

Les femmes dans les instances représentatives du personnel : bientôt la parité ?

Entre 2001 et 2012 la part de femmes parmi les élus titulaires aux comités d'entreprise ou d'établissement (CE) et aux délégations uniques du personnel (DUP) est passée de 32 % à 40 %. Elle s'est donc fortement rapprochée du pourcentage de femmes parmi les salariés concernés par ces élections professionnelles du secteur privé (43 % en 2012). Bien que la féminisation des instances représentatives du personnel dépende du taux de féminisation de chaque secteur, les femmes restent sous-représentées parmi les élus dans la grande majorité des secteurs d'activité.

Le taux de féminisation des élus du collège « ouvriers et employés » est passé de 37 % à 42 %, ce qui le rapproche de la proportion de femmes dans ces catégories (44 %). Les femmes ne sont en revanche que 28 % des élus dans le collège « ingénieurs et cadres » où elles représentent pourtant plus d'un tiers des salariés concernés par les élections professionnelles.

Si les listes non syndicales implantées surtout dans les PME respectent globalement la parité relative femmes-hommes, la proportion de femmes élues sur liste syndicale varie fortement selon l'organisation. Ces différences reflètent en partie la structure sexuée de la main-d'œuvre des secteurs d'activité dans lesquels les syndicats sont implantés.

La concentration des femmes dans des métiers et des catégories professionnelles plutôt éloignés des organisations syndicales pourrait également expliquer leur sous-représentation parmi les élus aux comités d'entreprise et aux délégations uniques du personnel.

Enfin, des facteurs culturels et organisationnels propres aux syndicats expliquent la persistance des inégalités femmes-hommes au sein de ces mêmes organisations.

L'article 7 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) impose depuis janvier 2017 des listes paritaires. Cette loi vise « une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise ». En effet, pour l'élection des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel (ou de la délégation unique du personnel), elle impose le respect d'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 femme/homme de la tête de liste (encadré 1).

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 (dite loi Génisson) visait déjà à renforcer de façon volontariste les droits des femmes dans les entreprises, en imposant notamment une obligation de négociation triennale sur l'égalité professionnelle. Elle encourageait également les organisations syndicales à améliorer la parité aux élections professionnelles au sein de l'entreprise ainsi qu'aux conseils de prud'hommes (1).

Une étude de la Dares de 2004 montrait qu'au moment de l'entrée en vigueur de cette loi en 2001, à peine un

tiers des élus titulaires aux comités d'entreprise ou d'établissement (CE) et aux délégations uniques du personnel (DUP) étaient des femmes (32 %), alors que celles-ci représentaient 40 % des salariés concernés par ces élections [1]. Selon cette étude, le taux de féminisation des salariés ainsi que les spécificités d'implantation des organisations syndicales expliquaient les principales différences entre les listes et entre les secteurs d'activité. Les auteurs de l'étude rappelaient par ailleurs que cette sous-représentation des femmes n'était pas propre au monde du travail et qu'elle était bien plus importante dans les élections politiques, nationales comme locales.

Qu'en est-il dix ans plus tard ? Les femmes sont-elles mieux représentées parmi les élus aux comités d'entreprise et aux délégations uniques du personnel en 2012 qu'en 2001 ? Dans quels secteurs sont-elles mieux représentées ? Au sein de quels syndicats ?

(1) Cf. l'article L. 2324-6 sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections prud'homales et aux élections professionnelles dans l'entreprise.

La présente étude porte sur le cycle électoral 2009-2012. L'allongement du cycle électoral de 2 à 4 ans en 2006, puis la réforme de la représentativité syndicale en 2008 ont impacté les procédures qui président aux élections des CE et DUP. De nouveaux enjeux ont notamment émergé depuis que la représentativité syndicale dépend plus étroitement du résultat des élections professionnelles. La méthode de collecte des résultats électoraux a également évolué (encadré 2).

La part des femmes parmi les élus aux comités d'entreprise et aux délégations uniques du personnel progresse de sept points entre 2001 et 2012...

Les dernières élections professionnelles du cycle électoral 2009-2012 (2) ont concerné un peu plus de 27 000 entreprises du secteur marchand non agricole et 8,3 millions de salariés dont près de 43 % sont des femmes. Ces dernières représentaient 38 % des candidats et 40 % des élus (tableau 1), soit 7 points de plus qu'en 2000-2001 [1]. Ces résultats montrent une progression importante en 10 ans de la part des femmes dans les instances représentatives du personnel qui est cohérente avec l'évolution plus générale de la représentation des femmes dans la société. Bien qu'elles soient mieux représentées aux élections professionnelles qu'aux élections politiques, leur présence a également progressé dans la représentation politique aussi bien nationale que locale. Aux élections législatives de 2012 près de 27 % des élus à l'Assemblée nationale étaient des femmes contre 12 % au début des années 2000 (3), et un quart des sénateurs étaient des femmes (contre 10 % en 2001).

