

L'une des premières recherches réalisées dans le cadre de l'IRES, dès 1984, fut consacrée aux comités d'entreprise et, plus spécialement, à leurs activités socio-culturelles⁽¹⁾. Depuis lors, ce champ a été régulièrement travaillé et élargi. D'abord, grâce à des travaux comparatifs internationaux sur le fonctionnement des instances de représentation des salariés dans l'entreprise. Ensuite, par la reprise d'enquêtes statistiques sur les élus des CE et sur l'ensemble de leurs activités.

La recherche qui est présentée dans ce numéro de **La lettre de l'IRES** éclaire un domaine jusqu'alors ignoré : la place respective des hommes et des femmes dans l'exercice des responsabilités de secrétaire de CE. On y mesure bien l'intérêt et les limites d'une analyse statistique et la nécessité de la compléter par une enquête directe sur les dynamiques concrètes de la représentation.

L'équilibre apparent décrit par les résultats agrégés laisse place, dès que l'analyse s'affine, à une segmentation complexe qui reflète la dimension des entreprises, l'ancienneté des institutions représentatives, le degré de syndicalisation, la composition de l'emploi.

Le problème de l'inégalité entre les sexes dans la répartition des fonctions de représentation est clairement posé par les résultats de la recherche même s'il est souvent masqué ou occulté dans le fonctionnement quotidien et dans l'expression des équipes représentatives. Les femmes secrétaires de CE sont relativement concentrées dans des lieux où les moyens d'action sont peu importants ou peu mobilisés, où l'appui syndical est faible ou inexistant, où les autres institutions de la représentation sont absentes. Elles signalent à la fois l'émergence d'une représentation organisée dans des lieux nouveaux et le risque d'une représentation limitée à des fonctions partielles et secondaires.

Jacques Freyssinet

⁽¹⁾ **Comités d'entreprise : quarante ans après**, Les dossiers de l'IRES, n° 4, octobre 1986

La place des femmes dans les comités d'entreprise

A la demande du service des Droits des femmes du Ministère de l'emploi et de la solidarité, l'IRES a réalisé en 1999-2000 une étude sur la place des femmes dans les comités d'entreprise. Cette demande faisait suite à l'enquête représentative sur les comités d'entreprise conduite en 1995 par l'IRES et la DARES⁽¹⁾. Le travail consistait à reprendre les traitements statistiques pour s'intéresser plus spécifiquement à l'intervention des femmes dans les CE⁽²⁾. Sur la base du travail statistique, une série d'interviews a été réalisée dans des comités pour analyser la question sous un angle plus qualitatif.

L'enquête de 1995 s'adressait aux secrétaires des comités d'entreprise. Il leur était demandé de rendre compte du fonctionnement du CE, des moyens à sa disposition, du profil sociologique des équipes d'élus, de la manière dont étaient prises en charge les tâches aussi différentes que les activités sociales et culturelles d'un côté, et l'exercice des droits d'information et de consultation de l'autre. Ils devaient aussi donner des informations sur les autres structures représentant les salariés (DP, CHSCT, organisations syndicales) et porter une appréciation globale sur leurs attributions ainsi que sur l'écho qu'elles trouvent auprès des salariés et de l'employeur. Cette enquête était la première qui permettait une approche statistique représentative des comités d'entreprise depuis leur création en 1945.

L'étude de la question hommes-femmes dans les comités d'entreprise demande à situer l'instance dans l'ensemble du réseau social au sein duquel il fonctionne. D'une part, les hommes et les femmes qui animent les CE s'intègrent dans des groupes de représentants qui souvent ont à assumer d'autres tâches, avec d'autres moyens juridiques au sein d'autres instances. D'autre part, le comité qui cumule des fonctions en son sein mais voit certaines (la négociation) réservées à d'autres mandataires (les délégués syndicaux), est par nature une institution ambiguë. Isolé ou entouré par d'autres instances, centré sur les activités sociales et culturelles ou pièce parmi d'autres dans un dispositif représentatif et syndical étendu, il n'a pas la même signification. L'amplitude du mandat réservé aux hommes et aux femmes qui l'animent change en conséquence.

Le bilan statistique

Y a-t-il une discrimination des femmes en ce qui concerne l'accès au poste de secrétaire de comité d'entreprise ? Au vu des résultats agrégés, c'est loin d'être le cas. En 1995, 40 % des 27 600 CE sont animés par une secrétaire femme. La part des femmes parmi les secrétaires est supérieure à celle des femmes parmi les électeurs des CE dont 31 % sont de sexe féminin. La forte présence des secrétaires femmes dans les petites unités de travail explique pour partie cette performance (les petits établissements disposent d'un poste de secrétaire comme leurs très grands homologues). On trouve un grand nombre de secrétaires femmes à la tête de CE implantés dans des établissements dans lesquels travaillent majoritairement des hommes.

