

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES ÉLUS AUX COMITÉS D'ENTREPRISE : UN GROUPE BIEN INTEGRÉ DANS L'ENTREPRISE

Par rapport à l'ensemble des salariés, les élus aux comités d'entreprise sont plus âgés. Aussi leur ancienneté dans l'entreprise est-elle plus grande. Le niveau de leur formation initiale, leur position professionnelle et, dans une moindre mesure, leur salaire sont également supérieurs à la moyenne. Enfin, ce sont plutôt des hommes qui, en raison de leur âge, sont plus souvent mariés et ont davantage d'enfants.

Parmi les représentants du personnel, les membres du comité d'entreprise occupent une place à part : en tant que représentants d'une instance, en principe, purement consultative, ils interviennent moins directement que d'autres - délégués syndicaux ou délégués du personnel - dans la vie de travail des salariés; mais à travers la gestion du budget des activités sociales et culturelles, ils sont aussi plus concrètement impliqués dans leur vie hors travail.

En dépit de cette proximité, pas plus que les délégués syndicaux ou les délégués du personnel, on ne connaît bien les élus des comités d'entreprise. La plupart des études se sont intéressées, soit à la consultation électorale et à ses résultats, soit au fonctionnement de l'institu-



tion. L'enquête dont il est rendu compte ici est donc la première du genre. Son montage a été réalisé en collaboration avec l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) (1). De dimensions modestes, elle ne traite que d'un nombre limité de variables socio-démographiques qui parviennent toutefois à définir un profil des élus relativement cohérent.

Des salariés plus âgés et plus anciens

L'âge moyen des élus est nettement supérieur à celui de l'ensemble des salariés potentiellement concernés par l'élection d'un comité d'entreprise (C.E.) (tableau 1). Une majorité (56,8 %) d'entre eux ont entre 35 et 49 ans, contre moins de la moitié (44,4 %) des salariés. La dispersion des âges est également moindre chez les élus : ils sont proportionnellement moins nombreux à être jeunes (moins de 30 ans) ou âgés (plus de 55 ans).

Tableau 1 *En pourcentage*

Tranches d'âge	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence (*)
Moins de 30 ans	12,3	23,5
30 - 34 ans	17,9	16,0
35 - 39 ans	20,5	15,8
40 - 44 ans	23,0	16,6
45 - 49 ans	13,3	12,0
50 - 54 ans	9,3	9,2
55 ans et plus ...	3,7	7,0
Ensemble	100,0	100,0

(*) Estimation de l'ensemble des salariés potentiellement concernés par l'élection d'un C.E.. Cf. encadré n° 2.

Source : MTEFP-DARES

Il n'y a, en revanche, pas de différences d'âge significatives entre élus hommes et femmes.

(1) - Le groupe de travail mis en place conjointement à cette occasion a été chargé d'assurer le suivi de l'enquête. Le traitement informatique et statistique a été effectué par Cyril Duchemin dans le cadre de l'Association du Magistère d'Économie de l'université de PARIS I.

Plus de 87 % des élus sont depuis au moins 5 ans dans l'entreprise où ils ont été élus, alors que cette proportion n'est que de 66 % pour la population de référence (tableau 2). Si les membres du comité d'entreprise sont en moyenne plus âgés, c'est donc aussi parce qu'ils font état d'une présence et d'une intégration plus longues dans l'entreprise. Le seuil d'un an d'ancienneté, minimum requis pour être éligible, est très largement dépassé. Cette ancienneté plus forte met en évidence l'exigence de stabilité liée au statut d'élu, mais révèle peut-être aussi certaines difficultés de renouvellement.

Tableau 2 *En pourcentage*

Ancienneté dans l'entreprise	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence
Moins de 1 an ..	-	11,0
1 - 4 ans	12,0	22,8
5 - 9 ans	20,9	15,9
10 ans et plus ...	66,5	50,3
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

Une formation plus poussée

Les élus sont nettement plus diplômés que l'ensemble des salariés : 35 % d'entre eux se déclarent au moins titulaires du bac contre 27 % pour la moyenne des salariés et 6,4 % d'entre eux disent n'avoir aucune formation contre 20 % dans la population de référence (tableau 3).

On constate, en outre, une relation forte entre la nature du diplôme et l'âge des élus.