... mais de fortes disparités sectorielles persistent

La part des femmes parmi les représentants du personnel aux comités d'entreprise ou dans les délégations uniques du personnel varie fortement selon le secteur d'activité. Dans la construction, seuls 15 % des élus sont des femmes, alors qu'elles sont 67 % dans l'enseignement, la santé et l'action sociale (tableau 1).

Une telle disparité reflète en grande partie celle du niveau de féminisation de la main-d'œuvre d'un secteur à l'autre : avec 11 % de femmes dans les entreprises où des élections de CE ou de DUP ont eu lieu, la construction est le secteur le moins féminisé. La part des femmes parmi les élus y est la plus faible, bien qu'elle ait presque doublé en 10 ans (de 8 % à 15 %) [1]. Toutefois elle dépasse de 5 points la proportion de femmes parmi les salariés des entreprises concernées. Une plus grande stabilité des emplois féminins dans ce secteur et la faible implantation syndicale peuvent expliquer en partie ce constat.

Tableau 1
Les élus aux CE et aux DUP par secteur d'activité

	Nombre de salariés* (en milliers)	Nombre d'élus	Proportion de femmes parmi les...		
			...salariés (en %)	...candidats (en %)	...les élus (en %)
Industrie.....	2 014	38 277	26,8	23,6	25,0
<i>Industries extractives ; raffinage ; énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	274	3 632	22,0	19,0	18,8
<i>Industries de fabrication denrées alimentaires ; tabac.....</i>	258	6 037	37,2	32,3	34,5
<i>Industries de fabrication de machines, d'électronique.....</i>	324	6 007	27,1	25,1	25,7
<i>Industries de fabrication de matériels de transport.....</i>	317	2 769	18,1	16,8	16,0
<i>Industries de fabrication d'autres produits industriels.....</i>	841	19 832	28,2	23,2	24,3
Construction.....	348	8 290	10,5	13,3	14,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motos.....	1 157	22 102	49,4	45,9	47,8
Transports et entreposage.....	785	9 519	23,6	20,8	21,3
Hébergement et restauration.....	166	2 668	52,6	40,1	45,0
Information et communication.....	494	5 076	34,3	36,3	37,7
Activités financières et d'assurance	699	6 380	59,1	50,9	51,3
Activités immobilières.....	79	1 785	52,9	47,9	49,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; act. de services administratifs et de soutien.....	1 195	13 828	43,5	41,8	44,7
Enseignement, santé humaine, action sociale.....	1 077	20 239	73,2	66,2	67,1
Autres activités de services.....	265	3 987	55,8	51,1	52,4
Ensemble.....	8 281	132 151	42,5	38,3	39,7

* Ici, comme pour les tableaux 2 et 3, les salariés recensés sont ceux des entreprises où une élection de CE ou DUP a été organisée et a fait l'objet d'un procès-verbal communiqué au Ministère du travail.

Lecture : dans les entreprises de l'« enseignement, santé et action sociale », ayant organisé des élections de CE ou des DUP, les femmes représentent 73,2 % des salariés mais respectivement 66,2 % et 67,1 % des candidats et des élus aux élections de CE ou DUP.

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2009-2012.

Sources : Insee, DADS 2009-2012 ; Dares, base statistique des élections professionnelles, cycle électoral 2009-2012.

À l'opposé, dans les entreprises de l'enseignement, la santé et l'action sociale, deux tiers des élus sont des femmes. Elles sont pourtant sous-représentées parmi les élus par rapport à leur poids parmi les salariés de ce secteur (73 %).

Tel est également le cas des secteurs fortement féminisés de l'hébergement et de la restauration, des activités financières et d'assurance, ou des activités immobilières. En revanche, dans le secteur de l'information et la communication les femmes représentent 38 % des élus, une proportion relativement supérieure au taux de féminisation de ce secteur. Enfin, dans le secteur industriel la part de femmes élues est systématiquement en deçà de la féminisation des salariés. Ainsi dans les industries de fabrication d'autres produits industriels, si près d'un quart des élus sont des femmes, celles-ci représentent 28 % des salariés.

Par ailleurs, à l'exception des secteurs de la construction et de l'information et communication, on observe également une sous-représentation des femmes au niveau des candidatures sur les listes électorales.

Le poids des femmes élues reflète également le degré de féminisation des collèges électoraux (encadré 1). Il a fortement progressé entre 2001 et 2012 dans le collège « employés et ouvriers » en passant de près de 37 % à 42 % alors même que la part de femmes dans ces catégories est restée stable à 44 % dans les entreprises où se tiennent les élections (tableau 2). Les femmes ne sont en revanche que 28 % parmi les élus dans le collège « ingénieurs et cadres », alors qu'elles représentent 34 % des cadres, sans progression relative en dix ans (+3 points aussi bien parmi les élus que parmi les cadres).