Les secrétaires femmes se trouvent plus souvent dans les établissements petits et non syndiqués

Statistiquement, les secrétaires hommes et femmes n'occupent pas les mêmes espaces de représentation. On trouve les secrétaires femmes plus souvent dans les petits établissements (tableau 1) et plutôt rarement dans les CE créés avant 1970. Les femmes s'affirment bien davantage dans les CE non syndiqués (50 % des secrétaires) que dans les CE élus sur liste syndicale (29 % des

Tableau 1 : Répartition des secrétariats par sexe selon la taille des établissements (en %)

	50-99	100-199	200-499	500-1000	+ de 1000
Secrétaires hommes	57	59	62	77	80
Secrétaires femmes	43	41	38	23	20

secrétaires). De façon inversement symétrique, une forte prédominance masculine au secrétariat de CE s'observe dans les grandes unités de travail, dans les CE créés avant 1970 et dans des environnements solidement syndiqués. Les hommes syndiqués surpassent largement dans ces espaces les secrétaires hommes sans étiquette. L'enquête dessine ainsi en creux une évolution dans le temps : aux CE anciens fortement syndiqués et à prédominance masculine sont en train de succéder des instances à la fois plus féminisées et moins syndiquées.

Les secrétaires installés dans des CE inégalement dotés

Si globalement les « CE féminins » fonctionnent avec des moyens plus modestes que les structures animées par des hommes, ce résultat est essentiellement due aux instances ayant à leur tête une secrétaire sans étiquette syndicale. Les secrétaires femmes élues sur liste syndicale (14 % de tous les secrétaires) sont généralement mieux dotées que leurs consœurs non syndiquées (tableau 2).

Interrogées sur l'impact des débats du comité sur l'évolution des positions des employeurs, les secrétaires femmes expriment, dans l'ensemble, un jugement plus sceptique que les hommes. Le critère de la syndicalisation joue à nouveau. Les femmes sans étiquette sont les plus réservées ; deux sur trois pensent que l'intervention des élus fait évoluer les positions de la direction tout au plus sur des points de détail. Les secrétaires non syndiqués des deux sexes, moins insérés que leurs homologues syndiqués dans de puissants réseaux de terrain, sont aussi moins équipés pour faire entendre leur point de vue face à la direction. Cependant 53 % des secrétaires syndiqués, hommes et femmes, partagent le scepticisme de leurs collègues sans étiquette. Ces derniers sont aussi moins en mesure d'agir sur, et d'unifier les attitudes des salariés à l'égard de la représentation. Les secrétaires non syndiqués, et tout particulièrement les femmes, répondent nettement plus souvent que leurs homologues syndiqués que « l'attitude des salariés » entrave le fonctionnement du CE.

Tableau 2 : Le taux de dotation et les moyens disponibles du CE suivant le sexe

	Secrétaires syndiqués		Secrétaires non syndiqués	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux de dotation inférieur à 0,5 de la masse salariale	19	21	38	32
Taux de dotation supérieur à 1,5 % de la masse salariale	25	18	9	10
Le nombre d'élus est inférieur au nombre légal	14	22	29	34
Le CE dispose de son propre local	89	86	69	60
Il existe des DP	99	97	61	58
Les élus du CE bénéficient de formations spécifiques	55	50	19	16

Les CE non syndiqués ont des secrétaires plus jeunes

Les secrétaires non syndiqués, et encore une fois tout particulièrement les femmes, sont plus jeunes en moyenne que leurs homologues élus sur liste syndicale et ils sont moins anciens dans leurs fonctions d'élus (tableau 3). Statistiquement, la féminisation du secrétariat a donc pour corollaire son rajeunissement et sa désyndicalisation. Elle signale aussi l'insertion des comités dans des entreprises plus récentes. Les secrétaires femmes élues sur liste syndicale affichent un profil plus proche des hommes syndiqués que des femmes sans étiquette : elles sont nombreuses à avoir dépassé 45 ans en 1995 et à avoir une ancienneté d'élue de plus de 10 ans.