Les jeunes élus (moins de 30 ans) ont surtout une formation technico-professionnelle : 62 % d'entre eux sont titulaires d'un CAP, d'un BEP ou d'un BTS-DUT. Le groupe central des 35-49 ans correspond davantage à la figure traditionnelle de l'ouvrier qualifié et de l'employé : alors que cette tranche d'âge ne représente qu'à peine 57 % de

Tableau 3 *En pourcentage*

Diplôme	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence
Aucun	6,4	20,0
CEP	9,8	13,4
BEPC	9,0	7,2
CAP/BEP	39,4	31,8
BAC	13,7	12,1
BTS/DUT	10,7	8,4
Plus élevé	10,9	7,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

l'ensemble des élus, on y trouve 65 % de titulaires d'un CAP et près de 70 % des titulaires d'un BEPC. Enfin, les élus les plus âgés sont peu, ou au contraire très formés : on y trouve, d'un côté des sans diplôme et des titulaires de CEP (41 % des 55 ans et plus), de l'autre, des bacheliers et diplômés d'études supérieures (30 % des 55 ans et plus). Dans cette tranche d'âge, les élus sont donc à la fois des ouvriers et employés âgés ou des cadres anciens.

Des positions professionnelles plus élevées...

Parmi les élus, la proportion d'ouvriers est plus faible que dans la moyenne des salariés : 37 % au lieu de 42 %. La part des employés est également moindre (tableau 4).

Au total, le groupe ouvriers-employés représente un peu plus de la moitié des élus (54 %) contre deux

Tableau 3 *En pourcentage*

Catégorie professionnelle (*)	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence
O.S.	13,2	16,6
O.Q.	24,0	25,5
Maîtrise	16,7	9,1
Techniciens	7,7	9,3
Employés	16,7	22,8
Ingénieurs, cadres	18,5	13,4
Autre	3,4	3,3
Ensemble	100,0	100,0

(*) D'après les déclarations des enquêtés.

Source : MTEFP-DARES

salariés sur trois dans la population de référence. Maîtrise, ingénieurs et cadres, avec 35 % des élus, sont symétriquement représentés par rapport aux 22,5 % qu'ils totalisent dans la population de référence (2).

La position professionnelle des élus paraît assez étroitement liée à leur niveau de formation initiale. De ce point de vue, les clivages se font autour de deux niveaux de diplôme :

- le niveau V et au-dessous pour les non cadres : 75 % des ouvriers spécialisés élus ont, au plus, un CAP, mais aussi 66 % des ouvriers qualifiés, 42 % des techniciens, 37 % des employés et encore 33 % de la maîtrise.

- le niveau IV et au-dessus pour les cadres : 78 % des élus cadres sont, au moins, titulaires d'un bac.

Ces niveaux peuvent se combiner pour certaines positions professionnelles intermédiaires : le BTS-DUT concerne 22 % des techniciens élus, tandis que plus de 21 % des agents de maîtrise et 24 % des employés élus ont le baccalauréat.

Enfin, les élus ouvriers non qualifiés et employés sont plutôt jeunes (moins de 30 ans) ou d'âge moyen (40-44 ans). Les ouvriers qualifiés sont, en moyenne, plus

(2) - Certes, l'échantillon de l'enquête élus sur-représente un peu les cadres : l'encadrement a eu plus fortement tendance à répondre (cf. encadré 1, Tableau A où les représentants du 1er collège totalisent 54 % de réponse et ceux des 2ème et 3ème collèges 34 % alors que dans la population des élus ces pourcentages sont respectivement de 57 % et de 30 %). De même (encadré 1, Tableau B), les élus de l'échantillon ont nettement plus répondu à l'enquête dans l'industrie (50 %) que dans le tertiaire (42 %), alors qu'en réalité la répartition de la population des élus aux C.E. est beaucoup plus équilibrée (43,5 % dans le secteur secondaire, hors B.T.P. et 45 % dans le tertiaire, hors transports).

(3) - Il convient cependant de rappeler sur ce point essentiel que la part des femmes dans cette population de référence a été fortement réduite par l'élimination des travailleurs à temps partiel (cf. encadré 2).

âgés (entre 30 et 44 ans). Le gros des effectifs de la maîtrise se situe entre 35 et 44 ans, et près de 60% des cadres ont plus de 40 ans

...mais peu d'accès à l'encadrement supérieur

Si les salaires des élus étaient en rapport avec leur âge, leur ancienneté et leur niveau de formation, ils devraient être, en moyenne, supérieurs à ceux de la population de référence.

