S’abstenir ?

Etude sur l’abstention aux élections professionnelles
dans la fonction publique en France

Cette étude a bénéficié d’un financement dans le cadre d’une convention conclue entre l’Institut de recherches économiques et sociales et la CFE-CGC

Novembre 2026

Charlotte Buisson
Laboratoire du Changement Social et Politique
Université de Paris-Cité

Sommaire

1 INTRODUCTION 5

2 ELEMENTS DE CONTEXTE ET APPORTS THEORIQUES 9

2.1 COMPORTEMENT ELECTORAL EN DEMOCRATIE : PARTICIPATION, ABSTENTION ET VOTE BLANC 9
2.2 LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 21
2.3 LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE 25

3 L'ETUDE 33

3.1 OBJECTIF : ENTENDRE LES ABSTENTIONNISTES 33
3.2 UNE GOUVERNANCE PAR UN COMITE DE PILOTAGE 33
3.3 ANCRAGES DISCIPLINAIRES 34
3.4 APPROCHE ET DEROULEMENT 35
3.5 LIMITES 37

4 PRINCIPAUX RESULTATS 40

4.1 STRUCTURE DES RESULTATS DE L'ETUDE 40
4.2 PERIMETRE 1 : ELECTIONS PROFESSIONNELLES : DIFFICULTES DE COMPREHENSION ET DE PARTICIPATION 41
4.3 PERIMETRE 2 - LES ORGANISATIONS SYNDICALES : CRISE DE LA REPRESENTATIVITE 44
4.4 PERIMETRE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX 51
4.5 PERIMETRE 4 - DEMOCRATIE SOCIALE ET DIALOGUE SOCIAL 62
4.6 SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS 69

5 DISCUSSION 71

5.1 LES ABSTENTIONNISTES, LE VOTE ET LE JEU ELECTORAL PROFESSIONNEL 71
5.2 LES AGENTS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES 78
5.3 CONDITIONS DE TRAVAIL, COMPETENCES DEMOCRATIQUES ET SUBJECTIVATION 83
5.4 LES PISTES POUR REPONDRE AUX ENJEUX DES PROCHAINES ELECTIONS 87

6 CONCLUSION 95

7 BIBLIOGRAPHIE 97

8 ANNEXE 101

Remerciements

J'adresse mes très sincères remerciements

Aux membres du comité de pilotage pour leur engagement lors de nos réunions et pour le soutien qu'ils ont apporté aux travaux et aux réflexions.

A toutes les personnes qui ont accepté de participer à des entretiens individuels et collectifs pour réfléchir ensemble à l'acte de s'abstenir et aux élections professionnelles.

Aux cinq cent vingt personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire en ligne sans aucune contrepartie.

A l'IRES et à la CFE-CGC pour le financement de l'étude et l'appel à projet, mais aussi pour la possibilité et la confiance offertes à des doctorants de pouvoir s'engager dans la rédaction de ce type de travaux.

A toutes celles et ceux qui liront cette étude et apporteront des précisions, émettront des critiques, soulèveront des contradictions ou des erreurs, formuleront des questions et participeront ainsi au débat sur la vitalité de la démocratie sociale dans les situations de travail en général, et dans la fonction publique en particulier.

« […] qu'un homme ait à prendre souvent des décisions dans des problèmes, grands ou petits, affectant des intérêts étrangers aux siens propres, mais envers lesquels il se sent engagé. […] Il faut enfin qu'il puisse s'approprier par la pensée l'œuvre tout entière de la collectivité dont il est membre, y compris les domaines où il n'a jamais ni décision à prendre ni avis à donner. Pour cela, il faut qu'on la lui fasse connaître, qu'on lui demande d'y porter intérêt, qu'on lui en rende sensible la valeur, l'utilité et s'il y a lieu la grandeur, et qu'on lui fasse clairement saisir la part qu'il y prend ».

Simone Weil, L'enracinement.
Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain. 1949

« Il est évident que la négociation collective a connu un grand bouleversement en quelques dizaines d'années, et si ce nouveau format convainc les gouvernements et les confédérations syndicales, une majorité de salariés doute. Ils doutent du politique, ils doutent des syndicats, ils doutent de leurs représentants du personnel. La faible syndicalisation et la pratique actuelle de la négociation collective affaiblissent ainsi la crédibilité et la légitimité de notre système de relations sociales ».

Stéphanie Matteudi-Lecocq,
Les syndicats peuvent-ils mourir ? 2022

« Dans cet essai, je m'efforce de montrer que c'est principalement dans la pratique de la coopération au travail que les individus peuvent acquérir les habiletés et les compétences démocratiques ».

Christophe Dejours. Pratique de la démocratie
Servitude volontaire, travail et émancipation. 2025

1 INTRODUCTION

L'abstention : un objet historique d'étude et de débat pour la démocratie

Dès le lendemain de la Révolution française, l'abstention aux élections est scrutée. En 1790, près d'un français sur deux s'abstient aux élections municipales et dès 1791, la participation électorale s'écroule. Une moyenne de 80% des électeurs s'abstient de voter. A l'époque « l'une des causes majeures des abstentions est la peur des troubles et violences lors des assemblées électorales »[1].

L'abstention électorale peut être définie comme un comportement individuel ou collectif consistant à ne pas se « rendre aux urnes » lors d'une élection, tout en étant inscrit sur les listes électorales. Le sens de se « rendre aux urnes » doit se défaire d'une vision géographique et physique de l'urne, tant les modalités de vote ont évolué ces dernières décennies. On peut citer à titre d'exemples le vote par correspondance, le vote par procuration ou plus récemment encore le vote électronique. Le calcul de l'abstention est le plus souvent réalisé en rapportant le nombre d'inscrits sur les listes n'ayant pas exprimé leur vote au nombre total d'inscrits à cette même élection. Un débat récurrent a lieu quant à la comptabilisation des bulletins blancs ou raturés dans les votes exprimés ou non. C'est pendant l'élection que l'abstention est déplorée à grand bruit par tous les observateurs, pour finalement être assez vite oubliée lorsque l'attention se concentre sur les résultats de ceux qui ont voté, y compris lorsque ces derniers sont minoritaires. Peut-on alors considérer que l'élection conduit à des résultats représentatifs ?

L'analyse de l'abstention s'est longtemps appuyée sur des caractéristiques sociologiques. Ont été régulièrement explorés la distribution sociale et géographique des votes, l'âge des votants ou encore le niveau de diplôme. Ainsi, les jeunes voteraient moins, certaines classes sociales également, et l'abstention diminuerait avec l'obtention de diplômes de niveau supérieur. Il existe pourtant un risque dans une vision simplifiée de ces dynamiques tant l'abstention semble relever de registres très différents et difficiles à articuler entre eux.

> « L'abstention doit être interprétée à partir de multiples dimensions d'analyse, prenant en compte des paramètres contextuels et individuels, relevant à la fois de la sphère collective et sociale et de la sphère personnelle et privée »[2].

La hausse de l'abstention aux élections en général

L'évolution régulière à la hausse de l'abstention est particulièrement scrutée. Durant la dernière décennie, elle est constatée à toutes les élections en France, à l'exception des élections européennes. A titre d'exemple, le taux d'abstention au premier tour des élections présidentielles a très nettement progressé entre 2012 et 2022.

[1] François-Xavier Arnoux (2021). *Histoire du vote blanc et de l'abstention. Analyse juridique d'un refus (apparent) de choisir*. Thèse de doctorat de l'Université Jean Moulin Lyon 3. p.189.
[2] Anne Muxel (2007). *L'abstention : déficit démocratique ou vitalité politique ?* Pouvoirs. Editions Le Seuil, N°120. p.45.

Taux d'abstention aux élections	2012	2022	Variations sur une décennie
Présidentielles - 1er tour	19,70%	28,00%	42,50%
Présidentielles - 2ème tour	20,50%	26,30%	28,20%
Législatives - 1er tour	44,60%	53,80%	20,60%
Législatives - 2ème tour	42,80%	52,50%	22,70%

Source : Les archives des élections en France (interieur.gouv.fr)

Sur le site vie-publique.fr, dans un article intitulé « Abstention électorale : comprendre le phénomène »[3], Brice Teinturier, directeur général délégué d'Ipsos et enseignant à Sciences Po, écrit : « Ainsi, l'élection devient un film que les électeurs suivent, transformant certains en simples spectateurs ».

Les enjeux singuliers des élections professionnelles

La démocratie sociale, dont le dialogue social est une des composantes, se fonde sur la notion de participation des salariés. Depuis la réforme des règles de la représentativité syndicale en 2008, la désignation des confédérations syndicales les plus représentatives leur permet d'être à la fois les interlocuteurs dans le cadre du dialogue social au sein des organisations mais aussi de participer à l'élaboration des politiques publiques. Cependant, les élections professionnelles qui permettent leur désignation présentent des taux d'abstention qui ne cessent d'augmenter.

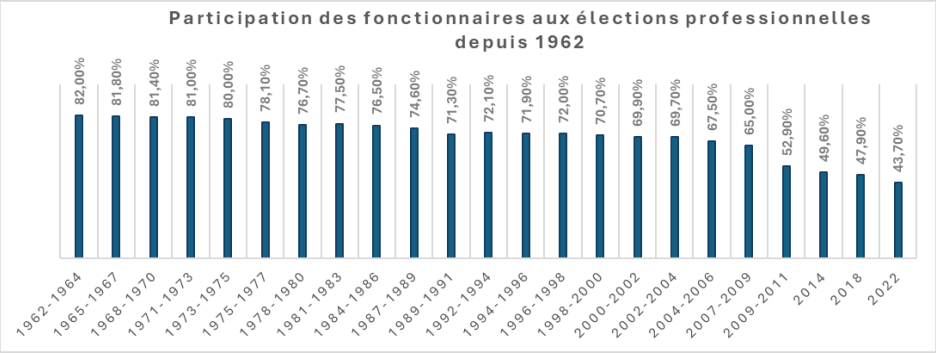
Dans le secteur privé, le taux d'abstention est passé de 57,0% à 63,5% sur la période de 2013 à 2024. Elle est assez inégalement répartie sur les différentes populations d'électeurs. Elle atteint par exemple un niveau record pour la population des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 11 salariés (94,6% d'abstention en 2020 ; 95,9% en 2024).

Dans la fonction publique aussi, le taux d'abstention aux élections professionnelles a fortement progressé entre 2011 et 2022.

Taux d'abstention aux élections	2011	2022	Variations sur une décennie
Fonction Publique	45,40%	56,30%	24,00%

Source : Appel à projet

Mais la baisse de cette participation prend une tout autre ampleur lorsque sont mises en perspective les soixante dernières années et le point de départ de la participation qui dépassait les 80% dans les années 1960. La participation a presqu'été divisée par deux en soixante ans.



Source : Andolfatto et Labbé (2021) & résultats des EP dans la fonction publique [4]

[3] https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/284587-abstention-electorale-comprendre-le-phenomene-par-brice-teinturier

[4] https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/resultats-des-elections-professionnelles-pour-les-comites-sociaux-dans-la-fonction-publique-de-letat-en-2022-1

La ventilation de cette abstention par versant présente des progressions significativement différentes, atteignant plus de 62% des inscrits dans la fonction publique hospitalière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'on observe l'accélération la plus importante entre 2011 et 2022.

Taux d'abstention	2011	2014	2018	2022	2022 vs 2011
Fonction publique de l'Etat	47,0%	47,3%	49,2%	55,1%	17,2%
Fonction publique territoriale	40,9%	45,1%	48,2%	54,4%	33,0%
Fonction publique hospitalière	49,0%	49,8%	55,8%	62,1%	26,7%
Total	45%	47%	50%	56%	24%

Source : Résultats des élections professionnelles pour les comités sociaux dans la fonction publique en 2022.

Cette progression de l'abstention est pourtant contre-intuitive lorsque sont mis en perspective les témoignages des agents de la fonction publique sur les multiples transformations vécues dans leurs environnements et leurs conditions de travail. Nombreux sont les écrits et travaux de recherche qui documentent la succession frénétique de réformes gestionnaires [5] non participatives et non comprises par les agents ; la taylorisation des processus de travail évalués par des reportings et des indicateurs[6], décrits et vécus comme déconnectés du travail réel et loin du travail vivant[7] ; une bureaucratisation galopante engendrant une surcharge administrative et une attaque de la construction du sens du travail[8]; ou encore une intensification des activités de travail et un culte de l'urgence [9]. Face à cette adversité, les coopérations et les solidarités collectives et syndicales auraient pu se renforcer, comme elles ont eu l'occasion de le faire par le passé. Comment comprendre alors la hausse régulière de l'abstention aux élections professionnelles dans la fonction publique ?

Un appel à projet de la CFE-CGC

Dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES, un appel à projet de la CFE-CGC a été émis :

« Les 3 derniers scrutins des élections professionnelles dans la fonction publique ont été marqués par le développement ***d'une forte abstention****. Sur les 3 versants – Etat, Territoriale, Hospitalière – l'abstention dépasse largement les 50 %. La participation aux élections professionnelles est ainsi passée de 54,6 % sur la période 2008/2010/2011, à 52,8 % en 2014 et 49,8 % en 2018, pour chuter à 43,7 % 2022).*
Cette tendance préoccupante *interroge sur le devenir de la représentation syndicale dans la fonction publique, dans un contexte* ***de dégradation des services publics et des conditions de travail des agents****. Quelles sont les attentes de ces abstentionnistes en termes de syndicalisme ? Quelles sont les zones d'incompréhensions identifiées entre leurs représentants, les moyens et les instances qui sont vouées à les représenter ?*
Dans un souci de renforcer les liens qui unissent la représentation syndicale aux agents, ce sujet propose d'étudier ***le phénomène de désengagement syndical qui touche la fonction publique****. Une enquête au plus près du terrain pourrait ainsi permettre de mieux cerner les aspirations de ces agents afin de construire* ***une stratégie syndicale au plus proche de leurs besoins*** *».*
Mots clés : Fonction publique, stratégie syndicale, dialogue social, élections professionnelles, abstention.

[5] Vincent de Gaulejac (2005), *La société malade de la gestion*. Le Seuil.
[6] Danièle Linhart (2015). *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur humanisation managériale*. Érès éditions.
[7] Christophe Dejours (2023) *Ce qu'il y a de meilleur en nous. Travailler et honorer la vie*. Payot.
[8] Thomas Coutrot ; Coralie Perez. (2023) *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil
[9] Nicole Aubert ; Roux-Dufort C. (2018) *Le culte de l'urgence : la société malade du temps*. Flammarion.

L'étude

Cette étude s'appuie sur des données recueillies par des dispositifs qualitatifs et quantitatifs. Elle s'est déroulée entre juin 2024 et juin 2026.

Ce document de travail est structuré autour de quatre parties distinctes :

- Une première partie présente des apports théoriques et des éléments de contexte sur l'abstention, sur les élections professionnelles et la fonction publique en France.
- Une deuxième partie porte sur la présentation de l'étude,
- Une troisième partie sur les principaux résultats de l'étude.
- Enfin une quatrième partie propose différents points de discussion et de réflexions en vue des prochaines élections de décembre 2026.

2 ELEMENTS DE CONTEXTE ET APPORTS THEORIQUES

Cette partie présente quelques apports théoriques, conceptuels et contextuels pour faciliter la lecture de l'étude. Ils s'articulent autour de trois sujets. Le premier concerne le comportement électoral en démocratie, la participation, l'abstention et le vote blanc. Le deuxième s'intéresse aux élections professionnelles et à leurs évolutions au cours des dernières décennies. Et enfin, sont présentés quelques points de repères concernant la fonction publique en France.

2.1 COMPORTEMENT ELECTORAL EN DEMOCRATIE : PARTICIPATION, ABSTENTION ET VOTE BLANC

2.1.1 Rappels historiques

Abstention et vote blanc : des objets d'analyse particulièrement scrutés à partir de 1848

En 1848, lors de l'instauration du suffrage universel masculin, les observateurs ont constaté un véritable enthousiasme. Celui-ci s'est pourtant rapidement modulé au cours des siècles et des élections.

> « L'avènement du suffrage universel en 1848 fut l'occasion d'un réel enthousiasme. Tocqueville raconte dans ses Souvenirs comment, dans le cortège qui emmena les électeurs au chef-lieu de canton où ils devaient voter, même les infirmes et les malades avaient voulu participer, en venant "sur des chevaux de bât ou dans des charrettes ". [...] Par la suite, dans une vieille démocratie comme la nôtre, le suffrage universel est devenu chose normale : il va de soi. Lorsqu'en 1944, on a donné le droit de vote aux femmes ou quand en 1974 on a abaissé l'âge du droit de vote à 18 ans, je ne sache pas qu'on ait fait la fête. Dans le premier cas, on réparait une longue iniquité ; dans le second, on assistait à une adaptation du droit à nos mœurs. » [10]

Depuis plus d'un siècle, l'abstention et la participation ont fait l'objet de nombreux travaux de recherche, avec des diversités de points de vue selon les contextes historiques, les modalités de scrutin, les convictions politiques ...

Le vote blanc pour sa part est considéré comme marginal et peu utilisé au XIXème et au XXème siècle. Il concerne les enveloppes vides ou contenant un bulletin vierge. Il est souvent confondu avec le vote nul qui regroupe les bulletins déchirés, annotés ou sans enveloppe. Il faut attendre 2014[11] pour qu'une loi rectificative de l'article L. 65 du code électoral reconnaisse officiellement le vote blanc comme distinct du vote nul, même s'il n'est pas pris en compte dans le calcul des suffrages exprimés en France.

[10] Michel Winock (2012). *Le vote en France : histoire d'un désenchantement.* Propos recueilli par Jean Merckaert, in Revue Projet 2012/2 n° 327. Éditions C.E.R.A.S. p.29 à 35

[11] Loi n° 2014-172 du 21 février 2014 visant à reconnaître le vote blanc aux élections

Moralisation de la participation électorale et culpabilisation des abstentionnistes

La moralisation de la participation électorale se fonde principalement sur l'argument qui fait de cette participation une condition essentielle de la citoyenneté. Le vote n'étant pas obligatoire, ces argumentations s'appuient le plus souvent sur une rhétorique morale. Certaines époques ont nommé ces divers procédés comme relevant de « catéchismes électoraux [...] ce terme général cache une grande variété de style, allant de la pièce de théâtre au manuel électoral »[12].

Ainsi s'est développé depuis fort longtemps un discours culpabilisant à l'adresse des électeurs qui ne rempliraient pas leur devoir citoyen. Dès la période de la Terreur, le gouvernement révolutionnaire cherchait à moraliser l'opinion publique à ce sujet. Toute attitude perçue comme un retrait de la vie civique pouvait alors être interprétée comme une hostilité au régime et se révéler politiquement suspecte. Un peu plus tard, à l'approche des présidentielles de décembre 1848, le ministre de l'intérieur Jules Defaure écrit ces mots dans une circulaire adressée aux préfets :

> « Je vous signale un ennemi que vous devez vous attacher à combattre : l'insouciance des électeurs. Vous ferez comprendre à ceux qu'une fatale indifférence tient éloignées du scrutin qu'ils sont coupables envers la société, envers eux-mêmes. Dans un moment où une mauvaise élection peut remettre en question tout ce que l'Assemblée nationale a fondé depuis six mois dans l'intérêt de l'ordre et de la liberté, exposer l'ordre social sans défense à des attaques aussi formidables que celles du mois de juin, on ne saurait comprendre la quiétude et l'abstention de ceux qui ont le droit de voter : ils assumeraient sur eux la plus terrible responsabilité : vous devez le leur faire sentir »[13].

Jusqu'au XX^{ème} siècle, le vote est présenté comme un acte de responsabilité sociale et l'abstention comme un signe d'ignorance, d'indifférence ou d'incivisme. Sous la IIIème République, une véritable pédagogie républicaine se déploie avec l'enseignement du vote comme devoir civique au même titre que payer l'impôt ou faire son service militaire.

A partir de 1945, la participation aux élections est présentée comme un rempart contre les totalitarismes. Les discours politiques insistent sur le fait que l'abstention engendre un risque de laisser revenir au pouvoir les dérives autoritaires. Le vote est encensé comme un acte de résistance et un hommage aux morts de la guerre. A la fin du XX^{ème} siècle les discours alternent entre rappel des sacrifices – *des hommes sont morts pour que vous puissiez voter* – et des discours de stigmatisation sociale sur le fait que les abstentionnistes seraient des mauvais citoyens.

En préparation des élections législatives de 2024, une page internet[14] intitulée « Comment motiver son entourage à voter » propose des réflexions et des actions pour inciter son entourage à aller voter.

En voici trois exemples :

- « Les données et les faits concrets ont un pouvoir persuasif indéniable. Utiliser des statistiques illustratives peut convaincre même les plus sceptiques de l'importance de voter »

[12] François-Xavier Arnoux (2021) Op. Cit. p.511
[13] François-Xavier Arnoux (2021) Op. Cit. p.512
[14] https://elections-legislatives-2024.fr/engagement-civique/motiver-entourage-a-voter/

- « Pour " inciter à voter ", il est essentiel d'écouter et de comprendre les raisons pour lesquelles certains sont réticents à le faire. Peut-être ont-ils des expériences passées négatives ou des désillusions politiques [...] En étant à l'écoute, vous montrez que leur opinion compte, ce qui les incitera peut-être à s'embrayer dans le processus démocratique ».
- « N'oubliez pas que chaque voix compte et que " motiver à voter " est un acte démocratique puissant. En agissant dès aujourd'hui, vous pouvez " inciter à voter " et renforcer " l'engagement collectif " de votre communauté. Chacun de vos gestes et de vos paroles compte pour créer un avenir meilleur, ensemble. Alors, embarquez vos proches dans cette mission citoyenne, et faites de chaque vote un pas vers le changement ».

Et finalement, la même logique est à l'œuvre pour les très récentes élections municipales [15] :

- « On ne convainc pas par la force. Si quelqu'un ne veut pas voter, ne jugez pas. Proposez, expliquez, écoutez. Parfois, le simple fait de savoir qu'un proche croit encore au vote peut réveiller une envie de participer... plus tard. [...] Soyez un point d'appui, pas un prescripteur ».
- « Convaincre, ce n'est pas faire la morale, c'est créer l'envie. Une conversation, un message, un rappel peuvent suffire à faire (re)venir quelqu'un aux urnes ».

Le comportement électoral subit donc une pression sociale et morale, conduisant depuis longtemps à une condamnation de l'abstention et une culpabilisation des abstentionnistes. Pourtant, dès 1789 des voix s'élèvent pour énoncer combien cette abstention peut aussi être considéré comme un moyen d'expression ou un acte de résistance.

> « Alain Garrigou remarque qu'on doit en partie la perception négative des abstentionnistes à Octave Mirbeau[16], qui enjoignait les électeurs à se rendre à la pêche plutôt qu'aux urnes[17]. Cependant, cette indifférence affichée de Mirbeau, est motivée par un véritable refus de participer à un système jugé mauvais. Ainsi, en 1888, Mirbeau signe dans Le Figaro un pamphlet qui appelle à la grève des élections et qualifie l'électeur " (d') inexprimable imbécile ", de "plus bête que les bêtes, plus moutonnier que les moutons, (car) l'électeur nomme son boucher et choisit son bourgeois " [18]. Le pamphlet de Mirbeau est largement diffusé dans les milieux anarchistes pour appuyer la nécessité de s'abstenir et dont l'écho est toujours prolongé. En 1889, Guy de Maupassant[19], contemporain de Mirbeau, raille la participation électorale qu'il juge inutile dans la mesure où les électeurs sont trompés et sans véritable moyen pour

[15] https://municipales-2026.fr/comment-convaincre-autour-de-soi-daller-voter/
[16] Octave Mirbeau (1848-1917), écrivain, journaliste, dreyfusard et intellectuel influent dans les milieux artistiques : Pierre Michel, *Les combats d'Octave Mirbeau*, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2019 ; Sylvie Thiéblemont, *Un journaliste faiseur d'opinion : Octave Mirbeau*, Communication & Langages, 1996, vol. 108, no 1, p. 18-31. (cité in Arnoux 2021)
[17] Alain Garrigou, *Est-il si naturel d'aller voter ? Eloquente abstention,* art. cit., p.3. (cité in Arnoux 2021)
[18] Publié dans le journal du 28 novembre 1888 : Octave Mirbeau, *La grève des électeurs*, Allia., Paris, 2017, p.13. (cité in Arnoux 2021)
[19] Sur la pensée politique de Maupassant, voir : Laurent Dubreuil, *L'apolitique de Maupassant*, Littérature, 2004, vol. 136, no 4, p. 22-33 ; Adrien Ritchie, *Maupassant journaliste et le patriotisme républicain*, Les Amis de Flaubert et de Maupassant, 1985, no 67, p.23 (cité in Arnoux 2021)

influencer le gouvernement[20]. Repris en 2012 par Jean Salem[21], l'écrivain devient un témoin de l'abandon des urnes dû à une désillusion parlementaire. Par ces deux exemples, on voit que la pensée contemporaine sur les abstentions se nourrit d'apports bien plus anciens »[22].

2.1.2 Les abstentionnistes : une catégorie loin d'être homogène

Les abstentionnistes ont souvent été décrits comme une catégorie rassemblant des individus de niveau socioculturel moins élevé, une absence de diplôme, une intégration sociale fragile, les jeunes, les habitants des grandes villes, le chômage … Mais la cohérence qui pouvait être énoncée au siècle dernier dans certains votes catégoriels, comme le vote « *ouvrier* », ne permet plus aujourd'hui une clé de lecture des comportements électoraux.

> « En réalité, le salariat petit et moyen est aujourd'hui divisé, mais les grandes catégories habituellement employées pour le décrire ne sont plus capables de raconter ces divisions et de leur restituer une cohérence. Quand on analyse les comportements électoraux avec des catégories plus fines, en distinguant les ouvriers de type industriel, les ouvriers des services aux entreprises, etc., on s'aperçoit qu'il n'y a pas des "votes populaires", qui seraient l'expression d'une seule "France populaire", mais des expériences socioprofessionnelles différentes, qui se traduisent par des votes différents, et même, à certains égards, antagonistes »[23].

Anne Muxel, directrice de recherche émérite en sociologie et en sciences politiques au CNRS a produit de nombreux travaux en sociologie politique. Ces travaux « s'attachent à la compréhension des formes du lien des individus à la politique et plus largement du système démocratique, à partir de l'analyse de leurs attitudes et de leurs comportements »[24]. Ses travaux soulignent de manière répétée combien les tentatives de catégorisation des abstentionnistes selon des critères habituels échouent à traduire la diversité des profils, des contextes, des nuances, des époques.

> « L'analyse de l'abstention ne peut s'en tenir à des explications simples ou à des causalités univoques. Et bien que certaines logiques sociales, politiques ou institutionnelles aient été mises au jour, elles ne peuvent suffire à elles seules à expliquer ce type de comportement. Les abstentionnistes ne constituent pas un bloc homogène ni d'un point de vue sociologique ni d'un point de vue politique.[25] »

Dans un chapitre d'un ouvrage collectif « Les cultures politiques des Français » [26] publié il y a plus de vingt-cinq ans, Anne Muxel et Jérôme Jaffré explicitent une distinction entre ce qu'ils nomment les abstentionnistes " hors-jeu " et " dans le jeu ".

> « Certains individus se mettent « hors-jeu » du politique, tandis que d'autres sont « dans le jeu ». Comment cette différenciation opère-t-elle ? Et surtout par quels mécanismes sociaux ou politiques se met-elle en place ? Répondre à ces questions permettrait d'éclairer, par son envers en quelque sorte, l'état de la culture démocratique aujourd'hui. Par ailleurs, ce serait l'occasion d'essayer de mieux cerner la spécificité des attitudes et des comportements de ceux qui se mettent " hors-jeu. Enfin, il y a

---

[20] « Quand on a reconnu que [le gouvernement] ment, triche, vole, trompe les humains comme un simple député ses électeurs, on se fâche, et comme on ne peut en nommer une autre tous les trois mois [...] on quitte la place, qui est décidément mauvaise » : Guy de Maupassant, « *L'Endormeuse* », L'Écho de Paris, 16 septembre 1889. (cité in Arnoux 2021)

[21] Jean Salem, *Elections, piège à cons ? : que reste-t-il de la démocratie* ? Paris, Flammarion, 2012, p.15.

[22] François-Xavier Arnoux (2021) Op. Cit. p.11.

[23] Patrick Lehingue (2011). *Le vote : approche sociologique de l'institution et des comportements électoraux.* Grands repères. La Découverte. p.404.

[24] https://www.sciencespo.fr/cevipof/fr/annuaire/muxel-anne/

[25] Anne Muxel (2007). *L'abstention : déficit démocratique ou vitalité politique ?* Pouvoirs. Editions Le Seuil, N°120. p.45

[26] Pierre Bréchon et al. (2000) *Les cultures politiques des Français,* Presses de Sciences Po

> différentes façons de se mettre " hors-jeu " et différentes façons aussi d'être " dans le jeu " [...] Les abstentionnistes ne peuvent donc être considérés comme un bloc homogène, ni du point de vue sociologique, ni non plus du point de vue politique. S'ils constituent bien un groupe qui se met " hors-jeu " de la décision électorale, on ne peut pour autant les classer de façon univoque du côté des " hors-jeu " en politique. Ainsi distinguerons-nous un abstentionnisme " hors-jeu " et un abstentionnisme " dans le jeu " »[27].

Ainsi l'abstention peut aussi être analysée comme une forme d'expression.

2.1.3 L'abstention comme expression

A la fin du 19ème siècle et au début du 20ème siècle, des auteurs anarchistes considèrent que

> « l'élection est inique, car elle est faussement présentée comme une décision majoritaire. La majorité annoncée est mensongère, car elle ne prend pas en compte l'ensemble de la population, et, en particulier, l'opinion politique de ceux qui votent blancs ou qui s'abstiennent [...] Voter revient donc à renoncer à sa capacité d'agir politiquement, loin d'être un acte passif, l'abstention devient un principe actif, une revendication de participer aux affaires publiques directement et de manière décisive »[28].

Il est *a priori* contre-intuitif d'énoncer qu'en s'abstenant, un électeur s'exprime. Mais la diversité des scènes d'expression citoyennes a été documentée en sociologie de l'abstention, avec des effets de transfert entre les unes et les autres.

> « La participation politique se fait aujourd'hui à partir de plusieurs scènes d'expression citoyennes et de plusieurs répertoires d'action : le vote, l'abstention et la manifestation. C'est à partir d'un usage combiné de la démocratie représentative et de la démocratie participative que de plus en plus de citoyens se font entendre. Et l'abstention joue de plus en plus un rôle décisif. Les raisons de s'abstenir sont multiples et se combinent souvent entre elles. Elles relèvent de logiques à la fois collectives et individuelles. Il faudrait ainsi pouvoir départager les facteurs institutionnels – mode de scrutin, type d'élection ou encore calendrier électoral – et les facteurs structurels renvoyant aux caractéristiques sociologiques des individus – niveau d'études, type d'intégration sociale, critères socio-démographiques – pour se faire une idée claire de ce qui a pu fixer le niveau de l'abstention à une élection donnée. Il faudrait aussi pouvoir mettre au jour les facteurs à proprement parler politiques, directement liés aux circonstances et au contexte de telle ou telle élection – compétition entre les candidats, rôle des campagnes, positionnement des partis, nature des enjeux de l'élection –, pour apprécier toute la portée qu'ils peuvent avoir sur la décision de rester en dehors du choix électoral. Le plus souvent, ce sont les effets entrecroisés et cumulés de toutes ces circonstances qui participent à la dynamique de l'abstention, et il reste très difficile de les démêler.[29] »

Les travaux d'Anne Muxel documentent ainsi comment les abstentionnistes "dans le jeu" peuvent être considérés comme des acteurs politiques, qui s'inscrivent justement dans une forme de vitalité politique. Leurs abstentions intermittentes traduisent parfois des sanctions à l'égard des programmes, parfois un désintérêt ou au contraire un intérêt particulier. Ainsi, cette abstention doit-elle être considérée comme ayant un sens politique, bien qu'elle soit particulièrement difficile à étudier compte tenu de sa volatilité. A propos de volatilité du vote, la question des raisons pour lesquelles un électeur vote ou non a été au cœur de préoccupations de ce que certains appellent « le paradoxe de l'électeur ».

---

[27] Jérôme Jaffré et Anne Muxel. (2000). Chapitre 1. *S'abstenir : « hors-jeu » ou « dans le jeu » politique ?* in Pierre Bréchon et al. *Ibid.* p. 20.
[28] François-Xavier Arnoux (2021) Op. cit. p.16
[29] Anne Muxel (2007). Op. cit. p.48.

2.1.4 Pourquoi un électeur vote-t-il ?

Le paradoxe de l'électeur rationnel

Le paradoxe de l'électeur désigne une contradiction apparente : pour un individu dit rationnel, il n'est presque jamais « rentable » d'aller voter, car la probabilité que son vote fasse basculer le résultat d'une élection est extrêmement faible.

La théorie du choix rationnel regroupe un ensemble d'idées apparues depuis le début du XXème siècle. Selon cette théorie, un individu vote si le bénéfice attendu est supérieur au coût de voter. Or le bénéfice attendu dépend de la probabilité que son vote soit décisif, ce qui, dans une grande élection, est d'une probabilité quasi nulle. Le coût pour sa part inclut divers éléments, du temps, des déplacements, des informations à obtenir pour choisir… Ce coût est réel et le plus souvent, non négligeable.

Nous pourrions reprendre ici la formulation de Riker et Odershoof [30]

> « Les coûts de la participation au vote l'emportant largement sur les avantages, il serait logique que, sauf à être "irrationnels" […] tous les individus s'abstiennent, ce qu'ils ne font pas (encore…). »

Pourtant, dans la réalité, des millions de personnes se déplacent pour voter. Ce paradoxe a été étudié par l'économiste Anthony Downs au milieu du XXème siècle[31]. De nombreux travaux l'ont depuis développé, amendé, critiqué. Les hypothèses qui défient la rationalité contrariée du choix sont de plusieurs natures, comme la mise en œuvre d'un devoir civique et d'un sens moral, un attachement à la démocratie ou un évitement de la culpabilité de l'abstention. Pour certains, le vote permet d'exprimer une identité, une appartenance, une opinion. Pour d'autres encore, le vote résulte d'une pression exercée pour se conformer aux normes sociales, pression qui peut être exercée par le contexte familiale ou professionnelle par exemple. Enfin, le vote peut aussi procurer un sentiment d'accomplissement et de participation à la vie collective, et être considéré comme un bénéfice psychologique et une satisfaction personnelle.

Exemple de monétarisation de l'arbitrage électorale

Dans un livre paru en 2011, intitulé « *Le vote. Approche sociologique de l'institution et des comportements électoraux* » Patrick Lehingue propose la formule suivante[32] en se basant sur la formulation donnée par Riker et Odershook[33] :

$$V = pU - C\ (+R)$$

Soit V : l'arbitrage électoral, c'est-à-dire ***la participation si V est positif, ou l'abstention si V est négatif.*** Ce modèle ignore la possibilité de vote blanc ou nul. En effet, voter blanc ou nul suppose un coût, ne serait-ce que le déplacement ou le temps consacré au vote sans aucun bénéfice tangible direct ;

[30] William H. Riker et Peter C. Odershook (1968). *A theory of the calculus of voting.* American Political Science Review, vol 62.
[31] Anthony Downs. (1957) *An Economic Theory of Democracy.* HarperCollins Publishers Inc.
[32] Patrick Lehingue, op. cit. p.300.
[33] Riker et Odershook. Ibid.

Soit U : mesure ***l'utilité directe que retire un électeur de la victoire de son candidat ou de son camp***. Ce peut être aussi bien des biens collectifs que des gains privés, par exemple moins de taxes individuelles, etc…

Soit p la variable qui pondère U et contribue à l'affaiblir. Elle représente **la *probabilité anticipée par chaque électeur pour que son vote singulier détermine l'issue du scrutin***. *« Est donné comme exemple 1/39ème pour l'Académie Française, mais 0.0000000025 dans le cas d'une élection présidentielle en France avec 40 millions d'électeurs inscrits »*[34].

Soit C symbolise ***les coûts du vote,*** d'où l'affectation d'un signe négatif et notamment le temps passé à s'inscrire et à voter, et à collecter les informations pour réaliser son arbitrage

Enfin**, R** représente **les *avantages privés complémentaires de l'action,*** soit les rétributions externes et bénéfices diverses qu'un électeur peut retirer du vote *indépendamment des résultats de celui-ci*.

> « Un auteur britannique facétieux [Mc Lean, 1992[35]] s'est livré au calcul suivant [...]. Supposons que le différentiel d'utilité entre deux partis (les Reds et les Blues) soit pour un électeur aisé, estimé à 20 000 livres (par exemple impôts et taxes supplémentaires qu'il devra acquitter en cas de victoire des Reds). Cet électeur rationnel estime que dans sa circonscription, il y a une chance sur 30 000 pour que son vote décide de l'issue de l'élection, et une chance sur 300 pour que sa circonscription soit celle qui fera pencher la balance au niveau national. Le gain financier anticipé de son déplacement aux urnes s'établit donc à 20 000 livres que divisent 30 000 x 300 soit l'équivalent d'environ 2 centimes d'euros. L'éloignement du bureau de vote nécessitant un déplacement en voiture dont le seul coût excède manifestement cet avantage dérisoire, cet électeur pourra estimer rationnel de rester chez lui à siroter un whisky… »[36]

En pratique, un des apports de ce raisonnement réside dans une explication possible des différentiels de participation en fonction de la taille des unités électorales. En effet, on peut déduire du raisonnement précédent que « **p** » évolue à l'inverse du nombre d'électeurs inscrits dans l'unité électorale concernée. Ainsi, toutes les pratiques visant à réduire la taille de l'unité électorale viendrait soutenir une meilleure perception de l'utilité de son vote au sein de cette même unité.

2.1.5 Le cas des bulletins annotés et des bulletins blancs

La procédure de vote permet-elle à l'électeur d'exprimer son avis de manière satisfaisante ? S'il considère que ce n'est pas le cas, quelles sont les autres options possibles pour lui ? Il peut choisir de s'abstenir, ou de voter blanc, c'est-à-dire de glisser un bulletin vierge dans l'enveloppe, ou encore d'annoter son bulletin de mentions diverses qui lui semblent nécessaires pour s'exprimer de manière satisfaisante. Paradoxalement, si ces compléments écrits lui permettent de compléter son expression subjective, elle annule la validité de son expression électorale.

> « Il nous faudrait des heures pour exprimer nos idées : qualifier un bulletin de vote d'expression de notre opinion " *n'est qu'une fiction vide de sens* ". [37] La législation électorale conforte cette pauvreté expressive des procédures de vote. Les bulletins où les électeurs se livrent, ne serait-ce que par quelques mots, à des explications de vote, sont juridiquement " nuls " (ou comme au XIXème siècle en

[34] Patrick Lehingue, op. cit. p.301.
[35] Iain Mclean (1992). *Rational choice and the Victorian voter*, Political Studies, vol. 40, p496-515
[36] Patrick Lehingue (2011). Op. Cit. p.301.
[37] Walter Lippman (1927). *Le Public Fantôme*. Demopolis. p. 78. Cité in Lehingue 2011.

> France, consignés dans les procès-verbaux comme " voies perdues "). A être trop loquaces, ces " voix " deviennent inaudibles, et tout se passe comme si, dans l'ordre électoral, les " voix " pour compter et être entendues, devaient rester muettes »[38].

Les bulletins annotés : des électeurs qui s'expriment trop ?

Un examen des bulletins annotés ou surchargés suggère que dès la fin du XIXème siècle, *« le nouveau droit électoral nie toute forme d'objection de conscience »* [39]. Un travail très intéressant d'analyse des bulletins annulés est présenté dans le livre de Patrick Lehingue[40], repris ci-dessous.

« Annotations et bulletins annulés aux législatives de 1889 (matériaux collectés par Déloye et Ihl (1991), retranscription littérale, classifiés selon les trois formes de "déviance" calquées sur la trilogie d'A.O. Hirschman[41] ».