Tableau 3 : L'âge des secrétaires et leur ancienneté en tant qu'élus suivant le sexe et la syndicalisation (en %)

	Secrétaires syndiqués		Secrétaires non syndiqués	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 35 ans	19	21	38	32
Plus de 45 ans	25	18	9	10
Ancienneté d'élue(e) de moins de 5 ans	14	22	29	34
Ancienneté d'élue(e) de plus de 10 ans	89	86	69	60

Questions ouvertes et premiers enseignements des enquêtes qualitatives

L'enquête statistique sur les secrétaires de CE montre que les comités syndiqués et non syndiqués ne font pas la même place aux femmes. Les comités sans étiquette – récents ou anciens, petits ou grands – répartissent de façon largement paritaire les postes de secrétaires entre les deux sexes. C'est loin d'être le cas des comités syndiqués. Les hommes y prédominent nettement et renforcent encore leur présence avec l'ancienneté du comité et la taille de l'établissement.

Ce résultat ne peut être interprété de façon isolée. Il soulève en creux la question des responsabilités concrètes associées au rôle de secrétaire. Celui-ci est susceptible de relever de dynamiques très contrastées. Dans un comité isolé, non entouré d'autres instances, le CE peut concentrer son action sur les activités sociales et culturelles. Un CE syndiqué se trouvera plus souvent dans un environnement qui pousse à ce que tous les rôles représentatifs soient remplis : la négociation, la consultation, la revendication et le recours, la gestion de conflits collectifs ... Dans ces comités, le (la) secrétaire se voit peut-être avant tout déléguer la gestion, très prenante, des activités sociales et culturelles alors que d'autres mandataires se chargent de tâches considérées comme plus stratégiques ; mais le mandat de secrétaire peut aussi être un poste clé éventuellement cumulé avec celui de délégué syndical.

Des investigations qualitatives dans une vingtaine d'entreprise ont été menées en complément de l'enquête statistique pour mieux comprendre le rôle des deux sexes dans la vie représentative et dans le maillage des multiples fonctions représentatives et syndicales dans et en dehors de l'entreprises. Elles se sont concentrées sur des CE syndiqués dans des établissements dans lesquels la population salariée se répartissait entre 60 et 40 % de l'un ou l'autre sexe. Cette

enquête pointe un certain nombre de clivages entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès au « pouvoir représentatif ».

Globalement, les carrières représentatives des hommes et femmes élu(e)s de CE sont contrastées. Solidement reconnues par leurs pairs en ce qui concerne l'exercice des mandats locaux, les femmes y restent aussi largement cantonnées. Dans tous les systèmes représentatifs syndiqués, on relève des trajectoires qui dépassent l'établissement. Le recrutement en est *de facto* essentiellement masculin. Le poste de délégué syndical ayant un réel pouvoir de négociation revient rarement aux femmes ; ces dernières sont quasiment absentes des instances centrales (comité central d'entreprise, délégués syndicaux centraux). Les femmes cumulent dans une mesure bien moindre mandats syndicaux internes et externes, cumul qui caractérise par contre fortement les hommes orchestre des systèmes représentatifs puissants.

Les inégalités professionnelles entre les salariés hommes et femmes dans les établissements ne se réduisent guère du fait de l'intervention des équipes représentatives. Pourtant, rares sont les élues femmes qui ne les signaleraient pas aux enquêteurs. Les équipes syndicales toutefois sont réticentes à introduire dans leurs débats la question hommes-femmes. Les problèmes qui sont spécifiques aux femmes (écarts de salaires, de carrière, gestion du temps de travail) ne donnent donc pas lieu à des stratégies de revendications collectives ; ils sont plutôt pris en charge comme autant de problèmes ponctuels et individuels. N'ayant pas réellement accès au cœur des systèmes représentatifs, les femmes

présentent aussi faiblement sur la sélection des intérêts collectifs qui mobiliseront les énergies des représentants.

Les femmes ne se trouvent pas seulement écartées de fait de certains mandats ; elles tendent aussi à relativiser elles-mêmes les enjeux liés à la parité. Autant que leurs collègues masculins, les militantes se montrent préoccupées par l'avenir de la vie syndicale dans l'établissement, menacée par l'attitude essentiellement distanciée des jeunes salariés (qu'ils soient hommes ou femmes). Ce souci éclipsé l'objectif de l'égalité des sexes dans la vie représentative, syndicale ... et professionnelle. Les difficultés de trouver des héritiers à des systèmes syndicaux ayant des histoires longues avaient aussi été pointées par l'enquête statistique. Cette dernière laisse penser que ce ne sont pas tant les structures et les volontés représentatives en tant que telles qui sont menacées. Est signalé plutôt l'essor apparemment irrésistible de structures plus jeunes, plus petites, au fonctionnement plus tâtonnant. Peut-être moins efficaces, dépourvues de relais externes, elles procèdent au partage plus équitable des responsabilités représentatives entre les hommes et les femmes.