A l'exception des bas salaires (moins de 5 000 F) où la forte proportion de très jeunes salariés pèse sur la population de référence, on constate, en effet, un écart. Mais il est d'ampleur limitée. Il s'observe surtout dans la tranche de salaire mensuel 10 000-12 500 F, s'estompe au dessus, et s'inverse même au-delà de 15 000 F (tableau 5).

Tableau 5 *En pourcentage*

Tranche de salaire net	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence
- de 5 000 F.....	6,2	9,1
5 000 - 7 500 F	40,2	40,2
7 500 - 10 000 F	25,9	25,2
10 000 - 12 500 F	14,5	10,2
12 500 - 15 000 F	5,7	5,3
15 000 - 20 000 F	4,1	5,5
20 000 - 25 000 F	2,3	2,3
25 000 - 30 000 F	0,6	1,0
30 000 F	0,5	1,1
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

D'ailleurs, plus on s'élève dans la hiérarchie et plus les écarts de salaires jouent au détriment des élus. Les niveaux salariaux sont ainsi pratiquement équivalents pour les ouvriers des deux groupes. Une légère différence apparaît en faveur des employés de la population de référence (+ 10 %). C'est encore au profit de cette population que l'écart se creuse au niveau des agents de maîtrise (+ 13 %). Il atteint son

point extrême avec les ingénieurs et cadres (+ 21 %). Les cadres élus ne font donc pas partie de l'encadrement supérieur, et la reconnaissance dont ils peuvent se prévaloir en tant qu'élus n'est sans doute pas de même nature que celle dont se réclament, au nom de leur réussite individuelle, la plupart des cadres supérieurs.

Il apparaît donc que pour les candidats à l'élection, une position hiérarchique de bon niveau constitue un gage de réussite supplémentaire. Mais cette position hiérarchique est appréciée et reconnue par l'électorat, moins pour l'autorité qu'elle confère et les revenus qu'elle assure - comme c'est le cas pour le cadre supérieur - que pour les garanties qu'elle fournit en matière d'ancienneté et de compétence professionnelle

Les femmes : moins nombreuses et plus souvent célibataires

Les membres du C.E. sont plutôt des hommes : ceux-ci représentent 68 % de l'ensemble des élus. Cette répartition, deux tiers un tiers, est exactement identique à celle de la population de référence (3).

Plus de quatre élus sur cinq sont mariés ou vivent maritalement contre à peine plus de trois sur quatre chez l'ensemble des salariés (tableau 6).

C'est pour les moins de trente ans que l'écart avec les autres salariés est le plus grand : un élu sur quatre seulement est célibataire, contre 44 % de l'échantillon des salariés.

Tableau 6 *En pourcentage*

Statut	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence
Marié ou vivant maritalement	82,9	77,2
Non marié	17,1	22,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

Tableau 7

Enquête Elus (nov. 1993)

Marié	Oui	Non	Total
Hommes			
% lignes	87,51	12,49	100 %
% colonnes	71,64	49,49	
Femmes			
% lignes	73,10	26,90	100 %
% colonnes	28,36	50,51	
Total (%)	82,88	17,12	100 %

Population de référence

Marié	Oui	Non	Total
Hommes			
% lignes	80,01	19,99	100 %
% colonnes	69,89	59,03	
Femmes			
% lignes	71,31	28,69	100 %
% colonnes	30,11	40,97	
Total (%)	77,18	22,82	100 %

Source : MTEFP-DARES et INSEE - Enquête Emploi 1991.

Cette tranche d'âge masque toutefois de fortes disparités ; dans la population de référence, il s'agit, en effet, des salariés de 15 à 29 ans. Chez les élus de moins de trente ans, la moyenne d'âge doit être très proche de la borne supérieure. En revanche, le groupe majoritaire des élus - ceux de 35/49 ans - ne présente pas, sous ce rapport, de différences notables avec l'ensemble des salariés.

La proportion d'élus célibataires est deux fois plus élevée chez les femmes (27 %) que chez les hommes (12,5 %). Mais cette proportion d'élus célibataires est en même temps assez voisine de celle de l'ensemble des salariées (29 %) (tableau 7).