Exit	Voice	Loyalty
Incompétence, hésitations et sentiment d'indignité	**Protestations contre une offre jugée insatisfaisante**	**Exprimer son soutien, une citoyenneté active**
« Je les aime autant l'un que l'autre » (Haute-Marne, Vassy)	*« Je ne vote aujourd'hui ni pour la République parce qu'elle ne suit pas le droit chemin ni contre la République parce que je suis Républicain »* (Tarn et Garonne, Moissac).	*« Je voudrais que ce bulletin compte pour 2 000. Vive de Roux. Vive la religion. A bas la République ».* (Gard, la Grande Combe).
« Je ne veux point voter car je ne s'est pas ci je ferais bien ou mal » (Deux-Sèvres, Parthenay)	*« Que l'on supprime la paye aux députés et vous verrez qu'ils ne sont pas si bavards sur leur profession de foi. Depuis 10 ans, ils promettes des alouettes roties ! Allons donc, ceux sont eux qui les mangent »* (Haute-Marne, Bourdonne les Bains).	*« Retiré vous bonapartiste malfaisant / Votre parti est mort honteusement / En livrant la France à Sedan / Moi je vote les honnêtes républicains / qui ne prête par leur argent aux italiens »* (Vienne, Chalais).
« Je vote pour personne crainte de me tromper » 'Deux-Sèvres, d'Aubigné).	*« Iou pou pas voutar per a queou qu me voul enlevar l'air que respirou à ples poupious »* (Hautes-Alpes, La Cluze).	*« Je vote pour Lacaud Alotte que je crois bon et sincère républicain mais s'il faisait comme Cousseau (membre du conseil municipal) jamais je ne recommencerai à voter pour lui »* Vienne, Trois Moutiers).

La validité d'un bulletin électoral est fondée sur sa conformité, et notamment sur le fait qu'il soit vierge de toute mention. Mais alors qu'est-ce qui peut bien pousser un électeur à se déplacer pour aller sur le lieu de l'élection, et finalement annuler sa participation en annotant son bulletin ? L'électeur transgresse l'expression contrainte normalisée. Il cherche à devenir sujet de son expression. En écrivant ces quelques mots, il fait de son bulletin une expression unique,

[38] Patrick Lehingue (2011). Op. Cit. p.76.
[39] Olivier Ihl, Yves Deloye. (1991). *Des voix pas comme les autres. Votes blancs et votes nuls aux élections législatives de 1881*. In Revue française de science politique, 41e année, n°2, p.152. Cité in Lehingue 2011.
[40] Patrick Lehingue (2011). Op. Cit.p.76.
[41] Albert O. Hirschman (1995), *Bonheur privé et action publique,* Fayard. Cité in Lehingue 2011

singulière, qui exprime une incertitude, une opinion, une inquiétude, une colère. Pour lui, cette expression est plus importante que la validité de son bulletin dans l'élection en elle-même.

L'embarrassante question du traitement des bulletins blancs

Depuis la loi du 21 février 2014, les bulletins blancs sont dépouillés et comptabilisés séparément des bulletins valides, mais ils ne sont pas intégrés au décompte des suffrages exprimés. Ils apparaissent donc dans les résultats officiels sans influencer le pourcentage obtenu par les candidats. Par conséquent, il est possible qu'un candidat soit élu à 51% des suffrages exprimés, alors même que 10% des votants ont voté blanc. De ce fait, l'expression des votes blancs est en quelque sorte neutralisée.

Si les votes blancs étaient intégrés aux suffrages exprimés, les pourcentages des candidats baisseraient mécaniquement. Cela pourrait conduire à fragiliser la légitimité des élus et rendre potentiellement visibles les crises de confiance. Par ailleurs, tenir compte des votes blancs nécessiterait de statuer sur le cas où ils seraient majoritaires. L'élection serait-elle alors invalidée ?

La question de ce traitement surgit presque à chaque élection. En effet, le vote blanc révèle une contradiction : la démocratie encourage la participation, mais elle ne sait pas quoi faire d'une participation qui refuse l'offre politique proposée. La Belgique et l'Italie ont un traitement des votes blancs similaire à la France.[42] L'Allemagne et le Royaume-Uni assimilent le vote blanc à un vote nul qui n'est pas comptabilisé et qui n'a aucune existence statistique, comme dans une vingtaine d'autres pays européens. Aux Pays-Bas et en Espagne, les votes blancs sont comptabilisés et inclus dans les votes « valides ». Ils sont pris en compte pour les seuils, mais pas pour la répartition des sièges. La majorité absolue se calcule sur la base des votes « valides » c'est-à-dire les votes exprimés et les votes blancs. Enfin, en Suède, le vote blanc est uniquement pris en compte en tant que suffrage exprimé lors des référendums. Mais dans ce cas-là, pour qu'une des deux propositions l'emporte elle doit dépasser la majorité absolue des suffrages, votes blancs compris.

En France, des propositions récurrentes se succèdent et se regroupent sous divers types de suggestions : intégrer le vote blanc dans les suffrages exprimés ; donner un effet juridique au vote blanc majoritaire comme l'annulation du scrutin ou l'obligation de représenter des nouveaux candidats ; créer une catégorie de représentation symbolique ou mieux distinguer les votes blancs, les votes nuls et l'abstention.

2.1.6 Les enjeux liés au vote obligatoire

Le vote en France est considéré comme un devoir civique, mais aucune sanction n'existe en cas d'abstention. Une seule exception existe. Elle concerne l'élection des sénateurs. Les plus de 140.000 grands électeurs sont soumis en effet à une obligation de participer à cette élection. L'article L.318 du code électoral prévoit ainsi « la condamnation à une amende de 100 euros par

[42] https://www.touteleurope.eu/vie-politique-des-etats-membres/presidentielle-comment-est-pris-en-compte-le-vote-blanc-dans-les-pays-de-l-union-europeenne/?

le tribunal de grande instance du chef-lieu tout membre du collège électoral qui, sans cause légitime, n'aura pas pris part au scrutin ».

Régulièrement, le vote obligatoire est suggéré comme solution pour contrer la chute de la participation. Les arguments sont alors de renforcer la légitimité démocratique, responsabiliser les citoyens, ou réduire certaines inégalités de participation. Mais des contre-arguments empêchent que ce vote obligatoire ne soit institué. Il serait une atteinte à la liberté individuelle, ou favoriserait un vote dépourvu de sincérité avec une multiplication de votes blancs ou aléatoires. Pour certains, cela déclencherait de nombreuses difficultés d'application. Enfin, malgré l'existence de quelques pays qui ont adopté un système de vote obligatoire comme la Belgique ou l'Australie, plusieurs pays l'ont d'ores et déjà abandonné, comme les Pays-Bas, l'Italie ou l'Espagne.

En France, des débats agitent régulièrement les institutions à ce sujet. En juillet 2020, une question était posée par Madame Cécile Muschotti à l'Assemblée nationale en ces termes :

> « Malgré l'émission de 53 propositions de loi sur le sujet depuis les débuts de la Troisième République, le vote obligatoire n'a jamais été instauré. [...] Lorsque près de 60 % des électeurs ne s'expriment pas, les parlementaires se doivent de réagir, de chercher des solutions. »[43]

Le gouvernement lui a répondu le 29 décembre 2020 en ces termes :

> « Ce statu quo s'explique notamment par la doctrine juridique et politique française qui confère une valeur supérieure à la liberté individuelle [...]. Il s'explique aussi par l'absence de consensus politique sur les contreparties nécessaires à sa mise en œuvre à la fois pour tolérer des motifs d'abstention et pour sanctionner les électeurs qui ne voteraient pas alors même que dans les pays où le vote est obligatoire, ces sanctions apparaissent difficiles à mettre en œuvre et ne le sont souvent plus. C'est le cas en Belgique où une circulaire des procureurs généraux définit la poursuite des abstentionnistes comme la plus basse priorité. Dans les faits, aucun électeur n'a été sanctionné depuis 2003. Dès lors, si le Gouvernement partage l'objectif d'identifier des solutions pour favoriser la participation citoyenne, l'introduction du vote obligatoire ne saurait être retenue ».

Quelques semaines plus tard, Monsieur Jean-Pierre Corbisez et plusieurs de ses collègues ont déposé au Sénat un projet de loi en première lecture :

> « Quelle qu'en soit la raison - désintérêt pour la chose publique, perte de confiance, désaveu des institutions, apathie des électeurs face aux scrutins multiples, défiance à l'égard des élu(e)s, le phénomène de l'abstention frappe notre démocratie de plein fouet. [...] Pour remédier à cette situation, et faute d'efficacité des autres mesures mises en place [...] le recours au vote obligatoire apparaît dorénavant comme une option qui doit être très sérieusement envisagée. [...] Il est donc absolument nécessaire d'engager, en parallèle de la mise en place du vote obligatoire, une réflexion de notre conception du vote blanc. [...] Rendre le vote obligatoire constituera à n'en pas douter un rempart pour notre démocratie représentative et la préservation de nos institutions. [...]

Ce projet de loi, comme tous les précédents, n'a pas abouti. L'abstention comme le vote blanc et le vote nul revêtent depuis longtemps une importance significative dans les réflexions liées à la démocratie. Mais ces réflexions semblent bloquer dans une impasse que les différents gouvernements ne parviennent pas à dépasser.

> « Dans ce modèle, contrairement à celui des pays où le vote est obligatoire, le vote doit rester un acte libre, engageant la responsabilité d'un citoyen éclairé. En conséquence, s'abstenir est donc aussi un droit. Et un droit dont les électeurs font un usage de plus en plus fréquent, quel que soit leur âge, leur

[43] https://questions.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE31242

> position sociale ou leur camp politique. La réponse électorale de l'abstention ne peut être seulement considérée de façon négative, ou comme le signe d'un déficit démocratique. Parce qu'elle donne la possibilité d'un écart à la norme civique, parce qu'elle pèse de fait sur le jeu politique, parce qu'elle oblige les candidats comme les forces politiques à considérer la part d'indifférence comme la part de mécontentement qu'elle exprime, elle est au fondement même du pacte démocratique. Même dans les pays où le vote est obligatoire, on observe une augmentation du nombre des abstentionnistes ainsi que des votes blancs et nuls. On retrouve donc bien, là aussi, même s'il s'agit de comportements moins répandus que dans les pays où le non-vote est autorisé, ce besoin d'un écart par rapport à la norme civique. [44]»

L'ensemble des éléments qui précèdent ont été étudiés dans la sphère de la démocratie politique, qu'elle soit nationale, européenne, législative ou municipale. Dans le cadre de cette étude, certaines de ces réflexions seront rapatriées dans le champ de la démocratie sociale, en particulier dans le champ des élections professionnelles.

2.1.7 Comportement électoral en milieu professionnel, organisation du travail, compétences et habiletés démocratiques

Qui sont les électeurs en milieu professionnel ?

Outre les élections présidentielles, législatives, municipales, européennes, il existe des élections professionnelles spécifiques pour les individus en situation d'emploi. Sont électeurs les travailleurs sous condition de certains critères d'âge, d'ancienneté ou de statut. Dans le secteur privé par exemple, les intérimaires et les salariés mis à disposition peuvent voter dans l'entreprise utilisatrice ou d'accueil sous certaines conditions. Les individus ayant un statut de cadres dirigeants ne votent pas pour les élections des représentants du personnel car ils sont assimilés à l'employeur. Dans la fonction publique, le principe général est que les agents doivent être en poste au moment du scrutin, être inscrit sur les listes électorales et être agent titulaire ou contractuel.

Liens entre comportement électoral, organisation et conditions de travail, ou modalités du vote

Les conditions et l'organisation du travail ont-elles une influence sur le comportement électoral ? Pour répondre à cette question, il faut distinguer deux typologies de comportement électoral. Celui « hors travail », qui concerne les élections politiques présidentielles, législatives, européennes, et municipales, et celui « dans le travail » qui concerne les élections professionnelles. Des travaux de recherche récents montrent des corrélations entre les conditions d'organisation du travail et le comportement citoyen hors travail. Dans une étude publiée en 2024 « *Le bras long du travail* », Thomas Coutrot propose une revue de littérature de ces travaux. Il conclue cette revue par *« la littérature prédit donc clairement qu'un manque d'autonomie au travail et une faible participation aux décisions prédisposent à l'abstention électorale ; elle suggère aussi un lien avec le vote pour des candidat·es autoritaires, dont le comportement est congruent avec l'autoritarisme vécu au travail »*[45]. D'autres corrélations entre

[44] Anne Muxel. (2007). L'abstention : déficit démocratique ou vitalité politique ? Pouvoirs. Editions Le Seuil, N°120. P. 46

[45] Thomas Coutrot. (2024) Le bras long du travail. Conditions de travail et comportement électoraux. Document de travail de l'IRES n° 01-2024

le comportement électoral et certaines dimensions des conditions de travail sont étudiées comme la capacité d'expression, la pénibilité physique ou encore le travail de nuit. La plupart des dimensions étudiées relèvent du registre des facteurs de risques psychosociaux tels que définis dans le rapport de Michel Gollac et Marceline Bodier faisant référence en la matière[46].

> « Quand l'organisation du travail exclut au quotidien les personnes de la participation aux décisions qui les concernent, leurs aspirations démocratiques hors du travail s'étiolent également »[47].

En ce qui concerne la démocratie sociale « dans le travail », Tristan Haute a réalisé une étude, publiée en 2019, qui s'intéresse au comportement électoral des enseignants. Il écrit :

> « [...] à poser l'hypothèse d'un relatif désencastrement social du vote professionnel, qui serait consécutif à la mise en place du vote électronique [...] L'influence du vote électronique reposerait sur un aspect plus social. [...] Mais quand l'agencement social fait défaut sur le lieu du travail, faute de mobilisation du personnel de l'établissement autour du vote électronique, les enseignants auraient d'autant plus de chances de s'abstenir et de déclarer une abstention [...][48].

Ainsi, les modalités du vote professionnel par voie électronique, loin d'être neutre sur le plan des rapports et des rituels sociaux, peuvent influer sur la participation des salariés. Or la qualité des rapports sociaux est une condition de réalisation du travail au même titre que le degré d'autonomie. Leur dégradation est d'ailleurs pour chacune considérée comme un facteur de risque psychosocial.

Le comportement électoral hors travail dans le travail pourrait donc bien être impacté par les conditions de réalisation du travail. Ces éléments introduisent une complexité particulière dans la compréhension des phénomènes d'abstention, rendant nécessairement matricielles leurs analyses, au croisement des caractéristiques sociologiques et politiques, des conditions de vie et de l'environnement professionnel, mais aussi des conditions dans lesquelles les processus de subjectivation au travail peuvent ou non conduire à des habiletés démocratiques.

Activité déontique et habiletés démocratiques

En mars 2025, Christophe Dejours écrit dans « *Pratique de la démocratie. Servitude volontaire, travail et émancipation* » :

> « Ce livre s'efforce de montrer que le principal lieu de transmission et d'acquisition des habiletés démocratiques est le monde du travail » [49].

Dans la continuité de ses recherches sur la centralité du travail, Christophe Dejours y défend l'idée que les habiletés démocratiques s'ancrent dans des pratiques de travail, et en particulier dans l'expérience du travail vivant et de l'activité déontique, activité qui se réfère aux règles morales et aux obligations qui guident le comportement professionnel dans leur contexte professionnel. Ces règles ont selon Christophe Dejours trois dimensions [50]:

- Une dimension instrumentale qui vise l'efficacité de la production dans le monde objectif

[46] Michel Gollac et Marceline Bodier. (2011), « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* », Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.
[47] Thomas Coutrot. (2024) Op. Cit. p.5.
[48] Tristan Haute. (2019) *Le vote professionnel, entre rapport au syndicalisme et rapport au métier et à l'institution : le cas des enseignant.e.s du secteur public en France.* Participations - Revue de sciences sociales sur la démocratie et la citoyenneté, Participations, N° 25, pp.139-164
[49] Christophe Dejours (2025). *Pratique de la démocratie. Servitude volontaire, travail et émancipation*. Vrin. p.12.
[50] Christophe Dejours (2025). Op. cit. p.93

- Une dimension éthique qui vise la maintenance et l'évolution du vivre ensemble
- Une dimension subjective qui vise la protection de soi, l'accomplissement de soi et la santé des partenaires de la relation de coopération

> « La démocratie ne progresse pas en fonction d'une géographie physique, mais en fonction d'une géographie humaine, celle des individus qui se transforment eux-mêmes moralement et politiquement du fait de leur participation à l'activité déontique. C'est en somme le mouvement par lequel, progressivement, des individus engagent leur intelligence dans un travail qui est mis au service d'une œuvre commune dûment étayée par une doctrine du travail démocratique, inquiète des usages, de l'environnement et de la cité »[51].

Ce serait donc par les activités du travail que la démocratie pourrait, ou non, faire son chemin en chaque travailleur et le conduire à s'engager dans des pratiques de participation politique, hors travail et dans le travail, et notamment lors des élections professionnelles.

2.2 LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

2.2.1 Les élections professionnelles en France entre 1980 et 2008

Dans les années 1980, les élections professionnelles reposent principalement sur l'élection des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT (Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail). Le scrutin est encore très majoritairement organisé en version papier. Les élections deviennent un outil de plus en plus important pour mesurer l'implantation syndicale, mais la représentativité n'est pas encore liée aux résultats.

Dans les années 2000, une réflexion est de plus en plus poussée concernant la légitimité des organisations syndicales et la nécessité de mieux apprécier leur audience. Les élections professionnelles deviennent un baromètre central pour évaluer l'influence syndicale, et ceci avant même la réforme de 2008. Par ailleurs, certaines organisations commencent à expérimenter le vote électronique, avec plus ou moins de succès.

2.2.2 Un dispositif modifié de manière substantielle en 2008

La loi du 20 août 2008[52] a entraîné des conséquences significatives sur les rouages de la démocratie sociale dans les organisations. La mesure de l'audience devient l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, tout comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés et satisfaire aux critères suivants pour être reconnue représentative et acquérir la capacité de négocier et signer des accords collectifs :

- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation

[51] Christophe Dejours (2025). Op. cit. p.178

[52] Loi n° 2008-789, 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : JORF 21 août 2008, texte n° 1.

- L'audience
- L'influence caractérisée par l'activité et l'expérience
- Les effectifs d'adhérents et de cotisations

Dans une thèse intitulée « Elections professionnelles et démocraties : contribution à l'étude comparée entre relations collectives de travail et système politique », Rémi Leveau soulève une des conséquences de cette nouvelle loi :

> « Par la loi du 20 août 2008, le législateur a entendu procéder à la " rénovation de la démocratie sociale ". Il a ajouté l'audience électorale à la liste des critères de la représentativité. La représentativité n'est donc plus déterminée par le jeu d'une affiliation au niveau national mais bien en fonction du résultat des élections professionnelles dans l'entreprise »[53].

C'est donc au premier tour des élections professionnelles que les organisations syndicales peuvent apporter la preuve de leur représentativité.

Toujours dans cette même thèse, Rémi Leveau explicite :

> « Au premier tour des élections professionnelles, les travailleurs-électeurs choisissent leurs représentants élus en même temps qu'ils leur accordent une audience électorale personnelle. Il reste alors seulement au travailleur élu à être désigné par une organisation syndicale représentative pour cumuler le mandat de membre au comité social et économique et la fonction de délégué syndical ; c'est-à-dire participer à la fois à la représentation élue et à la représentation syndicale [...] Si les représentants du personnel sont élus par les travailleurs eux-mêmes sans autre condition légale, les délégués syndicaux ne le sont pas. La légitimité des délégués syndicaux est donc relative pour deux raisons. La première est que la qualité de délégué syndical ne dépend pas d'une élection mais d'une désignation par une organisation syndicale représentative. Les audiences électorales collectives et accessoirement individuelles ne sont qu'une partie des critères de désignation des délégués syndicaux. La seconde raison résulte de l'impossibilité pour le travailleur de dissocier son vote pour l'élection des membres au comité social et économique et pour l'audience électorale. Les travailleurs sont donc libres de voter pour les candidats de leur choix mais ne peuvent différencier leur vote lors d'une élection unique aux finalités multiples »[54].

Il explicite un peu plus loin ce qu'il entend par finalités multiples.

> « Aussi, le bulletin que le travailleur glisse dans l'urne a-t-il de multiples conséquences. Dans l'entreprise, il exprime en réalité au moins dix votes différents pour la détermination :
> - Des membres titulaires du comité social et économique
> - De l'audience électorale des organisations syndicales dans l'entreprise
> - De l'audience électorale des organisations syndicales au niveau de la branche professionnelle
> - De l'audience électorale des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel
> - De l'audience électorale du candidat à la fonction de délégué syndical
> - Du nombre de suffrages permettant de valider un accord collectif d'entreprise ;
> - Du nombre de suffrages permettant de valider un accord collectif de branche
> - Du nombre de suffrages permettant à une ou plusieurs organisations syndicales de demander à l'employeur l'organisation d'une consultation des travailleurs dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en présence d'au moins un délégué syndical ;
> - Du nombre de suffrages permettent à une ou plusieurs organisations syndicales de valider le protocole spécifique d'organisation de la consultation des travailleurs ;

[53] Rémi Leveau. (2020). *Elections professionnelles et démocraties : contribution à l'étude comparée entre relations collectives de travail et système politique*. Droit. Université d'Angers, p.19.
[54] Rémi Leveau. (2020). Ibid p.188.

> - Et parce que la représentativité à conserver une place dans les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral, du nombre de suffrages permettent à une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de valider ce protocole pour l'organisation des élections suivantes »[55].

Cette superposition des enjeux dans un seul et même scrutin peut créer de la confusion pour les électeurs. Elle peut même engendrer un mouvement de retrait pour celles et ceux qui souhaiteraient ne pas participer à l'enjeu de la représentativité syndicale.

2.2.3 L'évolution de la mesure d'audience

Depuis 2008, le calcul de l'audience revêt donc une importance stratégique majeure. Or trois types d'indicateurs ont traditionnellement permis la mesure de l'audience nationale des syndicats : les enquêtes d'opinion, les élections sociales et les élections prud'hommales.

> « Ces deux scrutins ont disparu, tandis que les sondages d'opinion sur les syndicats se font plus rares (ou ne sont plus publiés par les commanditaires) »[56].

Au sujet de la disparition de certains scrutins, le cas des élections prud'hommales est particulièrement intéressant à rappeler ici. Le taux d'abstention à ces élections prud'hommales a progressé régulièrement entre 1979 et 2008.

Année	1979	1982	1967	1993	1997	2002	2008
Abstention en % inscrits	36,9%	41,4%	54,1%	59,6%	65,6%	67,3%	74,5%

(Andolfatto, et Labbé, 2021)

En 2014, à la suite de la baisse régulière des taux de participation à ces élections prud'hommales, mais aussi du coût d'organisation du scrutin considéré comme élevé, la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 a acté leur suppression, pour les remplacer par un système de désignation fondé sur la représentativité syndicale et patronale.

> « Cette suppression est paradoxale puisque c'est à cette époque que la loi fait reposer la représentativité syndicale sur l'audience électorale et que les élections prudhommales étaient le seul scrutin national capable de mesurer simplement – et de manière peu coûteuse – cette audience pour tous les salariés du secteur marchand. Dès lors, pour mesurer les audiences syndicales, il ne reste plus que les élections qui se tiennent sur le lieu du travail et que l'on désigne habituellement par l'intitulé " élections professionnelles " [...] On peut distinguer deux types principaux : celles qui se tiennent dans les entreprises du secteur marchand (privées ou publiques, comme les grandes entreprises nationales) et celles qui ont lieu au sein des trois fonctions publiques. Ces scrutins se déroulent selon des chronologies et des modalités très diverses, ce qui rend difficile la collecte de leurs résultats et leur interprétation »[57].

Les élections professionnelles deviennent en conséquence les dernières élections permettant le calcul des audiences électorales.

2.2.4 Nouvelle modalité de représentation du personnel en 2017 : le CSE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a acté la fusion des trois précédents instances dans une forme unique, le Comité social et économique (CSE). Cette nouvelle modalité d'organisation de la représentation du personnel a conduit à voir disparaitre différents instances

[55] Rémi Leveau. (2020). Ibid. p.327
[56] Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. (2021) *Les élections professionnelles, autre visage de la société abstentionniste*. The Conversation. https://theconversation.com/les-elections-professionnelles-autre-visage-de-la-societe-abstentionniste-163907
[57] Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. (2021). Ibid.

historiques : le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces trois instances fonctionnaient de manière indépendante, mais articulée. Elles avaient une reconnaissance spécifique de leurs champs d'action et devaient en rendre compte. Certes, certains registres pouvaient parfois se recouper entre eux et provoquer une forme de confusion pour les salariés.

Mais si la fusion des instances a permis une simplification en réduisant le nombre des instances en une seule, elle a aussi réduit le nombre d'élus et a modifié la nature et l'intensité de leur travail avec de multiples conséquences : la multiplication des réunions, l'éloignement des élus des scènes du travail réel, la diminution du temps consacré aux réunions de négociation, la polyvalence nécessaire pour faire face à cette nouvelle pluridisciplinarité intrinsèque à la fusion des instances, et l'exigence de professionnalisation qui en découle. Si on prend l'exemple des CHSCT, il pouvait en exister plusieurs par établissement, avec des membres souvent très proches du terrain et qui n'avaient pas d'autres mandats de représentation. La commission CSSCT sensée reprendre ce périmètre doit nécessairement être constituée par des membres du CSE qui n'ont pas forcément la connaissance terrain du périmètre concerné.

> « Le recul temporel est encore insuffisant pour évaluer les effets durables de ce changement institutionnel sur les pratiques de représentation du personnel. [...] La complexification du travail de représentation pourra être prise en charge dans certaines entreprises. Là où les élus disposent de ressources cognitives, matérielles et temporelles suffisantes, là où des équipes syndicales expérimentées soutiennent le travail des élus, là où des tissus militants permettent le renouvellement des équipes et des mandats, et une distribution des connaissances et des possibilités de représenter les salariés, et les collectifs de travail, le travail de représentation, d'information, de concertation et de négociation collective pourra ainsi continuer à être assuré, tout en étant plus contraint. Là aussi où les directions ménagent le cadre d'un dialogue social approfondi et ouvert et où le dialogue social et négociations sont considérés comme des ressources dans la vie des entreprises. Ailleurs, la tendance sera à la simplification du travail des élus, voire à son appauvrissement, en renonçant à interpréter pleinement le rôle de représentant du personnel dans l'ensemble de ses prérogatives et de ses possibilités. »[58]

2.2.5 La légitimité des représentants syndicaux pour les salariés

Il existe une spécificité des élections professionnelles qui ne trouve aucune comparaison dans les autres types d'élections. En effet, les organisations syndicales ont le monopole de la présentation des listes au premier tour des élections professionnelles. Un travailleur ne peut en l'espèce se présenter en candidature libre au premier tour sans être apparenté à une organisation syndicale, ou sans en créer une en respectant les critères énoncés plus avant.

L'article L. 2122-1 du Code du travail précise que l'audience électorale est calculée au premier tour des élections professionnelles « quel que soit le nombre de votants » et l'article L. 2122-2 du Code du travail le prévoit également pour les organisations syndicales catégorielles. Ainsi, le calcul de l'audience est effectué quel que soit le taux d'abstention. Même si le nombre de votants ou de suffrages exprimés est inférieur à la moitié du nombre d'inscrits, les audiences collectives et personnelles sont tout de même calculées et prises en compte.

[58] Arnaud Mias (2024). *Une représentation du personnel "rationnalisé"»* in « *Le dialogue social sous contrôle* » de Baptise Giraud et Jérôme Pélisse.

Par ailleurs, comme précédemment explicité, les représentants syndicaux ne sont pas élus directement par le suffrage, mais nommés par une organisation syndicale représentative.

> « Au premier tour des élections professionnelles, les travailleurs-électeurs choisissent leurs représentants élus en même temps qu'ils leur accordent une audience électorale personnelle. Il reste alors seulement au travailleur élu à être désigné par une organisation syndicale représentative pour cumuler le mandat de membre au comité social et économique et la fonction de délégué syndical ; c'est-à-dire participer à la fois à la représentation élue et à la représentation syndicale [...] La légitimité du délégué syndical est contestable car il est désigné par une organisation syndicale représentative et non directement élu par les travailleurs. Le délégué syndical n'est pas le représentant de la collectivité des travailleurs mais celui de son organisation syndicale de rattachement »[59].

2.2.6 La place des représentants syndicaux dans les organisations de travail

Dans les organisations, la place du délégué syndical est singulière. Il est un acteur institutionnel doté d'un statut juridique spécifique et d'une mission de représentation collective. Il occupe une place stratégique dans la gouvernance sociale de l'entreprise, entre contre-pouvoir et partenaire social. Il s'inscrit dans la défense des droits des salariés et la prévention des risques. A ce titre, il peut alerter, contester, négocier et s'opposer. Mais il est aussi un partenaire de la direction dans sa capacité à négocier des accords et à participer à la transformation de l'organisation et des conditions de travail. Le représentant syndical évolue donc dans un environnement complexe avec une position exposée à la critique, à la pression et parfois à l'isolement.

> « Si l'acceptation d'avoir des représentants du personnel dès 11 salariés fait de moins en moins défaut, l'entrée du délégué syndical reste problématique. Les rôles ne sont pas les mêmes et l'employeur doit accepter que les informations "confidentielles" et la stratégie de l'entreprise soient partagées. Accepter le fait syndical, c'est accepter qu'il y ait partage d'informations cruciales de l'entreprise dans et à l'extérieur de celle-ci parce que les missions du délégué syndical vont bien au-delà de la simple représentation du personnel ou la mission de porte-parole des salariés. Le délégué syndical, et à travers lui le syndicat - dans toutes ses composantes et même au-delà - est là pour défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés et créer du droit conventionnel grâce à la négociation collective en ayant pour objectif, autant que faire se peut, de sauvegarder l'emploi et de lutter contre les inégalités »[60].

La place des représentants syndicaux dans les organisations est donc particulièrement stratégique, au carrefour de multiples enjeux individuels, collectifs, organisationnels et institutionnels. Les activités du travail syndical requièrent ainsi des compétences, des expériences et des engagements significatifs pour parvenir à remplir les nombreuses missions qui lui incombent.

2.3 LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

La Fonction publique en France désigne l'ensemble des agents qui travaillent pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers. Les finalités des missions de la Fonction publique sont l'intérêt général, ce qui les distinguent des finalités des activités du secteur privé, à savoir la recherche d'un bénéfice.

[59] Rémi Leveau. (2020). Op. Cit. p. 188 & p.227
[60] Stéphanie Matteudi-Lecocq (2022) *Les syndicats peuvent-ils mourir ?* Editions rue de Seine. p.168.

La Fonction publique en France est structurée autour de trois versants : la fonction publique d'Etat (FPE) qui regroupe les ministères et les administrations centrales principalement ; la fonction publique territoriale (FPT) qui inclue les régions, départements, communes et intercommunalités ; et enfin la fonction publique hospitalière (FPH) qui recouvre les personnels des hôpitaux publics, les EHPAD publics, les établissements médico-sociaux.

Les deux principaux statuts de la fonction publique sont les fonctionnaires et les contractuels. Ils occupent des emplois classés en trois catégories. La catégorie A regroupe les niveaux de fonctions de conception, direction et expertise. La catégorie B, celles de l'application et de l'encadrement intermédiaire. La catégorie C est celle des fonctions exécutives.

2.3.1 Les élections professionnelles dans la fonction publique

Depuis 1945, les trois fonctions publiques sont dotées de commissions paritaires. Jusqu'en 2011, leurs mandats étaient de trois ans. La complexité des mesures d'audience venait du fait que les scrutins avaient lieu à des dates différentes. Chaque année était réalisée une compilation de toutes les élections organisées les trois années écoulées.

En juillet 2010, deux ans après la loi de 2008 portant rénovation du dialogue social dans les entreprises privées, la « *loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique* » est promulguée. Elle prévoit l'organisation de toutes les élections en même temps, une fois tous les quatre ans, et ceci dans les trois fonctions publiques. Ainsi, des élections coordonnées ont eu lieu de manière partielle en 2011, puis en décembre 2014, en décembre 2018, en décembre 2022. Les prochaines sont programmées le 10 décembre 2026, les opérations de vote électronique s'étalant entre le 3 décembre et le 10 décembre 2026.

2.3.2 L'évolution des instances représentatives du personnel dans la fonction publique

Le comité social

Il résulte de la fusion entre l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et l'ancien comité technique (CT). Il prend un nom spécifique selon le versant de la fonction publique dans lequel il s'inscrit :

- Comité social d'administration dans la fonction publique de l'Etat
- Comité social territorial dans la fonction publique territoriale
- Comité social d'établissement dans la fonction publique hospitalière. Dans ce dernier versant, il existe une instance spécifique pour les corps de direction (directeurs d'hôpitaux, directeurs d'établissement sanitaires, sociaux et médico-sociaux, directeurs de soin) : le comité consultatif national auprès du centre national de gestion.

Le comité social a en charge l'examen des questions collectives de travail telles que le fonctionnement et l'organisation des services, l'accessibilité des services, la qualité des services rendus, les orientations stratégiques en matière de politique des ressources humaines (mobilités, promotions, valorisation des parcours professionnels, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, déconnexion, plan de formation) et de façon plus générale, l'amélioration des conditions de travail.

Pour toute administration au-delà de deux cents agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est réalisée auprès des membres du comité social.

Chaque liste de candidats aux élections des comités sociaux doit comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés. Les électeurs des comités sociaux sont les fonctionnaires et agents contractuels, quel que soit leur grade ou leur statut.

La commission administrative paritaire (CAP)

Les commissions administratives paritaires ont vu leur rôle recentré sur les décisions individuelles défavorables. Ainsi, elles ne sont plus consultées sur les décisions relatives à la mobilité, la promotion et l'avancement. Elles sont compétentes par principe sur les situations de refus de titularisation ou de licenciement pour insuffisance professionnelle. Sur demande d'un fonctionnaire, la CAP est aussi compétente sur les refus de temps partiels ou de télétravail, les refus de disponibilité ou de démission, les révisions des comptes rendus d'évaluation professionnelle, et les refus de certains congés spécifiques.

Sur le cas des sanctions disciplinaires, la CAP n'est pas compétente pour les recours contre les sanctions, mais elle peut être réunie sous la forme d'un conseil disciplinaire pour émettre un avis sur la situation, selon des règles de fonctionnement différentes selon le versant.

Les électeurs des commissions administratives paritaires sont les fonctionnaires selon leur corps/grade/cadre d'emploi d'appartenance ou détachés dans un corps/grade/cadre d'emploi d'accueil, en position d'activité, de congé parental ou de détachement le jour du vote.

La commission consultative paritaire (CCP)

Cette instance est compétente à l'égard des contractuels, et ses compétences sont les mêmes que celles des CAP dans les trois versants de la fonction publique.

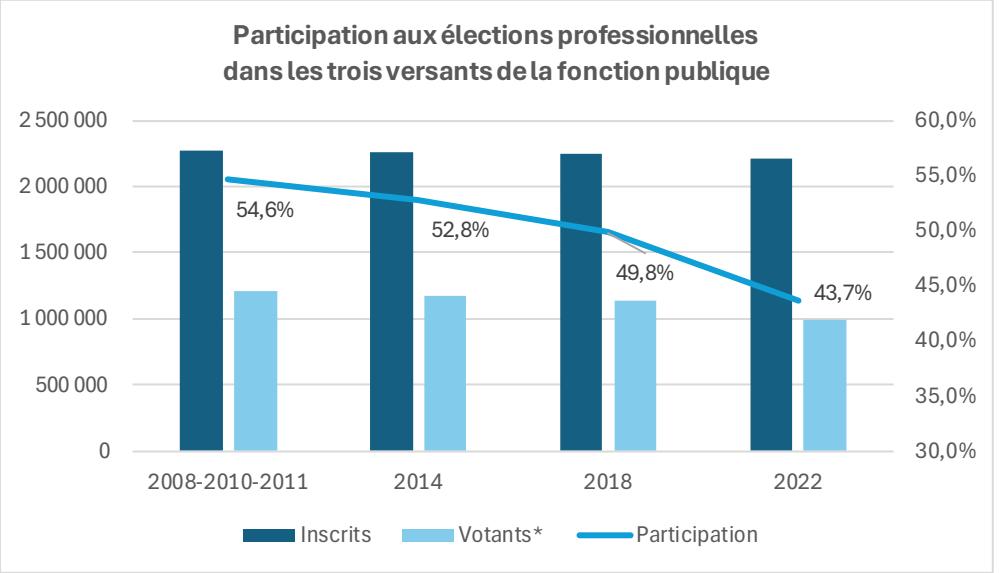
Les électeurs doivent être en CDI, ou en CDD depuis au moins deux mois et pour au moins 6 mois, ou encore en CDD renouvelé sans interruption depuis au moins 6 mois. Ils doivent être en position d'activité, ou en congé rémunéré ou en congé parental.

2.3.3 Historique de la participation aux élections pour les comités sociaux dans la fonction publique[61]

Sur l'ensemble de la fonction publique

La participation aux quatre derniers cycles n'a pas cessé de baisser, perdant onze points entre 2008 et 2022. Mais le point le plus significatif de cette chute réside dans le passage consolidé d'une participation majoritaire (plus de 50% des inscrits) à une participation minoritaire depuis deux cycles, et ceci dans les trois versants. Cette abstention récurrente questionne de nombreux observateurs. Elle s'est accentuée lors des deux derniers cycles.

FP3	2008-2010-2011	2014	2018	2022
Inscrits	4 977 517	5 212 957	5 150 092	5 163 911
Votants*	2 719 516	2 751 540	2 565 372	2 256 081
Participation	54,6%	52,8%	49,8%	43,7%



**y compris bulletins blancs ou nuls*

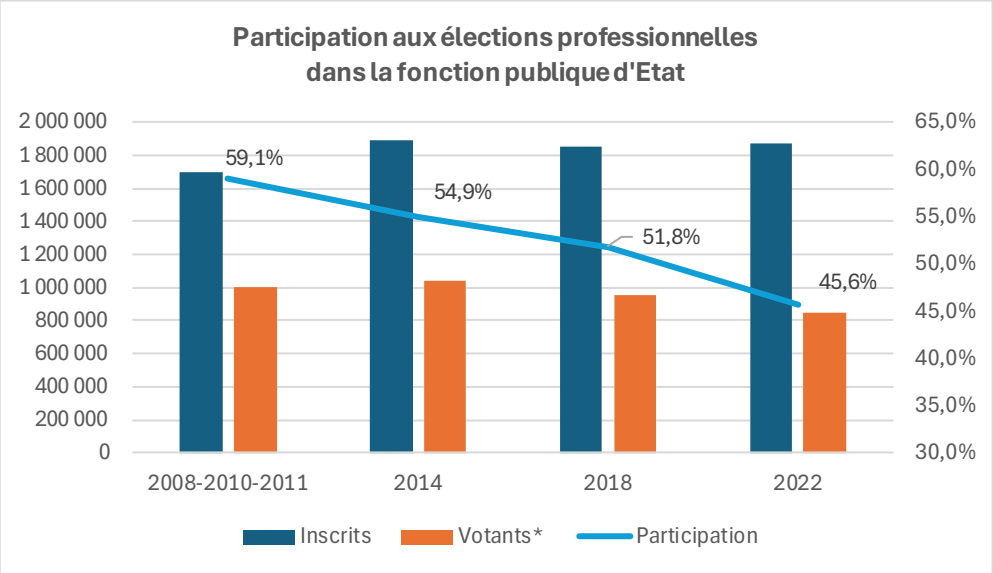
[61] *Tous les chiffres présentés dans cette partie sont issus de DGAFP - Résultats des élections professionnelles pour les comités sociaux dans la fonction publique en 2022. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20Etudes%20et%20statistiques/Stats%20Rapides/2022/resultats-electionsFP_2022.pdf*

La fonction publique d'Etat

La fonction publique d'Etat compte l'effectif le plus important de la fonction publique, et plus de 2,2 millions d'inscrits. La baisse de la participation entre 2008 et 2022 est de 8 points, légèrement en deçà de la baisse générale. Certains périmètres de la FPE enregistrent des taux de participation record, comme le ministère de l'Intérieur et Outre-Mer (75,9%). A contrario, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche enregistre quant à une lui une participation de seulement 19.2%.