Adelheid HEGE

(1) IRES/DARES, *Les comités d'entreprise, enquête sur les élus, les activités et les moyens*, Paris, ministère de l'Emploi et de la Solidarité/L'Atelier, 1998.

(2) On trouve une synthèse des résultats dans : Adelheid Hege, Christian Dufour, Catherine Nunes, « Les femmes secrétaires de CE : une parité trompeuse ? » DARES, *Premières synthèses*, 15.2. avril 2001.

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'IRES

N° 72, septembre 2001

Numéro spécial

Les organisations patronales

Travail et Emploi

N° 87 - juillet 2001

« L'influence des marchés financiers sur les politiques sociales des entreprises : le cas français »
Sabine Montagne & Catherine Sauviat (IRES)

Stratégies d'activation par les activités réduites et normes d'emploi : la situation française confrontée aux expériences belge, danoise, néerlandaise et anglaise
Florence Lefresne & Carole Tuschzիրer (IRES)

La Revue de l'IRES

N° 35 - 2001/1

Les emplois jeunes à l'épreuve du salariat. Quelques résultats d'une enquête de terrain
Richard Sobel, Jean-Claude Deroubaix, Jean-Pierre Yonnet

Implication territoriale des groupes et gestion du travail et de l'emploi. Vers des intermédiations en réseaux
Marie Raveyre

La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage
Sophie Pochic

Retraite et épargne salariale : opposition ou connivence ? Une enquête en entreprise
Lucy apRoberts, Thierry Colin, Bernard Friot, Jean-Marie Pernot, Pierre Volovitch

Avoir un emploi et en rechercher un simultanément : types d'itinéraires passant sur la frontière de l'emploi et du chômage
Hervé Huyghues Despointes

UNSA. Séminaire « désensibilisation et formation à la lutte contre les discriminations raciales ». Intervention de Mouna Viprey « La politique publique en matière de lutte contre les discriminations raciales ». (Paris, 15 mars 2001)

Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Ile de France. Ateliers « Flexibilité de l'emploi en Ile de France ». Intervention de Florence Lefresne « Insertion professionnelle des jeunes : transition ou marginalisation ? ». (Paris, 29 mars 2001)

Conseil économique et social, section des problèmes économiques généraux et de la conjoncture. Exposé de Jacques Freyssinet sur « Conjoncture du marché du travail et difficultés de recrutement ». (Paris, 5 avril 2001)

Centre d'études de l'emploi. Séminaire « Relations professionnelles, actions collectives et militantismes ». Séance « La représentativité syndicale ». Exposé de Udo Rehfeldt « Le débat théorique international sur la représentativité syndicale ». (Paris, 20 avril 2001)

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Service des droits des femmes. Présentation par Adelheid Hege et Christian Dufour des résultats de la recherche « La place des femmes dans les comités d'entreprise ». (Paris, 24 avril 2001)

Forum social européen. Séminaire en partenariat avec Lasaire sur le thème « Le modèle allemand face à l'ultra-libéralisme anglo-saxon ». Intervention d'Adelheid Hege sur le thème « Décentralisation de la négociation collective, de quoi parle-t-on ? ». (Paris, 25 avril 2001)

IREC. Conférence 2001 « Les relations professionnelles en Europe ». Animation par Udo Rehfeldt de l'atelier : « Globalisation économique, compétitivité et gouvernance de l'emploi et des conditions de travail : le niveau européen ». (Madrid, 26-28 avril 2001)

Association club Mohamed Ali de la culture ouvrière. Séminaire « Le système des relations professionnelles en Tunisie : essai d'évaluation ». Conférence inaugurale de Udo Rehfeldt « Analyse comparative des systèmes des relations professionnelles à l'échelle internationale ». (Tunis, 11-12 mai 2001)

Fédération de la métallurgie CFE-CGC. Contribution de Jacques Freyssinet à la table-ronde « Evolutions du travail et impact sur l'encadrement ». Dunkerque, 18 mai 2001

New School University - Center for Economic Policy Analysis. Conférence sur le thème : « Liberalization in a Global Economy : What Does the OECD Jobs Strategy have to do with Employment Performance in the 1990s? ». Contribution de Michel Husson sur le cas français « Plus d'emplois, malgré l'OCDE ». (New York, 18-19 mai 2001)

SAF, LO, TCO, SACO. Partnership and Growth. Contribution de Jacques Freyssinet « Working time and lifelong learning ». (Norrköping, 21-22 mai 2001)

Université Bayard Presse. Séminaire de recherche « Quel syndicalisme pour demain ». Exposé de Udo Rehfeldt « Le syndicalisme dans quelques pays européens ». (Paris, 22 mai 2001)

