



SOCIOGRAPHIE DES DÉLÉGUÉS
AU CONGRÈS CONFÉDÉRAL DE
LA CGT – FORCE OUVRIÈRE DE
2007

Philippe GUIMARD
FO Secteur Economique
FEVRIER 2014

**SOCIOGRAPHIE DES DELEGUES AU CONGRES
CONFEDERAL DE LA CGT - FORCE OUVRIERE EN
2007**

PHILIPPE GUIMARD*

FEVRIER 2014

AGENCE D'OBJECTIFS FO-IRES

* Conseiller technique au secteur économique de la confédération FO

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	7
INTRODUCTION.....	15
PREMIERE PARTIE – Le congrès syndical comme objet d'étude.....	18
1. Méthodologie et objet de l'enquête.....	18
1.1. Les origines de l'enquête par questionnaire.....	18
Une position atypique d'observation participante.....	19
1.2. Configuration économique et macrosociale.....	21
2. Un intérêt renouvelé pour les congrès syndicaux.....	23
2.1. Un sujet longtemps délaissé.....	23
2.2. Les fonctions des congrès syndicaux.....	24
2.3. Les usages différenciés de la forme congrès.....	24
2.4. Des modalités d'organisation variées.....	25
2.5. Les congrès comme point d'entrée pour étudier la sociologie militante.....	26
3. Le congrès confédéral de Lille.....	28
3.1. Ouverture du congrès, revue d'actualité et présentation du rapport d'activité.....	29
3.2. Les interventions des délégués.....	32
3.3. Les interventions des invités internationaux.....	32
3.4. La réponse du secrétaire général au congrès.....	34
3.5. Les résolutions.....	35
3.6. Le discours de clôture.....	37
SECONDE PARTIE - L'enquête sociographique du Congrès 2007.....	39
1. Les données de cadrage du Congrès.....	39
1.1. Les origines géographiques des délégués.....	40
1.2. Origine des délégués par fédérations professionnelles.....	43
Part des fédérations professionnelles selon les congrès.....	47
2. Les résultats de l'enquête par questionnaire.....	49
2.1. Le parcours syndical.....	49
2.1.1. Trajectoire syndicale.....	49
Ancienneté de l'adhésion.....	50
Adhésion préalable.....	52
2.1.2. Circonstances de l'adhésion et rencontre avec Force Ouvrière.....	54
Raisons du choix de FO.....	56
Nombre de participations au congrès.....	58
2.1.3. Degré d'investissement dans l'activité syndicale.....	59

2.2. Les responsabilités syndicales.....	62
2.2.1. Responsabilités et mandats syndicaux.....	62
Nombre de mandats par délégué.....	63
2.2.2. Des permanents syndicaux minoritaires au congrès.....	66
Disponibilités légales.....	67
Aménagements horaires.....	68
2.2.3. Bilan de l'engagement syndical.....	68
Effets de l'engagement syndical.....	69
2.3. La situation professionnelle.....	70
2.3.1. Statut d'emploi et contrat de travail.....	70
Type de contrat de travail.....	71
2.3.2. Nature de l'employeur et secteur d'activité.....	73
Catégorie d'entreprise ou administration.....	73
Secteur d'activité.....	74
2.3.3. Catégories socioprofessionnelles.....	76
2.4. Repères sociographiques.....	78
2.4.1. Le poids du genre.....	80
La place des femmes dans les mouvements sociaux.....	81
Part des femmes dans les délégations fédérales.....	82
2.4.2. Année de naissance et répartition par âges des délégués.....	83
Age des délégués.....	84
2.4.3. Origine géographique, habitat et statut d'occupation.....	87
Département d'emploi.....	87
Comparaisons entre congrès.....	91
2.4.4. Scolarité, niveaux de formation et diplômes.....	93
Age de fin d'études.....	94
Dernier diplôme obtenu.....	95
2.4.5. Origines et environnement familial.....	98
Nationalité du père.....	98
Syndicalisation des parents.....	102
Statut marital et situation familial.....	103
Nombre d'enfants.....	104
2.4.6. Engagement associatif et autres engagements.....	106
CONCLUSION.....	108
BIBLIOGRAPHIE.....	110
ANNEXES.....	112
1 – Le questionnaire	
2 – La résolution syndicalisation	

Synthèse

Cette étude se présente comme une sociographie des délégués de Force Ouvrière au congrès confédéral de Lille en 2007. Il s'agit en cela d'un exercice de sociologie militante, fondé sur une enquête quantitative d'envergure qui s'appuie sur les réponses aux questionnaires distribués aux délégués présents à cette occasion.