La proportion de femmes élues varie sensiblement selon l'étiquette syndicale

L'appartenance syndicale (ou non syndicale) de la liste présentée aux élections des CE ou des DUP a un impact sensible sur la proportion de femmes élues. Cela reflète l'implantation de chaque syndicat dans les secteurs d'activité, ainsi que leur audience auprès des différentes catégories de salariés.

Avec près de 46 % de femmes parmi les élus, les listes non syndicales respectent la parité relative femmes-hommes (tableau 3). Ces listes se présentent majoritairement dans des PME dotées surtout de DUP et dans des secteurs très féminisés et peu qualifiés tels que le commerce et les services (tableau 4). 38 % des représentantes aux CE ou aux DUP ont été élues lors d'un deuxième tour, quand les listes sans étiquette syndicale peuvent se présenter à l'élection (encadré 1), contre 31 % des élus de sexe masculin.

La proportion de femmes élues sur les listes de la CFTC et de Solidaires est proche de celle des listes non syndicales (44 % et 46 % respectivement) et la part d'élues est même supérieure à la proportion de femmes dans les entreprises où ces syndicats présentent des candidats. La CFTC, implantée dans environ 13 % des établissements qui ont organisé des élections de CE ou DUP, est particulièrement présente dans le commerce alors que l'Union syndicale Solidaires, peu implantée dans le secteur marchand (1 % des établissements), est concentrée dans les activités de « l'éducation, santé, action sociale » (45 %). La proportion d'élues de l'UNSA et de la CFDT (respectivement 39 % et 42 %) est équivalente à la part de femmes parmi les salariés des entreprises où elles présentent leurs candidats. Comme Solidaires, l'UNSA est surtout présente dans la fonction publique. Dans le secteur marchand, ses élus s'implantent plutôt dans le commerce (27 %).

Enfin, les femmes représentent environ un tiers des candidats et des élus sur les listes CGT-FO, CGT et CFE-CGC (respectivement 36 %, 33 %, 31 % des élus). Certes, ces syndicats sont implantés dans des secteurs et des métiers où les hommes sont fortement majoritaires (tableaux 1 et 4), soit dans la plupart des activités industrielles et, pour ce qui

Tableau 2
Les élus aux CE et à la DUP par collège électoral

	Nombre de salariés (en milliers)	Nombre d'élus	Proportion de femmes parmi les...		
			...salariés (en %)	...candidats (en %)	...les élus (en %)
Employés et ouvriers.....	4 330	68 491	44,2	40,3	41,7
Techniciens et agents de maîtrise aussi associés à des ingénieurs et cadres / Autre collège.....	2 273	40 282	39,9	36,4	37,4
Ingénieurs et Cadres.....	1 130	10 499	33,9	27,4	27,8
Collège unique.....	548	12 879	49,4	44,5	45,9
Ensemble des collèges.....	8 281	132 151	42,5	38,3	39,7

Note : les effectifs permettant de donner la proportion de femmes salariées sont déterminés à partir des effectifs par catégorie socio-professionnelle issus des DADS au niveau de l'entreprise. Ces effectifs sont répartis par collège en fonction des collèges électoraux présents dans les fichiers pour l'étude.

Lecture : les femmes représentent 45,9 % des 12 879 élus aux instances représentant les collèges uniques.

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2009-2012.

Sources : Insee, DADS 2009-2012 ; Dares, base statistique des élections professionnelles, cycle électoral 2009-2012.

Tableau 3
La féminisation des listes syndicales et non syndicales

	En %			
	Proportion de femmes parmi les salariés *	Proportion de femmes parmi les candidats de la liste	Proportion de femmes parmi les élus de la liste	Écart relatif à la parité ***
CGT.....	41,3	33,2	32,6	1,5
CFDT.....	42,3	39,3	41,9	1,0
CGT-FO.....	41,2	35,3	36,3	1,2
CFTC.....	41,2	40,8	44,3	0,9
CFE-CGC.....	32,6 **	33,1	30,9	1,1
UNSA.....	39,8	37,0	39,1	1,0
SOLIDAIRES.....	42,6	40,2	45,7	0,9
Autres syndicats.....	40,4	38,7	38,6	1,1
Listes non syndicales.....	44,4	44,2	45,5	1,0
Ensemble.....	42,5	38,3	39,7	1,2

* Dans les entreprises où le syndicat présente une liste, car cette proportion n'est pas disponible au niveau du collège électoral où est présentée la liste.

** Proportion calculée à partir des effectifs de cadres dans les entreprises où la CFE-CGC présente au moins une liste.

*** L'écart à la parité est calculé comme un « rapport des chances » à partir des proportions de femmes parmi les élus et parmi les non-élus (candidats ou non à l'élection). Lorsque cet écart est égal à 1 la parité relative est vérifiée (encadré 2).