En définitive, la différence qui a été précédemment constatée en matière de situation matrimoniale ne concerne en fait que les hommes, puisque seuls les élus ont plus fortement tendance à vivre en couple (88 %) que la moyenne des salariés hommes (80 %) (tableau 7).

Dans la population féminine, le phénomène est inverse, et la tendance au célibat s'accroît avec

l'âge : 44 % des élus ayant entre 50 et 54 ans sont célibataires, contre 25 % de l'ensemble des salariées du même âge.

Chez les élus, pas ou peu d'enfants

Un élu sur quatre seulement est sans enfant, contre plus d'un sur trois chez les salariés. Et plus de 45 % d'entre eux ont entre 2 et 3

enfants alors que, pour l'ensemble des salariés, la proportion n'est plus que de 34 % (tableau 8).

Tableau 8 En pourcentage

Nombre d'enfants	Enquête Élus (nov. 93)	Population de référence
Aucun	25,7	36,1
Un	26,2	26,6
Deux	33,4	25,5
Trois	11,9	8,6
Quatre	2,5	2,0
Cinq	0,3	1,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : MTEFP-DARES

Ces données démographiques sont cohérentes : les élus aux C.E. comptent, parmi eux, une proportion de jeunes plus faible, leur âge moyen est plus élevé - y compris dans la tranche des moins de trente ans. Ils ont plus fortement tendance à être mariés ou à vivre en couple et, de façon logique, leur nombre d'enfants est plus élevé que celui de la moyenne des salariés.

Le fait d'avoir des enfants n'est donc globalement pas pénalisant pour être élu. C'est encore plus vrai si l'on considère le cas des élus masculins : par rapport à la moyenne des salariés, le pourcentage d'hommes sans enfant y est très faible

Tableau 9

Enquête Élus (nov. 1993)

Nombre d'enfants	0	1	2	3	4	5	Total
Hommes							
% lignes	21,23	23,73	35,53	15,43	n.s.	n.s.	100 %
% colonnes	55,92	61,17	71,93	87,76	n.s.	n.s.	
Femmes							
% lignes	35,0	31,5	29,0	n.s.	n.s.	n.s.	100 %
% colonnes	44,08	38,83	28,07	n.s.	n.s.	n.s.	
Total (%)	25,7	26,25	33,40	11,9	2,5	0,28	100 %

Population de référence

Nombre d'enfants	0	1	2	3	4	5	Total
Hommes							
% lignes	33,94	24,99	26,51	10,43	2,57	1,56	100 %
% colonnes	63,34	63,24	69,95	82,24	86,45	92,50	
Femmes							
% lignes	40,64	30,05	23,55	4,66	0,83	0,26	100 %
% colonnes	36,66	36,76	30,05	17,76	13,55	7,50	
Total (%)	36,12	26,64	25,54	8,55	2,00	1,14	100 %

Source : MTEFP-DARES et INSEE - Enquête Emploi 1991.

(21 % contre 34 %) (tableau 9). En revanche, la proportion d'élus ayant de 2 à 3 enfants y est nettement supérieure : plus d'un sur deux, contre 37 % pour l'ensemble des salariés.

Au contraire, pour les femmes le fait d'avoir des enfants apparaît difficile à concilier avec un mandat représentatif. Les femmes représentent un tiers de l'ensemble des élus et 44 % des élus sans enfant. A partir du moment où elles ont des enfants, leur part relative dans la population des élus décroît très vite, pour pratiquement disparaître au-delà de la deuxième naissance (tableau 9).

Un groupe cohérent ?

La convergence des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des élus ne semble pas fortuite - notamment pour les hommes : elle témoigne d'un statut social où vie de travail et vie hors travail s'articulent selon des formes de sociabilité révélant une forte intégration professionnelle et sociale.

Ce statut n'est d'ailleurs pas sans poser question dans la mesure où ce sont les salariés professionnellement les mieux intégrés qui se trouvent investis de la mission de représenter d'autres salariés qui peuvent être plus fragilisés, voire même en situa-

tion de rupture ou en voie d'exclusion.

Reste cependant à évaluer le degré de cohésion de cette population d'élus. Il conviendra notamment, à travers l'exploitation du questionnaire, de mesurer l'impact d'éventuels clivages fondés soit sur l'appartenance collégiale (cadres / non cadres), soit sur le degré de compétence (élus formés à l'exercice de leur mandat / élus non formés), soit encore sur le positionnement syndical (élus syndiqués / élus non syndiqués).