FNSP, CNESS. Actualité de la protection sociale. « Qui doit gérer la sécurité sociale ? » Intervention de Pierre Volovitch « Analyse de quelques modèles étrangers de gestion ». (Paris, 22 mai 2001)

Université Laval, Québec. Département des relations industrielles/Future of Unions Network. Symposium international sur l'avenir des syndicats : perspectives sur le renouveau syndical :
- intervention d'Adelheid Hege sur le thème : « Adaptation structurelle et stratégique des organisations syndicales : les fusions syndicales » ;
- rapport d'Adelheid Hege dans l'atelier « Le renouveau syndical au niveau local ». (Québec, 25-26 mai 2001)

Association canadienne des relations industrielles. 38^{ème} congrès :
- intervention d'Adelheid Hege sur le thème « Les grandes enquêtes : enjeux futurs de recherche sur le travail » ;
- présidence d'Adelheid Hege de l'atelier « Identités, intérêts et reconnaissance institutionnelle ». (Québec, 26-28 mai 2001)

Centre culturel Calouste Gulbenkian et Maison des sciences de l'homme. Colloque international « L'Europe du sud, de l'émigration à l'immigration : bilan et perspectives ». Communication de Mouna Viprey

« Intégration économique des publics issus de l'immigration ». (Paris, 1^{er} juin 2001)

INTEFEP. Session nationale « La négociation collective dans la régulation sociale ». Voyage d'étude en Allemagne. Exposé introductif et accompagnement par Udo Rehfeldt. (Allemagne, 18 mai-1^{er} juin 2001)

Association Confrontations et Institut de Berlin-Brandebourg pour la coopération franco-allemande. Université d'été franco-allemande « Identité d'entreprise et solidarités concrètes. Participation de Udo Rehfeldt à la table-ronde « Les restructurations économiques et financières en Europe : quelle identité européenne des entreprises ? ». (Genshagen/RFA, 8-9 juin 2001)

Centre d'histoire sociale du XXe siècle, Université Paris I. Colloque « Autogestion, la dernière utopie ? ». Communication de Maurice Braud « La CGT-FO et l'autogestion. Quelques remarques ». (Paris, 14 juin 2001)

Fondation « Entente Franco-Allemande ». « Emploi et cohésion sociale ». Intervention de Florence Lefresne : « Le chômage des jeunes en France : caractéristiques, analyse et perspectives ». (Strasbourg, 14 juin 2001)

Constructing a New Cross-National Architecture for Labor Market Statistics. Contribution de Jacques Freyssinet en tant qu'expert français du réseau. (Rome, 14-16 juin 2001)

CFDT, Fédération Protection sociale, travail, emploi, 21^{ème} congrès. Intervention d'Adelheid Hege à la table-ronde sur la mixité sur le thème « La place des femmes dans les comités d'entreprise, enjeux, difficultés ». (Nantes, 19 juin 2001)

Caisse des dépôts et consignations. Colloque « Emploi : quelles innovations ? ». Contribution de Jacques Freyssinet « Les logiques des politiques d'emplois aidés en Europe ». (Paris, 21 juin 2001)

Université européenne du travail et Institut européen des relations professionnelles. Colloque « Dialogue social dans les entreprises européennes transnationales ». Exposé introductif et participation à la table-ronde finale de Udo Rehfeldt. (Leipzig, 21-22 juin 2001)

A.P.S.T. - A.P.R.I.T. Troisièmes rencontres « Travail et civilisation ». Contribution de Jacques Freyssinet « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable ». (Marseille, 21-23 juin 2001)

CNRS. Huitièmes journées de sociologie du travail : « Marchés du travail et différenciations sociales ». Communication de Marie Raveyre « Les politiques d'implication locale des groupes : vers la constitution d'intermédiations en réseau sur le marché du travail ». (Aix en Provence, 21-22-23 juin 2001)

Observatoire régional de l'emploi. Journée d'étude « Temps et travail en Ile-de-France ». Contribution de Jacques Freyssinet à la séance de synthèse. (Paris, 28 juin 2001)

BULLETIN D'ABONNEMENT 2001

Nom.

Adresse

.

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
- désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 28,20 F (185 F)
- désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 64,79 X (425 F)
- désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 83,08 X (545 F)
- désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité. Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement au Trésor Public - RIB 40071/93034/03400155374/55
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :

n° Date d'expiration

à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18
E-mail : info-ires@ires-fr.org

Date Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Bernard Ibal
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2001 - ISSN n°1145-1394