FPE	2008-2010-2011	2014	2018	2022
Inscrits	2 275 910	2 255 728	2 244 918	2 216 962
Votants*	1 205 241	1 179 915	1 141 324	995 288
Participation	53,0%	52,3%	50,8%	44,9%

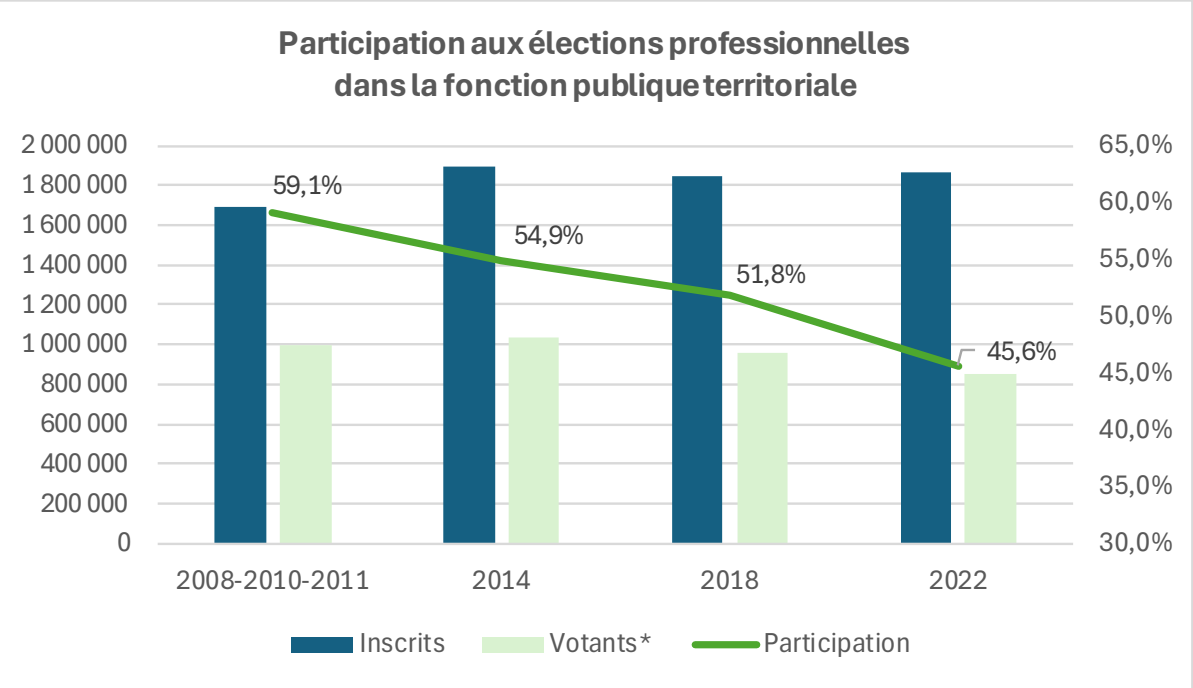
* Y compris bulletins blancs ou nuls



La fonction publique territoriale

FPT	2008-2010-2011	2014	2018	2022
Inscrits	1 695 934	1 892 961	1 846 275	1 866 942
Votants*	1 001 485	1 039 382	955 617	851 274
Participation	59,1%	54,9%	51,8%	45,6%

* Y compris bulletins blancs ou nuls



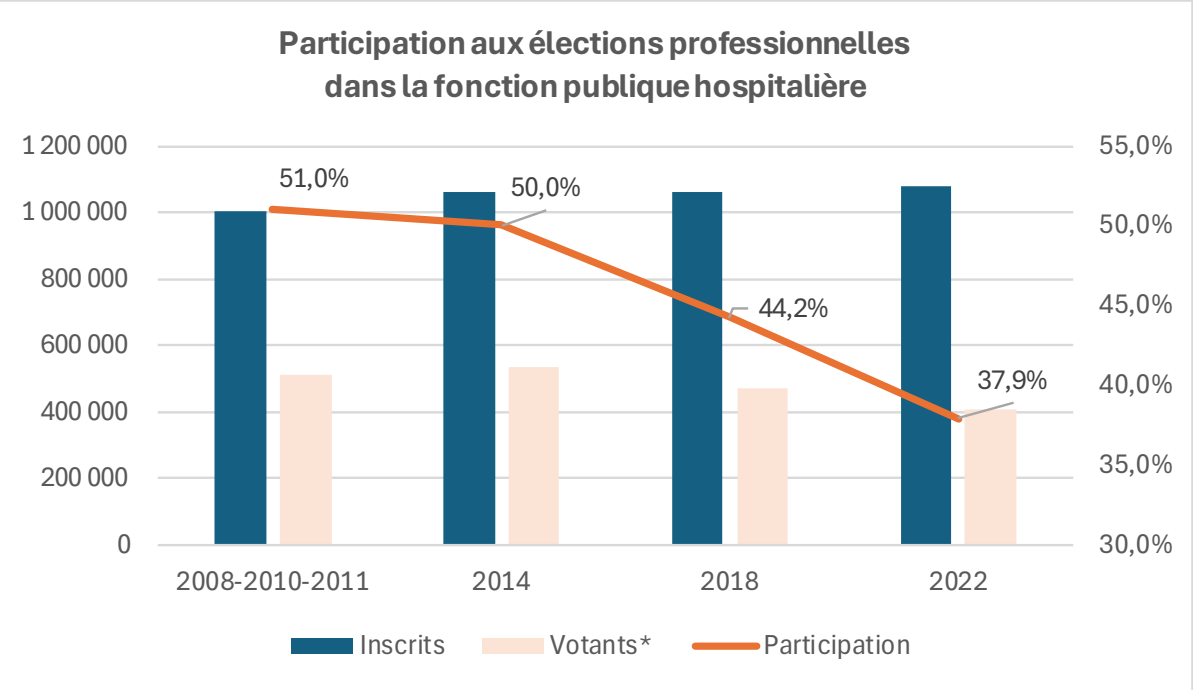
La fonction publique territoriale compte 1,9 million d'inscrits. Son taux de participation était traditionnellement le plus élevé des trois versants. Lors du cycle 2008 à 2011, il s'établissait à 59.1%. La baisse de la participation entre 2008 et 2022 est de près de 14 points, très au-dessus de la baisse générale de la fonction publique de 11 points. La FPT est donc un fort contributeur à la baisse générale de la participation des derniers cycles.

La fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière enregistre également une forte baisse de participation, entre 2008 et 2022 de plus de 13 points. Mais elle était déjà le plus faible taux de participation des trois versants à 51% sur le cycle 2008 à 2011, et l'accélération de la chute de la participation a débuté en 2014, un cycle avant les deux autres versants. Elle est à ce jour le seul versant de la fonction publique à être en deçà de 40% de taux de participation.

FPH	2008-2010-2011	2014	2018	2022
Inscrits	1 005 673	1 064 268	1 058 899	1 080 007
Votants*	512 790	532 243	468 431	409 519
Participation	51,0%	50,0%	44,2%	37,9%

* Y compris bulletins blancs ou nuls



2.3.4 Les modalités du vote en 2022



Trois modalités de vote ont été mises en œuvre en 2022[62], en fonction des spécificités des organisations du travail : le recours exclusif au vote électronique, le vote à l'urne, et le vote par correspondance. Le vote exclusif par le vote électronique a pu engendrer des difficultés lors du dernier cycle, notamment des problématiques d'accessibilité qui n'ont pas toujours pu être résolues dans les temps impartis. Cependant, le vote électronique est dorénavant la modalité centrale des élections professionnelles avec un cadre juridique renforcé pour garantir sécurité, anonymat et accessibilité. Ce cadre s'appliquera pleinement en décembre 2026

2.3.5 Eléments de contexte de la fonction publique en France en 2026

Depuis les années 2000, la fonction publique en France est impactée par de nouveaux modes de gestion. Le New Public Management, courant venu des pays anglo-saxons, a été déployé pour agir sur ce qui est présenté comme une gestion perfectible des dépenses publiques, à la fois en termes de gestion des coûts et d'évaluation de la performance des agents. Ainsi, des réformes successives ont eu lieu. Il y a eu la LOLF (Loi organique relative aux lois de finance) en 2001 avec une budgétisation par objectifs et performance. Puis est venue la RGPP (Révision générale des politiques publiques) de 2007 à 2012 avec une réorganisation de l'Etat, une réduction des effectifs et un pilotage par les résultats. S'est ensuite mise en place la MAP (Modernisation de l'action publique) entre 2012 et 2017. Cette dernière était censée remplacer la RGPP et réorienter la transformation de l'Etat vers l'évaluation, la qualité du service publique et la participation des usagers. Moins centrée sur les économies budgétaires, elle visait un accompagnement vers l'efficacité et l'adaptation des services publics aux besoins des citoyens avec une poursuite de la modernisation et de l'évaluation. Mais en 2022, la MAP est remplacée par un programme appelé TAP (Transformation de l'action publique). Il a pour ambition de transformer l'administration, accélérer la dématérialisation, simplifier les démarches et améliorer la qualité du service public.

Cette succession de réformes s'est déployée de manière continue depuis plus de vingt ans. En miroir du secteur privé et de l'enchainement des programmes de réorganisation, de transformation et de restructuration, ces réformes ont notamment mis en place des programmes de réduction de coûts qui ont eu des conséquences très significatives au sein de l'ensemble des versants de la fonction publique : réduction d'effectifs, en particulier des fonctionnaires, et recrutement de contractuels, perception d'une dégradation de la qualité du service public rendu, nouvelles modalités de pilotage de la performance individualisant le travail et les conditions de sa réalisation, éloignement des équipes RH…

Ces conséquences ont contribué à impacter significativement les conditions de travail au sein des trois versants.

[62] Source de l'infographie : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/FP_en_France/elections-2022/Comment_voter_PDF_personnalisable.pdf

3 L'ETUDE

3.1 OBJECTIF : ENTENDRE LES ABSTENTIONNISTES

Finalement, sait-on ce qu'un abstentionniste veut vraiment nous dire lorsqu'il ne vote pas ? Cette étude a pour intention d'écouter et de recueillir la parole de celles et ceux qui s'abstiennent aux élections professionnelles, par choix ou par non-choix, par habitude ou par rupture, par action ou par inaction, par résignation ou par résistance, par renoncement ou par désespérance. Quelles que soient les motivations de cette abstention, cette étude présume que chaque agent est un acteur social éclairé, en capacité d'analyser et d'expliquer les décisions qu'il prend ou ne prend pas.

Le travail effectué dans cette étude vise à s'inscrire dans la poursuite des travaux de recherche menés depuis longtemps pour documenter et étudier le lien entre les comportements électoraux, les conditions de réalisation du travail et les dynamiques d'engagement au sein des institutions et des organisations.

Les questions sous-jacentes sont alors nombreuses : les agents sont-ils en capacité de définir leurs besoins et de formuler les critiques éventuelles sur les modalités et finalités des élections professionnelles ? Sont-ils attentifs au processus démocratique des élections professionnelles et au dialogue social, et si non, pour quelles raisons ? Savent-ils précisément à quoi ils renoncent lorsqu'ils s'abstiennent ? Comment perçoivent-ils l'action des organisations syndicales, la place et la légitimité des représentants syndicaux dans la démocratie sociale au travail ? Qu'attendent-ils du dialogue social et s'y intéressent-ils ? Les organisations syndicales ont-elles encore des marges de manœuvre pour développer des stratégies et aller à la rencontre de ces abstentionnistes ?

Cette étude a pour objectif d'explorer ces différentes questions, au carrefour des dimensions politiques et organisationnelles, mais aussi sociales et psychosociales. S'appuyant sur des entretiens individuels et collectifs et un questionnaire administré en ligne, elle n'a pas pour ambition d'effectuer des démonstrations de causalité, mais à mettre en lumière des corrélations et des contradictions que les agents eux-mêmes expriment dans les analyses qu'ils font de leur comportement électoral au sein de leur organisation de travail. Ce document de travail propose une mise en perspective de ces analyses pour contribuer aux réflexions sur l'état de la démocratie sociale au travail.

3.2 UNE GOUVERNANCE PAR UN COMITE DE PILOTAGE

Un comité de pilotage s'est réuni régulièrement pour suivre l'avancement des travaux et comprendre les orientations de l'étude. Ce comité de pilotage était composé d'André THOMAS - secrétaire national Secteur Public - CFE-CGC – en charge du développement et de la représentativité et à l'initiative de l'appel à projet, Hugo BERNARD – chargé d'études économiques à la CFE-CGC, et Charlotte BUISSON – doctorante en sociologie au sein du Laboratoire du Changement Social et Politique de l'Université de Paris-Cité, en charge de l'étude.

En fin d'année 2025, Cécile Guillaume, sociologue maître de conférences à l'Université de Surrey en Grande Bretagne, professeure affiliée à Sciences Po Exécutive Education, a accepté de participer à plusieurs comités de pilotage pour accompagner les dernières orientations et questionner la démarche.

3.3 ANCRAGES DISCIPLINAIRES

L'abstention aux élections professionnelles, les enjeux liés à la représentation des salariés dans les organisations, mais aussi l'évolution des dynamiques et des engagements syndicaux sont des sujets de recherche au carrefour de plusieurs champs disciplinaires : les sciences politiques, les sciences humaines et sociales, les sciences économiques, ou encore les sciences de gestion.

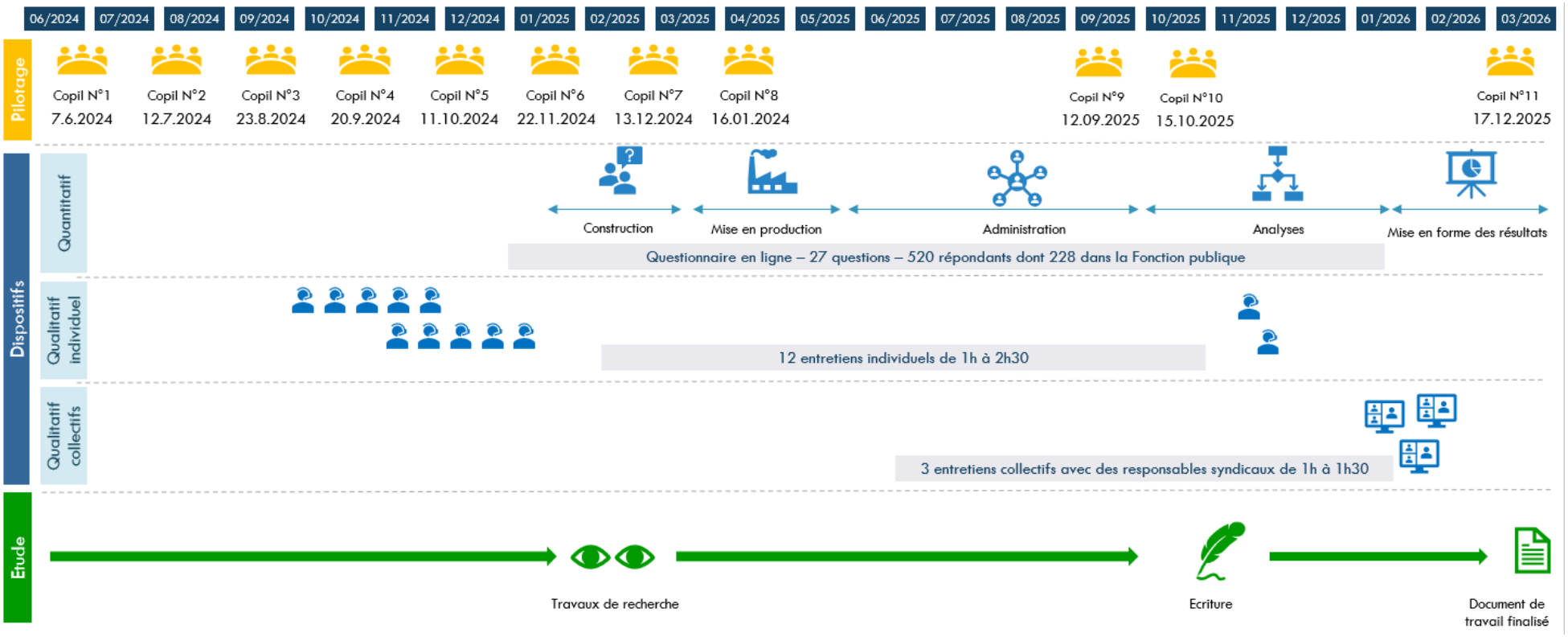
> « L'idée est de "croiser les regards disciplinaires pour tenter de penser ensemble les transformations des mondes du travail et des comportements politiques".[63] »

Cette étude propose ainsi des hypothèses et des analyses issues du croisement entre plusieurs disciplines telles que la sociologie du travail, la psychologie du travail, la psychodynamique du travail, la psychosociologie, la sociologie politique, le droit du travail ou encore le droit syndical.

[63] Baptiste Giraud, Paul Bouffartigue, Carlotta Benvegnù. (2025) « *Le travail, espace du politique* », La nouvelle revue du travail. 26 | 2025. p.2.

3.4 APPROCHE ET DEROULEMENT

3.4.1 Vue d'ensemble du déroulement de l'étude



3.4.2 Un dispositif d'entretiens individuels fin 2024

Douze entretiens individuels ont été réalisés avec des agents des trois versants de la fonction publique, majoritairement abstentionnistes. Ces entretiens ont permis de catégoriser un certain nombre de périmètres d'étude présentés comme des causes, des réflexions, des explications, des significations sur leur comportement électoral, proposées par les personnes elles-mêmes.

	Effectifs en milliers *	% des effectifs	Nombre entretiens	Représentativité
Fonction publique Etat	2 529	45%	6	50%
Fonction publique territoriale	1 932	34%	4	33%
Fonction publique hospitalière	1 207	21%	2	17%
Total	5 668	100%	12	100%

*Chiffres clés de la fonction publique 2022 (fonction-publique.gouv.fr)

3.4.3 Un dispositif d'entretiens collectifs début 2026

Des entretiens collectifs auprès de groupes de représentants syndicaux ont été organisés début 2026. A l'approche des élections professionnelles de décembre 2026, ces entretiens ont eu pour objectifs de comprendre comment le sujet de l'abstention est appréhendé et quelle part de l'activité syndicale est aujourd'hui consacrée à la préparation des élections. Seuls trois collectifs ont accepté de participer à cet exercice.

	Entretiens collectifs	Nombre de personnes
1	FPE	15
2	FPE	2
3	FPE	2

3.4.4 Un questionnaire administré en ligne en 2025

Choix du dispositif quantitatif

Sur la base des éléments recueillis pendant la phase des entretiens individuels, un questionnaire a été conceptualisé et administré via internet entre juin et décembre 2025. Il a été construit pour permettre de recueillir les réponses de tous les travailleurs, du secteur public comme du secteur privé. Dans le cadre de cette étude, seules les réponses des agents du secteur public ont été traitées.

Structure du questionnaire

Le questionnaire a été conçu en quatre parties distinctes. L'intégralité des questions est présentée en Annexe.

- Partie 1 – Mon comportement électoral
- Partie 2 – Les moyens d'agir sur l'abstention
- Partie 3 – Dialogue social et conditions de travail
- Partie 4 – Questions de panel / de segmentation

Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Il a été décidé en comité de pilotage de ne pas collecter de donnée personnelle pour des raisons de conformité à la RGPD et de facilités de traitement. Compte tenu de cette contrainte, aucune question ouverte n'a pu être posée.

Chiffres clés du panel

Le questionnaire a été renseigné par 520 personnes, dont 228 personnes dans la fonction publique. Parmi ces derniers, deux n'ont pas souhaité répondre à la question du rattachement au versant, à savoir fonction publique d'Etat (FPE), fonction publique hospitalière (FPH) et fonction publique territoriale (FPT).

Chffres clés*	FPE		FPH		FPT		Total	
Homme	58	50%	7	50%	43	46%	108	48%
Femme	57	49%	7	50%	51	54%	115	51%
Non binaire	2	2%					2	1%
Sous-total	**117**		**14**		**94**		**225**	**100%**
Cadres et professions intellectuelles	101	86%	7	50%	77	82%	185	82%
Cadres intermédiaires	10	8%	4	29%	9	10%	23	10%
Employés	7	6%	3	21%	8	9%	18	8%
Sous-total	**118**		**14**		**94**		**226**	**100%**
Zone rurale	7	6%	2	14%	15	16%	24	11%
Zone péri-urbaine	6	5%	1	7%	16	17%	23	10%
Zone urbaine	105	89%	11	79%	62	67%	178	79%
Sous-total	**118**		**14**		**93**		**225**	**100%**
Fonctionnaire	100	85%	12	86%	77	82%	189	84%
Contractuel	17	14%	2	14%	17	18%	36	16%
Ouvrier d'Etat	1	1%		0%			1	0%
Sous-total	**118**		**14**		**94**		**226**	**100%**
Catégorie A	100	85%	8	57%	76	81%	184	81%
Catégorie B	17	14%	5	36%	14	15%	36	16%
Catégorie C	1	1%	1	7%	4	4%	6	3%
Sous-total	**118**		**14**		**94**		**226**	**100%**

* Les écarts des totaux par rapport au nombre de 228 répondants de la fonction publique correspondent aux réponses "Je ne souhaite pas répondre" soit à la question du versant de rattachement, soit à la question associée au critère concerné

Clé de lecture des résultats du questionnaire – question N°1

La question N°1 permet de distinguer les abstentionnistes et les votants. Les critères appliqués sont les suivants :

Question 1. A quelle fréquence votez-vous aux élections professionnelles	
Réponses possibles	*Catégorisation*
1. Je ne vote jamais	Abstentionnistes
2. Je votais, mais je ne vote plus	Abstentionnistes
3. Je vote seulement à certaines élections	Votants
4. Je vote à la plupart des élections	Votants
5. Je vote à toutes les élections	Votants

3.5 LIMITES

Cette étude sur l'abstention s'est heurtée à au moins deux limites concernant la représentativité de l'échantillon étudié et l'accès à l'expression directe des abstentionnistes. Ces limites doivent être prises en compte dans les hypothèses et les corrélations formulées, à la fois dans une perspective de relativiser des conclusions qui pourraient ne pas être suffisamment empiriques, mais aussi pour accompagner la poursuite de ce travail afin de corriger ces biais.

3.5.1 Au sujet des dispositifs déclaratifs dans le cadre d'une étude sur l'abstention électorale

Il existe des difficultés à recueillir l'expression des individus sur leur comportement électoral, et en particulier sur l'abstention. Pour certains, s'exprimer sur ce sujet touche à une forme d'intimité, à un sujet personnel, ou parfois à un tabou, qui est toutefois de moins en moins présent : « Parallèlement à la montée de l'abstention, on observe une augmentation de son aveu dans les sondages. Reconnaître que l'on s'est abstenu est moins tabou que par le passé. [64]»

Il est parfois aussi difficile de faire de l'abstention un sujet de discussion à part entière. Le début d'un entretien a été particulièrement emblématique de ce point de vue, quand l'interviewé s'est exprimé ainsi : *« J'avoue que je n'avais jamais réfléchi au fait que j'étais abstentionniste aux élections professionnelles. C'est parce que vous m'avez proposé cet entretien que j'en ai pris conscience. Maintenant, est ce que c'est un sujet franchement ? Sincèrement, je n'en sais rien. On va bien voir … Alors, de quoi voulez-vous qu'on parle ? »*

On peut aussi questionner la sincérité de l'expression des abstentionnistes : n'y a-t-il pas une forme de pression sociale à modifier ses déclarations en la matière, en particulier eu égard à la moralisation et la culpabilisation explicitées plus haut dans cette étude ?

> « Quelles sont les forces politiques les plus pénalisées par la progression de l'abstention ? Difficile de l'établir. Les sondages en la matière sont peu fiables, car les personnes interrogées ont tendance à sur-déclarer leur participation : même quand l'abstention frôle les 40% - comme lors des dernières municipales -, 80% des sondés se déclarent invariablement " certains d'aller voter " … De plus, les votants effectifs, qu'on imagine davantage enclins que les autres à répondre à des enquêtes sur le sujet, sont probablement surreprésentés dans les échantillons dits représentatifs »[65].

Ainsi, une première limite concernant cette étude porte sur l'exactitude des éléments déclarés, non pas de manière intentionnellement erronés ou falsifiés, mais plutôt modifiés par des ajustements du récit ou des opinions, en entretien ou dans le questionnaire, et qui peuvent accentuer un écart par rapport au réel.

3.5.2 Au sujet de la représentativité d'un questionnaire administré par internet et par les réseaux sociaux professionnels

La diffusion du lien du questionnaire a été réalisée via les réseaux professionnels, en particulier LinkedIn. Il aurait été possible d'acheter l'accès à un panel dit représentatif de la population, moyennant toutefois un coût non négligeable. Ce choix n'a pas été fait car l'étude portait sur une population singulière, la fonction publique, et sur le sujet bien ciblé de la participation aux élections professionnelles. L'échantillon s'est donc constitué au bon vouloir de ceux qui ont accepté de répondre en lisant le sujet du questionnaire, au gré des réseaux sociaux utilisés. engendrant probablement un biais sur des populations plutôt engagée sur ces sujets. Pour certains éléments du panel, on observe une bonne représentativité de l'échantillon, comme celui du genre, des tranches d'âge, ou des anciennetés dans les organisations. Mais d'autres critères montrent au contraire des écarts très significatifs. Les catégories A de l'échantillon sont en l'espèce sur-représentés à plus de 80%, alors qu'ils ne représentent que 39 % des agents selon

[64] Jérôme Jaffré et Anne Muxel. (2000). Chapitre 1. *S'abstenir : « hors-jeu » ou « dans le jeu » politique ?* in Pierre Bréchon et al. *Les cultures politiques des Français,* Presses de Sciences Po, p. 23.
[65] Céline Braconnier et Jean-Yves Dormagen. (2014). *Ce que s'abstenir veut dire,* Le Monde diplomatique.

les chiffres clés de la fonction publique de 2025[66]. La catégorie B est légèrement sous-représentée dans l'échantillon (16% contre 22% dans les effectifs de la fonction publique). Mécaniquement, la catégorie C est très largement sous-représentée à 3% contre 39% dans les effectifs de la fonction publique. Ceci est une conséquence du mode d'administration du questionnaire par le biais des réseaux sociaux professionnels, utilisés principalement par les catégories socio-professionnelles les plus élevées. Constatant ce biais assez rapidement, et malgré de nombreux efforts pour adresser le questionnaire via d'autres réseaux sociaux dits non professionnels (Facebook et Instagram par exemple…), il n'a pas été possible d'élargir la cible pour atteindre un panel représentatif. En effet, les groupes de communauté de la fonction publique sur ces réseaux sont constitués autour de l'entraide et des échanges d'informations, et ils n'autorisent pas la publication de liens vers un questionnaire, même pour un questionnaire de recherche tel que celui-ci.

Afin de permettre au lecteur de rester en alerte par rapport à cette limite, et à chaque fois que des données seront présentées en pourcentage, il sera précisé à côté du tableau le nombre de personnes concernées au sein de l'échantillon.

[66] https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/cc-2025-web.pdf

4 PRINCIPAUX RESULTATS

4.1 STRUCTURE DES RESULTATS DE L'ETUDE

Sur la base des éléments recueillis dans l'étude à travers les trois dispositifs (entretiens individuels, entretiens collectifs et questionnaire), quatre périmètres ont été définis.

- PERIMETRE 1. Les élections professionnelles : difficultés de compréhension et de participation. Sont appelées difficultés de compréhension ou de participation l'ensemble des éléments exprimés par les agents comme des difficultés à comprendre le fonctionnement des élections professionnelles et des instances, les modalités de leur organisation, leurs impacts et leurs finalités, les enjeux, les conséquences, mais aussi les difficultés pratiques de participation à l'élection en elle-même.

- PERIMETRE 2. Les organisations syndicales : crise de la représentativité. Dans cette partie sont explicités les éléments exprimés par les agents comme des difficultés à considérer les organisations syndicales et les représentants syndicaux en mesure de les représenter en incarnant leurs attentes, leurs demandes, leurs priorités et leurs valeurs.

- PERIMETRE 3. Les conditions de travail : corrélations possibles entre le comportement électoral et certains facteurs de risques psychosociaux. Cette partie s'intéresse à présenter les liens qui ont été faits par les personnes interviewées ou dans le questionnaire entre les conditions de travail, l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux et le comportement électoral.

- PERIMETRE 4. Démocratie sociale, dialogue social : désillusion, résignation, abstention. Cette quatrième partie présente les résultats liés à l'ensemble des propos qui font référence à des rapports de force vécus comme déséquilibrés, une forme d'inéluctabilité de l'évolution de l'abstention aux élections professionnelles, la formulation d'inquiétudes pour l'avenir, et des propos fatalistes ou résignés. Deux registres seront particulièrement étudiés : le premier concerne les difficultés des représentants syndicaux à obtenir des gains sociaux sur les conditions de travail. Le deuxième concerne l'évolution des fonctionnements des organisations syndicales, avec une perception d'uniformisation de la pensée, une instrumentalisation des places de représentation, et un éloignement du réel.

4.2 PERIMETRE 1 : ELECTIONS PROFESSIONNELLES : DIFFICULTES DE COMPREHENSION ET DE PARTICIPATION

4.2.1 Les finalités et les modalités des élections professionnelles

Certains propos tenus en entretien individuel et collectif ont été particulièrement explicites :

« *Je ne sais même pas pour qui et pourquoi on vote, c'est incompréhensible* ». *Entretien individuel FPH.*

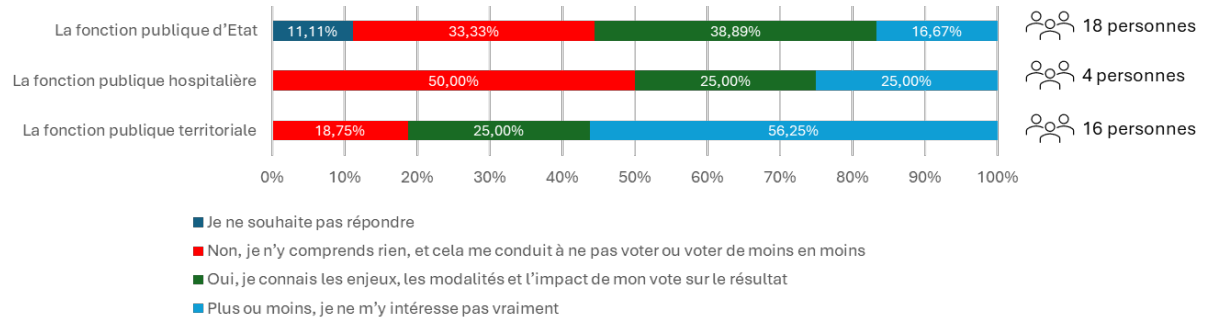
« *Au début, les élections professionnelles, je ne savais même pas ce que c'était* ». *Entretien individuel FPE.*

Les questions 2 et 3 posées dans le dispositif en ligne ont cherché à comprendre :

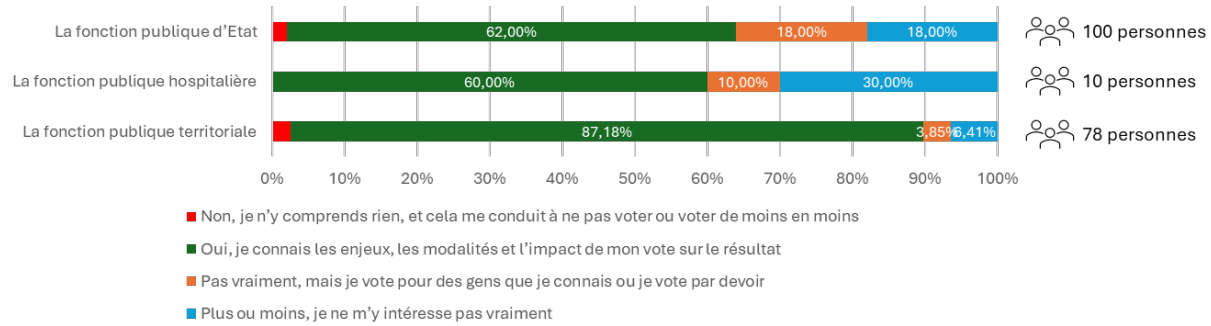
- D'une part si l'abstention pouvait s'expliquer par une incompréhension des enjeux, des finalités et des modalités des élections professionnelles d'une part,
- Et d'autre part, quels étaient les rapports que les participants exprimaient entre les modalités de vote et leur comportement électoral.

Pour rappel, dans cette étude, nous étudions en particulier les différences qui peuvent exister entre les réponses des abstentionnistes et les réponses des votants.

Réponses des abstentionnistes - Connaissez-vous les enjeux et les modalités des élections professionnelles ?



Réponses des votants - Connaissez-vous les enjeux et les modalités des élections professionnelles ?



Les abstentionnistes enregistrent jusqu'à la moitié des réponses « *Non je n'y comprends rien et cela me conduit à ne pas voter ou voter de moins en moins* ». Ce qui est plus étonnant est le pourcentage d'abstentionnistes qui déclarent connaitre les enjeux, les modalités et les impacts (entre 25% et 40% selon le versant). Plus d'un abstentionniste sur deux de la FPT déclarent ne pas s'intéresser vraiment aux enjeux et aux modalités des élections.

Chez les votants, bien que 6 à 9 personnes sur 10 déclarent maitriser les enjeux, une fraction non négligeable dit ne pas s'y intéresser (jusqu'à 30% dans la FPH), qui vote par devoir ou parce qu'ils connaissent des gens sur les listes.

Concernant les modalités de vote, peu d'entretiens individuels ont nommé les problématiques techniques comme étant à l'origine du comportement abstentionniste.

> « *On reçoit tellement de mails, je ne les ouvre pas. Et du coup, quand on veut retrouver le mail pour se connecter, bah… on ne le retrouve pas. On n'a plus à faire le déplacement pour aller sur le site de l'élection, comme avant, on allait aux urnes. Mais on passe encore plus de temps à essayer de retrouver ses identifiants de connexion. Et c'est quand même moins sympa* ». *Entretien individuel FPE*

En revanche, dans les entretiens collectifs avec les groupes de représentants syndicaux, tous ont nommé le vote électronique comme une des causes identifiées expliquant la hausse de l'abstention. Certains ont exposé combien il avait été difficile, voire impossible, pour certains agents de voter aux dernières élections de 2022.

> « *Il y a aussi un élément nouveau, c'est le scrutin informatisé. Cela change le rapport à l'abstention. On observe une perte de participation. Il y a eu pleins de problèmes techniques. Il y a eu des cas où il a fallu refaire des votes sur papier* ». *Entretien collectif FPE*

> « *Il y a eu des tas de problèmes techniques, des adresses électroniques erronées, des tas et des tas de problèmes techniques. Mais on s'est laissé berné. Et il n'y a pas eu de contestation du vote, ni même de mentions des éléments dysfonctionnels. Beaucoup n'ont pas pu voter techniquement. On s'est même demander à un moment si le but n'était pas de dégoûter les gens de voter* ». *Entretien collectif FPE*

A la question n°3 sur les modalités de vote, les abstentionnistes répondent paradoxalement pour un quart d'entre eux qu'ils ne votent que si le scrutin est informatisé, quel que soit le versant de la fonction publique. Ils sont respectivement pour la FPE, la FPH et la FPT, 50%, 75% et 63% à déclarer qu'ils ne votent pas quelques soient les modalités.

Les votants sont 60% (FPH) à 80% (FPE) à déclarer voter quelles que soient les modalités du scrutin. A noter que parmi les votants de la FPE et de la FPT, 8% et 7% ont choisi la réponse « *oui je ne vote que si c'est possible de voter par correspondance* ». Toutefois, aucun des entretiens n'a mentionné le vote par correspondance. Le scrutin du vote en présentiel rassemble moins de 1% des réponses. Ces premières questions dessinent un profil des abstentionnistes loin de présenter une homogénéité dans leurs appréciations des finalités et des modalités de vote aux élections professionnelles. Il en est d'ailleurs de même pour les votants.

4.2.2 L'accès à l'information et la qualité de la communication

Plusieurs éléments ont été soulignés concernant les difficultés d'accès à l'information nécessaire pour faire un choix en conscience aux élections professionnelles. Par ailleurs, l'information est considérée de moins bonne qualité qu'auparavant.

> « *Je regrette qu'il n'y ait pas assez de réunions, on n'est pas informé. Il faudrait plus d'informations. Il faudrait savoir sur quoi portent les élections. […] On pourrait avoir des formations, une ou deux journées […] il faut expliquer les instances, mais concrètement* » *Entretien individuel FPT*

> « *J'ai toujours eu du mal à identifier qui contacter. […] Il n'y a aucune animation auprès des salariés. Parfois il y a des grandes réunions, complètement désincarnées* » *Entretien individuel FPE*

« La communication des syndicats est vraiment très vieillotte. Les tracts… c'est une catastrophe… il y a un manque de transparence : on parle de qui, de quoi, il faudrait remettre dans le contexte. Ce n'est pas du tout moderne ». Entretien individuel FPT

« Je ne sais pas sous quelle forme trouver l'information » Entretien individuel FPE

« Les tracts sont pourris. On ne parle plus jamais d'intérêt collectif ». Entretien collectif FPE.

« L'arme du pauvre, c'est le numérique ». Entretien collectif FPE.

Les modes de communication historiques, comme les tracts papier ou numériques, sont pointés comme manquant de modernité. Par ailleurs, sont reprochées aux organisations syndicales, mais aussi aux directions, des difficultés d'accès à l'information. Dans les entretiens, une forte demande d'explications et d'informations fiables s'est exprimée. Ce manque d'information et cette communication insatisfaisante sont nommés comme ayant un impact très significatif sur l'intérêt porté aux élections professionnelles.

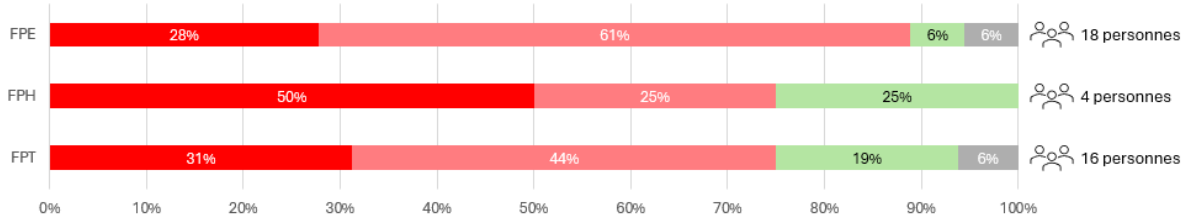
4.2.3 Les liens entre les élections, les instances et leurs actions

Lors des entretiens, ces liens ont été nommés comme étant de plus en plus difficiles à faire, en particulier depuis le passage en une instance unique.

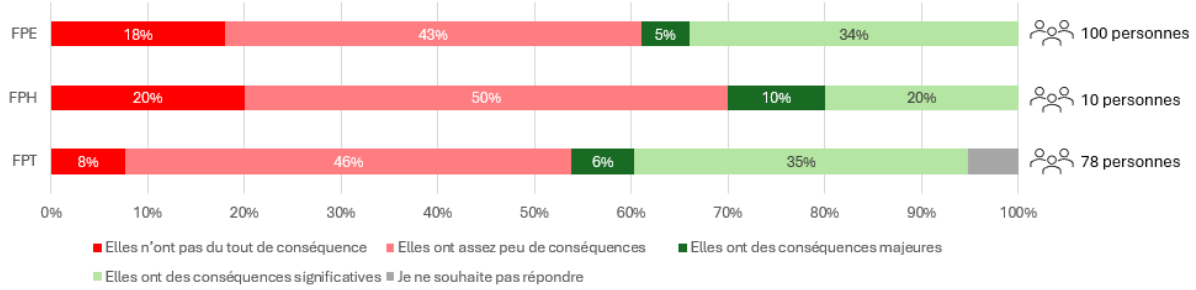
« Les gens ne voient plus trop l'utilité du vote, les instances ont de plus en plus une valeur uniquement consultative. […] Les CS ne sont plus que des chambres d'enregistrement ». EI FPE.

« Les élections professionnelles sont très éloignées de ce qui me concerne. Je ne vois pas les impacts, ce n'est pas possible pour moi de voter comme ça, il faut que je vote en connaissance de cause ». EI individuel FPT.

Réponses des abstentionnistes - Estimez-vous que les décisions des élus du personnel et leurs participations aux instances représentatives du personnel ont des conséquences concrètes sur votre situation de travail et sur vos conditions de travail?



Réponses des votants - Estimez-vous que les décisions des élus du personnel et leurs participations aux instances représentatives du personnel ont des conséquences concrètes sur votre situation de travail et sur vos conditions de travail?



Ces réponses montrent deux points principaux :

- une majorité des votants des trois versants considèrent que les décisions des élus et leurs participations dans les instances n'ont pas du tout ou assez peu de conséquences sur leur situation de travail et sur les conditions de travail.
- les abstentionnistes quant à eux sont plus de 75% à répondre qu'il n'y a pas ou peu de conséquence, mais de façon surprenante, entre 5% et 20% choisissent la réponse des conséquences significatives sur leur situation de travail, révélant une contradiction entre leur perception des effets et le fait de ne pas voter.