Lecture : les femmes ont une probabilité 1,1 fois plus faible d'être élues CFE-CGC plutôt que de ne pas l'être par rapport aux hommes.

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2009-2012.

Sources : Insee, DADS 2009-2012 ; Dares, base statistique des élections professionnelles, cycle électoral 2009-2012.

concerne la CFE-CGC, auprès de personnels d'encadrement plutôt masculins. Comme au début des années 2000, ce sont ces organisations qui demeurent le plus loin de la parité, avec un écart à la parité entre 1,5 et 1,1 (tableau 3 et encadré 2) ; la part des femmes parmi les élus sur leurs listes progresse néanmoins de 7 à 11 points par rapport à 2001 (leurs proportions étaient alors respectivement de 29 %, 25 % et 20 %).

L'écart relatif à la parité des différentes listes tient non seulement aux caractéristiques de l'implantation syndicale dans les secteurs d'activité et les collèges électoraux, mais aussi à celles des sections syndicales au sein des entreprises.

En effet, le taux de syndicalisation des salariés reste faible, dans le secteur marchand, bien que stable depuis le milieu des années 90 autour de 9 %. Par ailleurs, un peu plus d'un tiers des salariés syndiqués seulement s'engagent régulièrement dans les activités de leur syndicat (36 %), ce qui se traduit, dans la plupart des cas, par le fait de détenir un mandat d'élu ou de délégué syndical. Les femmes sont moins syndiquées que les hommes (7 % contre 10 %) et moins nombreuses à s'engager dans des activités militantes et des responsabilités syndicales [2] [3]. En 2011, dans 38 % des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, les représentants du personnel estimaient que le nombre de candidats était insuffisant. Par ailleurs, la carence de candidature était évoquée par les représentants des directions des établissements dépourvus de toute instance représentative des salariés comme la cause principale de cette absence [4] [5]. Dès lors, la constitution des listes électorales et la mixité des candidatures sont d'autant plus difficiles à réaliser que les sections syndicales d'entreprise comportent peu d'adhérents, souvent faiblement engagés et que plus largement, il est difficile dans les petites entreprises de se porter candidat. La mixité est plus difficile à atteindre lorsque le nombre d'élus obtenus par une liste est faible (graphique 1) les hommes étant plus souvent en tête de liste. Or, plus de la moitié des listes n'obtiennent qu'un élu et un quart d'entre elles, deux. Cependant, ce facteur est moins discriminant en 2012 qu'au début des années 2000 [1]. En 2012, les listes n'obtenant qu'un élu sont représentées par une femme dans 36 % des cas, contre seulement 26 % en 2001.

La sous-représentation des femmes dans les comités d'entreprise et dans les délégations uniques du personnel est aussi le reflet de leur concentration dans un nombre limité de métiers [6], dans des secteurs d'activité peu favorables à l'implantation des syndicats et dans des emplois peu qualifiés. Enfin, des facteurs endogènes aux syndicats d'ordre organisationnel et culturel contribuent également à entretenir et à reproduire les inégalités femmes-hommes au sein des organisations elles-mêmes (encadré 3).

Graphique 1

La proportion de femmes parmi les élus et les salariés, selon le nombre de sièges obtenus par la liste



Note : la progression de la mixité parmi les élus n'est pas uniquement due à la progression de la part des femmes dans les entreprises à mesure que le nombre d'élus obtenus augmente.

Lecture : les femmes représentent 43 % des salariés et 36 % des élus lorsque les listes n'obtiennent qu'un élu, contre respectivement 48 % et 43 % lorsqu'elles en obtiennent cinq ou plus.

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé des élections sur le cycle électoral 2009-2012, où les élections se sont conclues par la désignation d'élus.

Sources : Insee, DADS 2009-2012 ; Dares, base statistique des élections professionnelles, cycle électoral 2009-2012.

Tableau 4

L'implantation dans les CE et DUP des différentes organisations syndicales par secteur d'activité