*Daniel FURJOT
(DARES).*

L'ÉCHANTILLON DES ÉLUS AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

L'échantillon a été obtenu par tirage aléatoire d'un groupe d'élus en exercice, les uns en 1990, les autres en 1991 et qui devaient être représentatifs du point de vue de leur appartenance syndicale (ou non syndicale) et de leur répartition par collèges électoraux.

L'enquête a eu lieu en novembre 1993. Afin d'éviter les effets d'environnement qu'une enquête sur le lieu de travail pouvait générer, les interviews ont été effectués au domicile des intéressés, par entretien téléphonique. 722 réponses ont été obtenues, soit 1/150ème de la population totale des élus. Pour en contrôler la représentativité, cet échantillon a été comparé à l'effectif des élus recensés à partir des procès-verbaux d'élection pour les années 1990 et 1991. Les critères retenus pour effectuer ce contrôle sont au nombre de cinq. Ils ont été regroupés en deux tableaux, selon qu'ils se rapportent aux élus (critère «liste») et critère «collège») ou à leur établissement (critère «taille», critère «branche», critère «région»).

En ce qui concerne l'appartenance syndicale des élus - critère fondamental de l'enquête - la représentativité de l'échantillon est bonne. La légère sous-représentation de certaines listes et des non-syndiqués est due à la sur-pondération des listes CFTC et CGC. L'hypothèse selon laquelle les élus non syndiqués refuseraient, plus que les autres, de répondre à l'enquête ne s'est pas vérifiée.

La répartition par collèges manifeste de très faibles distorsions. La pondération des élus CGC explique la légère sur-représentation du collège «cadres». Celle que l'on constate pour le second collège pourrait provenir de la pondération des élus CFTC.

Du point de vue des caractéristiques des établissements, le critère déterminant est la taille : 84 % des élus aux C.E. sont dans des établissements dont les effectifs sont compris entre 50 et 499 salariés (et près d'un tiers dans les seules unités de 100 à 199 salariés). Il apparaît que dans l'échantillon ces proportions sont respectées, avec une tendance négligeable à la sur-représentation des élus d'établissements de petite taille.

Les chiffres de l'échantillon relatifs à la répartition par branches d'activité sont, eux aussi, représentatifs. On notera une légère sur-représentation des élus dans l'industrie et une assez nette sous-représentation dans les transports, où les services déconcentrés ont éprouvé des difficultés à fournir les informations requises sur les élus (noms et adresses).

La répartition régionale des élus manifeste un certain déséquilibre : en effet, la proportion d'élus en Ile-de-France représente pratiquement la moitié du score attendu (11,8 % dans l'échantillon contre 20,9 % dans l'ensemble des élus 90/91). La cause de cette sous-représentation massive est la même que pour les élus de la branche des transports : au moment de la constitution de l'échantillon, il a été plus difficile de retrouver les noms et adresses des élus tirés au sort en région parisienne.

Au vu de ces résultats d'ensemble, l'enquête est donc statistiquement représentative moyennant des redressements mineurs touchant les effectifs CGC et CFTC en raison de leur pondération et l'effectif global du point de vue de sa répartition entre la région parisienne et la province. L'échantillon demeure toutefois restreint, ne permettant donc pas de pousser très loin des analyses détaillées.

A. Répartition des élus selon les caractéristiques de leur mandat

En pourcentage

Liste :	Ensemble élus 90 + élus 91 soit 108 000 élus	Échantillon de l'enquête 1993 soit 722 répondants
CGT	16,5	15,7
CFDT	15,7	15,5
CGT - FO	9,0	7,6
CFTC (1)	3,0	4,3
CFE - CGC (1)	4,8	9,8
Autres	4,1	3,1
Non-syndiqués	47,0	44,0
Collège :		
Ouvriers		4,6
Employés	56,9	11,5
Ouvriers-employés ... } 1 ^{er} collège		
Cadres-maîtrise	25,1	27,6
Cadres		
Collège unique	13,0	11,9

(1) - Pour conserver des ordres de grandeur statistiquement significatifs, dans l'échantillon les effectifs CFTC et CGC ont fait l'objet d'une sur-pondération : le nombre d'élus de ces confédérations a été multiplié par deux.

Source : MTEFP-DARES.