4.3 PERIMETRE 2 - LES ORGANISATIONS SYNDICALES : CRISE DE LA REPRESENTATIVITE

4.3.1 Une fracture générationnelle et statutaire

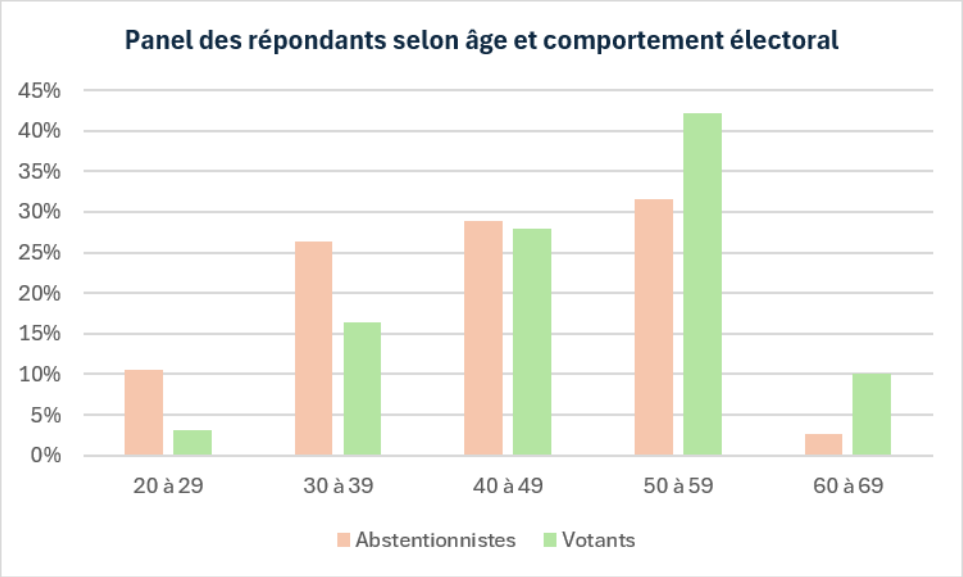
Lors des entretiens, les interviewés ont relevé principalement deux critères qui leur semblent être explicatifs d'une distance aux organisations syndicales et un retrait de leur participation aux élections professionnelles : l'âge et l'appartenance à une génération d'une part, et les statuts d'autre part.

Des chocs dits générationnels

La perception d'écarts entre générations a été nommée dans une très grande majorité d'entretiens, qu'ils soient individuels ou collectifs, et parfois énoncée de façon stéréotypée ou âgiste, avec des représentations caricaturales des dites générations. Les représentants syndicaux sont associés à une génération « *âgée* », qui ne comprendrait plus les « *jeunes générations* ». Les jeunes générations sont décrites comme des générations qui « *ne s'engageraient pas, ne s'investiraient pas dans les rapports sociaux, dans les collectifs de travail, dans l'organisation du travail* » … Ces écarts générationnels ont été présentés comme une fracture qui semble pour certains irréductible. Elle conduirait toute une partie de la population à ne plus investir la scène de la représentation au sein de l'organisation.

> *« Le problème c'est l'âge moyen syndical. C'est trop dangereux, pourquoi les organisations syndicales ne se sont pas rajeunies ? Il y a une incompréhension entre les générations, et le Covid a aggravé les problèmes » EI FPT*
>
> *« Moi, j'ai le sentiment d'un écart générationnel, une sorte de déconnexion, les représentants syndicaux ne sont plus au contact des agents. Il y a beaucoup d'organisations syndicales vieillissantes. […] elles peuvent bloquer des projets que les jeunes veulent. Cela peut peser sur l'abstention, et sur une forme de révolte. Il faut que les jeunes, on prenne des responsabilités ». EI FPH*
>
> *« Il y a une question de génération. Si quelque chose ne me plait pas, dans ma génération, je ne sais pas, moi, je n'ai qu'à aller voir ailleurs, je quitte » EI FPE*
>
> *« Il y a une fracture très forte entre générations ». EC FPE*
>
> *« Pour s'engager, il faut se projeter sur un temps long. Or, ma génération, on ne va pas faire comme celle d'avant, rester trente ans au même endroit. On va bouger autant que possible. Ce n'est pas possible de rester au même endroit pendant des années et des années ». EI FPT*
>
> *« C'est bien beau de parler de la retraite… mais nous, on veut plutôt se battre sur les conditions de travail. On préfère gagner moins mais avoir des conditions de travail correctes aujourd'hui » EI FPH*

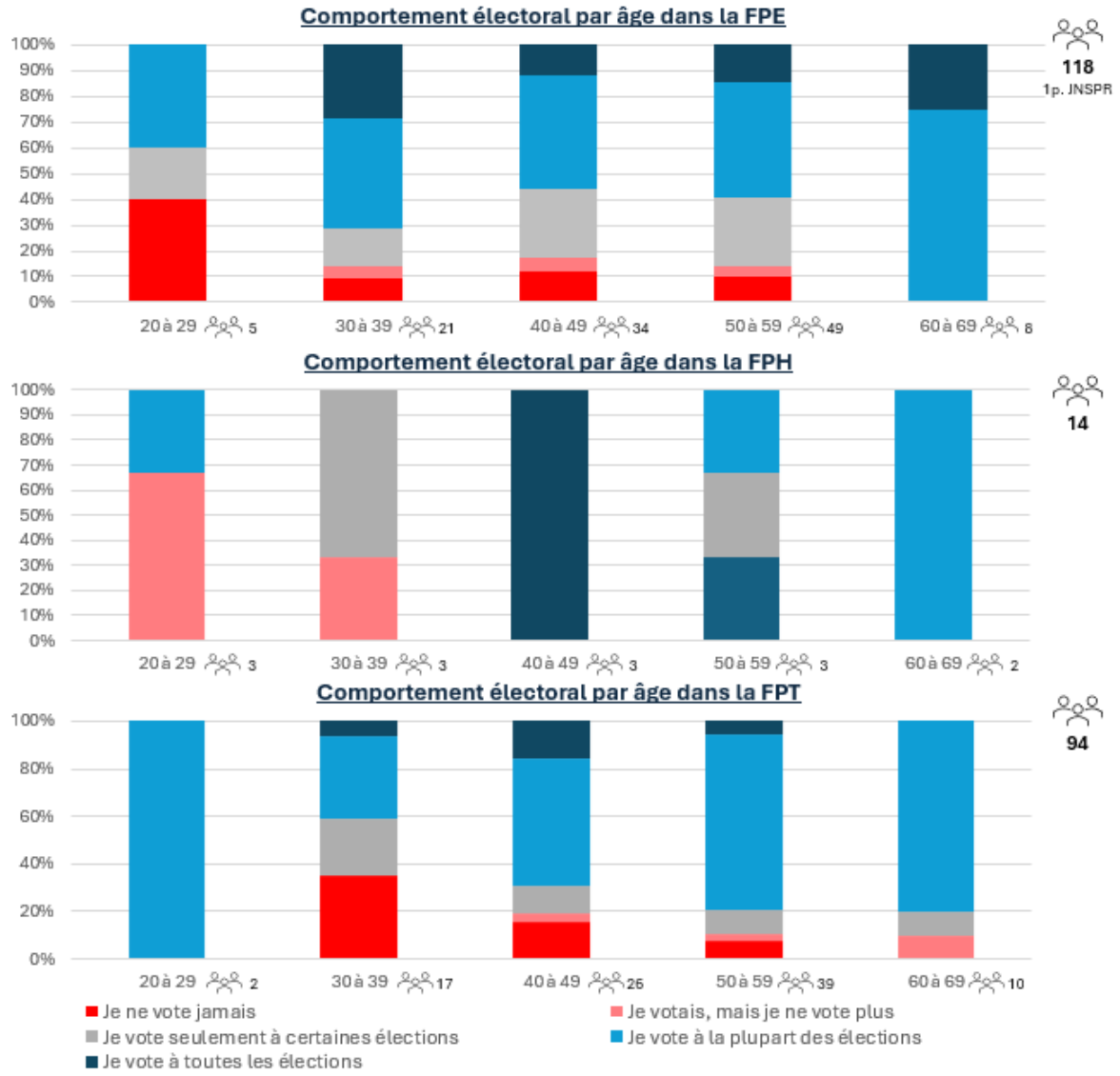
« *Beaucoup de jeunes n'osent pas voter : ils ont peur que ça leur porte préjudice* ». EC FPE



Cette fracture générationnelle exprimée dans les entretiens se retrouve-t-elle dans les comportements électoraux ? Le graphique ci-dessus présente la proportion de chaque sous population des abstentionnistes et des votants par tranche d'âge. On observe que les abstentionnistes sont plus représentés proportionnellement dans les tranches d'âge entre 20 et 49 ans. La moyenne d'âge des abstentionnistes est de 45 ans, en considérant chaque individu au milieu de sa tranche (25, 35, 45, 55 et 65 ans). La moyenne d'âge des votants est de 49 ans.

Difficile toutefois de pouvoir en tirer une conclusion que l'on vote plus en avançant en âge, puisqu'on ne peut pas identifier le comportement des mêmes répondants sur plusieurs cycles d'élections professionnelles.

L'analyse des comportements électoraux en fonction des âges et par versant de la fonction publique montre que la proportion des abstentionnistes par tranche a tendance à diminuer avec l'âge.

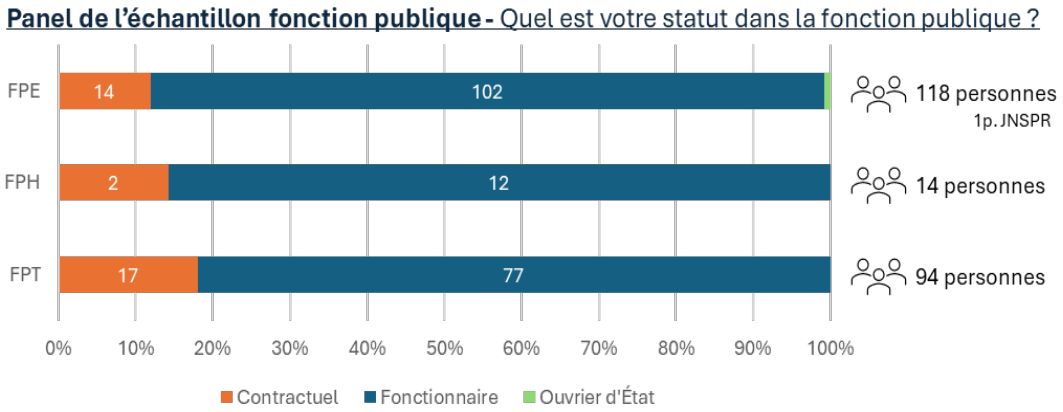


Une culture différente entre les contractuels et les fonctionnaires

Plusieurs entretiens ont mentionné le changement culturel que représente l'embauche de plus en plus d'agents contractuels et la réduction du nombre de fonctionnaires.

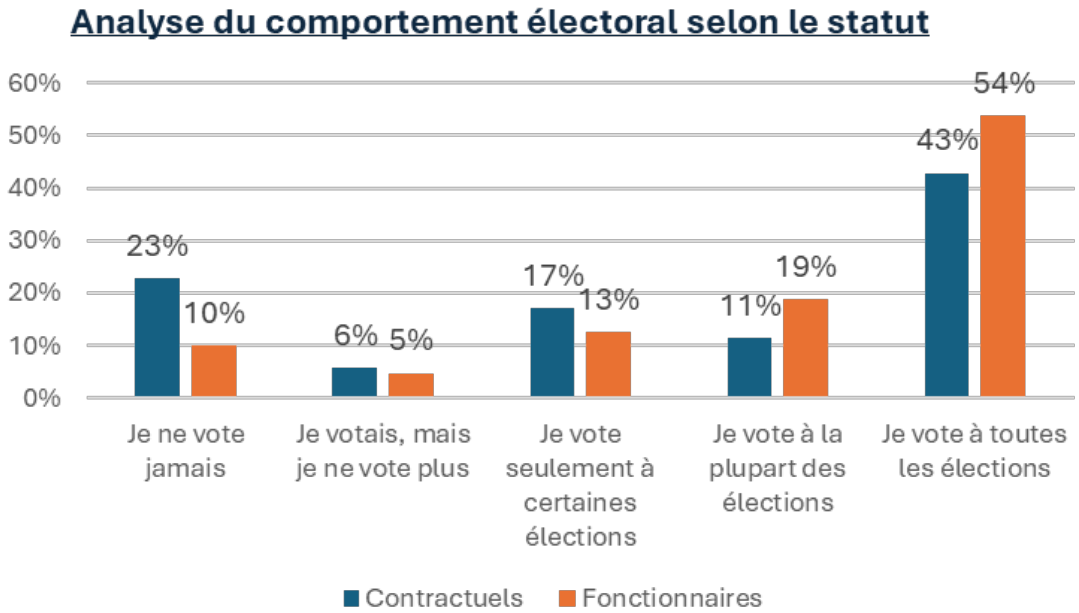
> *« De plus en plus d'agents sont contractuels : ils n'ont pas le même raisonnement [...] les contractuels ne se projettent plus, ils sont beaucoup plus mobiles, ils zappent beaucoup plus facilement ». EI FPT*
>
> *« Les contractuels arrivent mais ils n'ont pas la même vision du travail, de la fonction publique, du service public. Ce n'est pas pareil, et ce n'est pas toujours facile de se comprendre ». EI FPE*
>
> *« Il n'y a plus de recrutement de fonctionnaires depuis dix ans. Par contre des contractuels, oui, mais eux n'ont aucune idée de ce que c'est que le syndicalisme ». EC FPE.*
>
> *« Il y a une forte augmentation des contractuels qui ne pensent pas pareil que les fonctionnaires. Avec les contractuels, on retire l'ascenseur social ». EC FPE.*

> « *Maintenant on est plus vraiment acculturé à un ministère, puisqu'on ne va pas y rester globalement. Il y a de moins en moins d'ancienneté et la culture se perd* ». EC FPE



Ces emplois contractuels augmentent depuis de nombreuses années et représentent en 2025 près d'un quart du total des emplois de la fonction publique. L'échantillon des contractuels ayant répondu au questionnaire est légèrement sous représenté, mais son analyse peut toutefois nous apporter un éclairage sur le lien avec le comportement électoral.

Il existe bien une différence de comportement électoral entre les contractuels et les fonctionnaires, les premiers étant plus représentés parmi les abstentionnistes, près de 30 % des répondants (*je ne vote jamais, et je votais mais je ne vote plus*) contre 15% chez les fonctionnaires. Les écarts inverses se situent chez les fonctionnaires dans les réponses des votants les plus réguliers (*je vote à la plupart des élections et je vote à toutes les élections*). Les chiffres du questionnaire confirment donc que le statut des agents influe sur la participation ou l'abstention aux élections professionnelles.

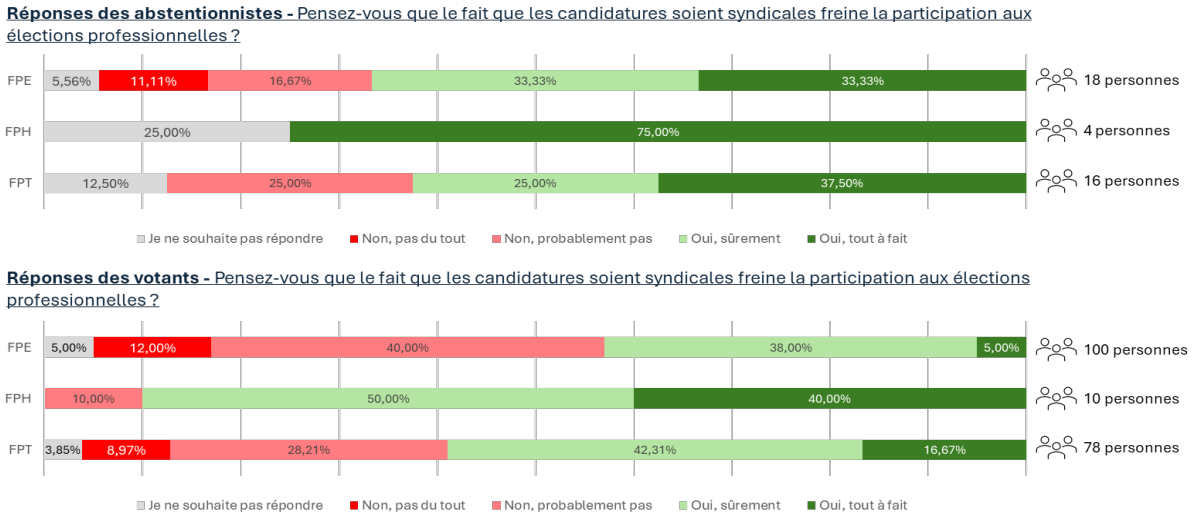


4.3.2 Candidatures syndicales et participation

Lors des entretiens individuels, plusieurs personnes ont expliqué ne plus voter car elles ont constaté ne plus avoir la possibilité de voter pour une liste non syndicale, ce qu'elles faisaient auparavant ou ce qu'elles souhaiteraient continuer à faire pour garantir selon elles une dimension apolitique.

> « *Je souhaiterai voter pour une liste non syndicale, mais il n'y en a plus* » EI FPE
>
> « *Je ne comprends pas pourquoi il n'y a plus de liste non syndicale, c'est un mystère. Et pourtant moi, c'était mon critère de vote* ». EI FPT
>
> « *Il n'y a qu'une seule liste, pourquoi aller voter […] Pour moi, une liste portée par un syndicat est forcément politisée. Je voudrais garder l'esprit apolitique* ». EI FPE
>
> « *Certains représentants syndicaux utilisent la représentation du personnel comme tribune politique, il y a une confusion avec la scène politique* ». EI FPE

En conséquence, une question a été directement posée sur ce sujet.



L'analyse comparative des résultats des réponses montrent une proportion beaucoup plus importante de réponses « *oui tout à fait* » pour les abstentionnistes dans les trois versants, mais en particulier dans la FPE qui passe de 5% pour les votants à 33.33% pour les abstentionnistes.

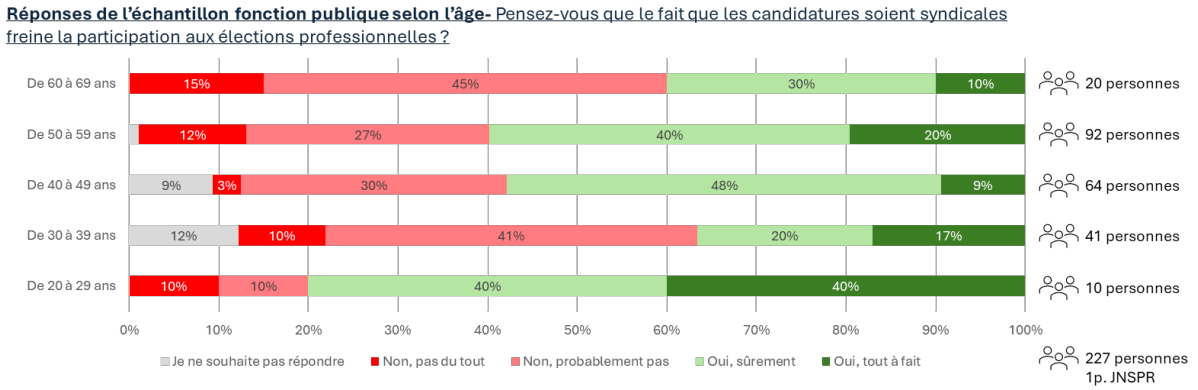
On observe par ailleurs chez les votants que ceux de la FPE sont majoritaires à choisir des réponses de la catégorie « non », alors que dans la FPT, une majorité est du côté du « oui ».

Malgré un échantillon de taille réduite, les abstentionnistes relèvent majoritairement un lien entre l'abstention et le fait que les candidatures soient syndicales, ce qui est cohérent avec les propos entendus en entretien individuel.

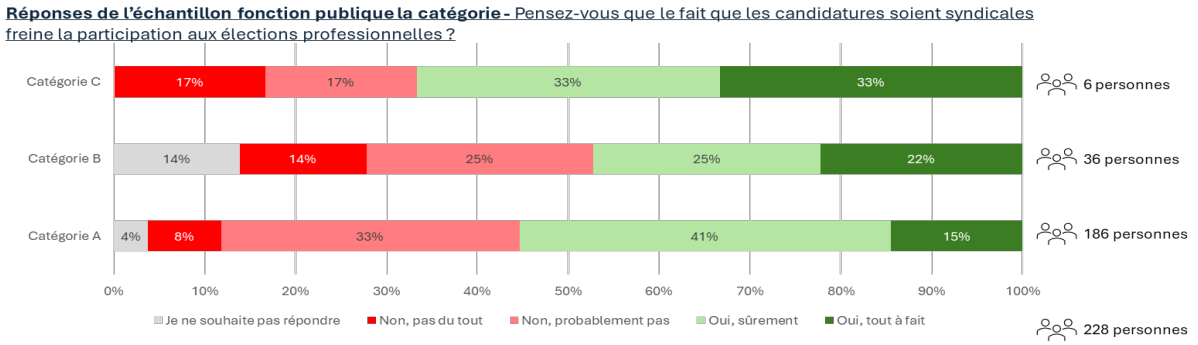
Les résultats en fonction de l'âge révèlent aussi quelques points intéressants. Huit personnes sur dix enregistrées dans la classe d'âge des 20 à 29 ans ont choisi une réponse « Oui » *(Somme des « oui tout à fait » et « oui probablement »)*.

Deux classes d'âge sont également majoritaires du côté du « oui », les 40 à 49 et les 50 à 59 ans. Les 30 à 39 ans et les 60 à 69 ans sont majoritaires du côté du « non ».

Sans que soient disponibles en lecture directe des explications claires, des hypothèses peuvent être émises, mais elles resteraient à être confirmées par de nouveaux entretiens. Les jeunes salariés semblent avoir une forme de défiance à l'égard des candidatures syndicales. Cette défiance s'estompe dans la dizaine supérieure de 30 à 39, qui enregistre également le plus de réponse « *je ne souhaite pas répondre* ».



L'échantillon réparti par catégorie A, B et C n'est pas représentatif, comme il en a été fait mention dans la partie « Limites ». Il est toutefois intéressant de constater que pour les catégories A interrogées, une majorité considère que le fait que les candidatures soient syndicales pèsent sur la participation au scrutin.



Le fait que les candidatures soient exclusivement syndicales au premier tour des élections professionnelles depuis la loi de modernisation du dialogue social est pour de nombreux agents, un sujet qui influe directement sur leur participation.

4.3.3 Des doctrines et postures syndicales critiquées

Des critiques ont été formulées de façon récurrente vis-à-vis des organisations syndicales. Aucun entretien n'a mentionné une organisation en particulier, comme si les critiques ne s'adressaient pas à une organisation mais plutôt à la fonction syndicale dans son ensemble.

> *« Je ne vais plus aux réunions syndicales, car ce sont des réunions de la pensée unique, j'ai l'impression très étrange de ne pas y être libre [...] la seule réponse proposée est toujours la grève » EI FPE*

> *« Je trouve que les syndicats sont très utiles, mais beaucoup de choses me scandalisent. Les voix qui se font entendre, elles sont beaucoup trop extrêmes par rapport à ma façon de penser. Je n'y trouve pas mon compte. On a l'impression qu'ils ont des très grandes idées, mais ils ne sont pas ou plus confrontés à la réalité. Dès qu'on n'est pas dans leur monde, on est contre eux. Ils ont adopté la même logique que les directions [...] Il faut se réinventer, trouver des nouvelles façons et arrêter d'essayer d'aller chercher de l'argent, il n'y a plus d'argent, ça ne sert à rien. Je ne supporte plus la posture d'opposition ». EI FPH*

« Et très vite ça apparait être "contre la hiérarchie " par principe, c'est complètement manichéen […]. Il n'y a pas de stratégie, c'est un peu l'actualité qui fait la communication ». EI FPT.

« Les syndicats pour moi sont un peu trop activistes, c'est devenu complètement abstrait. Les discours sur le capitalisme, ou sur le communisme … ils se ressemblent tous … ». EI FPT

« On fait comme si l'abstention progressait de manière égale vis-à-vis de tous les syndicats, mais je suis sûre que non… Mais globalement les syndicats ne sont plus à la hauteur de l'espérance des agents ». EI FPT

« Ma seule expérience avec les organisations syndicales, c'est qu'elles sont coupées du réel, tout autant que la direction. Plus personne ne voit le réel. Il n'y a plus rien de concret ». EI FPE

« Dans le syndicalisme, certains se sont bien servis aussi. Cela n'a pas montré l'exemple ». EC FPE

« Moi, j'avais une mauvaise image des syndicats. Un jour j'ai eu besoin d'eux, et ils ont été là. C'est là où j'ai compris leur valeur ajoutée. Mais ça ne m'a pas non plus complètement incité à voter. Le lien entre les deux, ce n'est pas toujours évident à comprendre ». EI FPE

4.3.4 Un travail syndical densifié et qui éloigne du terrain

Se sont rejoints deux types de propos sur le contenu du travail syndical : en entretien individuel, nombreux sont les agents qui déplorent ce qu'ils nomment comme une forme de disparition de la présence syndicale sur le terrain. Certains se demandent en quoi consiste concrètement le travail des représentants syndicaux. D'autres constatent que ce travail a évolué, ou a été modifié, au détriment du lien qui unissait les représentants aux salariés.

En entretien collectif des représentants syndicaux ont expliqué combien les tâches liées au travail syndical se sont alourdies, parfois déplacées, et nécessitent à présent des arbitrages, dont certains conduisent très clairement à être moins présents dans la préparation des élections professionnelles.

« Les syndicats, on ne les voit plus ». EI FPT

« Avant on les voyait, ils faisaient des sortes de tournées, c'était sympa. On prenait un café avec eux. Et puis on discutait. On n'était pas d'accord avec eux, souvent, mais ça débattait fort. C'était bien cette époque-là. C'est fini tout ça. Si on les voit, c'est juste avant les élections, et encore en coup de vent … » EI FPE

« Les voir deux mois avant les élections, franchement… on a l'impression qu'ils viennent racoler. Ce n'est pas glorieux pour eux, et pour nous plus, on ne se sent pas valorisé. On a l'impression d'être juste des voix à prendre, pas des vraies personnes, avec des opinions et des choses à dire ». EI FPE

« Les dossiers individuels sont de plus en plus judiciarisés et cela nous prend plus de temps ». EC FPE

« Depuis plusieurs années on organise des webinaires tous les mois, sur différents sujets. Pas mal de sujets RH. Les mutuelles, les frais de déplacement, les congés, les NAO… » EC FPE

« Nous les syndicats, on est de plus en plus amenés et appelés à combler des manquements RH, car les équipes RH sont complètement sous-dimensionnées. L'administration ne peut plus fonctionner et nous sommes complètement parasités par toutes ces nouvelles missions. Il y a un transfert des missions RH vers nous, pour expliquer les mutuelles, intégrer les nouveaux … » EC FPE

« Cela devient très difficile de constituer des listes à parité dans certains contextes, on passe beaucoup de temps sur la constitution des listes, beaucoup trop, on a plus le temps de rencontrer les agents pour les convaincre … ». EC FPE

« Depuis l'année dernière, on a un programme de tournées de terrain, avec une stratégie de communication. Nous ne sommes pas beaucoup à avoir déjà une campagne à notre actif. […] On est déjà dedans avec la recherche de candidats pour les listes. On doit préparer les visites. Mais on n'a pas autant de temps que ça ». EC FPE

Les représentants syndicaux expriment un manque de temps pour être sur le terrain, ce qu'ils regrettent tous, et certains avec la nostalgie d'un temps où le terrain était l'activité principale. Cet éloignement est perçu par les électeurs comme une forme de désintérêt et le marqueur d'un syndicalisme plus éloigné du réel des conditions de travail.

4.4 PERIMETRE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour certains agents abstentionnistes, leurs conditions de travail sont décrites comme très bonnes. Ils ne voient pas l'utilité de se mobiliser pour voter. Mais ceux qui déplorent de très mauvaises conditions de travail ne voient pas non plus l'utilité d'aller voter : ils expriment une forte déception au regard des négociations des dernières années.

Pour d'autres encore, c'est le fait de devoir dégrader la qualité de leur travail ou faire des choses contraires à leur éthique qui les incitent à ne pas ou plus s'engager. Certains enfin expriment une crainte et des risques à participer ouvertement à la démocratie sociale dans l'organisation.

Conditions et organisation de travail

4.4.1.1.1 Conditions de travail en général

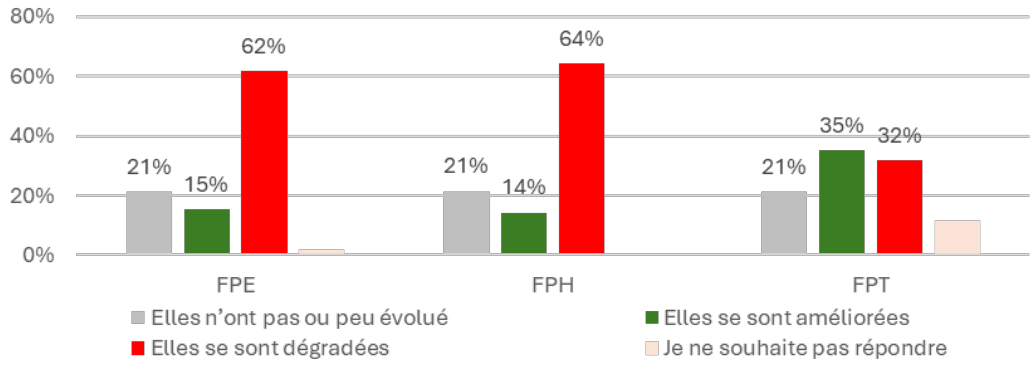
Plusieurs propos ont alerté sur le sujet de la dégradation des conditions de travail des agents et leurs impacts sur le lien social.

« Les conditions de travail dégradées isolent les gens les uns des autres ». EI FPE

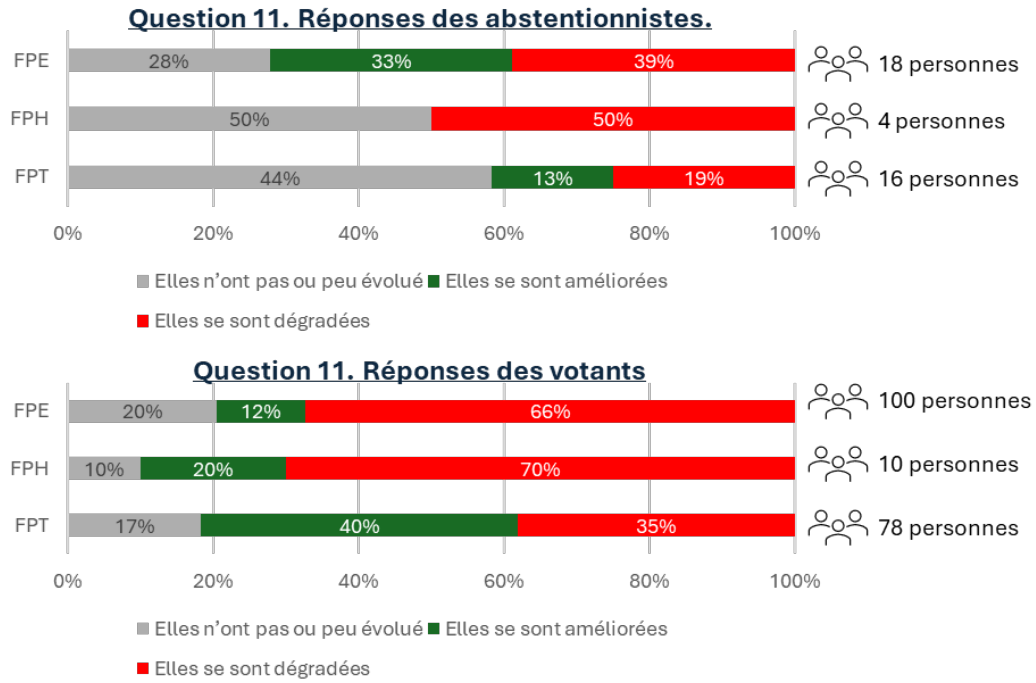
« Il y a une forme de désespoir sur les conditions de travail […]. Les gens sont résignés ». EI FPH

« Il y a beaucoup de colère sur nos conditions de travail » EI FPE

Question 11. Comment qualifieriez-vous l'évolution de vos conditions de travail ces cinq dernières années ?



Dans la FPE et la FPH près de deux tiers de répondants considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées ces cinq dernières années, alors qu'ils sont moins d'un tiers à la FPT.



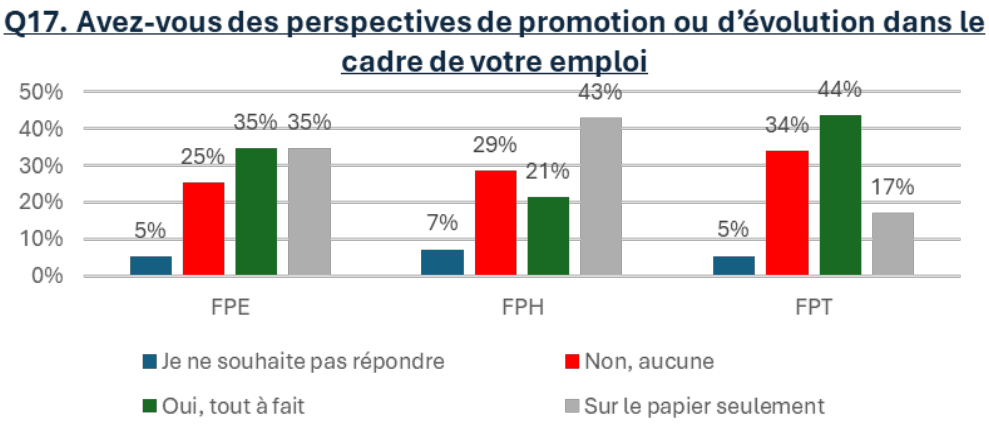
Les votants sont plus nombreux à répondre que leurs conditions de travail se sont dégradées. Les abstentionnistes quant à eux sont plus nombreux à répondre que leurs conditions de travail n'ont peu ou pas évolué. La perception d'une dégradation des conditions de travail favoriserait une mobilisation électorale.

4.4.1.1.2 Les perspectives d'évolution

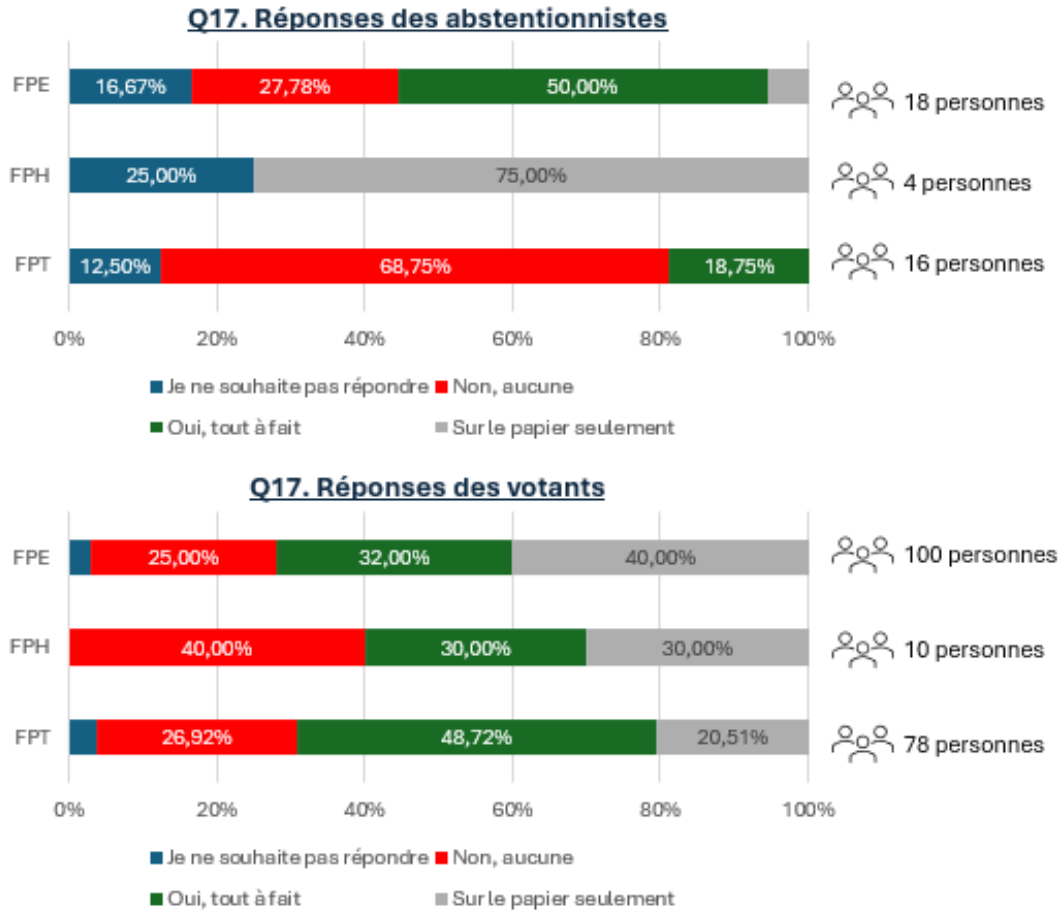
Dans les entretiens, les perspectives d'évolution dans la fonction publique sont présentées comme extrêmement limitées, voire exclusivement théoriques, et pourraient selon certains être à l'origine d'une forme de retrait de la vie organisationnelle et de la démocratie sociale.

> *« La fonction publique, les grades, tout ça s'est complètement figé ». EI FPE*

> *« Je ne veux pas me faire remarquer. […] En fin de carrière, ce n'est pas facile. Pour l'avancement ou les primes, il faut faire attention, il y a des représailles indirectes » EI FPE*



Entre 50 et 70% des répondants considèrent qu'ils n'ont aucune perspective d'évolution, ou qu'elle n'existe que sur le papier. C'est dans la FPT que les perspectives d'évolution sont les plus reconnues par les agents. Si on s'intéresse de plus près aux profils des abstentionniste, on observe qu'ils ne répondent pas de manière similaire selon les versants.



Globalement, les abstentionnistes choisissent plus de réponses négatives *(Non aucune ou sur le papier uniquement)*. Ils sont aussi plus nombreux à choisir de ne pas répondre.

Si on considère que la réponse « *sur le papier uniquement* » peut traduire une forme de cynisme par rapport aux perspectives d'évolution, il est au plus haut chez les votants dans la FPE (40%).

4.4.1.1.3 Ressources humaines et proximité

Les interlocuteurs des ressources humaines sont décrits comme de plus en plus éloignés des agents, et rarement en proximité directe. Certains entretiens ont mentionné que la fonction RH serait « *désincarnée* » ou « *cantonnée à la performance* ». Les RH ne sont plus identifiées comme le représentant institutionnel ayant la charge de l'organisation des élections professionnelles. Auparavant, et en proximité, les RH semblaient tenir un rôle important pour les agents en termes d'organisation et d'animation du processus électoral.

> « *Il y a aujourd'hui une gestion RH complètement dépersonnalisée, on ne sait jamais à qui on a affaire. En revanche, les syndicats ont des savoir-faire, ils savent décrypter les situations* » *EI FPE*
>
> « *Les services RH sont à perpète* ». *EI FPT*
>
> « *Nous, par exemple on a plus de service RH. On est juste questionné sur nos performances* ». *EI FPE*

« Au niveau des conditions de travail, on me demande de plus en plus de faire des choses qui relevaient avant des RH. Accueillir les nouveaux, former, dans une idée de décharger les administratifs […] ». EI FPT

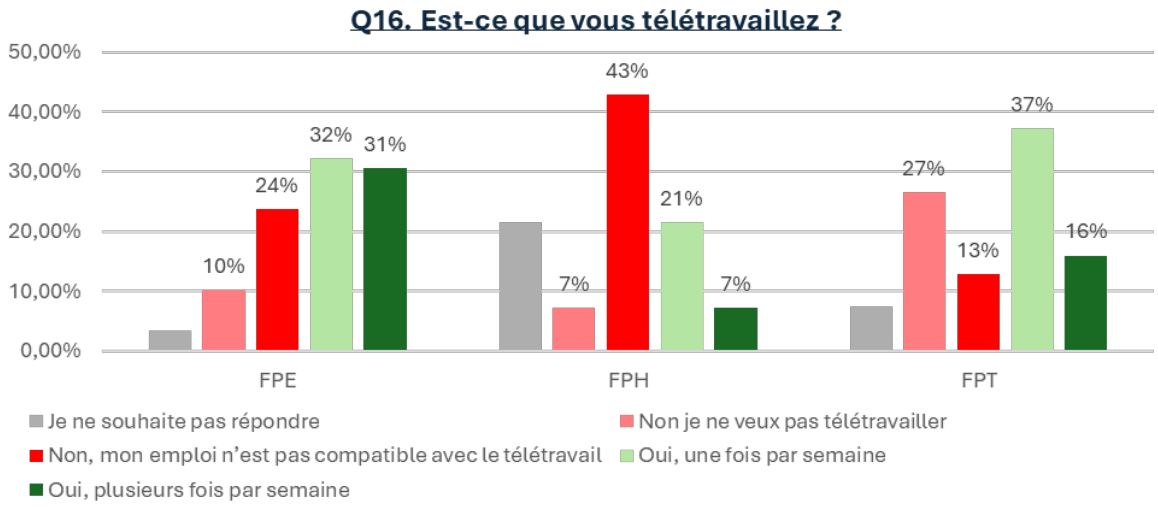
4.4.1.1.4 Télétravail et rapports sociaux

Le télétravail a été particulièrement désigné comme ayant un impact négatif sur le lien et les rapports sociaux lors des entretiens collectifs.