En %

Répartition par secteur des établissements où ... a un élu au CE ou à la DUP	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	Solidaires	UNSA	Autres syndicats	Élu(s) non syndiqué(s)	Répartition des établissements dotés de CE ou DUP
Industries	30,1	21,4	24,3	18,1	28,1	9,2	14,0	10,3	22,7	23,2
Construction	4,0	3,7	6,2	3,3	3,9	-	0,2	1,3	7,8	5,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motos.....	13,6	13,2	18,2	25,7	14,2	3,9	26,7	12,8	24,8	19,7
Transports et entreposage.....	9,3	10,2	12,9	12,8	8,8	2,6	10,5	14,9	6,2	7,9
Hébergement et restauration	4,0	3,6	5,5	4,0	7,5	18,1	1,8	-	3,6	4,0
Information et communication	3,1	2,6	2,3	2,0	4,8	2,8	1,5	12,1	2,3	2,8
Activités financières et d'assurance	5,5	8,5	8,9	7,8	11,8	5,7	8,6	12,6	3,6	5,8
Activités immobilières	2,3	2,4	3,0	2,5	2,3	-	2,8	2,2	0,4	1,2
Act. spécialisées, scientifiques et techniques ; act. de services administratifs et de soutien...	8,7	10,3	8,7	8,8	11,2	4,4	8,5	5,0	12,1	10,3
Enseignement, santé humaine, action sociale	17,3	21,5	8,4	13,9	6,2	44,6	14,1	26,0	13,4	16,8
Autres activités de services	2,0	2,6	1,4	1,1	1,1	8,5	11,3	2,8	3,1	2,5
Total	100,0	100,0	100,0							
Part d'établissements où ... a un élu au CE ou à la DUP	31,4	36,6	20,6	12,7	13,9	1,3	2,9	4,8	44,5	
Part des salariés appartenant à un établissement où ... a un élu au CE ou à la DUP	49,5	48,2	31,8	19,3	31,5	3,0	6,4	8,3	31,1	

Lecture : les établissements où la CGT dispose d'élus sont 30,1 % à appartenir au secteur de l'industrie. Parmi les établissements dotés d'un CE ou d'une DUP, 23,2 % appartiennent à ce secteur d'activité. La CGT est présente dans 31,4 % des établissements dotés de telles institutions. 49,5 % des salariés travaillent dans un établissement où la CGT a au moins un élu.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture, dotés d'un CE ou d'une DUP.

Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».

Des incitations légales qui peuvent avoir des effets contradictoires

La présence des femmes sur les listes électorales et parmi les élus a sensiblement progressé entre 2001 et 2012. Bien qu'encourageant, ce résultat doit pourtant être nuancé. Les femmes sont proportionnellement plus souvent élues dans les PME, sur des listes non syndicales, dans des instances (surtout DUP) qui disposent de moyens plus limités que ceux des entreprises qui connaissent une solide implantation syndicale. D'après l'enquête REPONSE, « toutes choses égales par ailleurs », en 2011 une femme a une probabilité inférieure de 20 % à un homme d'être représentante du personnel. De plus, les représentantes du personnel interrogées occupent moins souvent que leurs collègues hommes une fonction de délégué syndical (dans 20 % des établissements, contre 30 % pour les hommes). Enfin, dans 63 % des établissements, elles exercent un seul mandat (contre 56 % pour les hommes) et dans 15 %, elles en cumulent trois ou plus (contre 22 % pour les hommes) [4].

Des dispositifs juridiques tels que l'art. 7 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi visent à inciter les femmes à s'engager en plus grand nombre dans la représentation des salariés. Mais ils se heurtent au fait que les accès des salariées aux responsabilités professionnelles et syndicales au sein des organisations sont des conditions préalables à leur implication dans les instances représentatives du personnel. Qui plus est, l'imposition de listes paritaires aux

élections professionnelles peut se révéler inefficace, voire engendrer des effets contradictoires. La parité étant prévue exclusivement au niveau des candidatures, la loi Rebsamen n'assure pas des résultats réellement représentatifs de la répartition hommes/femmes des salariés de l'entreprise. Il est toujours possible d'exclure des candidates en raturant leur nom lors du vote. Mais surtout, dans les petites entreprises où le nombre d'élus est faible, le mode de calcul peut conduire à sous-représenter ou exclure totalement une catégorie de genre.

Par ailleurs, là où l'implantation syndicale est fragile, l'obligation de présenter des listes paritaires risque de rendre la représentation syndicale des salariés moins effective. Faute de candidats d'un des deux sexes, les listes présentées risquent d'être partiellement ou totalement invalidées ou alors, afin de respecter les prescriptions légales, les syndicats pourraient faire appel à des candidatures de pure forme.

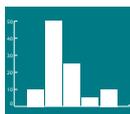
Enfin, on peut se demander si, du moins à court terme, la centralisation accrue des instances représentatives du personnel d'une part, la fusion des différentes instances et la réduction du nombre de mandats d'autre part, n'auraient pas un impact défavorable sur l'accroissement de la présence des femmes dans les instances représentatives du personnel.