B. Répartition des élus selon les caractéristiques de leurs établissements

En pourcentage

	Ensemble élus 90 + élus 91 soit 108 000 élus	Échantillon de l'enquête 1993 soit 722 répondants
Taille des établissements:		
Moins de 50 salariés	3,5	9,7
50 à 99 salariés	28,4	29,4
100 à 199 salariés	31,9	27,1
200 à 499 salariés	23,4	21,5
500 salariés et plus	12,8	12,2
Branches d'activité (NAP 15 agrégée) :		
Agriculture, sylviculture, pêche ..	6,1	6,6
Industries agricoles et aliment. ...		
Energie	13,7	17,0
Biens intermédiaires		
Biens d'équipement	12,4	15,8
Biens de consommation	11,4	10,8
Bâtiment, génie civil et agricole ..	6,7	5,7
Commerces	13,7	13,2
Transports, télécommunications ..	4,9	2,1
Services marchands	17,7	14,5
Location, crédit bail immobilier	5,9	6,6
Assurances		
Organismes financiers	7,5	7,6
Services non marchands		
Régions (agrégées en 6 zones) :		
1. Ile de France	20,9	11,8
2. Nord-Picardie, H ^{te} Normandie, Champagne Ardennes	15,5	15,8
3. Alsace, Lorraine, F ^{che} Comté ..	10,3	13,2
4. Auvergne, Limousin, Bourgogne, Rhône Alpes	17,8	19,9
5. Centre, Bretagne, Basse Normandie, Poitou-Charentes, Pays de la Loire	20,2	23,7
6. Provence Alpes Côte d'Azur, Roussillon, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Corse	15,4	15,7

Source : MTEFP-DARES.

COMPARAISON DES ÉLUS AUX COMITÉS D'ENTREPRISE ET D'UNE POPULATION SALARIÉE DE RÉFÉRENCE

La comparaison des caractéristiques des élus telles qu'elles ressortent de l'enquête et d'un ensemble de salariés de référence a été effectuée en utilisant l'enquête Emploi de l'INSEE. Ce rapprochement a nécessité un travail préalable d'homogénéisation : un sous-ensemble de l'enquête Emploi a donc été constitué par éliminations successives.

Une première sélection a été réalisée à partir des dispositions légales relatives à la création de l'institution du C.E. telles qu'elles figurent dans le Code du travail (salariés des entreprises industrielles, commerciales et agricoles, des offices publics et ministériels, des professions libérales et sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de sécurité sociale, des associations, des établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins cinquante salariés).

Cependant, en raison des caractéristiques des élus, d'autres fractions de salariés de l'enquête Emploi ont été éliminées, à savoir :

- les apprentis et stagiaires qui, bien qu'ils soient électeurs, satisfont rarement aux conditions d'éligibilité (avoir 18 ans révolus et être salarié dans l'entreprise depuis au moins un an);
- les salariés de l'agriculture et des services domestiques qui, le plus souvent, sont employés dans des unités non assujetties (pour les années 1990 et 1991, on compte 146 comités d'entreprise dans l'agriculture sur un total de 28 000);
- enfin et surtout, tous les salariés à temps partiel bien qu'ils participent de plein droit aux élections des C.E. Ils sont même éligibles. Mais le profil-type de l'élu tel qu'il ressort de l'enquête semble indiquer que la probabilité est faible de rencontrer un nombre significatif d'élus dans cette catégorie de salariés, même si quelques cas ne sont pas à exclure dans certaines activités bien spécifiques comme, par exemple, les grands magasins.

On passe ainsi d'une population de référence de plus de 22 millions d'actifs occupés à un ensemble de 5,5 millions de salariés. Mais il ne s'agit pas là d'une simple opération arithmétique. En effet, les caractéristiques structurelles de la main-d'oeuvre se trouvent modifiées par l'élimination de chacune de ces catégories de salariés, notamment en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel. Ainsi, dans le tableau ci-dessous, les branches du commerce et des services marchands et non marchands sont nettement sous-représentées dans la population de référence. C'est encore plus flagrant pour la répartition par sexe : dans l'enquête Emploi de 1991, une fois éliminés tous les salariés considérés comme étant hors champ du fait de leur statut, la proportion des femmes est de 39 %. Si l'on exclut les salariés à temps partiel, elles ne représentent plus que de 33 % de la population de référence.