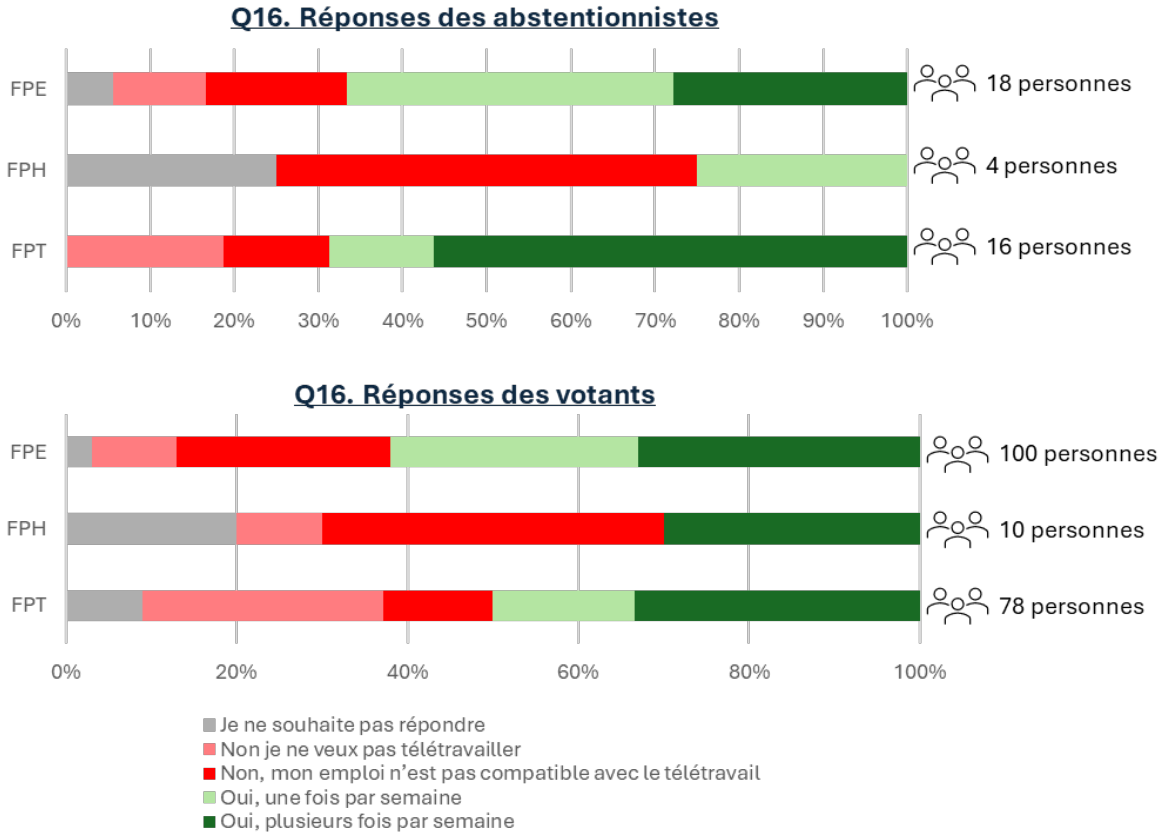
« C'est aussi à cause des nouvelles organisations du travail, les gens se croisent moins qu'avant. Il y a une dégradation des rapports sociaux. Cela a beaucoup d'Impact sur les jeunes générations ». EC FPE

« Il y a l'impact des organisations du travail, avec les open-space et les journées en télétravail. Il y a une perte de convivialité évidente, et elle est très difficile à reconstruire. Par exemple, quand on fait nos visites, avant on nous offrait presque toujours un verre d'eau ou un café, maintenant presque plus jamais. Certains ne relèvent même pas la tête ». EC FPE

« La question du lien, de la qualité du lien, est au cœur de nos difficultés à rassembler ». EC FPE



Sans surprise, près de la moitié des répondants de la FPH déclarent que leur emploi n'est pas compatible avec le télétravail. Par ailleurs, les taux de télétravail sont à relativiser par rapport à la représentativité des catégories.



L'analyse comparative des réponses des abstentionnistes et des votants ne relèvent pas de différences significatives entre eux. Pour les trois versants, les abstentionnistes sont plus nombreux à télétravailler que les votants, en particulier dans la fonction publique territoriale.

Une récente étude de la SDESSI[67] intitulée « *Télétravail : ses effets sur les conditions de travail dans la fonction publique* » [68] souligne plusieurs points intéressants. Si les agents sont nombreux à souligner que le télétravail leur permet de subir moins d'interruption de tâches, une diminution de la pression et une autonomie organisationnelle améliorée, beaucoup d'entre eux déclarent tout de même une perception nettement plus dégradée de la coopération entre collègues.

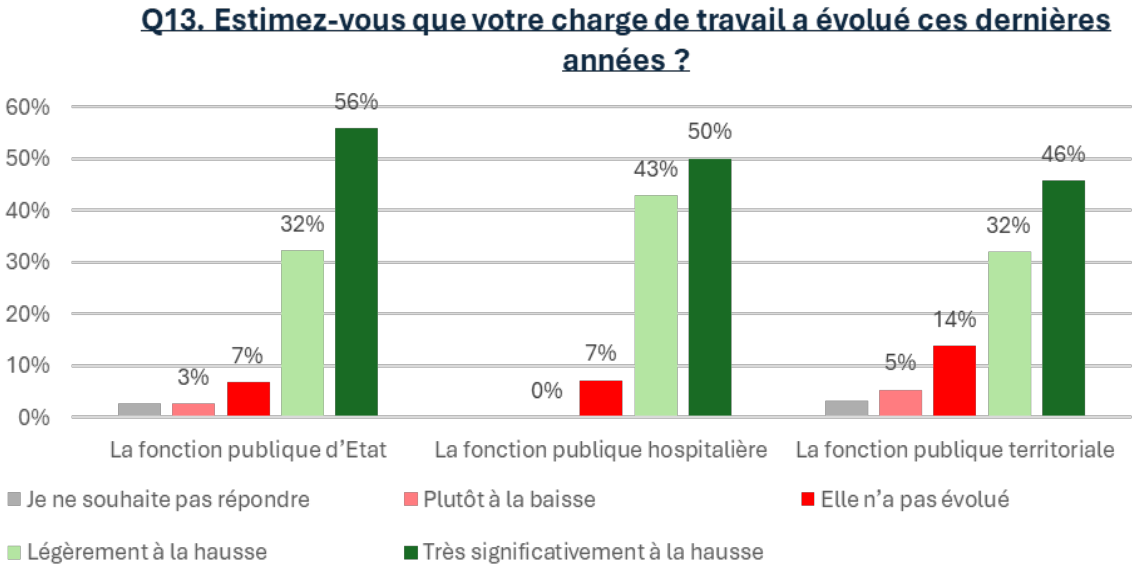
Facteurs de risques psychosociaux

Des questions ont été posées au sujet des facteurs de risques psychosociaux et de leur éventuel lien avec le comportement électoral.

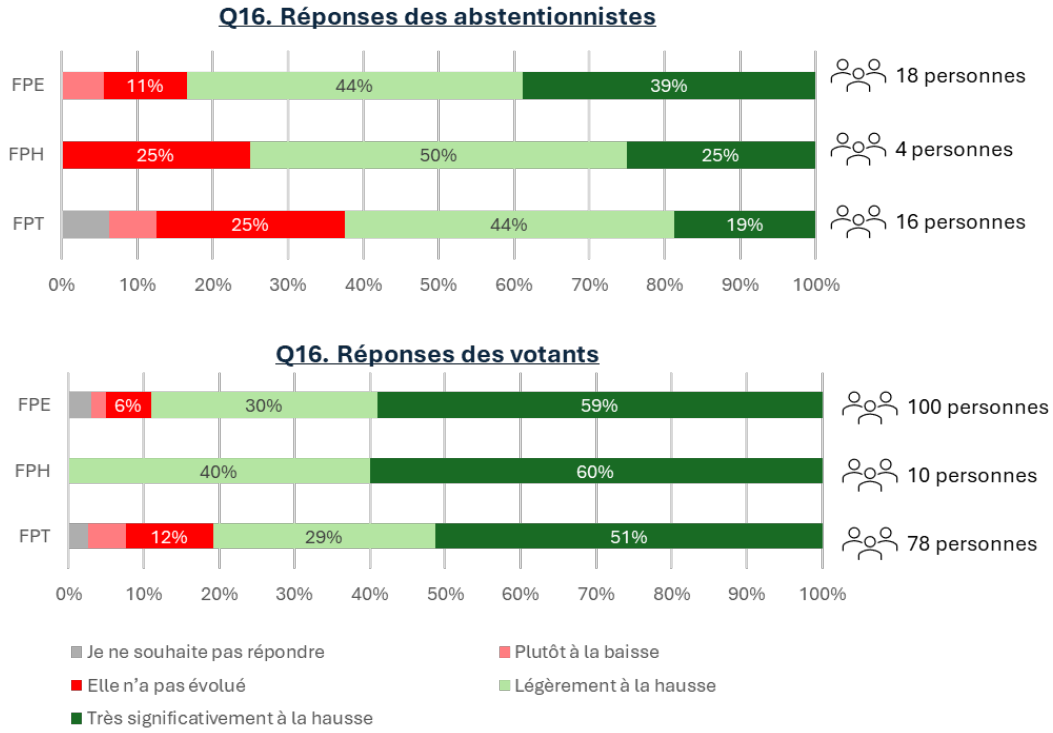
[67] Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information, le service statistique ministériel de la fonction publique française

[68] https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications Etudes et statistiques/Point stat/2026/teletravail-ses-effets-sur-les-conditions-de-travail-dans-la-fonction-publique.pdf

4.4.1.1.5 Charge de travail



La réponse à cette question est unanimement du côté d'une hausse de la charge de travail sur les trois versants, entre 78% à la FPT, 93% dans la FPH et 88% pour la FPE, avec quelques variations entre les versants concernant l'intensité, entre légèrement ou significativement à la hausse.



Qu'en est-il de cette perception en fonction des profils des répondants ?

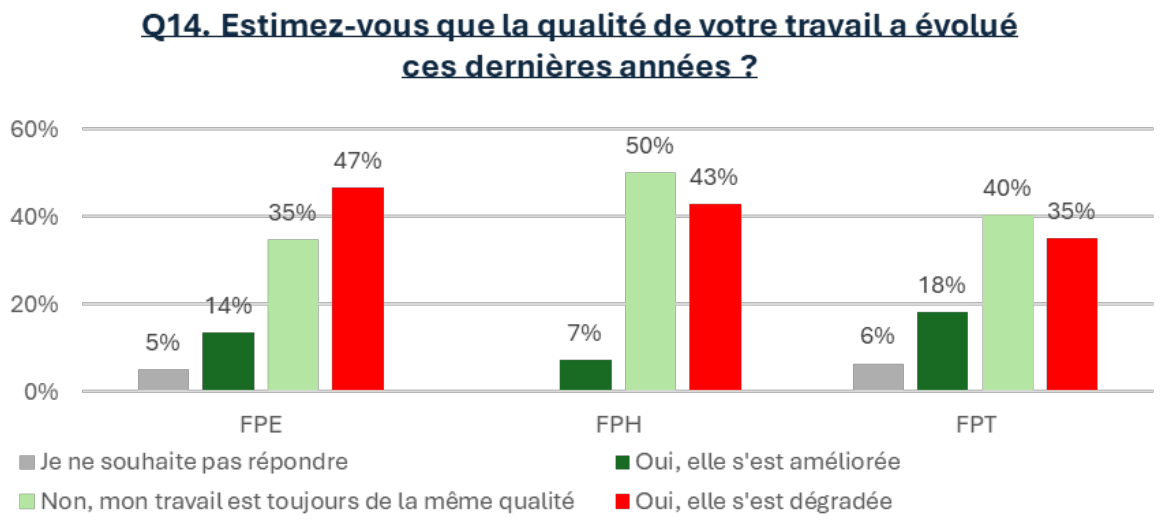
Une tendance claire se dessine : plus la perception de l'augmentation de la charge de travail est significativement à la hausse, plus les agents votent. Proportionnellement chez les abstentionnistes, il y a plus de personnes qui considèrent que leur charge de travail n'a pas ou peu évolué. Ces résultats tendraient à signifier une corrélation entre le comportement électoral

et la perception de sa charge de travail et de son évolution. Cette piste nécessiterait d'être approfondie par des dispositifs complémentaires. Il pourrait être notamment important de questionner les différentes dimensions de la charge de travail et leurs évolutions, pour déterminer laquelle ou lesquelles mobilisent particulièrement pour voter ou non : est-ce la charge prescrite, la charge réelle, la charge ressentie ? [69] Compte tenu des propos entendus en entretiens individuels, l'hypothèse pourrait être du côté d'un écart grandissant entre la charge prescrite par l'organisation et les exigences que requiert la charge réelle dans leurs situations de travail.

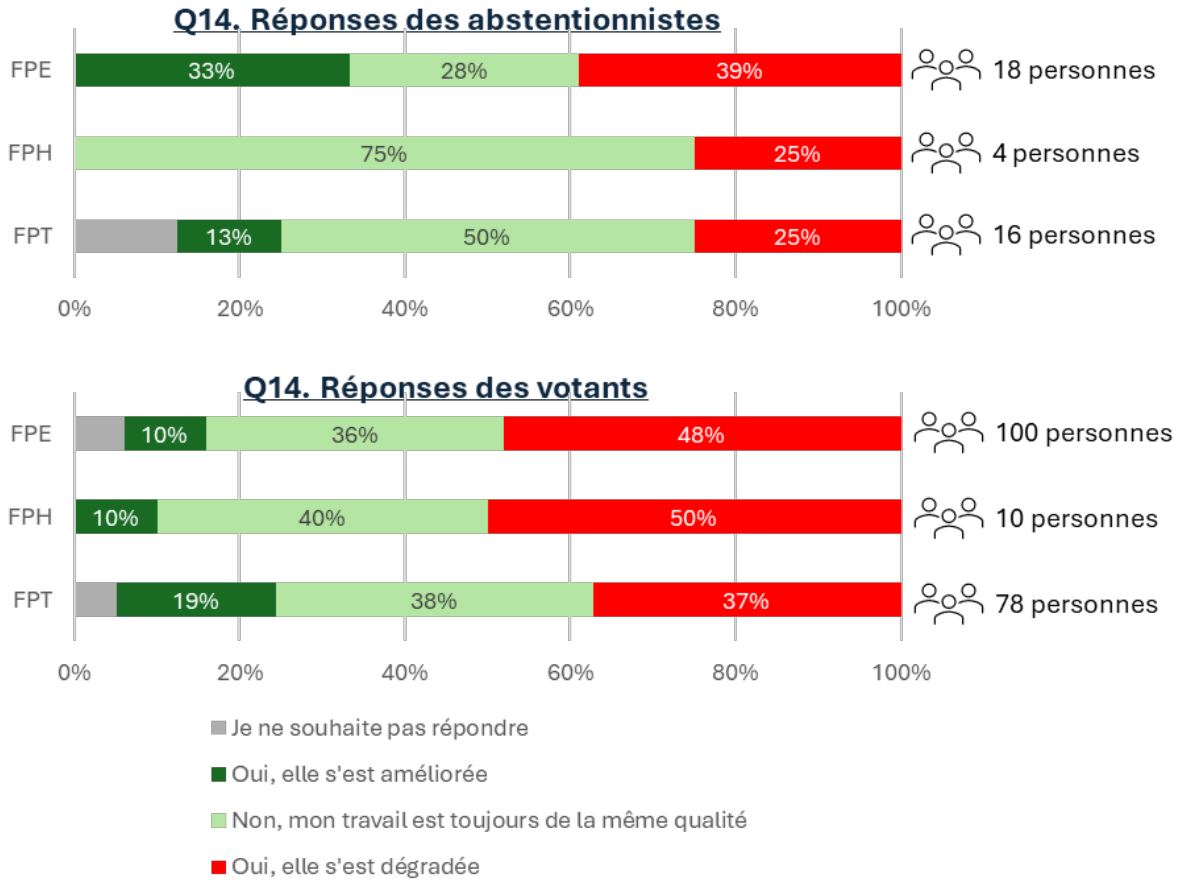
4.4.1.1.6 Qualité du travail

Entre 35% et 47% des agents estiment avoir perdu en qualité du travail ces dernières années. Près d'une personne sur cinq dans la FPT considère que cette qualité s'est améliorée ; 14% dans la FPE et seulement 7% dans la FPH.

Dans la FPH, plus de 50% déclarent que leur travail est au moins de la même qualité qu'auparavant, dans un contexte où ils sont 64% du même versant à déclarer que leurs conditions de travail se sont dégradées, et 50% que leur charge de travail a très significativement augmenté. Comme souvent en matière d'exposition aux facteurs de risques psychosociaux, c'est la combinaison des facteurs de risque qui peut être signifiante.



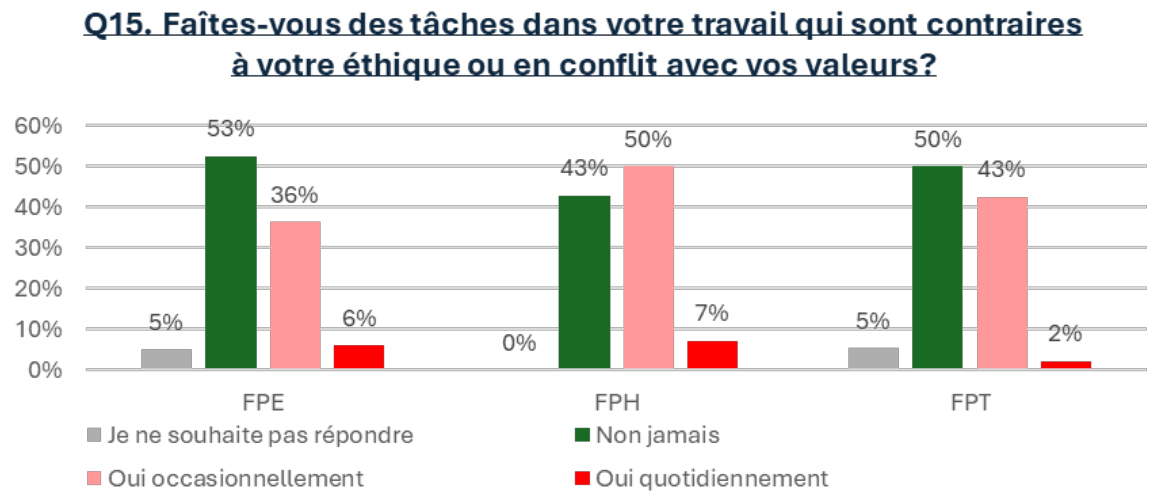
[69] Modèle PRS de l'ANACT https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-02/3-analyser-charge.pdf



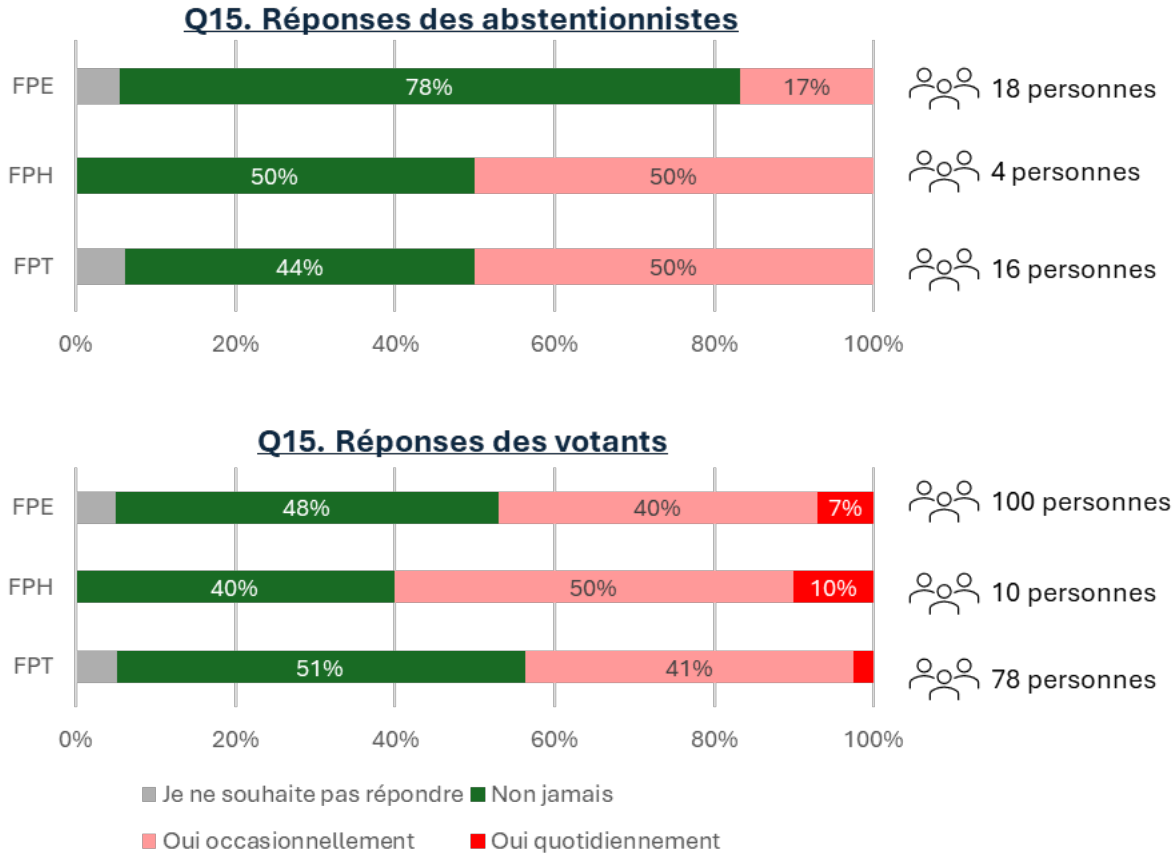
Les abstentionnistes sont moins nombreux que les votants à estimer que la qualité de leur travail s'est dégradée, en moyenne une dizaine de points en dessous. Chez les abstentionnistes de la FPE, ils sont significativement plus nombreux à considérer que la qualité de leur travail s'est améliorée (33% contre seulement 10% chez les votants).

En ce qui concerne la qualité du travail, on peut observer une corrélation possible entre sa dégradation et le comportement d'aller voter, mais cela reste une tendance sans qu'il n'y ait une nette différence de profil entre les abstentionnistes et les votants. Ce critère, rattaché aux facteurs de risque des conflits de valeurs dans la grille dite Gollac, pourrait probablement être approfondi et précisé dans des travaux supplémentaires pour affiner les évaluations déclaratives faites par les agents sur la qualité de leur travail. Il est par ailleurs à rapprocher du point suivant sur les conflits d'éthique et de valeurs.

4.4.1.1.7 Ethique et conflits de valeurs



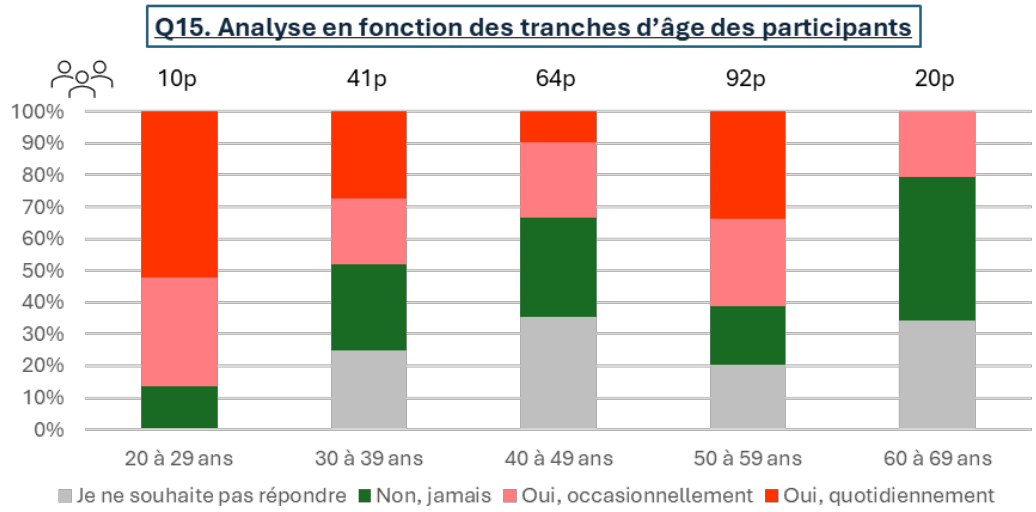
Dans la FPE et la FPT, la moitié ou plus des répondants déclarent ne jamais avoir à effectuer des tâches contraires à leur éthique ou en conflit avec leurs valeurs. Par ailleurs, 5% des répondants de ces deux versants choisissent de ne pas répondre à cette question. Dans la FPH, plus d'un agent sur deux déclarent avoir à faire des tâches contraires à l'éthique ou en conflit avec leurs valeurs. Et aucun agent ne choisit de ne pas répondre à la question.



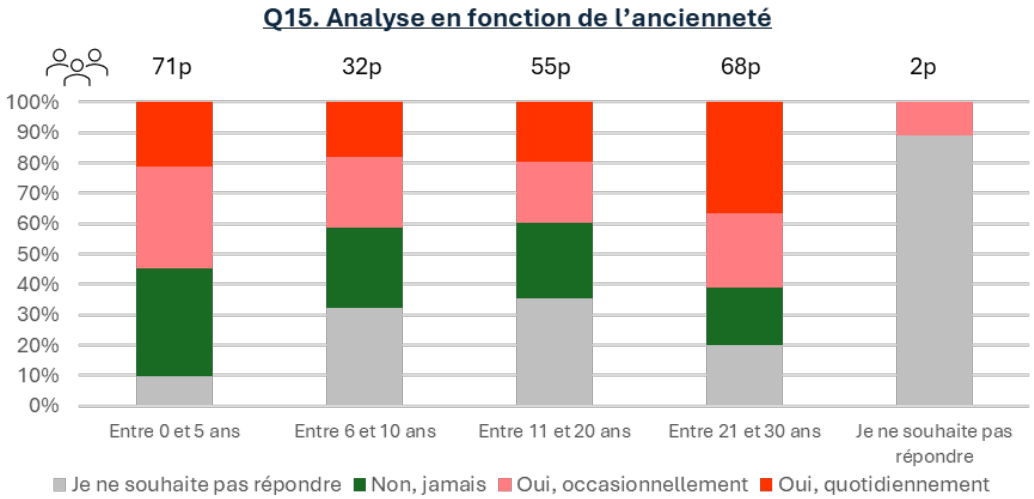
On observe que l'intégralité des personnes qui répondent devoir faire face quotidiennement à des conflits d'éthique ou de valeurs votent. Les abstentionnistes de la FPE et de la FPH répondent

plus fréquemment que les votants, et que l'ensemble de l'échantillon, qu'ils n'ont jamais ce type de situations à affronter.

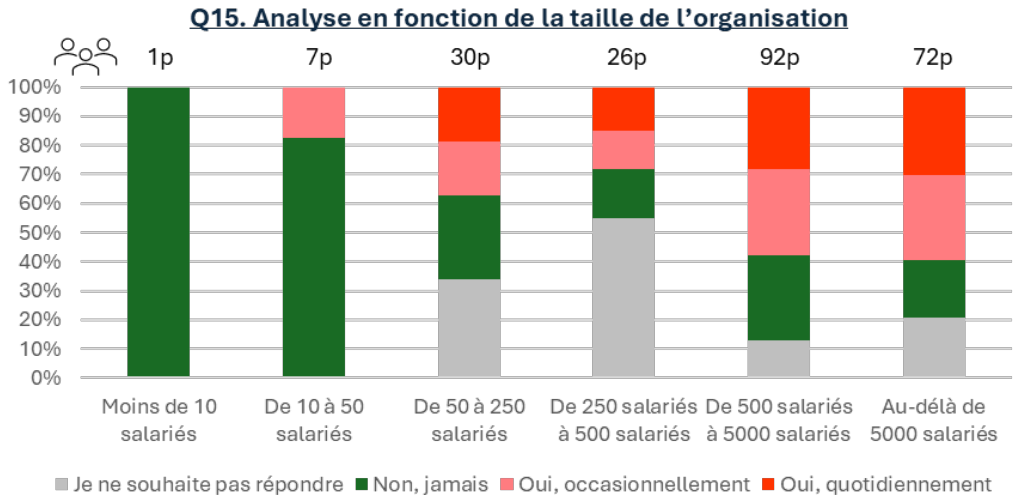
La confrontation quotidienne d'un agent à des situations de dilemmes éthiques et de conflits de valeur semble être un critère qui les mobilise pour voter aux élections professionnelles. Trois critères méritent d'être regardés d'un peu plus près.



La déclaration de situations quotidiennes d'exposition diminue avec l'âge de la personne jusqu'à 50 ans, puis progresse de nouveau entre 50 et 59. Les personnes ne souhaitant pas répondre se répartissent sur l'ensemble des tranches d'âge à partir de 30 ans.



L'ancienneté ne semble pas être en corrélation avec la déclaration de situations d'exposition aux conflits de valeurs.



Un lien pourrait exister entre la taille de l'organisation et l'exposition aux dilemmes éthiques et conflits de valeurs. Plus la taille de l'organisation augmente, plus les agents déclarent une exposition à ces situations.

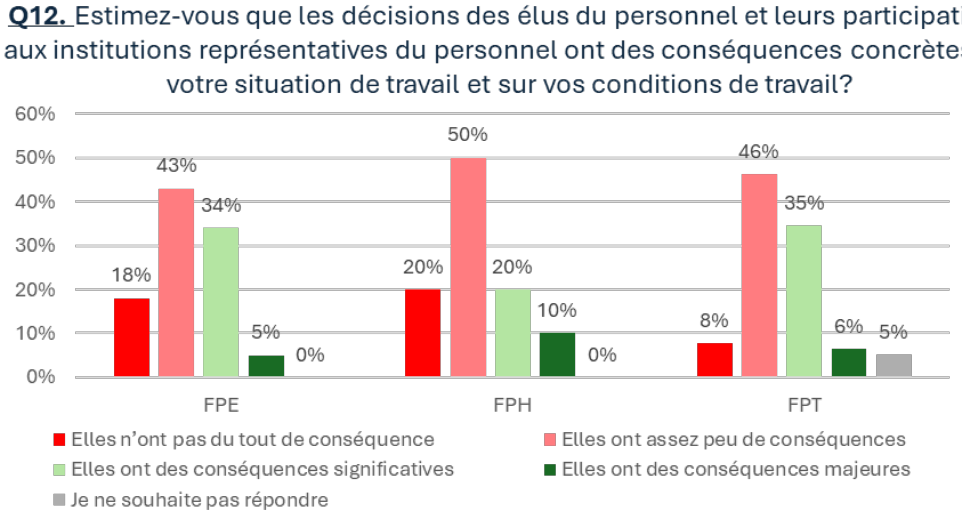
Liens entre les conditions de travail et les actions et décisions des IRP

Pour certains participants, il est difficile de faire un lien entre les actions des représentants syndicaux, les décisions en instance, et les impacts concrets sur les conditions de travail.

> *« On a fait des formations sur la souffrance au travail. Ça a très bien marché, il faudrait développer ces formations, les imaginer, les tester, les diffuser. Mais ça n'est pas fait […]. Les adhésions se font à ce moment-là, c'est là que ça se fait ». Entretien collectif FPE*

> *« On observe de plus en plus une logique de consommation : ils considèrent que les syndicats ont zéro pouvoir et qu'ils parlent dans le vide, alors pourquoi aller voter ? » Entretien collectif FPE*

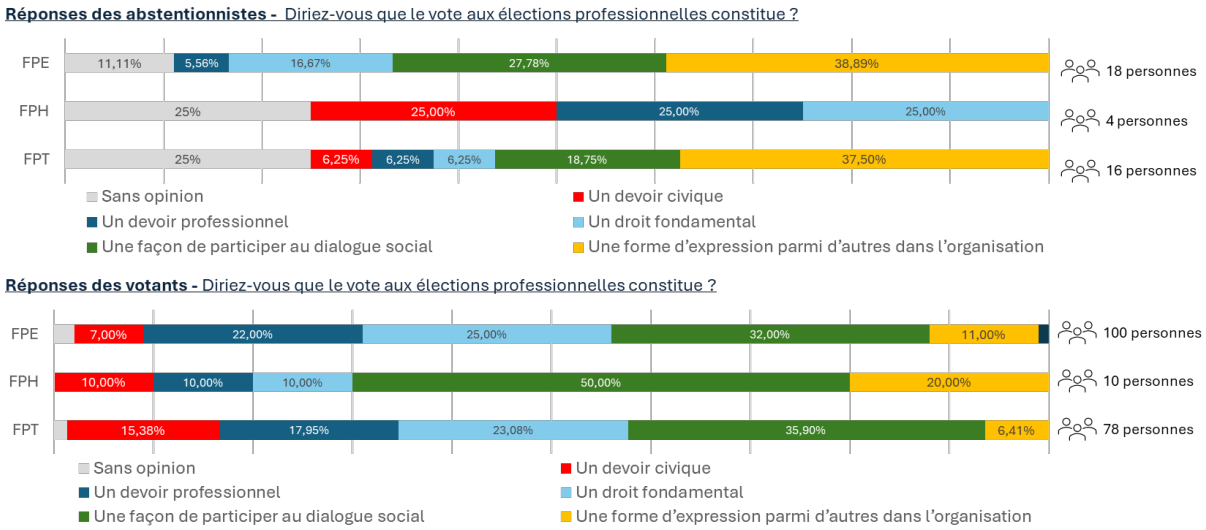
A cette question, une majorité répond que les décisions des élus et leurs participations aux instances n'ont pas du tout ou assez peu de conséquence sur les situations et les conditions de travail. Entre 5 et 10 % des agents considèrent qu'elles entraînent des conséquences majeures.



4.5 PERIMETRE 4 - DEMOCRATIE SOCIALE ET DIALOGUE SOCIAL

4.5.1 Le vote et sa représentation parmi les agents

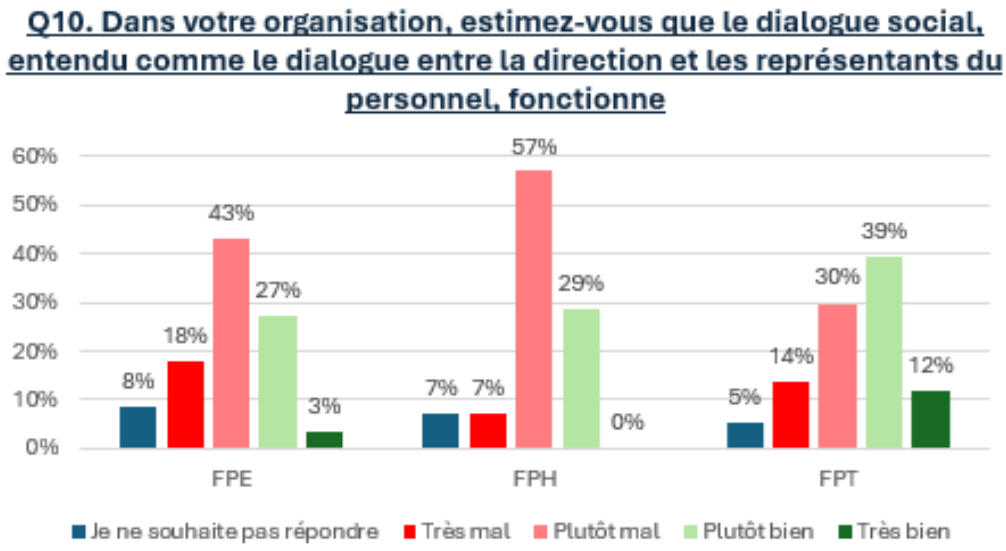
Les agents ont une représentation du vote bien différente selon leur comportement électoral.



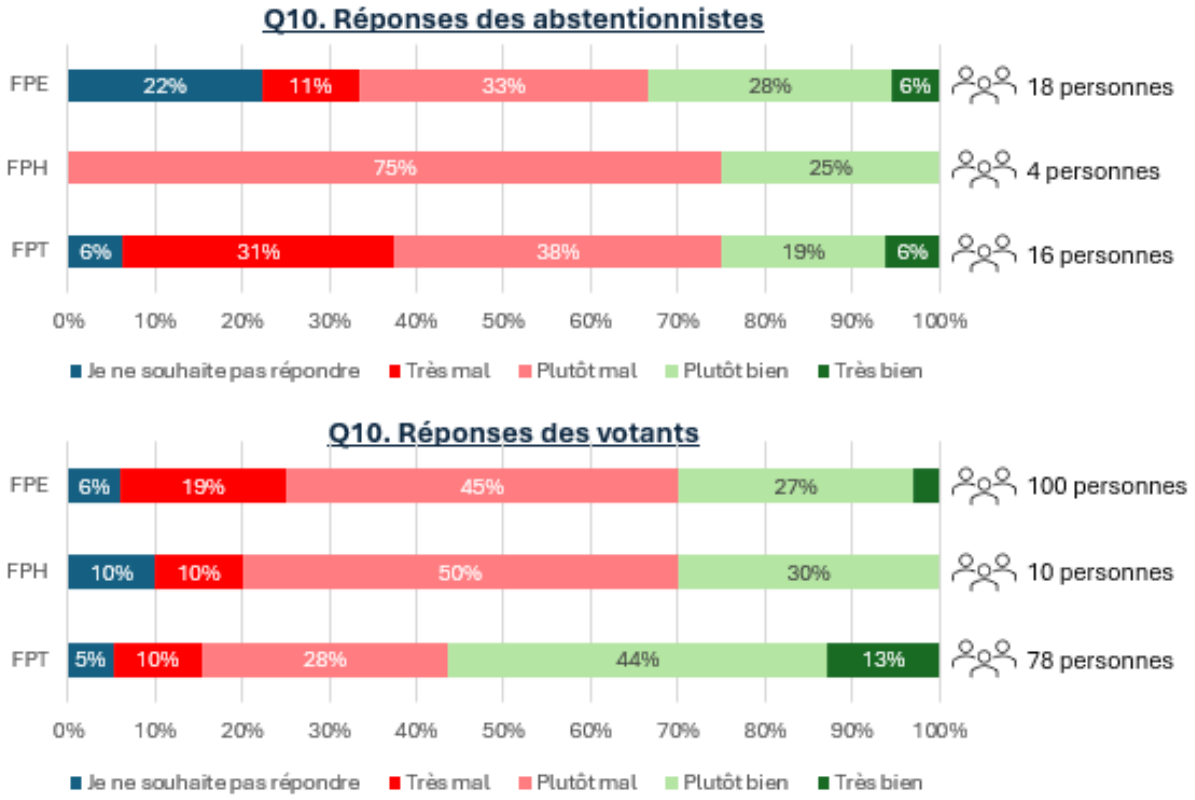
Les abstentionnistes choisissent pour près de 40% la réponse « *une forme d'expression parmi d'autres dans l'organisation* » au détriment de la réponse « *une façon de participer au dialogue social* ». Ils sont par ailleurs plus de 10% à ne pas se prononcer, via la réponse « *sans opinion* ». Ils choisissent significativement moins les réponses relevant du devoir (professionnel ou civique).

4.5.2 Le dialogue social vu par les agents

Lorsqu'on les questionne sur leur vision du dialogue social, les agents ont souvent une réaction bien tranchée. Seule la FPT combine des réponses « Plutôt bien » et « très bien » au-delà de 50% des répondants ». A contrario, dans la FPE (61%) et la FPH (64%), les agents mentionnent un dialogue social qui fonctionne plutôt mal ou très mal.