Lisa MOURLOT et Maria-Teresa PIGNONI (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Amossé Th., Lemoigne Ch. (2004), « Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel : une parité encore lointaine », *Premières Synthèses* n°44.1.
- [2] Pignoni M.-T. (2016), « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares Analyses* n°25, mai.
- [3] Pignoni M.-T. (2017), « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ? », *Dares Analyses* n°15, mars.
- [4] Pak M., Pignoni M.-T. (2014), « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ? », *Dares Analyses* n°84, novembre.
- [5] Pignoni M.-T., Raynaud E. (2013), « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* n°26, avril.
- [6] Argouarc'h J., Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses* n°79, décembre.
- [7] Ordonnance n°2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. NOR MTRT1724786R, 22 septembre 2017.
- [8] Guillaume C., Pochic S. (2013), « Syndicalisme et représentation des femmes au travail », in Maruani M. (sous la dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, La Découverte, p. 379-387 ; C. Guillaume C., S. Pochic S. (2015), « Syndicalisme », in Achin C. et Bereni L. (sous la dir.), *Genre et sciences politiques*, Presses de Sciences Po, p. 480-492. Les auteurs mobilisent les résultats d'études anglo-saxonnes et françaises dans une perspective historique.
- [9] Rigaud T., Silvera R. (2016), « Les freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la Commission exécutive confédérale de la CGT », rapport d'étude réalisé dans le cadre de la convention d'études conclue pour l'année 2014 (projet n° 3) entre l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) et la Confédération générale du travail (CGT).
- [10] Le Quentrec Y. (2009), « Militantes syndicales : une égalité à faire vivre », Sens public, International Webjournal, Université de Montréal, www.sens-public.org
- [11] Conseil économique social et environnemental (2015), « Les forces vives au féminin », Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, rapporteur Guichet C., Les éditions des Journaux officiels, http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2015/2015_32_forces_vives_feminin.pdf
- [12] Silvera R. (2014) « Les syndicats face aux inégalités de salaires entre les femmes et les hommes », présentation aux « Journées nationales des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes » organisées par le MAGE, mars, <http://www.rachelsilvera.org/conferences/FSynd18.3.14.pdf>
- [13] Fulton L., Sechi C., Helfferich B. (2017), « Annual gender Equality Survey 2017 – 10th edition », ETUC, https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_annual_equality_survey_2017_final_en.pdf

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



Encadré 1 - Le cadre légal des élections professionnelles

Les CE et DUP au fil des réformes des relations professionnelles

Les entreprises doivent procéder à l'élection d'un comité d'entreprise lorsqu'elles emploient 50 salariés ou plus en équivalent temps plein. Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales. Les entreprises de 50 salariés ou plus qui ont des établissements distincts sont tenues d'instituer des comités d'établissement, ainsi qu'un comité central d'entreprise. Les membres des comités centraux sont désignés par les comités d'établissement. Ces membres désignés ne sont pas inclus dans le champ de l'étude.

Depuis la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, les entreprises de moins de 200 salariés ont la possibilité de mettre en place une « délégation unique du personnel » (DUP) qui dispose tout à la fois des attributions des délégués du personnel et de celles des représentants du personnel au comité d'entreprise.

Dans les entreprises de 300 salariés ou plus, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit la possibilité de mettre en place, par un accord majoritaire d'entreprise, une instance représentative réunissant délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou deux de ces instances représentatives du personnel. Au dessous de cette taille, les nouvelles DUP comprenant CE, DP et CHSCT, peuvent être mise en place par décision de l'employeur. Suite aux ordonnances du 22 septembre 2017, un « comité social et économique » sera mis en place dès 11 salariés et reprendra donc les attributions des instances préexistantes [7].

Les cycles électoraux

Depuis 2006 et suite à la loi en faveur des PME du 2 août 2005, la durée des mandats des représentants élus du personnel a été portée à quatre ans dans l'ensemble des entreprises assujetties. Néanmoins, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des élus plus courte, comprise entre deux et quatre ans.

Les collèges électoraux

Les élections ont lieu par collège catégoriel distinct dont le nombre et la composition, fixés par la loi, peuvent être modifiés par voie d'accord signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise (accord « unanime »). Les collèges « légaux » sont au nombre de deux :

- le premier collège est composé d'ouvriers et d'employés ;
- le deuxième collège est composé d'agents de maîtrise, de techniciens, d'ingénieurs, de chefs de service et de cadres.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, un siège au moins est réservé dans le deuxième collège aux ingénieurs, chefs de service et cadres.

Quel que soit l'effectif de l'établissement, un collège spécial est constitué pour les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés, lorsque le nombre de ces ingénieurs et cadres est au moins égal à 25 au moment du renouvellement du comité.

Sous réserve du respect de ces principes, les conventions collectives et accords préélectoraux peuvent prévoir d'autres dispositions. Dans un nombre important de petites et moyennes entreprises, l'ensemble du personnel est regroupé dans un collège unique (par voie d'accord signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise).

Un scrutin à deux tours

Les élections s'effectuent par un scrutin de liste, avec répartition des sièges à la proportionnelle (représentation proportionnelle à la plus forte moyenne). Au premier tour, seules les organisations syndicales peuvent présenter des listes de candidats.