Les travaux sur le monde syndical ne manquent pas. Ils sont le fruit de recherches dans plusieurs disciplines des sciences sociales (sociologie, histoire, sciences politiques, économie du travail, droit). Les difficultés du mouvement syndical ont ainsi fait l'objet de nombreuses analyses avec pour trait commun la question lancinante du déclin et la faiblesse numérique des organisations. Ces sujets ne constituent pas l'objet de cette étude mais il convient malgré tout d'évoquer certains travaux, dont ceux de la Dares, qui ont mis en évidence la fin du déclin numérique, voire une amélioration relative de la situation depuis la fin des années 90. Cette vision est certes vivement contestée par des chercheurs comme Labbé et Andolfatto mais une telle stabilisation, si ce n'est une inversion du mouvement de désyndicalisation, sert de toile de fond à ne pas négliger.

Les statistiques disponibles les plus fiables sur les taux de syndicalisation nous sont fournies par l'Insee dans son enquête permanente sur les conditions de vie des ménages. Cette enquête réalisée par voie déclarative procure une série de données primaires sur les caractéristiques des personnes faisant état de leur appartenance à un groupement syndical ou professionnel : tranche d'âge, sexe, formation et diplômes, statut d'emploi, niveau de revenus, secteur d'activité, profession et catégorie socioprofessionnelle. Selon la Dares, qui exploite ces données, le taux de syndicalisation moyen ressortait à 8,2% en 2003, cette moyenne masquant des écarts importants entre le secteur public (15%) et la sphère privée (5,2%). La syndicalisation est par ailleurs fortement corrélée à la taille des entreprises avec un taux de seulement 3,5% dans celles de moins de 50 salariés. Parallèlement, la présence syndicale sur le lieu de travail tranche sensiblement entre ce champ des PME (8,3% des salariés) et les grandes entreprises de plus de 500 salariés (81,2%).

Sous l'effet des transformations économiques, les bases de recrutement du syndicalisme ont été sensiblement affectées et ces profondes mutations interrogent les capacités de mobilisation et

d'attraction des organisations. La société salariale a beaucoup perdu en homogénéité du fait des crises successives qui l'ont traversé et sa composition a évolué parallèlement avec davantage de femmes, de cadres et de techniciens, sur fond de progression du niveau moyen de formation.

Concernant la position de Force Ouvrière dans le paysage syndical, les scrutins électoraux les plus récents à la date du congrès avaient confirmé sa place aux côtés de la CGT et de la CFDT, malgré un léger recul lors des prud'homales de 2002 (18,2 %), des élections aux Comités d'Entreprise du cycle 2004-2005 (12,6 %) ou de celles de la Fonction publique d'État (17 % en moyenne). Pour ce qui est de l'évolution des effectifs, sujet polémique par excellence, nous ne rentrerons pas ici dans une bataille stérile de chiffres. Cette question des effectifs renvoie cependant indirectement au débat sur la représentativité qui alimentera largement les échanges durant le congrès alors que les contours d'une future négociation sur le sujet étaient encore flous, au lendemain de la présidentielle de 2007.