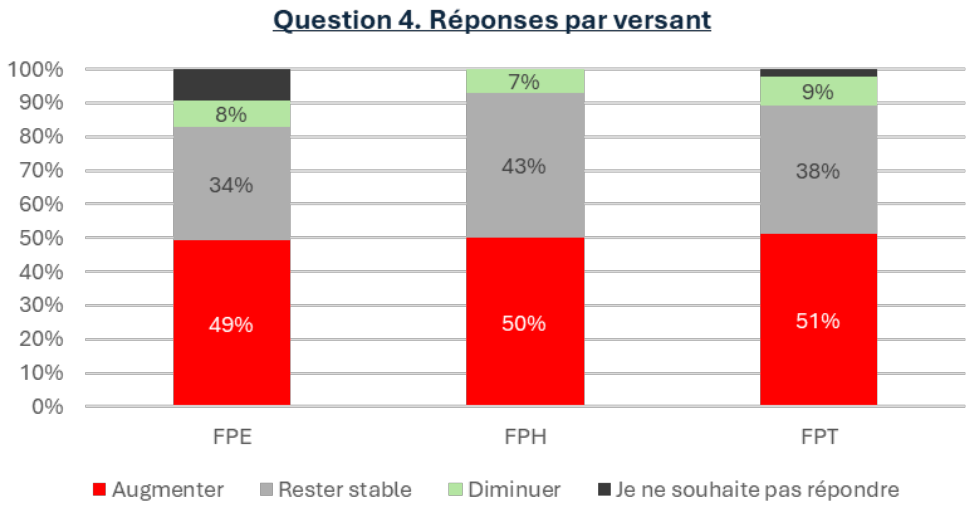


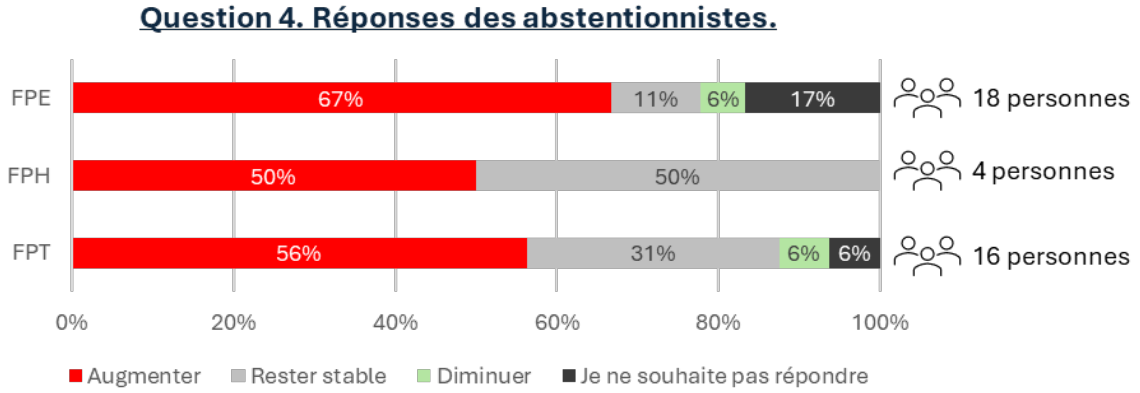
Les abstentionnistes ne sont pas en écart marqué par rapport aux votants, à l'exception de ceux de la FPT. Dans ce versant, les abstentionnistes ont un avis bien plus négatif sur le fonctionnement du dialogue social que pour les agents qui votent.

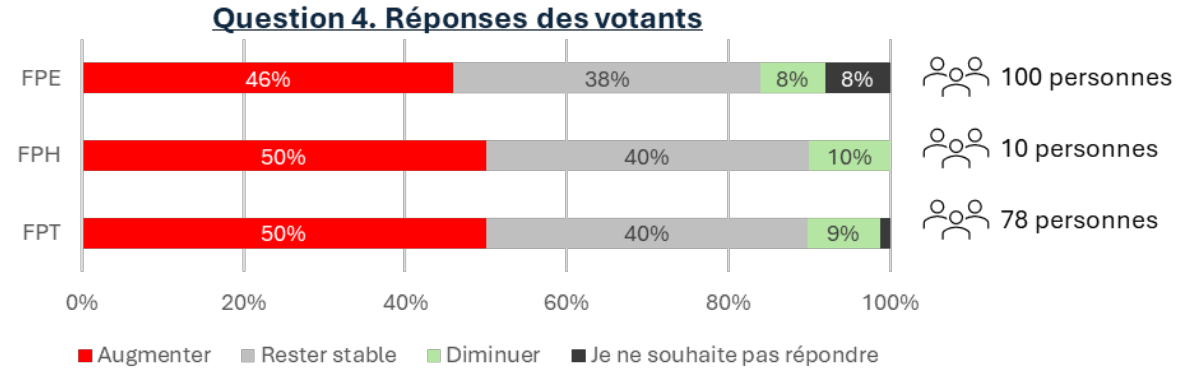


4.5.3 L'abstention va-t-elle augmenter ?

Sur cette question, quel que soit le versant de la fonction publique, les réponses sont assez homogènes. On note une proportion plus importante de gens souhaitant ne pas répondre dans la FPE (9%). Ils sont d'ailleurs proportionnellement plus nombreux chez les abstentionnistes à choisir cette réponse. Et la proportion d'agents considérant que l'abstention va augmenter est de près de 20 points supérieur chez les abstentionnistes de la FPE.







4.5.4 Abstention, pouvoir et contre-pouvoir

Les inquiétudes liées à la montée de l'abstention ont été nombreuses en entretien individuel.

« L'abstention, il ne faut pas la laisser monter, c'est très inquiétant. Voter c'est un moyen d'expression, ce serait renoncer… » EI FPE

« Il faudrait se réapproprier le pouvoir. Ne pas déléguer à d'autres le soin de me représenter. C'est un modèle archaïque ». EI FPH

« Je pense que nous sommes un pays de contre-pouvoirs. Il faudrait les structurer et les soutenir, sinon … » EI FPE

Les participants ont été interrogés dans le questionnaire sur les mesures qui encourageraient selon eux la participation électorale.

Mesures proposées		
Vote par voie électronique	23%	110
Reconnaissance de vote blanc comme un suffrage exprimé	14%	68
Rendre le vote obligatoire	13%	62
Plusieurs jours de vote	12%	57
Annulation de l'élection en cas de majorité de votes blancs	9%	45
Aucune de ces mesures n'aura d'impact sur l'abstention	6%	30
Vote par anticipation	6%	29
Plusieurs élections le même jour	5%	24
Etendre les possibilités de procuration	4%	20
Elargir les heures de vote	3%	15
Vote par voie postale	2%	11
Vote dans d'autres bureaux	1%	5
	100%	476

Deux des cinq mesures remportant le plus de suffrages concernent le vote blanc.

- 14% ont choisi la réponse de la reconnaissance du vote blanc comme un suffrage exprimé
- 9% ont choisi la réponse de l'annulation de l'élection en cas de majorité de votes blancs

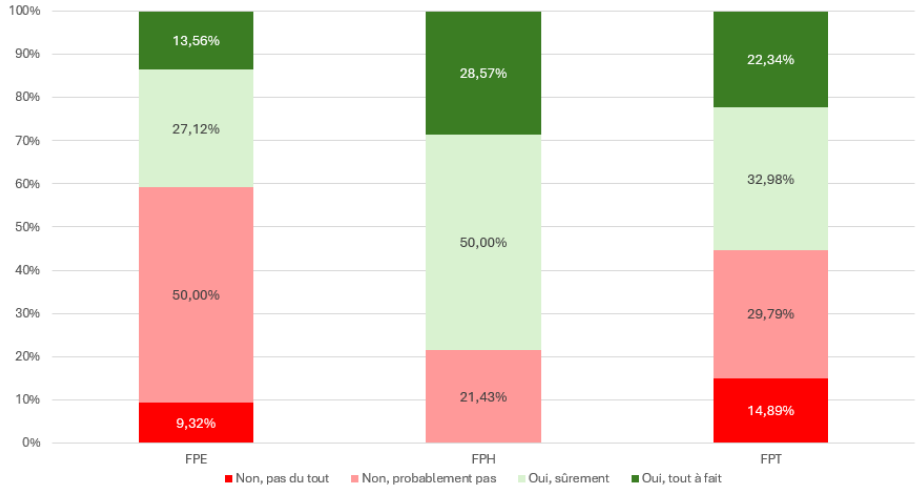
Les répondant pouvant choisir plusieurs réponses, jusqu'à trois, il n'est pas pertinent d'additionner les pourcentages des réponses, car elles peuvent être choisies par la même personne. Deux des autres mesures plébiscitées sont déjà en place dans la plupart des élections professionnelles de la fonction publique, à savoir le vote par voie électronique (23%) et plusieurs jours de vote (12%).

4.5.5 Les enjeux des collèges

Un agent reçu en entretien individuel se plaignait de ne pas connaitre et reconnaitre les candidats aux élections professionnels. Il évoquait en particulier le fait qu'en étant catégorie B, il aurait aimé pouvoir être représenté par quelqu'un de sa catégorie.

Une question a été posée en ce sens dans le questionnaire pour comprendre spécifiquement si cette préoccupation était partagée par d'autres, qu'ils soient votants ou abstentionnistes.

Pensez-vous que la possibilité d'un vote par collège électoral regroupant des personnels occupant des catégories d'emplois ou de statuts similaires pourrait agir sur l'abstention ? (Par exemple, dans la fonction publique ce pourrait être un collège électoral regroupant les personnels de catégorie C, un collège équivalent pour les personnels de catégorie B et un collège équivalent pour les personnels de catégorie A)



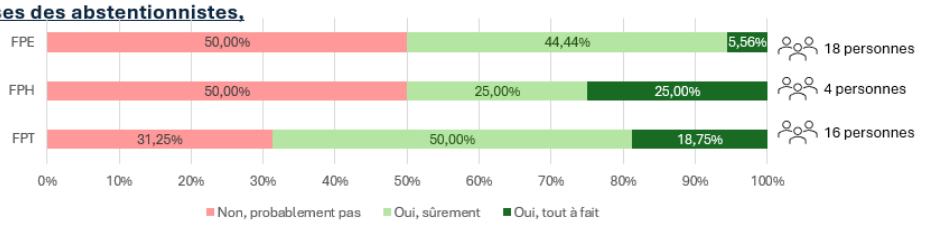
Les profils de réponses divergent selon le versant : dans la fonction publique hospitalière 79% répondent qu'un vote par collège pourrait agir sur l'abstention (répartis entre 50% « oui tout à fait », et 29% « oui sûrement »).

Dans la fonction publique territoriale, le « oui » reste majoritaire à 55% (22% « tout à fait » et 33% « oui, sûrement »).

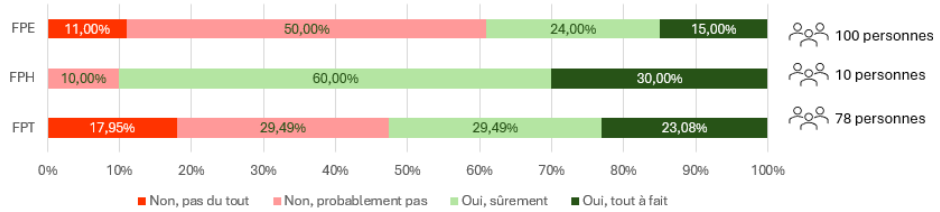
En revanche, dans la fonction publique d'Etat, ils sont minoritaires à penser qu'un vote par collège puisse agir sur l'abstention.

Pensez-vous que la possibilité d'un vote par collège électoral regroupant des personnels occupant des catégories d'emplois ou de statuts similaires pourrait agir sur l'abstention ? (Par exemple, dans la fonction publique ce pourrait être un collège électoral regroupant les personnels de catégorie C, un collège équivalent pour les personnels de catégorie B et un collège équivalent pour les personnels de catégorie A)

Réponses des abstentionnistes,



Réponses des votants



Les principaux écarts de réponses entre les votants et les abstentionnistes concernent l'absence totale de la réponse « Non pas du tout » chez les abstentionnistes, et le fait que les votants de la FPH considèrent massivement (90%) que c'est une possibilité d'agir sur l'abstention.

4.5.6 Désillusion, résignation

« Je suis désabusé du système, que je considère comme manichéen et sans nuance » EI FPE

« Les revendications salariales, c'est perdu d'avance. Les syndicats, je n'y crois pas, ils ne se renouvellent pas. Il y a une résignation ». EI FPH

« Il y a un manque réel de compréhension du fonctionnement de l'institution. Qui discute avec qui ? Avant, les explications étaient beaucoup mieux. Ça se délite. On ne sait plus ce qui se passe ». EI FPE

« Pour moi, le syndicalisme est un arbre mort ». EC FPE

Les entretiens individuels et collectifs ont été un terrain d'expression sur l'abstention et sur le syndicalisme. A plusieurs reprises, et ce quel que soit le versant, la personne interviewée a traversé différentes phases au cours de l'entretien : colère, nostalgie, résignation… Certains abstentionnistes ont débuté l'entretien en distance et en dénigrant parfois « le système » et la fonction syndicale. Puis, de manière progressive et réflexive, ils ont regretté « une autre époque », d'autres moyens de communication, un lien social perdu, etc… Si colère ou agacement ont souvent été énoncés, ils ont très souvent laissé leur place en fin d'entretien à des sentiments moins vifs et plus nostalgiques. Un seul entretien chez un agent d'une trentaine d'année a conclu sur les enjeux de ne pas laisser se déliter le système des relations sociales dans les organisations et sur la volonté de sa génération de s'engager pour « *reprendre le flambeau* ».

4.5.7 Les priorités pour les prochaines élections

Il a été proposé aux répondants de classer des typologies de candidatures selon leurs priorités aux prochaines élections professionnelles.

Quelqu'un / un groupe qui propose une vision stratégique et alternative à celle de la direction
Quelqu'un/ un groupe qui propose une vision et des analyses à moyen et long terme, et pas exclusivement court-terme
Quelqu'un/ un groupe qui privilégie l'action (grève, blocage)
Quelqu'un /un groupe qui privilégie la négociation (discussion, compromis, accord)
Quelqu'un/ un groupe qui privilégie la défense des salariés sur tous les autres sujets
Quelqu'un/ un groupe qui privilégie le terrain et les situations de travail
Quelqu'un/ un groupe qui a déjà démontré sa présence et ses actions sur le terrain

Quelqu'un ou un groupe qui propose une vision stratégique et alternative à celle de la direction

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	43%	53%	41%	***12%***
Les 3 moins imptt	42%	29%	45%	***-16%***

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

Cette proposition est choisie dans des proportions équivalentes entre plus importantes et moins importantes par les répondants. En revanche, on observe un écart de 10 points entre la réponse des abstentionnistes et celle des votants, ces derniers exprimant que c'est une priorité pour eux. Les abstentionnistes expriment ici une sensibilité à la question de la vision stratégique, et alternative à celle de la direction.

Quelqu'un ou un groupe qui propose une vision et des analyses à moyen et long terme, et pas exclusivement à court terme

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	63%	66%	63%	*3%*
Les 3 moins imptt	25%	18%	26%	*-7%*

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

Cette proposition est choisie environ par deux tiers des répondants dans les propositions les plus importantes. Les abstentionnistes sont encore 3 points au-dessus des votants dans la catégorie des priorités plus importantes. Les abstentionnistes expriment ici aussi une sensibilité à la question de la vision inscrite dans une temporalité plus longue que celle qui est proposée aujourd'hui.

Quelqu'un ou un groupe qui privilégie l'action (grève, blocage)

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	15%	18%	14%	*4%*
Les 3 moins imptt	75%	63%	77%	***-14%***

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

Trois quart des répondants choisissent de classer cette proposition parmi les moins importantes. Les abstentionnistes sont plus mesurés, ils sont 2/3 à considérer que c'est une priorité moins importante. La question sur les modalités d'action de type grève ou blocage est ainsi moins clivante chez les abstentionnistes que chez les votants.

Quelqu'un ou un groupe qui privilégie la négociation (discussion, compromis, accord)

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	69%	74%	68%	*6%*
Les 3 moins imptt	20%	16%	21%	*-5%*

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

La négociation entendue comme la discussion, le compromis et l'accord, dans une forme d'opposition à l'action de type grève et blocage, est une priorité choisie par près de 70% des répondants, et 74% des abstentionnistes.

Quelqu'un ou un groupe qui privilégie la défense des salariés sur tous les autres sujets

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	52%	42%	54%	***-12%***
Les 3 moins imptt	30%	39%	28%	***11%***

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

Les abstentionnistes répondent plus de 10 points en deçà des votants sur la priorité à donner à la défense des salariés sur tous les autres sujets.

Quelqu'un ou un groupe qui privilégie le terrain et les situations de travail

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	59%	50%	61%	***-11%***
Les 3 moins imptt	25%	34%	23%	***12%***

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

A l'inverse, les votants considèrent que le terrain et les situations de travail sont prioritaires, les abstentionnistes les classent dans une catégorie moins importante.

Quelqu'un ou un groupe qui a déjà démontré sa présence et ses actions sur le terrain

	Répondants*	Abstentionnistes*	Votants*	*Ecarts**
Les 3 plus imptt	48%	34%	51%	***-16%***
Les 3 moins imptt	36%	42%	35%	*7%*

** Ecarts entre les votants et les abstentionnistes. Les autres réponses se répartissent entre la réponse intermédiaire 4 et les réponses non choisies*

Le dernier écart significatif entre abstentionnistes et votants concerne le fait qu'une personne ou un groupe ait déjà fait ses preuves en termes de présence ou d'actions sur le terrain. Les abstentionnistes y accordant moins d'importance, ils pourraient être plus ouverts à des groupes ou des personnes sans expérience.

En synthèse, les abstentionnistes et les votants ne positionnent pas leurs priorités aux mêmes endroits. Les deux points principaux à retenir sont les suivants.

- L'ensemble des répondants souhaite plutôt des propositions privilégiant la négociation à l'action, les abstentionnistes étant légèrement plus nuancés que les votants sur cette question. Ce point confirme les éléments qualitatifs entendus pendant les entretiens.
- Les abstentionnistes sont plus nombreux à être préoccupés par les enjeux d'une vision stratégique à moyen et long terme et avec une vision alternative à celle de la direction.

4.6 SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS

Dans la présentation de ces résultats, les catégories utilisées des abstentionnistes et des votants concernent exclusivement le panel des personnes ayant participé à l'étude.

P1 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES : DIFFICULTE DE COMPREHENSION ET DE PARTICIPATION

Ne rien comprendre aux enjeux et aux modalités des élections professionnelles est une raison de ne pas aller voter pour un abstentionniste sur cinq de la FPT, un sur trois dans la FPE et un sur deux dans la FPH.

Les moyens de communication historique (tracts, mails, réunions ...) **manquent de modernité et de clarté**. Ils impactent significativement l'intérêt porté aux élections professionnelles.

Plus des trois quarts des abstentionnistes considèrent que les décisions des élus et leurs participations dans les instances **n'ont pas du tout ou assez peu de conséquences sur leur situation de travail et sur les conditions de travail**. Aucun abstentionniste ne choisit la réponse des conséquences majeures sur les situations de travail et les conditions de travail.

P2 – LES ORGANISATIONS SYNDICALES : CRISE DE LA REPRESENTATIVITE

Une **fracture générationnelle** est nommée de multiples manières : divergences stratégiques, conflits de valeurs, rôles et représentations. Les générations sont décrites avec des propos stéréotypés. Les abstentionnistes sont plus représentés proportionnellement dans les tranches d'âge entre 20 et 49 ans.

Les **différences statutaires** divisent les agents entre fonctionnaires et contractuels sur des enjeux de culture et de valeurs. Un contractuel sur trois est abstentionniste, contre moins d'un fonctionnaire sur cinq.

Plus de six abstentionnistes sur dix considèrent que le fait que les candidatures soient syndicales **freine tout à fait ou sûrement la participation** aux élections professionnelles, quel que soit le versant, ce qui est cohérent avec les propos entendus en entretien individuel.

Les doctrines et postures syndicales ont été critiquées sur plusieurs points : la perception d'une **déconnexion avec les enjeux des agents**, l'**éloignement du terrain**, une **posture perçue comme manichéenne** et des **discours uniformes et désincarnés**.

Certains abstentionnistes expliquent ne pas comprendre **en quoi consiste le travail syndical**, ne pas en voir la réalité. Les représentants syndicaux nomment qu'ils sont de plus en plus mobilisés sur des **négociations**, des dossiers individuels qui se **judiciarisent plus fréquemment**, ou des **missions qui relèveraient selon eux d'un périmètre RH,** ce qui les éloigne des tournées et du terrain**.**

Dans une situation professionnelle difficile, le contact avec un représentant syndical est **unanimement souligné comme soutenant, utile et important**.

P3 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les abstentionnistes sont plus nombreux que les votants à répondre qu'ils n'ont **aucune perspective d'évolution ou uniquement sur le papier**.

Sur les trois versants, les abstentionnistes sont **plus nombreux à télétravailler** que les votants, en particulier dans la FPT. En entretien, le télétravail et les nouvelles organisations du travail ont été désignés comme modifiant la coopération entre collègues.

Plus un agent perçoit une augmentation de sa charge de travail ces cinq dernières années, plus il vote. Les abstentionnistes sont plus nombreux à considérer que leur charge de travail n'a pas ou peu évolué.

L'intégralité des agents de l'échantillon qui estiment **faire quotidiennement des tâches contraires à leurs éthiques ou en conflit avec leurs valeurs** votent aux élections professionnelles. Ces situations d'exposition quotidiennes diminuent avec l'âge et augmentent avec la taille de l'organisation.

P4 – DEMOCRATIE SOCIALE ET DIALOGUE SOCIAL

Les abstentionnistes sont moins nombreux que les votants à choisir de positionner le vote aux élections professionnelles comme **une façon de participer au dialogue social**. Ils sont en revanche plus nombreux à considérer le vote comme **une forme d'expression parmi d'autres dans l'organisation**.

Au sein de la FPE et de la FPH, plus de 60% des agents estiment que le dialogue social **fonctionne mal ou très mal**. Au sein de la FPT, ils sont plus de 50% à considérer que ce même dialogue social fonctionne plutôt bien ou très bien.

Les agents abstentionnistes de la FPT ont un avis négatif sur le fonctionnement du dialogue social d en net écart par rapport aux votants du même versant **(30 points d'écart).** Pour la FPE et la FPH, les écarts ne sont pas significatifs entre les abstentionnistes et les votants.

7 à 9% des agents selon les versants considèrent que l'**abstention diminuera** aux prochaines élections professionnelles. Ils sont environ **la moitié à considérer qu'elle augmentera.** Il n'y a pas de nette différence entre les abstentionnistes et les votants de la FPH et de la FPT. Chez les abstentionnistes de la FPE, ils sont 20 points au-dessus des votants à considérer que l'abstention va augmenter.

Deux des cinq mesures remportant le plus de suffrages **pour lutter contre l'abstention concernent le vote blanc** : 14% ont choisi la réponse de la reconnaissance du vote blanc comme un suffrage exprimé, 9% ont choisi la réponse de l'annulation de l'élection en cas de majorité de votes blancs.

Deux autres mesures plébiscitées concernent des modalités déjà en place dans la fonction publique, à savoir **le vote électronique** et **plusieurs jours de vote consécutifs.**

Concernant la question posée sur **le fait que la possibilité d'être représenté par quelqu'un de son collège pourrait agir sur l'abstention**, les répondants de la FPH sont près de 80% à répondre qu'ils pensent que cela pourrait avoir un impact. Ils ne sont que 55% dans la FPT et 41% dans la FPE.

Les entretiens ont nommé des ressentis **de désillusion et de résignation** face au recul de la représentation syndicale et de son pouvoir dans les situations de travail.

Les priorités **nommées par les abstentionnistes** pour les prochaines élections sont principalement

- Quelqu'un ou un groupe qui propose u**ne vision et des analyses à moyen et long terme**, et pas exclusivement à court terme à 66% (63% pour les votants)
- Quelqu'un ou un groupe qui privilégie **la négociation** (discussion compromis, accord) à 74% (68% pour les votants)
- Quelqu'un ou un groupe qui **privilégie le terrain et les situations de travail** à 50% (61% pour les votants).

Votants et abstentionnistes se rejoignent pour classer les enjeux de blocage et de grèves **en dernière priorité,** respectivement à 18% et 14%.

5 DISCUSSION

5.1 LES ABSTENTIONNISTES, LE VOTE ET LE JEU ELECTORAL PROFESSIONNEL

Cette étude a pour intention de comprendre ce que disent les abstentionnistes de leur arbitrage électoral et d'identifier les marges de manœuvre et d'actions en vue des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

5.1.1 De l'importance de reconnaitre l'hétérogénéité de la population des abstentionnistes

Les enjeux d'une vision non stéréotypée de l'abstention

L'abstentionnisme n'est un phénomène constant que pour une petite partie des abstentionnistes et les abstentionnistes ne sont pas une catégorie homogène. L'apport des travaux d'Anne Muxel permet ainsi une distinction entre l'abstention « hors-jeu » et l'abstention « dans le jeu ».

> « Si la première expression renvoie à une interprétation relativement répandue du comportement abstentionniste, associée à un retranchement partiel ou total de la vie civique, la seconde, en revanche, peut paraître pour le moins paradoxale. Elle correspond à cette part des abstentionnistes qui restent en dehors de l'acte électoral tout en étant fondamentalement impliqués dans la vie sociale et politique. [...] S'ils partagent à un moment donné une même réponse électorale, ces deux catégories ne sont pourtant pas identiques du point de vue de leur positionnement social et professionnel. [70]»

La compréhension des différents visages de l'abstention pourrait ainsi introduire des pistes dans la préparation des nouvelles élections professionnelles de décembre 2026. Quelle part des abstentionnistes aux élections professionnelles se situe « hors-jeu », et quelle autre part se maintient « dans le jeu », d'une manière ou d'une autre. Et dans cette dernière part de la population, quels sont les mécanismes qui pèsent sur la décision de voter ou non ? Quels liens peuvent être tissés entre le comportement électoral et les conditions de travail ?

Pour tenter de répondre à ces questions, des travaux complémentaires ont été réalisés à partir du questionnaire quantitatif. L'objectif a été de poser des hypothèses pour délimiter la part des « hors-jeu » et des « dans le jeu » chez les 38 abstentionnistes ayant répondu au questionnaire.

Ce travail a été effectué à partir de la question 1 et des sous questions posées. Cette nouvelle distinction permet par la suite d'identifier si des profils se dessinent et sont pertinents pour documenter en particulier des corrélations entre l'appréciation subjective des conditions de travail et le comportement électoral.

[70] Jérôme Jaffré et Anne Muxel. (2000). Op. cit.p.25.

Les raisons de l'abstention vues par les abstentionnistes

Si Q1 -- Réponse 1 ou 2 : Quelles sont les raisons qui font que vous ne votez pas ou plus aux élections professionnelles ?			
Réponses possibles	Hors Jeu	Dans le Jeu	Aucune réponse
- Je veux marquer mon mécontentement		X	
- Mon vote ne change rien au résultat	X		
- Je pense que, quel que soit le résultat, l'élection ne change rien au quotidien	X		
- J'ai eu un empêchement		X	
- Je ne suis pas suffisamment informé sur l'enjeu du scrutin		X	
- J'ai oublié de voter	X		
- Je ne comprends pas le mode de scrutin		X	
- Cela ne m'intéresse pas	X		
- Je voudrais voter blanc, mais comme cela n'a pas d'impact, cela ne sert à rien		X	
- On me dissuade de voter		X	
- Aucune réponse ne me convient			X

Cette question vise à comprendre les raisons de l'abstention **évoquées par les abstentionnistes eux-mêmes.**

Chacun d'entre eux peut choisir jusqu'à trois réponses. En moyenne, **1.45 réponses** ont été sélectionnées par personne.

Non attribué correspond à la réponse suivante : « aucune réponse ne me convient ».

Dans le fonction publique d'Etat (18 abstentionnistes), 22 réponses sont enregistrées, soit une moyenne de 1.22 réponses par personne. **Près de 60% des réponses sont positionnés « hors-jeu ».**

Le point de vue des abstentionnistes - Fonction publique d'Etat		
Hors du jeu	11,00	50%
Dans le jeu	9,00	41%
Non attribué	2,00	9%
Total des réponses choisies	**22,00**	**100%**

Dans la fonction publique hospitalière (4 abstentionnistes), 9 réponses sont enregistrées, soit une moyenne de 2.25 réponses par personne. **56% des réponses sont « hors-jeu ».**

Le point de vue des abstentionnistes - Fonction publique hospitalière		
Hors du jeu	5,00	56%
Dans le jeu	3,00	33%
Non attribué	1,00	11%
Total des réponses choisies	**9,00**	100%

Dans la fonction publique territoriale (16 abstentionnistes), 25 réponses sont enregistrées, soit une moyenne de 1,5 réponse par personne. La proportion des réponses « hors-jeu » est **8 à 10 points en dessous des deux autres versants à 48%.**

Le point de vue des abstentionnistes - Fonction publique territoriale		
Hors du jeu	12,00	48%
Dans le jeu	11,00	44%
Non attribué	2,00	8%
Total des réponses choisies	**25,00**	**100%**

Les raisons de l'abstention vues par les votants

Si Q1 -- Réponse 3, 4 ou 5 : Selon vous, d'une manière générale, quelles sont la, ou les principales raisons pour lesquelles une partie des électeurs ne votent pas aux élections professionnelles ?			
Réponses possibles	Hors Jeu	Dans le Jeu	Aucune réponse
- Ils veulent marquer leur mécontentement		X	
- Ils considèrent que leurs votes ne changent rien au résultat	X		
- Ils pensent que quel que soit le résultat, l'élection ne change rien au quotidien	X		
- Ils ont eu un empêchement		X	
- Ils ne sentent pas suffisamment informés sur l'enjeu du scrutin		X	
- Ils ont oublié de voter	X		
- Ils ne comprennent pas le mode de scrutin		X	
- Cela ne les intéresse pas	X		
- Ils voudraient voter blanc mais comme cela n'a pas d'impact, cela ne sert à rien		X	
- On les dissuade de voter		X	
- Aucune réponse ne me convient			X

Cette question vise à comprendre les raisons de l'abstention évoquées par les votants, c'est-à-dire, selon eux quelles sont les raisons qui expliquent le comportement abstentionniste.

Chacun d'entre eux peut répondre jusqu'à trois réponses. En moyenne, **2.47 réponses** ont été cochées par personne.

Non attribué correspond à la réponse suivante : « *aucune réponse ne me convient* ».

Dans le fonction publique d'Etat (100 votants), 250 réponses sont enregistrées, soit une moyenne de 2.5 réponses par personne. 68% des réponses sont positionnés « » hors-jeu « », **soit 10 points au-dessus des raisons invoquées par les abstentionnistes de la FPE**.

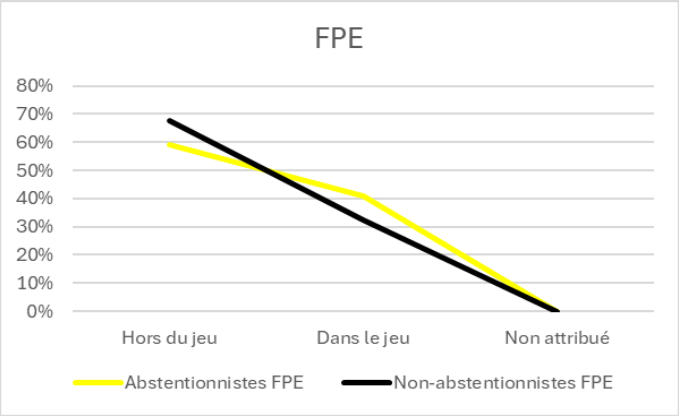
Le point de vue des votants - Fonction publique d'Etat		
Hors du jeu	169,00	68%
Dans le jeu	81,00	32%
Non attribué	0,00	0%
Total des réponses choisies	**250,00**	**100%**

Dans la fonction publique hospitalière (10 votants), 27 réponses sont enregistrées, soit une moyenne de 2.7 réponses par personne. 56% des réponses sont « hors-jeu », **en cohérence avec les réponses des abstentionnistes**.

Le point de vue des votants - Fonction publique hospitalière		
Hors du jeu	15,00	56%
Dans le jeu	12,00	44%
Non attribué	0,00	0%
Total des réponses choisies	**27,00**	100%

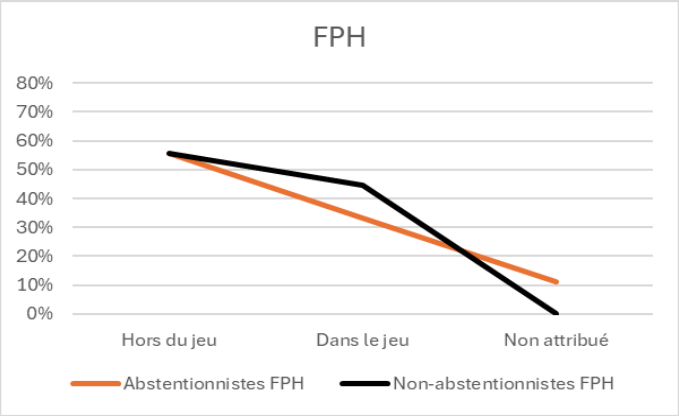
Dans la fonction publique territoriale (78 votants), 187 réponses sont enregistrées, soit une moyenne de 2.4 réponses par personne. La proportion des réponses choisies par les votants pour expliquer l'abstention considérée comme « hors-jeu » est **20 points au-dessus de ce que déclarent les abstentionnistes de la FPT**.

Le point de vue des votants - Fonction publique territoriale		
Hors du jeu	126,00	67%
Dans le jeu	57,00	30%
Non attribué	4,00	2%
Total des réponses choisies	**187,00**	**100%**



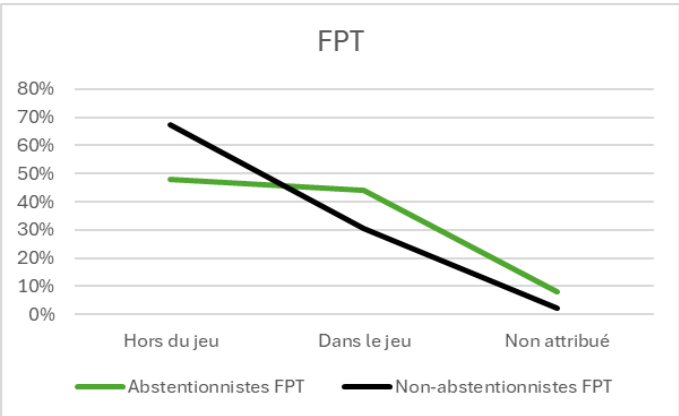
Les votants et les abstentionnistes n'expliquent pas les raisons de l'abstention de la même manière, ni dans les mêmes proportions.

Dans la FPE, les votants considèrent que les abstentionnistes sont à 68% « hors-jeu » contre 59% pour les abstentionnistes.



Dans la FPH, il n'y a aucun écart entre les représentations des deux populations sur l'abstentionnisme « hors-jeu ».

Dans la FPT, l'écart est très significatif de près de 20 points.
Pour les « dans le jeu », les résultats oscillent entre 30 et 45%, sous-estimé par les votants pour la FPE et la FPT, et surestimé dans la FPH.



En conclusion, les votants n'ont pas toujours la bonne clé de lecture pour comprendre les raisons de l'abstention dans leur propre environnement, en particulier dans l'appréciation d'une ventilation entre les « dans le jeu » et les « hors-jeu ».

Chaque abstentionniste pouvant choisir jusqu'à trois réponses à cette question, il a été fait l'exercice de catégoriser chacun d'entre eux en fonction de ses réponses, avec une règle de majorité ou de non-catégorisation lorsque les réponses étaient non cohérentes, c'est-à-dire symétriquement opposées (par exemple deux réponses, une « dans le jeu » et une « hors-jeu »). Cette catégorisation donne la répartition ci-contre.

Abstentionnistes	Nombre	
Dans le jeu	13	34%
Hors du jeu	16	42%
Non attribué (Non cohérence	9	24%
Total	**38**	

Même si l'échantillon de 38 personnes abstentionnistes peut être considéré comme faible analyser la distinction entre les « dans le jeu » et « hors-jeu » révèle des écarts de perception. L'exercice a été fait sur quelques questions du dispositif quantitatif.

Les « hors-jeu » et « dans le jeu » face aux conflits de valeurs et aux dilemmes éthiques

Q.15 Faites-vous des tâches dans votre travail qui sont contraires à votre éthique ou en conflit avec vos valeurs ?								
	Abst dans le jeu		Abst hors du jeu		Abst non attribué / non cohérent		Votants	
Je ne souhaite pas répondre	1	8%	1	6%		0%	9	5%
Non, jamais	10	77%	9	56%	4	44%	93	49%
Oui, occasionnellement	2	15%	6	38%	5	56%	78	41%
Oui, quotidiennement		0%		0%		0%	10	5%
Total	**13**	**100%**	**16**	**100%**	**9**	**100%**	**190**	**100%**

La donnée remarquable concerne l'absence de conflits d'éthique et de conflits de valeurs pour les abstentionnistes « dans le jeu », vingt points au-dessus des « hors-jeu », et plus de trente points au-dessus des votants.

Deux hypothèses peuvent être formulées :

- Les abstentionnistes « dans le jeu » le restent tant qu'ils ne font pas face à des conflits de valeurs et d'éthique.
- Les abstentionnistes « hors-jeu » se retirent du vote au contact de ces conflits.

Les « hors-jeu » et les « dans le jeu » face à la perception des conséquences effectives des décisions des élus sur les conditions de travail

Q.12 Estimez-vous que les décisions des élus du personnel et leurs participations aux institutions représentatives du personnel ont des conséquences concrètes sur votre situation de travail et sur vos conditions de travail ?								
	Abst dans le jeu		Abst hors du jeu		Abst non attribué / non cohérent		Votants	
Elles n'ont pas du tout de conséquence	4	31%	6	38%	2	22%	27	14%
Elles ont assez peu de conséquences	6	46%	10	63%	3	33%	84	44%
Elles ont des conséquences majeures		-		-		-	11	6%
Elles ont des conséquences significatives	2	15%		-	3	33%	64	34%
Je ne souhaite pas répondre	1	8%		-	1	11%	4	2%
Total	**13**	**100%**	**16**	**100%**	**9**	**100%**	**190**	**100%**

Les abstentionnistes « hors-jeu » sont 100% à déclarer que les décisions des élus du personnel n'ont pas du tout de conséquence ou assez peu de conséquences sur la situation de travail et sur les conditions de travail. Leurs réponses sont 20 points au-dessus des votants pour ces deux réponses.

Chez les abstentionnistes « dans le jeu », ils sont le double des votants à déclarer qu'elles n'ont pas du tout de conséquence (de 14% à 31%), et le même nombre à déclarer qu'elles ont assez peu de conséquences.

Chez les votants, 40% d'entre eux répondent que ces décisions entraînent des conséquences majeures (6%) ou significatives (34%).

En conclusion, les abstentionnistes, qu'ils soient « hors-jeu » ou « dans le jeu », sont plus nombreux que les votants à déclarer qu'ils ne voient pas le lien entre les décisions des élus du personnel et leurs participations aux instances sur leurs situations de travail et sur leurs conditions de travail.

Les « hors-jeu » et les « dans le jeu » face à la perception de l'évolution des conditions de travail ces cinq dernière années

Q.11 Comment qualifieriez-vous l'évolution de vos conditions de travail ces cinq dernières années ?								
	Abst dans le jeu		Abst hors du jeu		Abst non attribué / non cohérent		Votants	
Elles se sont dégradées	5	38%	5	31%	2	22%	101	53%
Elles n'ont pas ou peu évolué	6	46%	5	31%	3	33%	35	18%
Elles se sont améliorées	1	8%	4	25%	3	33%	45	24%
Je ne souhaite pas répondre	1	8%	2	13%	1	11%	9	5%
Total	**13**	**100%**	**16**	**100%**	**9**	**100%**	**190**	**100%**

L'évolution des conditions de travail n'a pas d'influence particulière sur l'abstentionnisme « hors-jeu », leurs réponses se répartissant sur l'ensemble des catégories.

Pour les abstentionnistes « dans le jeu » et les votants, l'analyse est un peu plus complexe.