Un deuxième tour est organisé dans les cas suivants :

- à l'issue du premier tour si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits ;
- si aucun syndicat n'a présenté de candidat au premier tour ;
- si tous les sièges n'ont pas été pourvus au premier tour.

Au cours du second tour, les électeurs peuvent voter pour d'autres listes, notamment non syndicales.

La parité aux élections professionnelles

La loi Rebsamen du 17 août 2015 crée dans son article 7 une obligation de présenter des listes aux élections professionnelles (délégués du personnel, délégation unique du personnel, comité d'entreprise, titulaires comme suppléants), dont les candidatures reflètent la proportion 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 des élections, qu'elles soient syndicales ou sans étiquette.

Les listes doivent alterner les candidats de chaque sexe tant que cela est possible.

Si un juge constate, après l'élection, qu'une liste de candidats ne présentait pas un nombre d'hommes et de femmes proportionnel au nombre d'hommes et de femmes existant dans le collège, il annule l'élection du nombre nécessaire d'élus du sexe surreprésenté pour rétablir la représentativité exacte des élus. Cette annulation 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.

Encadré 2 - Sources, champ, méthode

Les sources

La présente étude mobilise les procès-verbaux d'élections professionnelles aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel recensés dans le système d'information « Mesure de l'Audience de la Représentativité Syndicale » (MARS).

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les procès-verbaux des élections sont envoyés à un centre de traitement chargé de les réunir dans le système d'information MARS administré par la Direction générale du travail. C'est à partir de ce dernier que tous les quatre ans la *représentativité syndicale* est mesurée et proclamée par la Direction générale du travail. La Dares constitue une base statistique à l'issue de chaque cycle des élections professionnelles à partir de données extraites de ce système d'information.

Le système d'information MARS permet de récupérer des informations sur l'organisation de l'élection (nombre d'inscrits, nombre de sièges, nombre de candidats), ainsi que sur le résultat de l'élection (suffrages recueillis par chaque liste présentée, nombre d'élus, cas de carence et organisation d'un second tour) au sein d'un collège électoral.

Pour chaque liste présentée à une élection, le système d'information MARS permet de déterminer la répartition par genre des candidats présentés et des élus titulaires. La répartition par genre des salariés des entreprises où se tiennent des élections est obtenue, pour les besoins de l'étude, à partir des déclarations annuelles de données sociales pour l'année de l'élection (données DADS au niveau entreprise du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2012).

Le champ de l'étude

Le champ de l'étude est celui des entreprises du secteur marchand non agricole ayant organisé au moins une élection sur le cycle électoral 2009-2012. Pour chaque entreprise organisant des élections de CE ou DUP, l'étude retient la dernière élection ayant eu lieu entre 2009 et 2012 pour chacun des collèges électoraux concernés.

Les fichiers d'études comprennent des procès-verbaux de premier et de second tour, soit 97 394 procès-verbaux d'élection pour 71 277 élections de collèges électoraux. Ces élections concernent environ 8 281 000 salariés qui élisent 132 151 élus titulaires ; le champ est plus large que celui retenu pour l'étude précédente de la Dares qui portait sur la parité dans les élections de 2000 à 2001 [1].

La méthode d'exploitation des données d'élection

Le système d'information ne permet pas de reconstituer le processus complet des élections, faute d'une information exhaustive sur le lien entre le premier et le second tour, lorsque celui-ci a lieu. Les données sont donc exploitées en différenciant les procès-verbaux de premier et de second tour.

Par ailleurs, le système d'information MARS est conçu essentiellement pour l'exploitation des informations des procès-verbaux des premiers tours d'élection, où les listes comportent des étiquettes syndicales, et qui déterminent la mesure de la représentativité syndicale. La Dares a effectué un travail d'apurement afin de pouvoir exploiter les informations du second tour des élections qui sont les seuls susceptibles de comporter aussi des listes non syndicales.

Calcul de l'écart relatif à la parité des listes syndicales et non syndicales

Cet indicateur permet de déterminer la chance relative d'être élu sur une liste déterminée plutôt que de ne pas l'être (y compris si on n'est pas candidat) selon que l'on est un homme ou une femme. Il se calcule de la façon suivante :

$$\text{Écart relatif à la parité} = \frac{Q \times (1 - P)}{P \times (1 - Q)}$$

où Q = proportion de femmes parmi les non-élus (candidats ou non à une élection)

P = proportion de femmes parmi les élus

Ce « rapport de chances » permet de comparer la représentation syndicale des femmes au degré de féminisation du corps électoral où les élections sont organisées. Il est égal à 1 quand la proportion de femmes parmi les élus est égale à la proportion des femmes parmi les salariés non élus. Plus ce rapport est élevé, plus la chance d'être élue (plutôt que de ne pas l'être) est faible lorsqu'on est une femme par rapport à un homme. Un rapport supérieur à 1 indique une sous-représentation des femmes parmi les élus.