Derrière le taux global de syndicalisation, il faut en effet bien voir que se jouent des dynamiques opposées entre les catégories socioprofessionnelles : érosion de l'adhésion ouvrière voire employée et mouvement favorable chez les cadres et dans le « maquis » des professions intermédiaires. Toute la question est ensuite de connaître les ressorts de cette évolution en étudiant au mieux les profils des nouveaux adhérents et plus généralement de la population de l'ensemble des syndiqués. Cela renvoie naturellement à l'examen minutieux des trajectoires militantes et des pratiques syndicales selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles, ce qui doit nous permettre de mieux saisir les fondements de l'engagement. Cela passe aussi bien par les formes et les effets de la socialisation (famille, entourage, formes d'héritage culturel ou idéologique...), que par les multiples réseaux de sociabilité (politique, religieuse, spirituelle ou associative...) ou les modalités de l'adhésion syndicale, le poids des contextes locaux, le tout en lien avec les effets des trajectoires scolaires et des origines sociales. A travers toutes ces composantes de la vie sociale et de l'environnement des délégués, il s'agit donc de creuser le sillon afin d'identifier l'émergence et les conditions de mise en action des dispositions à l'engagement militant ainsi que d'identifier la diversification éventuelle des voies d'entrée dans l'univers syndical.

L'objectif de cette étude est d'offrir, si ce n'est un contrepoint aux travaux existants, du moins des données et des angles d'approche complémentaires sur FO alors que le syndicat semble

toujours aussi peu classable et saisissable pour les observateurs et les commentateurs qui peinent à lui coller une étiquette monochrome.

On a ainsi longtemps reproché à la cgt-Force Ouvrière une tendance au repli sur soi qui expliquerait la faiblesse relative des données disponibles sur l'univers syndical de l'organisation. Dès qu'il s'agit de traiter FO, une bonne partie du monde académique fait état de difficultés pour aborder une organisation jugée empreinte d'une forte culture du secret qui entraverait, voire découragerait toute recherche approfondie. Si cette vision n'est pas dépourvue de fondements, elle ne résiste plus à l'épreuve des faits. En la matière, la thèse de sciences politiques de Karel Yon consacrée en 2008 à FO a incontestablement créé une dynamique, en particulier avec l'initiative d'un questionnaire distribué aux militants lors du congrès de 2004, sur le modèle de recherches comparable menées précédemment sur la CGT ou la CFDT. L'auteur y précise que sa démarche avait recueilli un écho favorable de la direction confédérale non seulement en raison de l'absence évidente de données quantitatives sur les militants de l'organisation mais aussi dans la mesure où le secrétaire général sortant, Marc Blondel, y voyait un moyen d'objectiver les changements intervenus sous ses quatre mandats.

La confédération a en effet souhaité poursuivre cette démarche à l'occasion des congrès suivants, afin de mieux connaître les délégué(e)s participant à ces événements majeurs dans la vie de l'organisation.

Nous nous arrêtons d'ailleurs sur l'objet congrès syndical pour comprendre en quoi il constitue un point d'entrée particulièrement riche pour appréhender la sociologie militante. L'intérêt croissant dans la communauté scientifique pour ce type de manifestation traduit bien le regain d'intérêt pour les confédérations à travers leurs rituels qui en disent parfois long sur les valeurs partagées de leurs militants. Il est par conséquent utile de voir comment Force Ouvrière se distingue ou pas de ses homologues, sachant que l'ouverture à des délégations importantes de ses forces vives est encore un trait distinctif notable et révélateur de sa vision du syndicalisme comme de ses pratiques. Le nombre élevé de délégués présente l'avantage de favoriser la rencontre entre des militants permanents ou quasi-permanents syndicaux et une majorité de salariés restés ancrés au quotidien dans leur activité professionnelle.

Dans une première partie nous revenons en détail sur le déroulement du congrès afin de resituer l'évènement dans son contexte économique, social et politique. A ce titre, l'organisation des

débats, les interventions des délégués et les réactions du secrétaire général aux différentes interpellations permettent de mettre en perspective les résolutions finalement adoptées, un an après la mobilisation réussie contre le contrat première embauche (CPE) mais au début de la présidence Sarkozy et à la veille de la grave crise financière qui va secouer le monde et produire des effets en chaîne sur le plan social.