Chez les votants, un quart d'entre eux déclarent que leurs conditions de travail se sont améliorées et 18% qu'elles n'ont pas ou peu évolué. Mais plus de la moitié considèrent qu'elles se sont dégradées. Sur cet échantillon, on peut donc en déduire que plus les conditions de travail se dégradent, plus le comportement électoral se rapproche du jeu politique, et donc du vote (31% pour les « hors-jeu », 38% pour les « dans le jeu », 53% pour les votants).

Les « hors-jeu » et les « dans le jeu » face au dialogue social

Q.10 Dans votre organisation estimez-vous que le dialogue social, entendu comme le dialogue entre la direction et les représentants du personnel, for								
	Abst dans le jeu		Abst hors du jeu		Abst non attribué / non cohérent		Votants	
Très mal	1	8%	5	31%	1	11%	28	15%
Plutôt mal	7	54%	4	25%	4	44%	73	38%
Plutôt bien	2	15%	4	25%	3	33%	65	34%
Très bien	2	15%		0%		0%	13	7%
Je ne souhaite pas répondre	1	8%	3	19%	1	11%	11	6%
Total	**13**	**100%**	**16**	**100%**	**9**	**100%**	**190**	**100%**

Les abstentionnistes « hors-jeu » sont 56% à répondre que le dialogue social dans leur organisation fonctionne très mal (31%) ou plutôt mal (25%). Ils sont 62% chez les abstentionnistes « dans le jeu », respectivement 8% et 54%. Et 53% chez les votants, respectivement 15% et 38%. Quel que soit le comportement électoral, une majorité des répondants considèrent que le dialogue social fonctionne mal ou très mal dans leur organisation.

A l'inverse, 41% des votants considèrent que le dialogue social fonctionne bien (34%) ou très bien (7%). Ils ne sont plus que 30% chez les abstentionnistes « dans le jeu », et 25% chez les « hors-jeu ». La perception de la qualité du dialogue social ne semble pas être directement corrélée au comportement électoral contrairement à ce qui a pu être entendu en entretien individuel. Il s'agirait de confirmer cette hypothèse avec un échantillon d'abstentionnistes plus important.

Reconnaitre l'hétérogénéité des abstentionnistes pour éviter les pièges des explications généralistes

Les abstentionnistes, s'ils constituent une catégorie fréquemment utilisée, sont en réalité des acteurs aux enjeux divers, en proximité plus ou moins grande des jeux électoraux.

Reconnaitre leur hétérogénéité permet de ne pas être piégé dans des explications causales simplistes. Le principal apprentissage de ce travail réside dans l'écart significatif qui existe entre les raisons de l'abstention vues par les abstentionnistes et les raisons de l'abstentions vues par les votants, en particulier dans la fonction publique territoriale. Les stratégies syndicales reposent le plus souvent sur une analyse du point de vue des votants, qui peut de fait être biaisée.

5.1.2 Vote et comportement électoral

Le vote, un dispositif obsolète ?

La démocratie représentative, au fondement de la démocratie sociale et politique, souffre d'un déficit de légitimité. Le vote reste toutefois un mécanisme d'égalité politique plébiscité : chaque voix compte de manière égale.

> « Seul legs d'un passé progressivement cristallisé, le caractère énigmatique du vote puise dans le caractère foncièrement ambivalent d'une technologie qui associe dans un même mouvement mais dans des dosages toujours recomposés, des dimensions trop souvent présentées comme contraires, voire irréconciliables. Il est pourtant vain de vouloir trancher in abstracto : l'élection est bien un procédé indissociablement individuel et collectif, politique et social, « démocratique » (mais dans une acception que n'auraient pas partagée les Grecs) et aristocratique, fondé sur une égalité de principe (un droit de suffrage, pas toujours aussi universel qu'on ne le proclame), mais promouvant (de par les « qualités sociales » des élus) une altérité de fait, émancipateur (au moins par les espoirs de libération qu' épisodiquement son recours suscite) et conservateur (d'un ordre social dont il réplique souvent les structures), banalisé par ses usages répétés mais réenchanté à chacun de ceux-ci (une sorte d'effervescence routinisée), destiné à opposer et à (dé)partager des forces rivales mais aussi à rassembler, voire à souder une communauté dont le rite électoral rappelle les frontières et l'existence… »[71].

Les critiques prononcées à l'égard du dispositif du vote soulignent non pas son obsolescence, mais plutôt sa nécessaire transformation pour l'articuler avec d'autres formes de participation. Ainsi les abstentionnistes choisissent-ils de ne pas voter, mais pour autant, ils déclarent pour certains être engagés dans d'autres formes de participation comme les manifestations. Le vote reste donc un socle minimal de la démocratie représentative, mais il ne suffit plus à lui seul à répondre aux attentes des agents.

La probabilité que mon vote pèse sur le résultat de l'élection

Un électeur dit « rationnel » ne devrait pas voter. Dans cette perspective, l'abstentionniste serait celui qui est conforme au raisonnement dit rationnel. Les explications relevée dans la littérature pour défier cette rationalité sont de plusieurs natures : la mise en œuvre du devoir civique, un attachement à la démocratie, l'expression d'une identité, une appartenance, une opinion ou encore le sentiment d'un accomplissement.

Mais lorsque l'on s'intéresse d'un peu plus près à l'analyse de la monétarisation de l'arbitrage électoral (§ 2.1.4.2), il est possible de mettre en lumière un des points majeurs qui pèse sur le comportement électoral. Il s'agit de la probabilité anticipée par chaque électeur pour que son vote singulier détermine l'issue du scrutin. Cette variable pondère l'utilité directe que retire un électeur de la victoire de son camp ou de son candidat.

Elle est le plus souvent inconnue des électeurs. Elle est représentée comme infime dès lors que la taille de l'électorat est importante. Elle devient tout à fait tangible pour l'Académie Française (1/39ème), pour l'Académie de médecine (1/20ème) ou pour la Monnaie de Paris (1/26ème). Cette probabilité diminue au fur et à mesure que la taille de l'unité électorale augmente. Le différentiel de participation en fonction des tailles des unités électorales peut s'avérer être une piste

[71] Patrick Lehingue (2011). *Le vote : approche sociologique de l'institution et des comportements électoraux*. Grands repères. La Découverte. p.53.

intéressante à explorer dans le cadre des élections professionnelles. Ainsi la question sur les enjeux catégoriels peut illustrer ce point (voir §4.5.5). Un vote catégoriel réduit mécaniquement la taille de l'unité électorale. Cette proposition est particulièrement plébiscitée dans la FPH à plus de 86% et concerne un peu moins de la moitié des participants dans la FPE (46%).

Le vote blanc

Le vote blanc consiste à déposer dans l'urne une enveloppe vide ou contenant un bulletin dépourvu de tout nom de candidat. Il se distingue du vote nul et de l'abstention, puisqu'il exprime la volonté de l'électeur de participer à l'élection, tout en refusant les différents choix proposés. Parmi les mesures proposées pour réduire l'abstention dans la démocratie sociale, deux des cinq mesures choisies concernent le vote blanc.

- 14% ont choisi la réponse de la reconnaissance du vote blanc comme un suffrage exprimé
- 9% ont choisi la réponse de l'annulation de l'élection en cas de majorité de votes blancs

Par ailleurs, 13% des réponses concernent l'instauration d'un vote obligatoire.

Les questionnements sur le vote blanc et sur l'obligation de voter sont donc présents à la fois en démocratie sociale et en démocratie politique. La reconnaissance du vote blanc permettrait d'offrir une voix d'expression légitime aux électeurs insatisfaits, dont se saisiraient peut-être en premier les abstentionnistes « dans le jeu ». Pour autant, il existe aujourd'hui encore peu de propositions en ce sens en démocratie sociale, car la reconnaissance des votes blancs risquerait de fragiliser encore un peu plus la représentativité des organisations syndicales. Faudrait-il exclure les votes blancs du calcul de la représentativité ? Que se passerait il s'ils devenaient majoritaires de façon pérenne ?

5.2 LES AGENTS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

> « Article 8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »[72].

Au cours de cette étude, le lien entre les agents d'une part, et les représentants syndicaux et organisations syndicales d'autre part a beaucoup été discuté, parfois avec nostalgie, parfois avec incompréhension, parfois avec colère.

5.2.1 Les points de crispation et leurs impacts sur le lien entre les agents et leurs représentants

Nous rappelons ici que les entretiens individuels ont été réalisé majoritairement auprès d'abstentionnistes. C'est donc principalement de leurs points de vue que la discussion est présentée.

La perception d'influences de partis politiques dans les organisations syndicales sur les lieux de travail

A de multiples reprises, des critiques ont été exprimées quant aux relations de proximité perçues entre des organisations syndicales et des partis politiques.

Le premier niveau des critiques est individuel et concerne des figures de représentants syndicaux qui incarneraient la confusion avec la scène politique, voire qui la revendiqueraient et

[72] Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946

instrumentaliseraient la démocratie sociale au travail pour répondre à leurs enjeux en démocratie politique.

> « *Les syndicats sont noyautés par des partis politiques. Il y a un responsable syndical, il utilise le lieu, la représentation du personnel comme tribune. Il y a une confusion avec la scène politique* ».

Le deuxième niveau de critiques concerne les réunions syndicales au sein des organisations de travail. Pour certains agents, ces réunions seraient devenues des espaces politiques dans lesquels ils ne se sentiraient plus libre de s'exprimer.

> « *Je ne vais plus aux réunions syndicales, […] C'est toujours très politique, et pas toujours en lien avec le terrain. […] Il n'y a aucune possibilité de s'exprimer. Les heures syndicales ne sont pas des espaces d'expression, il n'y a aucune écoute de la diversité des points de vue* ».

Le troisième niveau des critiques s'ancre en lien direct avec le comportement électoral, et notamment avec l'abstention.

> « *Ça m'est arrivé de regarder les listes, j'avais tendance à choisir des listes non politisées. Et pour moi, une liste portée par un syndicat est forcément politisée. Je voudrais garder l'esprit apolitique* ».

Même si le syndicalisme français s'est historiquement construit en proximité avec certains partis politiques, notamment à gauche, il a connu une phase de dépolitisation relative à la toute fin du XX^{ème} siècle. Certains travaux de recherche considèrent que ce cycle de dépolitisation touche à sa fin[73]. Les formes contemporaines du syndicalisme et les recompositions du militantisme se renouvellent mais elles produisent actuellement des fortes tensions : d'une part pour les agents qui ne sont pas en proximité du syndicalisme et qui percevraient cette politisation comme de l'entrisme politique dans leur organisation de travail ; d'autre part pour les organisations syndicales elles-mêmes dont les adhérents, les militants et les dirigeants ne seraient pas toujours alignés face à ces mouvements.

Des représentants qui s'éloigneraient du terrain et du réel

La réduction du nombre des représentants à la suite des différentes réformes de la démocratie sociale accroit la distance perçue par les agents abstentionnistes. La présence syndicale de proximité est diminuée, et avec elle, les échanges informels qui permettaient de se connaitre et de s'accorder sur un mandat symbolique et sur la confiance.

> « *On vote pour des listes, et pas pour des personnes. Avant, les gens votaient pour des collègues qu'ils connaissaient. Pour que les choses soient incarnées* ».

Le travail réel syndical est méconnu de la plupart des agents. La majorité d'entre eux ne le voit pas se réaliser, et probablement de moins en moins, eu égard à la professionnalisation du travail syndical qui les éloigne du terrain. Les agents se questionnent donc quant à la réalité et l'effectivité des tâches réalisées. Seules les tâches concrètes d'accompagnement individuel sont visibles, mais par un petit nombre de personnes, ceux qui en ont eu besoin.

> « *Pour les infirmiers de nuit, les représentants sont assez présents. Pourquoi ils ne nous expliquent pas ce qu'ils font ? Ce qu'ils font concrètement* ».

[73] Karel Yon (dir.) (2023). *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. La Dispute.

Les mandats de représentation seraient devenus de plus en plus chronophages. Les représentants passeraient beaucoup de temps en réunions (instances, négociations, etc…) mais aussi en préparation de dossiers juridiques et en gestion administrative du syndicat. Ils seraient de ce fait moins présents sur le terrain. Les rares occasions mentionnées par les abstentionnistes concerneraient des réunions collectives, des espaces qui ne sont plus investis par les agents parce qu'ils les perçoivent comme « désincarnés » ou qu'ils ne se sentent pas écoutés.

> *« Il n'y a aucune animation auprès des salariés. Parfois il y a des grandes réunions, complètement désincarnées ».*
>
> *« Le ressenti, c'est qu'ils font ce qu'ils veulent. On ne pèse rien, on ne pèse pas, et on n'est pas écouté par les syndicats.*
>
> *« Les syndicats, je n'y crois pas, ils ne se renouvellent pas. Il y a une résignation… »*

Pour les représentants syndicaux, ces mutations les mobilisent fortement sur des nouveaux champs de connaissance, et pour certains les épuisent, à tel point qu'ils envisagent de ne pas se représenter aux prochaines élections.

Des instances de représentation et un contre-pouvoir fragilisés et déconnectés du réel

Le dialogue social entend organiser des échanges entre l'employeur et les agents via leurs représentants pour traiter des questions liées au travail, à l'emploi, aux conditions de travail et à l'organisation de l'activité. Les trois piliers de l'information, la consultation et la négociation sont le lieu de rapports de force dont la fréquence et l'intensité peuvent évoluer au cours du temps. Les paramètres qui influent sur ces rapports de force sont nombreux. Mais la perception qu'en ont aujourd'hui les agents est plutôt négative. Peu considère que le dialogue social permettrait de conquérir des nouveaux droits au bénéfice des agents.

> *« Nous avons perdu beaucoup de capacité d'opposition »*
>
> *« Les CS ne sont plus que des chambres d'enregistrement ».*

On observe une crise des récits associés à ces rapports de force. Ces récits ne semblent plus trouver de place dans les collectifs qui sont nombreux à considérer que les décisions des élus n'auraient pas ou peu d'impact concret sur leurs conditions de travail. Le fonctionnement des instances serait devenu difficilement lisible et les explications ne semblent pas convaincre les agents. De ce fait, est ressentie une déconnexion entre les représentants et les conditions réelles d'exercice du métier et de réalisation du travail.

> *« Il y a un manque réel de compréhension du fonctionnement de l'institution. Qui discute avec qui ? Avant, les explications étaient mieux. Ça se délite. On ne sait plus ce qui se passe. Ma seule expérience avec les organisations syndicales, c'est qu'elles sont coupées du réel, tout autant que la direction. Plus personne ne voit le réel. Il n'y a plus rien de concret ».*
>
> *« Les voix qui se font entendre, elles sont beaucoup trop extrêmes par rapport à ma façon de penser. Je n'y trouve pas mon compte. On a l'impression qu'ils ont des très grandes idées, mais ils ne sont pas confrontés à la réalité. Dès qu'on n'est pas dans leur monde, on est contre eux. Ils ont adopté la même logique que les directions ».*

L'éloignement des représentants du quotidien des agents réduit leur connaissance fine des situations locales et affaiblit leur capacité à mobiliser ou à contester. Cet éloignement n'est pas volontaire, c'est le produit des transformations du travail et des réformes institutionnelles qui ont impacté le dialogue social, mais aussi de l'affaiblissement de la syndicalisation des agents et de la professionnalisation des représentants syndicaux.

Des fractures qui s'accentuent entre des groupes d'agents

Des fractures sont régulièrement nommées entre différents groupes d'agents, avec comme conséquences des tensions voire des violences entre eux. Que ce soit entre les générations, entre les statuts, entre les différentes organisations syndicales, ces fractures entraveraient la capacité des organisations syndicales à rassembler sous une identité collective unifiée.

> *« Il y a beaucoup d'organisations syndicales vieillissantes ».*
>
> *« Beaucoup de jeunes sont blasés dans la fonction publique ».*
>
> *« Il faudrait se réapproprier le pouvoir, et ne pas déléguer à d'autres le soin de me représenter. C'est un modèle archaïque. »*
>
> *« De plus en plus d'agents sont contractuels, ils n'ont pas le même raisonnement ».*
>
> *« On observe aussi des violences inter-syndicales. Ça déplait à tout le monde ».*

Les priorités entre groupes peuvent fortement différer. Entre ceux qui veulent être centrés sur les retraites et ceux qui veulent négocier sur les conditions de travail aujourd'hui, les discussions peuvent être vives. Les contractuels se sentent souvent moins légitimes pour s'engager, ils perçoivent les syndicats comme principalement centrés sur les titulaires et leur précarité rend leur engagement plus risqué.

Les jeunes générations seraient de façon stéréotypée décrite comme ayant un rapport au travail individualisé, qui valoriserait plutôt la mobilité que les carrières longues, et qui privilégierait davantage des formes d'engagement ponctuelles plutôt qu'une adhésion durable.

Sur le plan organisationnel, les réformes liées au New Public Management initieraient ou accentueraient certaines de ces fractures. L'individualisation des carrières, le renforcement de l'évaluation individuelle, la systématisation de la logique de la performance appliquée au service public affaibliraient les collectifs de travail et leur coopération.

En résumé, un lien entre les agents et leurs représentants qui s'abîme

La représentation s'appuie sur des collectifs stables. Lorsque la réalisation du travail est de plus en plus un processus individualisé, l'appartenance à un ou plusieurs collectifs est rendue plus difficile. Dès lors, la représentation, son utilité, la pertinence de ses réalisations et de ses actions peuvent être remis en question, d'autant plus lorsque les activités réelle du travail syndical sont de plus en plus éloignés du terrain et invisibilisées.

5.2.2 Le « monopole » syndical et ses effets : une ambigüité à expliquer et des enjeux à clarifier

Dans les entretiens individuels, nombreux ont été les propos qui évoquaient de façon nostalgique les « *listes non-syndiquées* », qui servaient de points de repères pour certains. A la question « *Pensez-vous que le fait que les candidatures soient syndicales freine la participation aux*

élections professionnelles », 38% des répondants répondent « *oui, sûrement* » et 16% « *Oui tout à fait* », soit plus de 54% des agents. Chez les abstentionnistes, on passe à 39% de réponses « Oui sûrement » et 26% pour « Oui tout à fait », soit 66% des agents abstentionnistes.

Ces résultats sont-ils de nature à émettre des recommandations pour se rallier aux propositions qui se succèdent pour mettre fin au monopole syndical ? « *L'idée selon laquelle il faudrait mettre fin au monopole syndical pour redynamiser la démocratie sociale fait son chemin depuis une dizaine d'année* » écrit Rémi Bourguignon dans un article de « the Conversation » [74] du 26 avril 2026. Il précise toutefois que si cette idée « *est revenue dans le débat social à la suite de prise de position de plusieurs économistes, il apparait qu'elle repose sur une ambiguïté qui rend les enjeux peu perceptibles* ».

De nombreux acteurs du monde de la démocratie sociale ont multiplié les suggestions et recommandations pour laisser une place plus importante aux travailleurs non syndiqués, en remettant en question ce qui est nommé « monopole syndical » dans le système de la démocratie sociale en France. Ce terme désigne dans les faits un principe général qui pose que « *pour s'investir dans la représentation de leurs collègues et dans la négociation avec l'employeur, les salariés doivent s'inscrire dans le cadre d'une organisation collective, extérieur à l'entreprise et disposant d'une personnalité morale* ».

Dans les propos recueillis auprès des abstentionnistes, mais aussi auprès des répondants votants, il y aurait l'idée que les syndicats ne rempliraient plus leur fonction de représentation et de négociation. Toutefois cette crise de la représentation n'est pas sans soulever un certain nombre de questions, car avant de décider de remettre en cause des principes qui fondent la démocratie sociale, encore faudrait-il avoir une vision claire des enjeux sous-jacents. En effet, l'organisation syndicale « *offre une personnalité morale aux salariés qui s'y engagent, ce qui contribue à leur indépendance vis-à-vis de leur employeur et leur ouvre des modalités d'actions dont ne disposent pas des salariés qui constitueraient une liste candidate dite non syndiquée* ».

Remettre en question la position centrale de l'organisation syndicale dans la démocratie sociale semble être une tendance depuis une décennie. Attention cependant à ne pas céder aux sirènes d'un changement qui paraitrait aller dans le sens d'une diversité de formes d'engagement sans en mesurer les impacts en termes de déstabilisation des rapports de pouvoir et d'indépendance dans l'ensemble des champs du dialogue social.

Par ailleurs, si les agents s'expriment sur le regret des listes non-syndiquées ou sur l'impact sur le comportement électoral, il semblerait aussi que peu d'entre eux sont en mesure d'expliciter d'où viennent ces principes. Il existe pour certains un défaut d'information et de compréhension de ces enjeux. Le fonctionnement de la démocratie sociale s'inscrit dans un contexte historique. Ainsi, expliquer, informer, former les agents à la compréhension fine de ces processus, de leur histoire, des options prises par le législateur et des enjeux qui se profilent en cas de changement pourraient être un axe de communication auprès d'eux pour retisser du lien.

[74] https://theconversation.com/le-monopole-syndical-existe-t-il-vraiment-281070

5.2.3 Représentativité des organisations syndicales et légitimité du représentant syndical

Plus l'abstention monte, plus les organisations syndicales perdent en légitimité symbolique car elles sont élues par une fraction de plus en plus faible des agents. Depuis maintenant une dizaine d'année, leur représentativité est calculée sur la base de l'expression de moins d'un électeur sur deux dans la fonction publique. Leur audience réelle devient difficile à interpréter et leur légitimité apparait fragilisée aux yeux de certains acteurs, parmi lesquels les agents eux-mêmes et les représentants de l'employeur. La légitimité juridique demeure, mais la légitimité sociale et symbolique s'érode. De nombreux abstentionnistes perçoivent les syndicats comme un noyau militant, avec un syndicalisme professionnalisé qui serait de plus en plus déconnecté du terrain. Malheureusement, plus le système électoral de la démocratie sociale se fragilise, plus il affaiblit la légitimité des représentants, et moins les organisations syndicales ont de pouvoir de mobiliser.

D'autre part, parmi les éléments évoqués dans les entretiens appuyant l'idée d'une crise de la représentativité et de la légitimité, le fait que les représentants syndicaux soient désignés par les organisations syndicales, et non pas élus directement par les agents, a été évoqué par deux personnes.

Dans sa thèse de doctorat, Rémi Leveau explicite une évolution de la position du législateur qu'il appelle de ses vœux.

> « Concevoir la représentation syndicale à travers les seuls délégués syndicaux invite à renforcer leur légitimité à travers leur élection par les travailleurs au suffrage direct, et par la mise en place, dans l'entreprise, d'un scrutin réservé à la représentation syndicale qui permette aux travailleurs de choisir les candidats à la fonction de délégué syndical et aptes à participer à la négociation collective. [...] Abandonner le processus de désignation permettrait de dépasser la question de la légitimité imparfaite des organisations syndicales représentatives et de repenser la légitimité des seuls délégués syndicaux »[75].

Cette proposition s'inscrit dans le courant réformateur du dialogue social, soutenu en particulier par les organisations patronales pour renforcer la logique élective, mais elle aurait comme conséquence d'affaiblir le pouvoir de désignation des organisations syndicales. Par ailleurs, les risques pour un représentant élu sont d'être plus exposé aux pressions de l'employeur, et d'être moins formé et soutenu juridiquement par la structure syndicale. Pour les syndicats, des représentants élus pourraient ne pas s'aligner sur la ligne syndicale et créer des conflits internes, qui pourraient rendre la négociation plus difficile. Cette modification serait par conséquent une remise en cause profonde du modèle français de démocratie sociale.

5.3 CONDITIONS DE TRAVAIL, COMPETENCES DEMOCRATIQUES ET SUBJECTIVATION

5.3.1 L'expérience du travail et le comportement électoral

Les situations individuelles et collectives difficiles

Dans plusieurs entretiens, le premier contact avec les organisations syndicales s'est déroulé dans le cadre d'une situation individuelle ou collective considérée comme difficile : une mobilité refusée, des pressions exercées dans le cadre d'une enquête pour harcèlement présumée, des

[75] Rémi Leveau. (2020). *Elections professionnelles et démocraties : contribution à l'étude comparée entre relations collectives de travail et système politique.* Droit. Université d'Angers, p.263.

tensions avec la hiérarchie ou des collègues… Tous ont souligné la qualité de l'accompagnement et des savoir-faire des représentants syndicaux, même dans des situations extrêmement complexes avec l'employeur, l'administration ou avec d'autres organisations syndicales. Pour certains, ces expériences ont marqué le début d'un changement dans leur comportement électoral, pour d'autres, ils ont adhéré et/ou voter quelques temps, puis ont petit à petit repris de la distance.

Ainsi, l'expérience concrète d'un accompagnement par un représentant syndical modifierait la perception et la compréhension de sa fonction et de son travail. Elle rendrait visible ce qui est invisibilisé lorsque l'agent n'est pas directement concerné par la situation. Ce premier contact permettrait à l'agent de développer une curiosité et des questionnements : que font-ils d'autres ? Pour certains, ces expériences seraient le point de départ d'un engagement, à comprendre dans un premier temps, et potentiellement à s'engager dans un deuxième temps.

L'évolution des conditions de travail

L'évolution des conditions de travail serait un facteur ambivalent de mobilisation dans le cadre de la démocratie sociale. Elle pourrait tout à la fois contribuer à une démobilisation qui nourrirait l'abstention, sauf quand la dégradation serait suffisamment forte pour devenir une épreuve mobilisatrice. Dans ce cas, la dégradation activerait un besoin de protection et de représentation.

L'absence de perspectives d'évolution produirait la perception d'un système figé, opaque, parfois arbitraire. Cela favoriserait le recours à la prudence stratégique pour ne pas se faire remarquer, prudence qui inclurait pour certains le fait de ne pas voter ou de ne pas laisser penser qu'on a voté.

Les ressources humaines étaient des relais d'informations, des soutiens logistiques dans l'organisation des élections professionnelles, les garants du processus électoral. Leur éloignement et la réduction de leur nombre laisseraient un vide organisationnel, avec un renforcement du rôle des représentants syndicaux en soutien des agents, mais dans un contexte de défiance à leur égard.

Les conditions de télétravail pour les agents qui y sont éligibles ont permis d'alléger certaines expositions à des facteurs de risque (interruption de tâches…) mais auraient contribué à une perte de convivialité, une dégradation du lien, une difficulté plus grande à rencontrer et rassembler les agents en présentiel pour les organisations syndicales. Les abstentionnistes sont légèrement plus nombreux à télétravailler, ce qui peut refléter une distance accrue vis-à-vis de l'organisation.

L'exposition à des facteurs de risques psychosociaux

L'étude montre une possible corrélation entre l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux et l'arbitrage électoral en faveur du vote. En l'occurrence, les agents exposés à des facteurs de risques psychosociaux – charge de travail, dégradation de la qualité du travail, conflits de valeurs – sont plutôt sur-représentés parmi les agents qui votent. A l'inverse, les abstentionnistes sont sur-représentés parmi ceux qui déclarent une situation de travail stable, peu dégradée ou sans conflit éthique.

Autrement dit, les situations de souffrance au travail ou de tensions au travail sembleraient être mobilisatrices pour voter aux élections professionnelles. Les individus s'engageraient lorsqu'ils percevraient un enjeu concret, personnel et immédiat dans leur situation de travail. La corrélation est assez claire pour la charge de travail, un peu moins pour les sujets de qualité du travail, mais particulièrement explicites pour les conflits de valeurs et les dilemmes éthiques.

Ces constats rejoignent les travaux de Christophe Dejours : la souffrance éthique politise. Lorsqu'elle est partagée, elle devient un moteur d'action collective pour défendre la possibilité de bien effectuer le travail.

5.3.2 Soutenir les compétences démocratiques en prenant soin de la coopération

Compétences démocratiques et coopérations

On entend par compétences démocratiques les réflexions et les actions de délibérer, voter, s'exprimer, contester, coopérer, manifester… Ces compétences ne se développent que si les collectifs de travail sont vivants, soutenus et capables de produire de la coopération réelle. Or la coopération dans les organisations n'est jamais donnée : elle doit être construite, entretenue et protégée. Elle prend place dans un collectif de travail qui partage des règles de métier, qui élabore des normes de qualité, qui construit des compromis pour faire face aux contraintes. C'est à partir de cette dynamique que la coopération peut advenir. En cas d'absence de coopération, l'individu se retrouve isolé, avec des difficultés à trouver du sens à son activité.

> « Une organisation du travail qui place la coopération comme principe prioritaire dans toutes les activités de l'entreprise, constitue un lieu majeur d'apprentissage de l'exercice démocratique. Elle donne en contrepartie aux individus qui y apportent leur contribution :
>
> - Le plaisir de bénéficier des avantages considérables de l'entraide, de la prévenance, du savoir vivre, du respect de l'autre et de la solidarité, qui se forment dans le sillage de la coopération et constituent une protection majeure contre la souffrance et contre le risque de la maladie.
> - Le plaisir de se mettre au service d'une œuvre commune indexée à la beauté, qui peut apporter des gratifications aux aspirations à se dépasser soi-même, à une transcendance. Toute cette dynamique s'inscrit dans le domaine de la sublimation ordinaire »[76].

Les enjeux démocratiques ancrés dans l'expérience de la coopération

A travers son analyse, Christophe Dejours documente un lien direct entre la qualité de la coopération et la capacité de l'individu à acquérir des compétences en matière démocratique. En effet, la coopération telle qu'il la définit au cœur du travail vivant crée les conditions de la délibération et soutient le pouvoir d'agir, en particulier lors de l'activité déontique. Ainsi elle devient un terrain d'apprentissage démocratique, pour acquérir les compétences nécessaires à la compréhension et à l'engagement dans les zones de la démocratie que l'on souhaite subjectivement soutenir. Il s'agit là d'espérer des processus de subjectivation pour permettre l'émergence du sujet dans et par l'expérience sociale du travail vivant.

> « Une grande partie de ce livre est destinée à montrer que l'apprentissage de la pratique démocratique passe fondamentalement par l'expérience de la coopération et que le lieu électif de la coopération, c'est le travail vivant. […] De ces investigations il ressort que l'accès à la démocratie exige que les trois dimensions de la coopération soient conjointement honorées, à savoir :

[76] Christophe Dejours (2025). *Pratique de la démocratie. Servitude volontaire, travail et émancipation*. Vrin. p.95.

> La coopération horizontale entre collègues ou entre pairs à l'intérieur d'un collectif ou d'une équipe
> La coopération verticale entre chef et subordonnés, et vice versa
> La coopération transverse avec le ou les destinataires du travail de production de biens ou de services destinataires qui sont des individus, l'environnement au sens écologique du terme et la cité.
> Chacune de ses dimensions de la coopération requiert des habiletés spécifiques. La coopération, de surcroît, même en régime démocratique, est constamment à construire et à reconstruire parce qu'elle est l'enjeu d'un conflit inévitable avec la coordination. La coordination est nécessaire dans toute pratique collective et elle passe nécessairement par l'énonciation de consignes, d'ordres, de règlements et de loi… qui prennent corps dans l'organisation du travail prescrite par le haut. La coopération, au contraire, est formée par le bas. […] »[77].

5.3.3 Espérer le sujet dans l'acteur au travail

L'acteur social au travail

Dans les situations de travail, l'agent apparaît moins comme un simple exécutant que comme un acteur social doté de marges de manœuvre, d'interprétations et de stratégies. Ainsi, l'acteur social au travail est simultanément stratégique, subjectif, collectif, contraint et politique, et cette complexité permet de comprendre ses attitudes et ses pratiques. Une dynamique nous intéresse particulièrement dans le cadre de cette étude : les processus de subjectivation.

> « Pour y faire place dans ce récit, il nous faudra envisager les évènements à la lumière d'une dynamique intérieure à chaque agent. C'est celle de la subjectivation. Nous entendons par là l'ensemble des effets, en rapport avec son identité au travail, produits par les changements. Tous les éléments du contexte peuvent soit aider l'individu à se voir comme le sujet de ses actes et de ses projets, soit au contraire le pousser à se sentir comme une simple chose, manipulée au gré des changements, contraint de s'adapter à ce qu'il ne comprend guère, ou n'approuve pas »[78].

L'acteur social n'agit jamais seul : il agit avec, contre, pour les autres. Il devient sujet lorsqu'il interprète son expérience, exprime un jugement, se positionne moralement, s'engage dans un argumentaire, etc… Il est sujet lorsque, dans l'arbitrage électoral, il a la capacité d'élucider les processus qui le conduisent à voter ou à ne pas voter.

L'hypothèse d'effets désubjectivants des organisations de travail contemporaines

Les organisations de travail ne sont pas seulement des structures rationnelles. Elles sont aussi des espaces psychiques et symboliques, traversés par des conflits, des affects, des loyautés, des peurs et des idéaux. Dans de nombreuses organisations du travail contemporaines, les conditions de travail produiraient des effets désubjectivants qui fragiliseraient la capacité des individus à se reconnaître comme sujets de leur activité.

La désubjectivation apparaîtrait par exemple lorsque les prescriptions, les normes gestionnaires ou les contraintes organisationnelles réduiraient l'individu à un rôle d'exécutant. Cette réduction empêcherait l'engagement de l'intelligence pratique et priverait le travailleur de la reconnaissance indispensable à la construction de soi. Elle empêcherait le jugement professionnel, produirait un sentiment d'impuissance et de perte de sens. Lorsque la coopération se déliterait, que les débats sur le métier seraient plus rares, chacun travaillant de

[77] Christophe Dejours (2025). Op. cit. p.181.
[78] Blaise Ollivier. (1995) *L'acteur et le sujet. Vers un nouvel acteur économique.* Desclée de Brouwer. p .371.

façon isolée, le pouvoir d'agir se réduirait. L'individu ne pourrait plus s'appuyer sur le collectif pour élaborer, discuter ou défendre son activité.

> « Le sujet contemporain réagit aux situations dans lesquelles il n'est pas considéré comme un sujet : ni sujet, ni acteur, s'il n'a qu'à faire ce qu'on lui dit, comme on le lui dit, sans que ses remarques sur les effets qu'il en ressent méritent d'aucune façon d'être prises en compte »[79].

Ces processus convergeraient pour maintenir l'agent en « acteur assigné », privé de la possibilité d'interpréter, de discuter ou de transformer son travail. Ainsi, les effets désubjectivants ne se contenteraient pas d'altérer les conditions de travail : ils risqueraient d'atteindre la subjectivité, la dignité professionnelle et la capacité d'agir, de construire un sens, et parfois même de penser.

Les liens entre processus de subjectivation et démocratie sociale

Lorsque les conditions de travail sont dégradées, il est difficile pour l'agent de cheminer sur des voies de subjectivation lui permettant de s'engager dans des actions du champ de la démocratie sociale, que ce soit le vote, la participation à des manifestations ou à des activités syndicales, le choix d'une abstention « *dans le jeu* » ou tout autre positionnement.

> « Or, l'entreprise contemporaine peut-elle offrir de nouveaux espaces publics de constitution de subjectivité citoyenne pour y faire advenir davantage de société démocratique, alors que nous constatons un peu partout l'échec relatif des relations sociales, autant que des expérimentations participatives ? [...] Pour notre part, des recherches récentes sur la diversité des mondes sociaux de l'entreprise montrent que les processus de subjectivation, pouvant conduire à un renouvellement de la dynamique de citoyenneté, doivent pouvoir s'incarner dans quatre grandes perspectives de justification de l'action : le projet personnel, la professionnalisation, le souci du résultat économique et la défense collective de situations menacées. Ce sont quatre modes d'action légitime qui coexistent selon des combinaisons variées au sein de plusieurs mondes sociaux fort différents les uns des autres. Mais, dans aucune situation il n'a été possible d'observer un désir direct de démocratie. Désenchantement à l'égard de l'action syndicale, crainte de perdre son emploi, habitudes hiérarchiques ou manque d'expériences des risques économiques. Toutes ces explications, et d'autres sans doute, interviennent pour bloquer une sorte de mouvement collectif pour plus de démocratie, alors que chacun ressent le besoin de plus d'expression subjective. Il faut donc probablement considérer que le désir de subjectivation prendra plusieurs voies concrètes en fonction de la réalité existante des mondes sociaux et cultures d'entreprise »[80].

Quelles sont aujourd'hui les zones d'expérimentations pour permettre ces processus et la reconquête de compétences et d'habiletés démocratiques au travail ? Quelles sont les pistes d'exploration que cette étude propose pour accompagner les prochaines élections professionnelles ?

5.4 LES PISTES POUR REPONDRE AUX ENJEUX DES PROCHAINES ELECTIONS

Les abstentionnistes le formulent : ils ont besoin de comprendre les modalités de la démocratie au travail pour avoir les moyens de faire leur arbitrage électoral.

[79] Blaise Ollivier (1995). Op. Cit. p.37.
[80] Postface de Renaud de Sainsaulieu in Blaise Ollivier (1995). Op. cit. p.461.

5.4.1 Les pistes d'exploration suggérées par les résultats de l'étude

Sont évoquées ci-après quelques pistes qui émergent à l'issue de cette étude pour soutenir la démocratie sociale. Elles ne sauraient être lues comme des simples recettes à appliquer et sont pour beaucoup déjà investies par les organisations syndicales.

Un souhait de renouvellement de la communication et de l'accès à information

Un certain nombre des enjeux énoncés par les abstentionnistes est centré autour de la communication, de l'information et de la formation des agents. Ces enjeux sont connus de longue date par les organisations syndicales et les équipes des ressources humaines qui organisent les élections. Il s'agit de communiquer sur les rouages de l'élection, les finalités et les modalités, ainsi que les divers scrutins auxquels on participe avec un seul et même bulletin de vote.

A l'heure de la communication numérique, la diversité des types d'informations et la modernisation de leurs supports sont soulignés comme des enjeux majeurs. Lors d'un entretien individuel, un agent suggérait qu'un seul et même tract réunisse un QR code pour accéder à des explications sur les rouages des élections dans son organisation, mais aussi que, sur ce même support soit présent un QR code par liste pour accéder directement au programme de chacune des organisations. Une autre idée évoquée par un autre participant concernait des publications régulières sous forme de story Instagram pour être en lien avec les plus jeunes générations. Parmi ces agents interviewées, l'un d'entre eux était un expert de la communication. Il soulignait le fait que selon lui, les organisations syndicales devraient être accompagnées par des cabinets en expertise à l'approche des élections, tout en reconnaissant le coût significatif de ces prestations.

L'organisation des réunions et des tournées permet aux organisations syndicales d'entretenir le lien avec le terrain dans les mois qui précèdent les élections. Elles sont pourtant aujourd'hui peu reconnues par les abstentionnistes et très consommatrices de temps. Parmi les entretiens collectifs auprès des représentants syndicaux, a été abordé l'organisation de formations ou de webinaires qui avaient « *très bien marché* ». Ces évènements rassemblent de nombreux agents autour de thématiques comme la santé au travail, la santé mentale, la souffrance au travail. Elles permettent aux agents de se réunir autour d'un apprentissage sur un sujet particulier, puis d'être potentiellement réceptifs aux enjeux énoncés sur les élections en fin de réunion.

Un des enjeux de ces informations est aussi d'accompagner la compréhension des variables du vote, et notamment le rapport entre le nombre d'électeurs et la perception que chacun a du poids de son propre vote.

Enfin, il pourrait être utile de distinguer deux types d'informations, celle à destination des agents abstentionnistes « hors-jeu » et celle à destination des agents « dans le jeu ». Cette différenciation pourrait permettre une meilleure lisibilité des messages en utilisant des véhicules de communication différents. Leur forme et les messages associés restent à construire en fonction de la connaissance des enjeux locaux et contextuels des collectifs et des organisations.

S'appuyer sur des récits : raconter le syndicalisme et l'activité réelle de ses représentants

A plusieurs reprises, il a été mentionné que le rapprochement d'agents avec les organisations syndicales s'est passé à un moment particulier d'une carrière, en lien avec des difficultés

concrètes dans l'emploi ou dans le travail. C'est lors de ces rencontres avec la fonction syndicale que sont découverts les champs d'action des représentants. Or pour certains, cet intérêt a été ponctuel, parfois même reconnu comme purement utilitariste et se rapprochant d'une logique opportuniste, voir consumériste.