Encadré 3 - Les femmes au sein des organisations syndicales : quelques résultats de recherches

D'après C. Guillaume et S. Pochic [8], « malgré une féminisation croissante du salariat et la mise en œuvre de politiques d'égalité interne et externe, les femmes et leurs intérêts restent sous-représentés dans les organisations syndicales marquées par une culture « masculine ». Encore aujourd'hui les femmes accèdent difficilement « aux positions les plus valorisées dans la hiérarchie syndicale ».

Les difficultés d'articulation entre activité militante, professionnelle et familiale rencontrées par les femmes, ou la ségrégation professionnelle des femmes dans un nombre limité de secteurs utilisateurs intensifs d'emplois atypiques, peu qualifiés, à temps partiel, discontinus où les syndicats ont des difficultés à s'implanter, ne constitueraient pas les seuls facteurs explicatifs. Ce contexte conduit certes à reconnaître plus rarement aux femmes « la légitimité de représenter une main-d'œuvre masculine plus diversifiée et qualifiée, d'autant plus qu'elles ont moins d'opportunités que les hommes d'acquérir dans leur emploi des compétences transférables dans des activités syndicales, telles que la prise de parole et la gestion des conflits et qu'elles accèdent moins souvent à la formation syndicale ». Néanmoins, plusieurs travaux soulignent également le poids des cultures syndicales dans la fabrication des inégalités entre hommes et femmes. Ces travaux montrent notamment « le rôle central des normes informelles de cooptation et de sélection des responsables syndicaux et le poids des stéréotypes de genre dans le découragement des candidatures féminines » [8] [9]. La familiarité des militants hommes avec le fonctionnement de l'organisation contribuent à l'appropriation par ces derniers des fonctions les plus valorisées. Comme le montre l'étude de T. Rigaud, R. Silvera sur la CGT [9], les politiques volontaristes d'égalité interne aux organisations et impulsées en général par les organes centraux ou confédéraux des organisations syndicales ont une influence modeste sur l'ensemble de l'organisation car leur réelle mise en œuvre dépend de la « bonne volonté » des responsables syndicaux locaux et de la volonté politique des dirigeants. Des avancées importantes en termes de parité homme-femme au plus haut niveau des organisations (bureau confédéral, commission exécutive confédérale...), cohabitent ainsi avec une présence faible des femmes à la tête d'instances sectorielles (fédérations), régionales et départementales (URI, UD) [10].

Selon une étude du Conseil économique social et environnemental (CESE) [11], citant des résultats issus de l'enquête annuelle de la Confédération européenne des syndicats, en 2014, 37 % des adhérents de la CGT étaient des femmes, contre 47 %, 45 % et 42 % respectivement à la CFDT, CGT-FO et CFTC, l'organisation représentative la moins féminisée étant la CFE-CGC avec 29 % de femmes. Bien que minoritaire, la part des femmes parmi les adhérents syndicaux continue d'augmenter. Le CESE souligne que cette progression est toutefois aussi liée à l'implantation de chaque organisation sectorielle (fédérations du public ou du privé), ou catégorielle.

Les femmes sont encore moins nombreuses en responsabilités [12] et leur présence parmi les responsables syndicaux est très variable selon les instances et l'organisation (tableau A).

Tableau A

Part des adhérentes et des femmes en responsabilités dans les principales organisations syndicales en 2013-2014

Part des femmes (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
Syndiquées.....	37	47	45	42	29
Déléguées au congrès.....	45	39	43	32	37
Aux comités (ou conseils) nationaux (ou confédéraux).....	31	29	10	16	37
Dans les comités exécutifs (ou bureaux) confédéraux.....	50	33	12	16	33
Dans les bureaux (ou comités de direction, commission exécutive) confédéraux	50	37	38	28	30
Secrétaires générales de fédérations.....	18	17	9	14	17
Secrétaires générales de fédérations d'unions départementales	24	27 *	11	30	6

* Données au niveau des unions régionales pour la CFDT.

Lecture : les femmes représentent respectivement 37 % des adhérents de la CGT et 50 % du bureau et de la commission exécutive confédérale.

Source : Silvera R. (2014) « Les syndicats face aux inégalités de salaires entre les femmes et les hommes », [12].

Enfin, selon le rapport annuel sur l'égalité de genre de la Confédération européenne des syndicats (CES), la proportion des femmes parmi les adhérents aux organisations syndicales répondant à l'enquête sur la période 2008-2017 n'a pas cessé de progresser (de 46 % à près de 50 %). En revanche, la participation des femmes aux exécutifs syndicaux progresse plus lentement et les femmes dirigeantes syndicales restent encore rares. Les stéréotypes de genre, les attitudes des hommes et les difficultés de concilier activités syndicales et responsabilités familiales sont les principales causes évoquées [13].

DARES ANALYSES

est éditée par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.