La seconde partie entre dans le vif du sujet de l'approche sociographique avec la présentation des données de cadrage basées sur l'exploitation des fichiers confédéraux sur les origines géographiques et professionnelles des plus de 2.500 délégués présents à Lille. En phase avec la répartition régionale de l'emploi salarié, cinq régions se détachent en termes de présence au congrès (Ile de France, Nord Pas de Calais, Rhône Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur et Pays de la Loire) avec un peu plus d'un délégué sur deux en provenance de l'une d'elle et même un cinquième pour la première. De même, cinq départements (Paris, Nord, Bouches du Rhône, Loire Atlantique et Pas de Calais) concentrent ensemble près d'un délégué sur quatre présent au congrès. Sans surprise, les classements issus de l'enquête épousent globalement cette hiérarchie, confirmant ainsi la bonne représentativité de notre panel.

Concernant le rattachement des délégués aux fédérations professionnelles, deux ensembles se démarquent assez nettement, les services publics et de santé (16,7%) et les employés et cadres (14,9%). Ce sont les deux seules fédérations à regrouper plus de 10% des délégués et près d'un délégué sur trois présent au Congrès est issu de leurs rangs. Viennent ensuite la fédération de la métallurgie avec 9,6% des participants, la FNEC-FP (7,7%), c'est-à-dire la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle, les Postes et télécommunications (6,9%) et la FGTA (6,7%) regroupant essentiellement les salariés de la filière agroalimentaire et de la grande distribution. Les autres fédérations rassemblent un peu moins de 40% du congrès et aucune d'entre elles n'excède 5%.

Une ventilation public / privé n'est pas évidente à opérer sur la seule base des fédérations professionnelles – la plus représentée étant celle qui regroupe aussi bien des fonctionnaires territoriaux que du personnel hospitalier et des salariés de la santé privée – mais selon notre échantillon 54,1% des délégués relèvent du secteur public au sens large (y compris entreprises publiques).

Précision d'importance, les données collectées dans cette étude n'ont pas vocation à fournir une hiérarchie des forces militantes de l'organisation, des unions départementales comme des fédérations professionnelles, mais plus modestement d'apporter un éclairage sur la mobilisation de ces structures dans le cadre d'un congrès confédéral national, moment spécifique de la vie du syndicat.

Ce découpage permet ensuite de mettre en perspective les résultats des 489 questionnaires recueillis à l'issue du congrès, soit un échantillon de l'ordre de 20%. Les questions posées portent en particulier sur les caractéristiques socioprofessionnelles et sur les parcours militants mais il ne s'agit pas de déterminer le profil type du militant FO et encore moins du syndiqué moyen, ne serait-ce que parce que la population concernée est par définition une catégorie spécifique d'adhérents, a priori plus impliquée que la moyenne.

A travers l'examen des parcours syndicaux, l'ancienneté de l'adhésion des délégués remonte en moyenne à 19 ans avec un tiers (33,3%) comptant de 16 à 25 années d'adhésion, tandis qu'un quart déclare une appartenance à l'organisation inférieure à dix ans. On observe également un mouvement de féminisation progressive selon les périodes d'adhésion. Près du tiers (28,5%) des délégués fait par ailleurs état d'une autre affiliation syndicale par le passé, majoritairement à la CGT. Le poids numérique du congrès s'accompagne d'une proportion significative de primo-participants (plus de 40%).

Côté responsabilités syndicales et fonctions au sein de l'appareil, plus d'un participant sur deux est délégué ou élu du personnel (54,4%) devant le mandat de délégué syndical (44,2%), une part équivalente de délégués indiquant être membre du bureau ou de la CA de son syndicat (45,4%) ou du bureau ou de la CE de son union départementale (43,1%). Ils sont globalement autant à assumer un, deux ou trois mandats (22 à 23%). Fait important, les permanents syndicaux sont minoritaires au congrès (un cinquième) tandis que près de 30% ne bénéficient d'aucun aménagement horaire. Dans l'entre deux, soit la moitié des répondants, un sur deux dispose d'au plus 30 heures par mois.

