ou un même établissement) peut connaître deux élections, notamment lorsque, par accord d'entreprise, le mandat électoral est fixé à une durée inférieure. Pour une entité donnée (entreprise, établissement), l'étude prend en compte, au cours des quatre années couvrant un cycle électoral réglementaire, les dernières élections enregistrées dans le fichier Mars (encadré 2). Par exemple, si, au cours du cycle 2017-2020, une entreprise enregistre des élections en 2018 et en 2020, seules ces dernières sont retenues.

Élus

Les élus sont les représentants des salariés œuvrant au sein du comité social et économique (CSE) ou des anciennes instances représentatives du personnel, *i. e.* les comités d'entreprise (CE), les délégations uniques du personnel (DUP) ou les délégués du personnel (DP).

ENCADRÉ 2 • Sources

Mars

La base de données issue du système d'information de Mesure d'audience de la représentativité syndicale (Mars) enregistre l'ensemble des procès-verbaux (PV) des élections professionnelles aux comités d'entreprise (CE) et aux délégations uniques du personnel (DUP) ainsi que, le cas échéant, les PV d'élections de délégués du personnel (DP) ou, depuis 2018, de membres des comités sociaux et économiques (CSE).

La base comporte des informations sur l'organisation du scrutin (nombre d'inscrits, de sièges et de candidats) ainsi que sur ses résultats (suffrages recueillis par chaque liste présentée, nombre d'élus, cas de carence et organisation d'un second tour) au sein de chaque collège électoral. Le nombre de candidats et d'élus est détaillé par sexe, contrairement à celui des inscrits.

Le champ de l'étude porte sur les entreprises du secteur privé organisant des élections au cours des cycles 2009-2012, 2013-2016 et 2017-2020. Pour chaque entreprise ou établissement, l'étude retient, au cours de chaque cycle, le dernier scrutin ayant permis de mettre en place un CE, des DP, des DUP ou un CSE. Ce cycle dure quatre ans, ce qui correspond à la longueur de mandat électif la plus fréquente et à la période de référence pour la proclamation de la représentativité syndicale.

Bases Tous Salariés (BTS)

Les bases Tous Salariés (BTS) sont produites par l'Insee à partir de données administratives, en l'occurrence les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), puis les Déclarations sociales nominatives (DSN), qui s'y sont progressivement

substituées à partir de 2016. Ces déclarations administratives sont des formalités déclaratives que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ces documents communs aux administrations fiscales et sociales, les employeurs fournissent, pour chaque établissement, un certain nombre d'informations relatives à celui-ci et aux postes occupés par les salariés. Pour chaque poste salarié sont notamment déclarés : le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la nature de l'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, la condition d'emploi (temps complet ou partiel), le montant des rémunérations versées. Les BTS permettent de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi.

Les BTS sont mobilisées dans cette étude pour calculer la proportion de femmes au sein des entreprises soumises à l'obligation d'organiser des élections professionnelles du secteur privé, à savoir celles ayant un effectif de 11 salariés ou plus au 31 décembre. Ces calculs sont menés au sein des corps électoraux, par secteur d'activité ou par taille d'entreprise. Les parts ainsi obtenues peuvent ensuite être mises en regard des proportions de femmes parmi les candidats et les élus.

Plus précisément, pour les élections du cycle 2 (2013-2016) et celles du cycle 3 (2017-2020), les proportions sont calculées en établissant les moyennes respectives des données issues des BTS des années 2013 à 2016 et des années 2017 à 2020. Dans tous les cas, seuls les postes « non annexes » sont considérés, *i. e.* ceux dont la rémunération annuelle est supérieure à 3 Smic mensuels ou ceux dont la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures, et dont le rapport entre le nombre d'heures et la durée en jours est supérieur à 1,5. Ceci permet de se rapprocher au mieux des critères associés à la définition du corps électoral (encadré 1).

Christophe Michel (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Mourlot L., Pignoni M.-T. (2018), « [Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ?](#) », *Dares Analyses* n° 7, février.
- [2] Amossé T., Lemoigne C. (2004), « [Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine](#) », *Dares Résultats* n° 44.1, octobre.
- [3] Michel C., Pignoni M.-T. (2024), « [Les élections professionnelles dans le secteur privé. Entre les deux derniers cycles électoraux \(2013-2016 et 2017-2020\), des élus moins nombreux et des instances plus centralisées](#) », *Dares Résultats* n° 15, février.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail
et de l'Emploi

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.


STATISTIQUE
PUBLIQUE