Ces différences ont été prises en compte dans l'interprétation des résultats, ce qui rend l'approche comparative méthodologiquement moins approximative, tout en confirmant la spécificité des caractéristiques professionnelles et socio-démographiques des élus dès qu'on les réfère à celles des autres salariés.

Des écarts dus à diverses causes

La répartition sectorielle des élus marque une faible implantation dans la branche des transports. C'est, en partie, la conséquence du dispositif administratif (tutelle spécifique du Ministère des Transports) qui explique la sous-représentation de l'échantillon de l'enquête par rapport à la population des élus (cf. encadré 1).

La répartition des salariés élus en fonction de la taille des établissements privilégie les plus petits en raison d'un autre mécanisme institutionnel : le nombre d'élus prévu par la loi, même s'il augmente avec la taille des établissements, n'est pas strictement proportionnel au nombre d'électeurs. Du coup, près de 80 % de ces élus sont concentrés dans des unités dont les effectifs varient entre 50 et 499 salariés alors que cette proportion n'est que de 50 % pour l'ensemble des salariés de la population de référence.

Enfin, la sous-représentation des élus en région Ile de France, même après redressement, tient à des effets de structure : les activités tertiaires y sont dominantes (74,6 % des salariés selon l'enquête Emploi de 1991, pour une moyenne nationale de 64,8 %) alors que les élus aux C.E. sont plus implantés dans le secteur industriel.

En pourcentage

	Enquête "Élus" (1)	Population de référence (2)
Branches d'activité :	100,0	100,0
Agriculture, sylviculture, pêche	6,6	4,9
Industries agricoles et aliment. ...	16,0	14,5
Energie	16,5	18,4
Biens intermédiaires	10,8	10,6
Biens d'équipement	6,0	6,8
Bâtiment, génie civil et agricole.	13,1	11,1
Commerces	1,7	8,0
Transports, télécommunications .	15,8	14,8
Services marchands	6,4	7,1
Location, crédit bail immobilier .	7,1	3,7
Assurances	100,0	100,0
Organismes financiers	9,9	0
Services non marchands	29,1	16,1
Taille des établissements :	50,0	33,0
Moins de 50 salariés	11,0	50,9
50 à 99 salariés	100,0	100,0
100 à 499 salariés	18,9	23,3
500 salariés et plus	81,1	76,7
Régions :	100,0	100,0
Ile de France	18,9	23,3
Province	81,1	76,7

(1) - Les 100 % de cette colonne correspondent, après extrapolation de l'échantillon de l'enquête, aux 108.079 élus aux C.E. en 1990 et 1991.

(2) - Les pourcentages portent sur les 5.494.212 salariés du sous-ensemble de l'enquête Emploi établi selon la procédure exposée dans cet encadré.

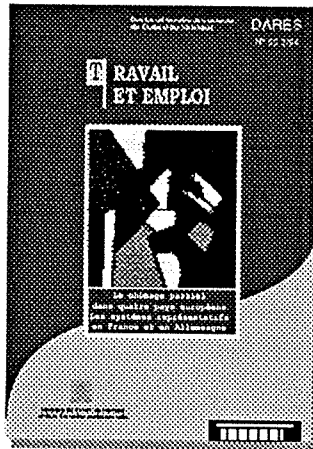


Ministère du Travail,
de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle

Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Études et des Statistiques

T

RAVAIL ET EMPLOI



N° 61 4/94

85 F
le numéro

280 F/an
pour 4 numéros

*Le chômage partiel,
un dispositif
de protection
de l'emploi,
comparaison
dans quatre pays européens.*

*Les systèmes représentatifs à l'épreuve
de leur capacité d'intervention quotidienne :
résultats d'une enquête dans trente
établissements français et allemands.*

*La gêne due au bruit dans le travail :
problème de contenu des tâches
ou de contexte professionnel ?*

*Quelle évolution pour le cadre institutionnel
du marché du travail dans trois pays
de l'Europe de l'Est ?*

Vingt ans d'évolution des conditions de travail.

Conflits collectifs : les conditions de travail.

*L'usage des méthodes statistiques
dans l'étude du travail.*

Abonnements :

**La Documentation
Française**

124, rue Henri Barbusse
93308 Aubervilliers

Téléphone :
(1) 48.39.56.00

Télécopie :
(1) 48.39.56.01

Vente au numéro :

**La librairie de
la Documentation
Française**

29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Tél. : (1) 40.15.70.00