Sans surprise, la situation professionnelle des délégués correspond aux caractéristiques de la frange la plus stabilisée du salariat (CDI à temps complet ou emploi à statut). Les entreprises privées comptant plus de 500 salariés emploient un quart des répondants (24,6%) devant les salariés des entreprises publiques et les fonctionnaires d'Etat autre que ceux de l'Education

nationale (14,2% chacun). Avec ces derniers (7,2%), les fonctionnaires d'Etat regroupent un cinquième des délégués (21,4%). En termes de catégories socioprofessionnelles, les employés dominent avec près du quart des réponses (23%), un tiers même des déléguées soit l'écart de genre le plus significatif (15 points). Au total, ouvriers et employés regroupent 37,4% des délégués. La proportion élevée de cadres moyens (22,3%) pose question et mériterait un examen précis des situations correspondantes, sachant que la catégorie proposée était probablement trop englobante.

Enfin, les principaux repères sociographiques nous confirment la sous-représentation des femmes (26,7%), sachant que par ailleurs les délégués hommes sont proportionnellement presque deux fois plus mariés que leurs homologues femmes, beaucoup plus touchées par le divorce ou le veuvage. Au total, ce sont quatre hommes sur cinq qui se déclarent mariés ou en couple quand ce n'est le cas que d'une femme sur deux. L'année de naissance révèle un âge moyen de 50,2 ans au moment du congrès, la tranche d'âge la plus représentée dans l'échantillon étant celle des 46-55 ans avec près d'un délégué sur deux (48,4%). Autour de ce groupe majoritaire, la moitié restante se distribue à parts égales entre les moins de 45 ans et les plus de 55 ans. Concernant le vieillissement commun à toutes les organisations, il convient de le relier avec le recul de l'âge moyen d'adhésion.

Pour ce qui est du niveau d'études il apparaît clairement que les militants présents au congrès sont proportionnellement plus diplômés que la moyenne nationale avec un quart des répondants titulaire du baccalauréat ou du niveau bac et 30% au-delà, soit plus de la moitié de l'échantillon.

Les données sur la nationalité du père (à 90% nés français) laissent apparaître en creux la quasi absence des délégués d'immigration récente, population par ailleurs soumise à des situations relativement dégradées dans l'emploi. Signe de la forte imprégnation des valeurs liées à l'engagement syndical, près d'un délégué sur deux déclare au moins un parent adhérent à une organisation syndicale (43,7%).

Si un projet ambitieux de sociologie des militants ne peut pas se contenter d'un portrait de nature socio-démographique, le plus complet soit-il, il s'agit néanmoins d'un préalable incontournable avant d'interroger les valeurs et les pratiques investies par les militants dans leur engagement au sein de l'organisation. Cette sociologie des délégués, donc d'une catégorie

particulière de syndiqués dresse un portrait en creux de Force Ouvrière au tournant des années 2000 et participe d'un travail de réflexivité de l'organisation sur elle même.

Dans cette optique, cette étude sera prolongée et développée par une seconde enquête portant sur les données recueillies à l'occasion du congrès confédéral de février 2011 à Montpellier. A terme, le projet global a pour objectif ambitieux d'appréhender de plus près les profils sociaux des militants élus à tous les niveaux de l'organisation (bureau confédéral, commission exécutive, comité confédéral national) à travers une série d'entretiens qui viendraient enrichir la connaissance des militants et des contours de leur engagement.

Introduction

Dans les recherches consacrées au mouvement ouvrier, les sciences sociales privilégient depuis longtemps comme angle d'étude de la question syndicale la problématique de la désyndicalisation, tant en France qu'en Europe, comme le relève la revue *Politix* dans l'éditorial d'un numéro consacré au syndicalisme¹.

Cette approche traduit en partie une vision de la forme syndicale comme expression désuète et datée du mouvement social. D'où une appétence concomitante dans le monde de la recherche pour les nouveaux mouvements sociaux (NMS)² perçus comme l'avenir des mobilisations sociales, originellement sur leur terrain de prédilection couvrant toute une série de questions sociétales (logement, immigration, environnement, humanitaire...) mais aussi plus récemment dans l'univers du travail et des luttes propres au salariat. De ce fait, l'étude des organisations syndicales s'est trouvée relativement éclipsée par l'engouement suscité par ces nouveaux mouvements sociaux présentés un peu vite comme porteurs d'un renouveau du militantisme et de formes modernes de l'engagement, a priori plus souples et ajustables que l'investissement syndical traditionnel.