Or, dans les entretiens, est mentionnée l'utilité indéniable de la représentation syndicale comme contre-pouvoir. Cette utilité est pleinement reconnue quand elles touchent des situations individuelles ou quand elles touchent certaines situations collectives (NAO, télétravail…) mais est disqualifiée ou décriée dès lors qu'elle engage une forme de conflictualité au détriment d'une négociation, la recherche de consensus étant clairement exprimée comme une priorité pour la majorité des agents. S'appuyer sur des récits concrets des gains sociaux et des histoires syndicales pourrait être une manière d'ancrer l'action syndicale dans la démocratie sociale sur un temps long, et non plus sur des enjeux exclusivement contemporains ou à court-terme. Le sujet a besoin de s'inscrire dans une histoire qu'il comprend pour mesurer à quoi il participe ou ne participe pas. Concernant le travail syndical à proprement parler, trouver des moyens de raconter l'activité réelle syndicale permettrait aux agents de comprendre les activités invisibles, consommatrices de temps. Comme cet infirmier qui s'agace en entretien : « *est ce qu'ils peuvent nous dire ce qu'ils font concrètement* » ou un autre agent qui exprime d'une voie désespérée « *Pourquoi ils ne nous expliquent pas ce qu'ils font ? Ce qu'ils font concrètement. C'est un cercle trop fermé. […] Les gens vont n'avoir qu'une vision négative du syndicalisme. C'est décourageant. Même moi qui m'y intéresse, j'ai du mal à avoir des informations. Il faut expliquer les instances, mais concrètement* ». Une partie des agents ne porte aucun intérêt à l'action syndicale. Mais pour d'autres, notamment les abstentionnistes « dans le jeu », il y a urgence à apporter des réponses à ces demandes de compréhension de l'activité réelle syndicale. « *L'idée c'est de réincarner le syndicalisme. Parce qu'il y a le management désincarné, mais il y a aussi le syndicalisme désincarné ! »*[81]

Accompagner les groupes en opposition en proposant des espaces communs

Evoquées dans les entretiens, les oppositions entre agents semblent atteindre une phase difficilement réconciliable. Il y aurait pourtant un travail spécifique à réaliser pour que ces groupes partagent leurs représentations sur les élections professionnelles, la démocratie sociale, et les enjeux liés au dialogue social. Que ce soient des clivages de générations, fortement ressentis dans les résultats de cette étude, mais aussi ceux des statuts entre les fonctionnaires et les contractuels, et même entre les représentants syndicaux et le reste des agents, ils ne peuvent qu'entraver une dynamique de démocratie sociale en séparant de plus en plus des collectifs qui travaillent ensemble au quotidien.

Créer des passerelles et des espaces pour discuter concrètement de ces fractures serait un travail nécessaire pour les mettre en visibilité et accompagner leurs régulations. Par exemple, il serait possible de créer un groupe d'échange entre différentes générations où certains pourraient exprimer que la retraite n'est pas leur priorité car ils sont plutôt préoccupés par leurs conditions

[81] Propos de Claudine, membre de l'Observatoire fédéral des conditions de travail, FERC in Thomas Coutrot (coord) (2025) *Ré-enchanter le syndicalisme*. Rapport de l'Ires pour l'Agence d'objectifs. p.34.

de travail actuellement difficiles. Et pour d'autres d'envisager ces espaces pour déposer leurs incompréhensions, leurs frustrations, leurs désirs de renouvellement et les priorités qu'ils souhaiteraient investir pour la représentation syndicale de demain.

Créer les conditions de cette controverse accompagnerait un changement de perception d'un syndicalisme vieillissant ou qui ne se préoccupe que d'une partie des agents au détriment des autres.

5.4.2 Les enjeux d'articulation du dialogue social et du dialogue professionnel

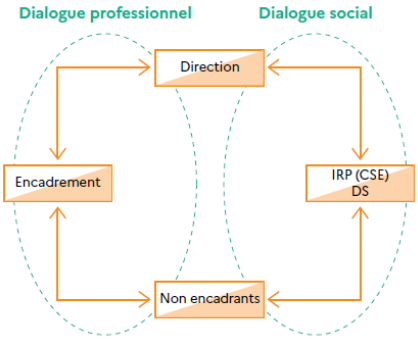
Dialogue social et dialogue professionnel : de quoi parle-t-on ?

Le dialogue social et le dialogue professionnel renvoient à deux registres distincts de la régulation du travail en France. Le premier relève d'un cadre institutionnel et représentatif : il mobilise les organisations syndicales, les élus du personnel et l'employeur autour de procédures formalisées d'information, de consultation et de négociation, visant à encadrer les relations collectives, définir des droits et prévenir les conflits. Cette notion recouvre les espaces institutionnels, mais aussi les espaces plus informels. La notion de dialogue social date des années 1980. Ce dialogue est considéré comme indirect entre les salariés et leurs dirigeants, par l'intermédiaire des représentants.

Le second registre du dialogue professionnel s'inscrit dans une dimension opérationnelle centré sur l'activité réelle : il implique les salariés et leurs encadrants dans des échanges sur l'organisation concrète du travail, les difficultés rencontrées, les arbitrages quotidiens et la coopération. La notion de dialogue professionnel émerge il y a seulement quelques années, et recouvre les formes de dialogue entre collègues de travail au sein d'une équipe, entre les membres de cette équipe et leur responsable hiérarchique ou la direction, ou encore entre plusieurs équipes d'un même métier ou non[82]. Là où le dialogue social produit des accords et des positions collectives, le dialogue professionnel permet de comprendre et d'améliorer le travail tel qu'il se fait, en soutenant le pouvoir d'agir et la qualité du travail.

Les deux formes de dialogue sont complémentaires : l'une garantit des protections collectives, l'autre rend visible l'expérience vécue et les conditions effectives de l'activité. Mais leur utilisation simultanée pose de nombreuses questions, avec des risques de mise en concurrence de l'une ou de l'autre[83]. L'Anact (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de travail) propose la schématisation suivante[84] :

[82] Michel Sailly, Aslaug Johansen, Per Tengblad. et Maarten van Klaveren. (2022). *Dialogues social et professionnel : comment les articuler ?* Les Docs de La Fabrique, Presses des Mines.
[83] https://www.anact.fr/articuler-les-dialogues-social-et-professionnel-pour-ameliorer-les-conditions-de-travail
[84] https://www.anact.fr/sites/default/files/2024-11/articuler-dialogue-social-et-professionnel-anact.pdf



« Si ces formes peuvent être complémentaires, il n'en reste pas moins qu'elles ont des références différentes et que les entreprises maitrisent rarement leurs enjeux propres : leurs avantages mais aussi leurs conditions d'utilisation. Leur mobilisation simultanée peut mener à des formes de concurrence entre ces modalités qui se jouent alors au détriment de l'une ou de l'autre et ne permettent pas de travailler les enjeux de conditions de travail. Leur articulation pose alors la question des modalités autorisant une meilleure prise en charge des enjeux du travail »[85].

La capacité d'expression des salariés

Déjà en 1982, les lois Auroux entendaient reconnaître les salariés comme sujets du travail, porteurs d'une expertise sur l'activité réelle et instauraient un droit d'expression directe et collective sur l'organisation du travail. Cette innovation rompait avec une tradition centrée sur la représentation institutionnelle des représentations du personnel, en créant un espace de délibération situé au plus près du travail réel. Mais dès l'origine, leur mise en œuvre restait fragile car demeurait une ambivalence dans les intentions organisationnelles : reconnaître l'expression sur le travail, c'était aussi accepter de mettre en discussion les choix d'organisation, les objectifs, les moyens, les contradictions du management. Beaucoup d'organisations craignaient que ces espaces deviennent des lieux de contestation ou de mise en visibilité des tensions, alors que leur intention était précisément de transformer ces tensions en ressources pour l'action collective.

Depuis 2015, mais plus encore depuis les Assises du travail de 2022/2023, un mouvement de réactivation de ces espaces d'expression s'opère. Les Assises du travail ont en effet remis au centre des enjeux du travail la question de la qualité du travail, de la capacité d'agir et de la prévention des risques psychosociaux, en soulignant que les salariés doivent pouvoir discuter du travail réel pour que les organisations puissent se transformer durablement.

Les espaces de discussion sur le travail (EDT)[86] promus par l'Anact constituent un dispositif visant à créer des lieux/espaces où les salariés peuvent analyser collectivement le travail réel, ses contraintes, ses ressources et les ajustements nécessaires. Ils répondent à un besoin croissant d'expression sur le travail dans un contexte de transformations organisationnelles rapides et de montée des tensions sur la qualité du travail.

Ces espaces ont pour finalités de mettre en débat l'activité, de réguler collectivement, d'imaginer des solutions aux dysfonctionnements et d'ajuster les projets de transformation aux réalités du terrain. La diffusion de ces espaces s'est structurée autour de plusieurs outils produits par l'Anact, qui fournissent des repères méthodologiques sur l'animation, la posture de l'animateur, les outils de mise en discussion et le rôle du management. Ces ressources ont contribué à légitimer les EDT comme instruments des démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de prévention primaire des risques psychosociaux et d'accompagnement des transformations.

[85] https://www.anact.fr/articuler-les-dialogues-social-et-professionnel-pour-ameliorer-les-conditions-de-travail
[86] https://www.anact.fr/system/files/documents/anact_10qs_espaces_de_discussion_bd-2.pdf

Depuis 2022-2023, la diffusion s'est renforcée avec la publication d'un guide ANACT/DGAFP[87] destiné à la fonction publique, qui précise les modalités de mise en œuvre des EDT dans les services publics et les articule explicitement aux stratégies de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Ce guide détaille les étapes de constitution, d'animation et de restitution des EDT, ainsi que les points de vigilance (composition, marges de manœuvre, articulation avec les instances représentatives du personnel).

Qui pour animer ces espaces de discussion du dialogue professionnel ?

La mise en place de ces espaces de discussion sur le travail peut avoir des effets sur les collectifs de travail et les individus si, et seulement si, l'expression permet une reconfiguration du travail réel, c'est-à-dire une restauration du pouvoir d'agir et de la coopération. Si les espaces de discussion sont portés, animés et facilités uniquement comme des outils de remontée d'informations, et non comme des lieux de délibération, alors leur portée subjectivante est considérablement limitée voire annulée.

Vient alors l'épineuse question de l'animation de ces EDT, qui fait l'objet de nombreux débats [88]… Cette animation doit-elle être exclusivement confiée à un acteur en particulier : la hiérarchie, les pairs, les élus et représentants syndicaux ? L'enjeu n'est pas anodin : l'expression devant l'employeur ou la hiérarchie peut être difficile et risquée puisqu'elle s'inscrit dans le lien de subordination. Mais cette étude a montré à travers la voix des abstentionnistes que si l'expression devant l'employeur peut être problématique, il n'est pas du tout évident que la parole devant une organisation syndicale soit garante d'une liberté d'expression, et pour certains, c'est bien le contraire. Pour aller plus loin, il n'est pas garanti non plus qu'un collectif de travail avec ou sans présence hiérarchique, puisse assurer une liberté d'expression. Ce serait sans compter sur la nature des rapports sociaux au sein même des collectifs de travail, ne serait-ce que dans les rapports de force liées aux expériences ou aux expertises ; ou encore dans des dynamiques de groupe comme les systèmes claniques ou les processus de bouc-émissarisation.

L'ensemble des configurations d'espaces de discussion est donc soumis à des logiques de domination qu'elles soient institutionnelles, de classe, de groupe, contextuelles… Dès lors doit-on privilégier un seul type d'espaces de discussion ou pourrait-on construire un cadre où l'expression aurait d'abord et avant tout pour finalités des visées subjectivantes, et dans un second temps, une source d'informations et de connaissances sur le travail réel. Dans cette configuration, il est alors moins question du profil de l'animateur que du choix laissé aux agents de s'inscrire dans un espace qui leur convient. Certains se tourneront vers les organisations syndicales, d'autres vers des groupes de pairs sans hiérarchie, d'autres encore vers des espaces de discussion avec la hiérarchie, au risque d'y expérimenter « *la censure ou la diversion* »[89] ou toute autre dérive instrumentalisée à d'autres fins que celles annoncées. Ainsi, si beaucoup de chercheurs, d'intervenants, de syndicalistes, mais aussi de dirigeants sont disposés à soutenir

[87] https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/guide_edt.pdf
[88] Par exemple « *Syndicalisme, travail et politique* » Bonnefond JY., Clot Y., Coutrot T., Fortino S., Tiffon G., Yon K. (2025)
[89] Camille Dupuy, Alexis Louvion, Jules Simha, (2024) « *Un dialogue sans intermédiaire ? L'expression directe et collective sous domination patronale*. in « *Le dialogue social sous contrôle* » de Baptiste Giraud et Jérôme Pélisse.

les démarches favorisant l'expression direct des salariés, il reste un chemin à parcourir pour en construire les contours sans que ces démarches soient mises en concurrence les unes avec les autres, parfois disqualifiées ou instrumentalisées sur d'autres scènes que celle du travail et de la démocratie sociale. A l'heure où les directions intègrent de plus en plus ce type de dispositifs dans les mesures de prévention primaire des risques professionnelles, en particulier dans les accords collectifs RPS et QVCT, de forts enjeux résident dans l'analyse des modalités effectives de l'expression, de l'utilisation des matériaux recueillis, du respect de la prise de risque à s'exprimer et de l'absence de pratiques de représailles directes ou indirectes sur cette expression.

Revenons ici aux enjeux de cette étude. La dégradation perçue des conditions de travail, l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux, la détérioration du lien social, la fragilisation des collectifs de travail et la crise de la représentation sont autant de processus qui peuvent conduire des agents à se recroqueviller vers un individualisme « refuge », éloigné des enjeux de la démocratie sociale dans l'organisation.

> « L'individualisme est un sentiment réfléchi et paisible qui dispose chaque citoyen à s'isoler de la masse de ses semblables et à se retirer à l'écart avec sa famille et ses amis ; de telle sorte que, après s'être ainsi créé une petite société à son usage, il abandonne volontiers la grande société à elle-même »[90].

Proposer et multiplier les espaces d'expression sur le travail, entendre d'autres que soi s'exprimer sur leur travail, celui qu'ils effectuent parfois juste à côté, pourraient ainsi permettre de proposer une alternative à cet individualisme « refuge ». Peut-être pourrait-on ainsi éviter que certains agents expérimentent la solitude et l'isolement dans leur travail. Mais pour que cela arrive, il s'agit pour les organisateurs de créer les conditions qui permettent ces expressions et d'y associer les sécurités indispensables.

Une fois que cette expression est rendue possible dans un contexte qui convient à l'agent, il peut cheminer à la fois dans la place qu'il prend lorsqu'il s'exprime, mais aussi observer la place que prennent les autres. Au carrefour de l'expression individuelle et collective, il y a production de connaissances et de coopération. Cette expérience peut être transformatrice. L'enjeu est majeur, car l'expression contribue à construire une nouvelle forme de puissance d'agir. Elle peut être le support de dynamiques subjectivantes et d'un possible engagement dans la démocratie sociale, que celui se manifeste par un acte de vote aux élections professionnelles ou par tout autre type d'engagements démocratiques, sur la scène du travail et de l'emploi, ou ailleurs.

Parler du travail, de la persévérance à endurer les épreuves qui s'invitent quotidiennement pour passer du prescrit au réel, de la coopération et des ficelles du métier, sont autant d'occasions qui pourraient permettre à l'acteur de faire émerger le sujet dans sa situation de travail et de développer les compétences et les habiletés démocratiques.

[90] Alexis de Tocqueville (1848, rééd 2023). Chapitre II. *De l'individualisme dans les pays démocratiques. De la démocratie en Amérique* (p. 188-190). Flammarion.

Les risques et les craintes liés à l'instauration du dialogue professionnel

Que ce soient les organisations syndicales ou les directions, elles peuvent appréhender l'expression directe des salariés, les premières avec le risque de contournement des instances et les deuxièmes d'un empiètement sur l'organisation du travail, une prérogative patronale.

En Norvège ou en Suède, des modèles participatifs ont été développés avec succès, mais en France, les formes de participation expérimentées depuis les années 2000 ont « *bien souvent été fortement orientés vers des gains de productivité ou de recherche de qualité, parfois au détriment des conditions de travail* » [91]. Pour cette raison, il peut y avoir de la crainte du développement de ce dialogue professionnel, que ce soit une appréhension des risques d'instrumentalisation des dispositifs et de ses résultats ou une disqualification du dialogue social qui serait stéréotypé comme centré sur des conflictualités dites « stériles », des « luttes de pouvoir » et des « rapports de force ».

Les espaces du dialogue social sont connus, installés et légitimés, mais ceux du dialogue professionnel peinent encore à trouver la voie d'une institutionnalisation, c'est-à-dire de leur inscription dans des statuts, des règles formalisées qui leur garantissent une existence en dehors du management, sécurise leur pérennité. Ils commencent toutefois à être nommés dans un certain nombre d'accords collectifs, sous la forme d'espaces de discussion. L'institutionnalisation du dialogue professionnel dans les organisations pourrait donc bien passer par les espaces de négociation du dialogue social.

Mais l'instauration de nouveaux espaces de dialogue ne pourra produire des effets bénéfiques que si ces espaces, et ce qui est dit en leur sein, sont de nature à pouvoir exercer une réelle influence sur les processus de décision et les stratégies de l'organisation. Il ne s'agirait donc pas d'installer des espaces de remontée d'informations ou de traitements de micro-problèmes, mais bien d'accompagner la restauration d'un pouvoir d'agir et de penser pour les agents. Ces espaces de dialogue tenteraient ainsi de rapprocher les instances de décision et les collectifs d'exécution. Rien ne saurait être plus délétère que si, de tels espaces existant, ils ne soient ni écoutés, ni reconnus par l'ensemble des parties prenantes.

Mais si les organisations et leurs représentants parviennent à mettre en œuvre ces espaces, alors les travailleurs seront en mesure d'acquérir de nouvelles compétences pour coopérer, discerner, arbitrer et décider pleinement de leur participation à la démocratie sociale.

[91] Anni Borzeix ; Julien Charles, Bénédicte Zimmermann. (2015) « *Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat* », Sociologie du Travail.

6 CONCLUSION

Cette étude a eu pour ambition d'écouter les abstentionnistes aux élections professionnelles et de comprendre ce qu'ils avaient à dire sur les raisons de leur arbitrage électoral. Malgré les difficultés à les atteindre, à les entendre, à recueillir une expression représentative, malgré les limites des dispositifs mis en œuvre, ce travail nous confirme combien l'abstention est caractérisée par la pluralité des motivations, la diversité des formes d'expression et l'hétérogénéité des profils.

Il ne s'agit donc pas d'accentuer une pression morale sur les individus pour les faire participer, puisque cette abstention n'est pas un simple déficit de mobilisation électorale ou un désintérêt apathique : elle s'inscrit dans un rapport au politique façonné en particulier par l'expérience professionnelle. Ainsi, l'abstention en démocratie sociale interroge l'évolution de la reconnaissance de la légitimité des organisations syndicales, leurs capacités à représenter les agents, mais aussi la capacité des employeurs publics à reconnaître et accompagner les conditions d'exercice d'une citoyenneté au travail.

Dans la continuité de nombreux travaux de recherche qui ont ouvert des pistes de compréhension et d'analyses, cette étude entend contribuer aux réflexions pour trouver des voies de rénovation de la démocratie sociale dans le monde du travail en général et dans la fonction publique en particulier, en rendant à nouveau possible l'expérience concrète du travail vivant, de la coopération, de la conflictualité, de la solidarité, avec et grâce aux institutions chargées d'animer et d'articuler le dialogue social et le dialogue professionnel.

En conséquence, influer sur l'abstention aux élections professionnelles suppose des actions dans de multiples dimensions organisationnelles, subjectives et politiques du travail. Il ne s'agit donc pas seulement de « faire voter », mais de reconstruire des lieux où les agents pourraient régulièrement éprouver des espaces de discussion comme des processus de subjectivation et soutenir leurs compétences démocratiques. Retrouver confiance dans leurs institutions et leurs représentants leur permettrait alors de réinscrire leurs expériences dans une action collective, fondatrice d'un espace public favorisant l'instauration d'un monde commun.

« L'abstention ne peut être interprétée seulement comme un symptôme, comme un manque, comme un déficit. Elle participe pleinement aux transformations des formes contemporaines de politisation et d'expression démocratique et au mouvement de recomposition des attributs de la citoyenneté moderne. Car comment interpréter autrement l'augmentation constante des retraits de la décision électorale observés alors même que l'acte de voter est au cœur de la représentation politique, et que les électeurs s'y montrent viscéralement attachés ? »

Anne Muxel. *L'abstention : déficit démocratique ou vitalité politique ?* 2007

« La lutte pour la démocratie par le travail impliquera toujours de penser le double tropisme du travail, le premier tirant le travail vers l'accomplissement de soi, le second le tirant vers la réification de l'individu ; le premier tirant vers l'émancipation, le second tirant vers la servitude ; le premier tirant vers la démocratie, le second vers la tyrannie. L'objectif de la démocratie est de faire en sorte que le second tropisme soit toujours équilibré par le premier. Sans espoir toutefois que le premier courant puisse un jour l'emporter définitivement sur le second. La sagesse démocratique, dans la perspective esquissée dans cet essai, consiste à entretenir les voies d'expression des aspirations à l'émancipation et de ne jamais cesser de lutter dans le même temps contre la compulsion à la domination ».

Christophe Dejours. *Pratique de la démocratie. Servitude volontaire, travail et émancipation.* 2025

« La ruse de la micropolitique consiste en ceci que dans ces micro-choix, on décide aussi par surcroit sans le savoir, d'autres choses que leur objet immédiat [...] Rétrécir l'horizon. Ne plus regarder le monde que par le petit bout de la lorgnette. Le paysage général, on ne le contemplera que plus tard, en prenant peut-être enfin un peu de recul. Un à un, les rapports les plus infimes en auront été altérés et à perte de vue, l'ensemble sera devenu méconnaissable ».

Grégoire Chamayou. *La société ingouvernable : une généalogie du libéralisme autoritaire.* 2018

---

7 BIBLIOGRAPHIE

Andolfatto, D., et Labbé, D. (2021) *Anatomie du syndicalisme*. Politique en +. Fontaine. PUG.

Andolfatto, D. et Labbé, D. (2021) *Les élections professionnelles, autre visage de la société abstentionniste*. The Conversation.

Arnoux, F-X. (2021) *Histoire du vote blanc et de l'abstention. Analyse juridique d'un refus (apparent) de choisir*. Thèse de doctorat de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

Aubert, N. Avec la collaboration de Roux-Dufort, C. (2018) *Le culte de l'urgence : la société malade du temps*. Champs-Essais. Flammarion.

Blavier, P. Haute, T. Pénissat, E. (2020). *Du vote professionnel à la grève. Les inégalités de participation en entreprise*. Revue française de science politique. Editions Presses de sciences Po.

Bonnefond, JY. Clot, Y. Coutrot, T. Fortino, S. Tiffon, G. Yon, K. (2025). *Syndicalisme, travail et politique*. La nouvelle revue du travail, 2025. Le travail, espace du politique, N°26.

Borzeix, A. Charles, J. Zimmermann, B. (2015) « *Réinventer le travail par la participation. Actualité nouvelle d'un vieux débat* », Sociologie du Travail.

Bourguignon, R. (2026) *Le monopole syndical existe-t-il vraiment ?* The conversation.

Braconnier, C. et Formagen, J-Y. (2014). *Ce que s'abstenir veut dire,* Le Monde diplomatique.

Bréchon P. et al. (2000). *Les cultures politiques des Français*. Presses de Sciences Po.

Chamayou, G. (2018). *La société ingouvernable : une généalogie du libéralisme autoritaire*. La Fabrique éditions.

Chiche, J. Dupoirier, E. (2022). *L'abstention aux élections législatives de 1997*. Presses de Sciences Po.

Clot, Y. (2025). *Qualité du travail, syndicats et politique : B. Trentin avec S. Weil*. Texte soumis à la NRT et qui fait l'objet d'une discussion dans la Controverse du Numéro 26.

Coutrot, T. (coord), Fortino, S. Goussard, L. Martin, C. Nizzoli, C, Perez, C. Tiffon, G. (2025) *Ré-enchanter le syndicalisme. Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel*. Rapport de l'Ires pour l'Agence d'objectifs.

Coutrot, T. (2024) Le *bras long du travail. Conditions de travail et comportement électoraux*. Document de travail de l'IRES n° 01-2024.

Coutrot, T. Perez, C. (2023) *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Paris, Seuil.

Déloye, Y. et Ihl, O. (1991). *Des voies pas comme les autres. Votes blancs et nuls aux élections législatives de 1881*. Revue français de science politique, vol.41, n°2, p141-170

Dejours, C. (2023). *Ce qu'il y a de meilleur en nous. Travailler et honorer la vie*. Payot.

Dejours, C. (2025). *Pratique de la démocratie. Servitude volontaire, travail et émancipation*. Librairie philosophique J. Vrin. Paris.

Douniès, T. Laborde, V. Silhol, G. (2025) « *Même pas envie d'en parler* ». *Quand la politique s'invite et s'évite en salle des profs*, La nouvelle revue du travail [En ligne], 26.

Downs, A. (1957) *An Economic Theory of Democracy*. HarperCollins Publishers Inc. New York

Dupuy, C Louvion A. et Simha J. (2024) « *Un dialogue sans intermédiaire ? L'expression directe et collective sous domination patronale* » in « *Le dialogue social sous contrôle* » de Baptiste Giraud et Jérôme Pélisse.

Durpaire, F. Kaddour, M. Muxel, A. Noiriel, G. Wulf, C. (2011). *Autour des identités citoyennes ou de la subjectivation dans l'espace public*. Le sujet dans la cité. L'Harmattan.

Fleury, L. (2017). *Max Weber : la responsabilité devant l'histoire*. Armand Colin.

Garrigou, A. (2021). *Eloquente abstention*. Le Monde Diplomatique.

Gaulejac, V. (de) (2005), *La société malade de la gestion*. Paris, Le Seuil

Giraud, B. Bouffartigue, P. Benvegnù, C. (2025) « *Le travail, espace du politique* », La nouvelle revue du travail [En ligne] 26.

Giraud, B. Pélisse, J. (2024). *Le dialogue social sous contrôle*. La vie des idées. Presses Universitaires de France.

Gollac, M. Bodier, M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Haute, T. (2025). *Engagements au travail et participation électorale : une relation variable en fonction des formes d'engagement et des contextes professionnels*. Alcov, Collectif. Les contextes du vote, Presses Universitaires du Septentrion.

Haute, T. (2019) *Le vote professionnel, entre rapport au syndicalisme et rapport au métier et à l'institution : le cas des enseignant.e.s du secteur public en France*. Participations - Revue de sciences sociales sur la démocratie et la citoyenneté, Participations, N° 25, pp.139-164

Haute, T. (2019) *Les salariés aux urnes. Contribution à l'étude des ressorts collectifs et individuels des votes des salariés aux scrutins professionnels dans le secteur privé en France*. Thèse de doctorat. Université de Lille.

Haute T. (2018). *Évolutions du paysage syndical et du salariat : analyse des élections aux comités d'entreprise (2009-2016)*. La Revue de l'Ires, pp.57-90.

Héran, F. (1997), « *Les intermittences du vote – Un bilan de la participation de 1995 à 1997* », Insee première, n° 546, Insee.

Hirschman, A.O. (1995), *Bonheur privé et action publique*, Paris, Fayard.

Jaffré, P. et Muxel, A. (2000). Chapitre 1. *S'abstenir : « hors-jeu » ou « dans le jeu » politique ?* in Pierre Bréchon et al. *Les cultures politiques des Français*, Presses de Sciences Po

Lebaron, F. (2012). *L'abstention est-elle une pathologie sociale ?* Savoir et agir, Editions du Croquant.

Lehingue, P. (2011). *Le vote : approche sociologique de l'institution et des comportements électoraux*. Grands repères. La Découverte.

Leveau, R. (2020). *Elections professionnelles et démocraties : contribution à l'étude comparée entre relations collectives de travail et système politique*. Thèse de doctorat en droit. Université d'Angers.

Lhuillier, D. et Meynaud H.Y. *(2014). Le travail syndical*. Nouvelle Revue de Psychosociologie N°18. Toulouse, Erès, 2014.

Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail : de la déshumanisation taylorienne à la sur humanisation managériale*. Toulouse : Érès éditions.

Linhart, D., Linhart, R. & Malan, A. (1998). *Syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué*. Sociologie et sociétés, 30, 175–188.

Lippman, W. (1927). *Le Public Fantôme*. Demopolis, Paris. Préface de B. Latour (2008)

Magnin, B. (2011). *Les urnes et le peuple*, Le Monde Diplomatique.

Matteudi-Lecocq, S. (2022) *Les syndicats peuvent-ils mourir ?* Editions rue de Seine.

Mclean, I. (1992). *Rational choice and the Victorian voter*, Political Studies, vol. 40, p496-515

Mias, A. (2024) Une représentation du personnel "rationnalisé" » in « Le dialogue social sous contrôle » de Baptise Giraud et Jérôme Pélisse.

Mirbeau, O. (2014), *La Grève des électeurs,* L'Herne, coll. « Carnets ». (1re éd. : 1888).

Muxel, A. (2007). *L'abstention : déficit démocratique ou vitalité politique ?* Pouvoirs. Editions Le Seuil, N°120.

Ollivier, B. (1995). *L'acteur et le sujet. Vers un nouvel acteur économique*. Desclée de Brouwer. Paris.

Revault d'Allonnes, M. Perrineau, P. Wieviorka, M. (2012). *Voter en période de clivages flottants*. Revue Projet.

Riker, W. et Odershook, P (1968). *A theory of the calculus of voting*". American Political Science Review, vol 62.

Rodrigues, C. Penissat, E. Haute, T., Blavier, P. (2025). *S'engager au travail et hors travail : quelles articulations entre deux registres de participation ?* La Nouvelle Revue du Travail.

Sailly, M. Johansen, A. Tengblad, P. Van Klaveren, M. (2022). *Dialogues social et professionnel : comment les articuler ?* Les Docs de La Fabrique, Presses des Mines

Salem J., *Elections, piège à cons ? : que reste-t-il de la démocratie ?* Paris, Flammarion, 2012,

Stuppia, P. et Haute, T. (2021). *La « démocratie de l'abstention » à l'université. Constante historique ou nouvelle défiance envers la représentation étudiante ?* Agora débats/Jeunesses. Editions Presse de Sciences Po.

Tocqueville A. (de) (1848, rééd 2023). *Chapitre II. De l'individualisme dans les pays démocratiques. De la démocratie en Amérique* (p. 188-190). Flammarion.

Winock, M. (2012). *Le vote en France : histoire d'un désenchantement.* Propos recueilli par Jean Merckaert, in Revue Projet 2012/2 n° 327, pages 29 à 35. Éditions C.E.R.A.S

Yon, K. (dir.) (2023). *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical.* La Dispute.

8 ANNEXE

QUESTIONNAIRE ADMINISTRE EN LIGNE

Première partie : mon comportement électoral

Q1. A quelle fréquence votez-vous aux élections professionnelles ?

- Je ne vote jamais
- Je votais, mais je ne vote plus
- Je vote seulement à certaines élections
- Je vote à la plupart des élections
- Je vote à toutes les élections

Si Q1 -- Réponse 1 ou 2 : Quelles sont les raisons qui font que vous ne votez pas ou plus aux élections professionnelles ?

- Je veux marquer mon mécontentement
- Mon vote ne change rien au résultat
- Je pense que, quel que soit le résultat, l'élection ne change rien au quotidien
- Je ne suis pas suffisamment informé sur l'enjeu du scrutin
- J'ai oublié de voter
- Cela ne m'intéresse pas
- Je ne comprends pas le mode de scrutin
- Je voudrais voter blanc, mais comme cela n'a pas d'impact, cela ne sert à rien
- On me dissuade de voter
- Aucune réponse ne me convient

Si Q1 -- Réponse 3, 4, ou 5 : Selon vous, d'une manière générale, quelles sont la ou les principales raisons pour lesquelles une partie des électeurs ne votent pas aux élections professionnelles ?

- Ils veulent marquer leur mécontentement
- Ils considèrent que leurs votes ne changent rien au résultat
- Ils pensent que quel que soit le résultat, l'élection ne change rien au quotidien
- Ils ne sentent pas suffisamment informés sur l'enjeu du scrutin
- ls ont oublié de voter
- Cela ne les intéresse pas
- Ils ne comprennent pas le mode de scrutin
- Ils voudraient voter blanc mais comme cela n'a pas d'impact, cela ne sert à rien
- On les dissuade de voter
- Aucune réponse ne me convient

Q2. Connaissez-vous les enjeux et les modalités des élections professionnelles ?

- Oui, je connais les enjeux, les modalités et l'impact de mon vote sur le résultat
- Plus ou moins, je ne m'y intéresse pas vraiment
- Pas vraiment, mais je vote pour des gens que je connais ou je vote par devoir
- Non, je n'y comprends rien, et ça me conduit à ne pas voter ou voter de moins en moins
- Je ne souhaite pas répondre

Q3. Les modalités du vote influencent-elles votre participation aux élections professionnelles ?

- Oui, je ne vote que si c'est possible de voter par correspondance
- Oui je ne vote que si le scrutin est informatisé
- Oui, je ne vote que si le scrutin est en présentiel
- Non quelques soient les modalités, je vote
- Non, quelques soient les modalités, je ne vote pas
- Je ne souhaite pas répondre

Deuxième partie : les moyens d'agir sur l'abstention

Q4. Pensez-vous que l'abstention aux élections professionnelles des prochaines élections va

- Augmenter
- Rester stable
- Diminuer
- Je ne souhaite pas répondre

Q5. Le fait que l'abstention ait augmenté aux dernières élections professionnelles

- C'est un sujet qui me préoccupe
- C'est un sujet qui ne m'intéresse pas
- Je ne souhaite pas répondre

Q6. Pensez-vous que les mesures suivantes encouragent la participation électorale (3 réponses possibles)

- Vote par voie postale
- Vote par voie électronique
- Vote par anticipation
- Vote dans d'autres bureaux
- Elargir les heures de vote
- Plusieurs jours de vote
- Etendre les possibilités de procuration
- Plusieurs élections le même jour
- Rendre le vote obligatoire
- Reconnaissance du vote blanc comme un suffrage exprimé
- Annulation de l'élection en cas de majorité de votes blancs
- Aucune de ces mesures n'aura d'impact sur l'abstention

Q7. Diriez-vous que le vote aux élections professionnelles constitue

- Un droit fondamental
- Un devoir civique
- Un devoir professionnel
- Une façon de participer au dialogue social
- Une forme d'expression parmi d'autres dans l'organisation
- Sans opinion
- Je ne souhaite pas répondre

Q8. Pensez-vous que le fait que les candidatures soient syndicales freine la participation aux élections professionnelles ?

- Oui, tout à fait
- Oui, sûrement
- Non, probablement pas
- Non, pas du tout
- Je ne souhaite pas répondre

Q9. Classer ces typologies de candidatures selon vos priorités pour les prochaines élections professionnelles de 1 à 7, 1 étant le plus important pour vous et 7 le moins important pour vous.

- Quelqu'un/ un groupe qui propose une vision stratégique et alternative à celle de la direction
- Quelqu'un/ un groupe qui propose une vision et des analyses à moyen et long terme, et pas exclusivement court-terme
- Quelqu'un/ un groupe qui privilégie l'action (grève, blocage)
- Quelqu'un /un groupe qui privilégie la négociation (discussion, compromis, accord)
- Quelqu'un/ un groupe qui privilégie la défense des salariés sur tous les autres sujets
- Quelqu'un/ un groupe qui privilégie le terrain et les situations de travail
- Quelqu'un/ un groupe qui a déjà démontré sa présence et ses actions sur le terrain

Troisième partie : dialogue social et conditions de travail

Q10. Dans votre organisation, estimez-vous que le dialogue social, entendu comme le dialogue entre la direction et les représentants du personnel, fonctionne

- Très bien
- Plutôt bien
- Plutôt mal
- Très mal
- Je ne souhaite pas répondre

Q11. Comment qualifieriez-vous l'évolution de vos conditions de travail ces cinq dernières années ?

- Elles n'ont pas ou peu évolué
- Elles se sont améliorées
- Elles se sont dégradées
- Je ne souhaite pas répondre

Q12. Estimez-vous que les décisions des élus du personnel et leurs participations aux institutions représentatives du personnel ont des conséquences concrètes sur votre situation de travail et sur vos conditions de travail ?

- Elles n'ont pas du tout de conséquence
- Elles ont assez peu de conséquences
- Elles ont des conséquences significatives
- Elles ont des conséquences majeures
- Je ne souhaite pas répondre

Q13. Estimez-vous que votre charge de travail a évolué ces dernières années ?

- Très significativement à la hausse
- Légèrement à la hausse
- Plutôt à la baisse
- Elle n'a pas évolué
- Je ne souhaite pas répondre

Q14. Estimez-vous que la qualité de votre travail a évolué ces dernières années ?

- Oui, elle s'est améliorée
- Oui, elle s'est dégradée
- Non, mon travail est toujours de la même qualité
- Je ne souhaite pas répondre

Q15. Faîtes-vous des tâches dans votre travail qui sont contraires à votre éthique ou en conflit avec vos valeurs ?

- Oui, quotidiennement
- Oui, occasionnellement
- Non, jamais
- Je ne souhaite pas répondre

Q16. Est-ce que vous télétravaillez ?

- Oui, plusieurs fois par semaine
- Oui, une fois par semaine
- Non, je ne veux pas télétravailler
- Non, mon emploi n'est pas compatible avec le télétravail
- Je ne souhaite pas répondre

Q17. Avez-vous des perspectives de promotion ou d'évolution dans le cadre de votre emploi ?

- Oui, tout à fait
- Sur le papier seulement
- Non, aucune
- Je ne souhaite pas répondre

Questions de panels et de segmentation

Q18. Vous êtes

- Une femme
- Un homme
- Non binaire
- Je ne souhaite pas répondre

Q19. Vous êtes

- Agriculteurs exploitants
- Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
- Cadres et professionnels intellectuelles supérieures
- Professions intermédiaires
- Employés
- Ouvriers
- Retraités
- Autres personnes sans activité professionnelle
- Je ne souhaite pas répondre

Q21. Le lieu d'exercice de votre emploi est

- En zone rural
- En zone péri-urbaine
- En zone urbaine
- Je ne souhaite pas répondre

Q21. Vous êtes actuellement

- En emploi dans une entreprise privée
- En emploi dans la fonction publique
- En emploi dans une association / ONG / ESS
- Sans emploi
- Autre (à préciser)
- Je ne souhaite pas répondre

Si Q21. Réponse dans la fonction publique

Q22.1 Vous êtes rattaché à

- La fonction publique hospitalière
- La fonction publique d'Etat
- La fonction publique territoriale
- Je ne souhaite pas répondre

Q22.2 Votre statut dans la fonction publique

- Fonctionnaire
- Contractuel
- Emplois aidés
- Ouvrier d'état
- Autre
- Je ne souhaite pas répondre

Q22.3 Quel est votre type de contrat de travail

- CDI
- CDD
- Contrat de projet
- Je ne souhaite pas répondre

Q22.4 Quelles est votre catégorie

- A
- B
- C

Q22.5. Pensez-vous que la possibilité d'un vote par collège électoral regroupant des personnels occupant des catégories d'emplois ou de statuts similaires pourrait agir sur l'abstention ? (Par exemple, dans la fonction publique ce pourrait être un collège électoral

regroupant les personnels de catégorie C, un collège équivalent pour les personnels de catégorie B et un collège équivalent pour les personnels de catégorie A)

- Oui, tout à fait
- Oui, sûrement
- Non, probablement pas
- Non, pas du tout
- Je ne souhaite pas répondre

Q23. Quelle est votre ancienneté dans votre organisation actuelle ?

- Entre 0 et 5 ans
- Entre 6 ans et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Entre 21 et 30 ans
- Depuis plus de 30 ans
- Je ne souhaite pas répondre

Q24. A quelle tranche d'âge appartenez-vous ?

- 20 à 29
- 30 à 39
- 40 à 49
- 50 à 59
- 60 à 69
- 70 et plus
- Je ne souhaite pas répondre

Q25. Quel est votre niveau de formation ?

- Niveau BEP/CAP
- Baccalauréat
- Licence ou Niveau Bac +3
- Master ou Niveau Bac +5
- Doctorat ou au-delà de Bac +5
- Je ne souhaite pas répondre

Q26. Depuis quand travaillez-vous (premier emploi) ?

- Depuis moins de 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 11 et 20 ans
- Entre 21 et 30 ans
- Depuis plus de 30 ans
- Je ne souhaite pas répondre

Q27. Quelle est le nombre de salariés dans votre organisation ?

- Moins de10 salariés
- De 10 à 50 salariés
- De 50 à 250 salariés
- De 250 salariés à 500 salariés
- De 500 salariés à 5000 salariés
- Au-delà de 5000 salariés