Cette tendance correspond bien à l'émergence de la société civile dans le débat social. Elle sert aussi de tremplin pour une nouvelle forme d'action syndicale davantage portée vers la prestation de services à destination de l'ensemble de la collectivité dans une logique d'investissement citoyen qui déborde alors la représentation et la défense des intérêts des seuls salariés. Concernant les formes traditionnelles du syndicalisme, agissant en particulier dans un cadre interprofessionnel, cette désaffection académique s'est accompagnée d'un désintérêt croissant pour les logiques de l'engagement syndical et les ressorts du militantisme, donc par extension pour les acteurs concernés, depuis l'adhérent de base jusqu'au cadre national.

¹ « *La question principale à travers laquelle les sciences sociales ont abordé depuis une vingtaine d'années le syndicalisme en France, mais aussi en Europe, a été celle de la désyndicalisation. Certains ont été jusqu'à s'interroger sur la fin possible des syndicats.* », *Politix*, n° 85/2009, p. 3-6.

² Pour un passage en revue et une analyse de ces nouveaux mouvements sociaux se reporter à Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Champs Flammarion, 2003.

Si les organisations syndicales ne constituent pas à proprement parler un domaine historiquement maltraité ou sous-investi par la sociologie ou un angle mort d'analyse de la discipline³ – la sociologie du travail et des organisations occupe désormais une place de choix dans la production de thèses et reste un ensemble privilégié par la sociologie appliquée dans la mouvance managériale – elles souffrent malgré tout d'une relative indifférence de la part des chercheurs.

Pourtant, le monde syndical constitue pour les sciences sociales un champ d'investigation loin d'être épuisé. Et en tant que discipline, la sociologie apparaît tout particulièrement indiquée pour en enrichir la connaissance dans la mesure où elle vise la compréhension du monde social à travers l'enquête en pouvant combiner des approches de nature statistique, ethnographique et historique⁴. Ces méthodes favorisent ainsi l'exploration de l'espace social et l'étude de groupes sociaux plus spécifiques afin de soulever le voile des apparences qui trop souvent masquent la diversité et la complexité des relations et des interactions sociales.

La connaissance de l'univers syndical dans son ensemble repose sur des données d'une grande variété issues de sources multiples (sondages, enquêtes sociologiques et ethnographiques, études de science politique, enquêtes internes, rapports publics...). Parmi ces travaux, les sociographies de délégués de congrès syndicaux se sont multipliées depuis une quinzaine d'années, en particulier concernant la CGT et la CFDT⁵. En la matière, Force Ouvrière a pu longtemps sembler relativement en retrait, confortant en cela l'image d'une organisation peu disposée, selon certains, à pratiquer l'art de la réflexivité institutionnelle ou pire pour ses détracteurs, enfermée dans un culte identitaire du secret ou de l'isolement.

Selon certains chercheurs, en particulier Dominique Andolfatto et Dominique Labbé qui ont largement développé cette thèse dans plusieurs ouvrages⁶, le principal enseignement de ces travaux serait le déphasage progressif mais profond des organisations syndicales avec les transformations du monde du travail, l'évolution des statuts d'emploi et la diversification du

³ Stéphane Beaud, « les angles morts de la sociologie française », in *la France invisible*, La Découverte, 2006.

⁴ *A quoi sert la sociologie ?*, sous la direction de Bernard Lahire, La Découverte, 2004.

⁵ Sohie Bérout, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47^e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, 2004. Concernant la CFDT, voir les travaux menés en commun par Cécile Guillaume et Sophie Pochic.

⁶ Encore dans le dernier ouvrage en date des auteurs : *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Gallimard, collection Le Débat, 2009.

salariat au profit d'une institutionnalisation poussée des appareils syndicaux et d'une professionnalisation de leurs membres. Constatant et déplorant le caractère disparate et la faiblesse des données sociographiques existantes, ces mêmes chercheurs prêtent aux syndicats une intention délibérée de masquer une réalité déplaisante en termes de diversité et d'adéquation aux évolutions du monde salarié. Dans le paysage syndical, ils jugent certes la CGT plus prompte que d'autres à communiquer de manière régulière sur sa composition sociologique mais l'inscrivent dans une stratégie de communication visant à valoriser une identité homogène de sa base militante incarnant un « *syndicalisme de classe et de masse* »⁷. Quel que soit l'usage qui en est fait, il est évident que la production et plus encore la médiatisation de telles informations constituent un enjeu essentiel pour l'ensemble des organisations.

La revue de l'IRES a récemment consacré un numéro spécial au thème des délégués⁸ au sens de représentants des salariés. Partant de l'hypothèse d'une nécessaire transformation des pratiques syndicales comme préalable au renouveau du syndicalisme, ce numéro a pris le parti de situer les délégués au cœur de l'analyse pour réfléchir aux perspectives de la représentation des salariés et envisager les voies de sortie de crise du syndicalisme. Il s'agissait donc dans cette optique d'approfondir la connaissance de cette catégorie d'acteurs « *à la fois signes et moyens des transformations du syndicalisme* », sachant que « *le regard porté sur eux conduit, au-delà de l'intérêt qu'ils constituent en eux-mêmes, à s'intéresser aux systèmes de relations dans lesquels ils évoluent* ».

Une telle recherche répond incontestablement à la nécessité d'améliorer substantiellement la compréhension des logiques à l'œuvre dans les relations professionnelles. Elle invite également à développer les données et les analyses de nature à mieux appréhender les profils et les trajectoires des salariés qui s'impliquent dans la représentation de leurs pairs. La présente étude aspire modestement à contribuer à cet enrichissement des connaissances concernant la confédération générale du travail Force Ouvrière.

⁷ Les syndiqués en France 1990-2006, rapport sous la direction de D.Andolfatto et D.Labbé, mai 2007, p 135

⁸ « Les délégués et le renouveau syndical », La revue de l'IRES, numéro spécial, n°68, 2011/1.

PREMIERE PARTIE :

Le Congrès syndical comme objet d'étude

1. Méthodologie et objet de l'enquête

1.1. Les origines de l'enquête par questionnaire

Nous avons déjà souligné en quoi la rareté des données sociodémographiques sur les militants de l'organisation pouvait s'avérer problématique et préjudiciable à bien des égards, en particulier dès lors qu'il s'agit de définir une politique de syndicalisation et des axes de développement. Le recueil, la collecte et le traitement de telles informations présente de ce fait un intérêt stratégique manifeste pour la confédération Force Ouvrière, comme pour ses homologues. Cependant, la démarche n'a de sens que dans la mesure où elle s'inscrit dans la durée. Si la direction confédérale était manifestement largement consciente de la faiblesse du matériau statistique disponible et exploitable sur ses représentants, il aura fallu la conjonction entre ce besoin manifeste et la recherche universitaire d'un doctorant en sciences politiques⁹ ayant fait de FO son objet d'études pour amorcer en interne ce travail au long cours.

Cette thèse portait essentiellement sur les rapports entre syndicalisme et politique à travers le cas de Force Ouvrière mais pour explorer le cœur de son sujet, l'auteur a rassemblé une quantité inestimable de données quantitatives à l'occasion du congrès confédéral de Villepinte en 2004. Pour cela, il a obtenu l'accord du secrétaire général de l'époque, Marc Blondel, et du bureau confédéral pour distribuer un questionnaire étoffé à l'ensemble des délégués présents au congrès. A notre connaissance, les résultats obtenus dans le cadre de cette thèse n'ont pas fait l'objet d'une réflexion ou d'une exploitation institutionnelle spécifique¹⁰. Néanmoins, en amont

⁹ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, 2008.

Compte tenu de la richesse de cette thèse, il y sera fait référence à de nombreuses reprises dans cette étude, en particulier en complément ou en comparaison statistique.

¹⁰ On ne peut pas exclure qu'une telle réflexion ait eu lieu au niveau confédéral mais nous n'en avons pas eu connaissance.

du congrès confédéral suivant de Lille en 2007, le choix de prolonger la méthode en préparant un nouveau questionnaire (librement inspiré mais en conservant l'ossature) s'est assez naturellement imposé¹¹. Précisons d'emblée que l'objectif n'était alors pas de prolonger la réflexion sur les conjonctions entre le politique et le syndical mais de mieux connaître la population militante à travers les profils des délégués au congrès.

Une position atypique d'observation participante

Compte tenu de ma position au sein de la structure étudiée, il apparaît nécessaire d'en préciser dès maintenant la nature. Assistant confédéral et conseiller technique au secteur économique de la confédération Force Ouvrière depuis un certain nombre d'années (2000), après une formation pluridisciplinaire d'abord en sciences économiques puis en sciences sociales, ce poste implique inévitablement un rapport spécifique à l'objet, à savoir un lien de subordination inhérent à tout contrat de travail, fût-il avec un employeur atypique comme un syndicat de salariés. Ce lien et cette fonction influent naturellement sur ma perception de l'organisation syndicale et de ses membres. Mais ils offrent avant tout un avantage non négligeable en terme de connaissance de l'intérieur de l'univers FO¹², à la condition que cette imprégnation se double d'une capacité de distanciation suffisante, autrement dit de recul, vis-à-vis de l'objet.

Pour ce qui est des congrès confédéraux, ce poste m'a offert la possibilité de vivre activement et dans leur globalité trois éditions successives (Villepinte 2004, Lille 2007 et Montpellier 2011). Comme une bonne partie du personnel de la confédération, cette implication, sur la base du volontariat, peut revêtir plusieurs formes. En l'occurrence, l'activité se partage dans les premiers jours du congrès entre l'accueil des délégués, avec la remise de documents divers nécessaires à leur séjour et à l'exercice de leurs mandats, et la tenue de stands confédéraux dans les espaces dédiés. Dans un second temps, cet investissement prend pour certains la forme d'une participation technique à l'élaboration des résolutions du congrès dans le cadre des différentes commissions thématiques réunies à compter du jeudi après-midi et jusqu'à une heure avancée de la nuit.

Du fait de ces caractéristiques et bien que la position n'ait évidemment pas été pensée comme telle en vue de la réalisation d'une étude de nature ethnographique, ce travail s'inscrit d'une certaine manière dans la lignée des enquêtes initiées dans le département de sociologie de l'école de Chicago qui ont permis l'analyse approfondie de nombreux milieux sociaux et professionnels.

¹¹ C'est René Valladon, à l'époque en charge du développement qui a délégué au secteur économique l'élaboration et la mise en forme d'un nouveau questionnaire. Ce choix s'explique très probablement par la nature transversale du service qui assure traditionnellement la liaison entre la confédération et les organismes de recherche (Ires, Dares, Insee...).

¹² Cette fonction et ce poste m'ont mis en contact direct et régulier, non seulement avec des cadres de l'organisation élus dans les différentes structures de l'organisation (unions départementales, fédérations professionnelles, confédération) mais aussi avec de très nombreux adhérents de base de FO, en particulier dans le cadre de l'animation des formations syndicales du secteur économique à vocation interprofessionnelle. Voir sur ce sujet l'étude FO-IRES de Benoit Robin, *La formation syndicale en matière économique*, décembre 2008.

On a longtemps reproché à la cgt-Force Ouvrière une tendance au repli sur soi qui se traduit par une faiblesse relative des données disponibles sur l'univers syndical de l'organisation. Si cette vision n'est pas dépourvue de fondements, elle n'est plus justifiée aujourd'hui.

Comme indiqué précédemment, la thèse de Karel Yon constituait un premier signe de l'ouverture de l'organisation aux recherches de jeunes universitaires. Par ailleurs, plusieurs projets ont été initiés autour de Force Ouvrière ces dernières années, illustrant une évolution du rapport de l'organisation au monde intellectuel, comme les recherches menées sur les débuts de l'organisation autour de la figure de Robert Bothereau¹³ au début des années 2000 qui seront ensuite prolongées par une réflexion sur le rôle de FO dans la construction du paritarisme.¹⁴

A son échelle, cette sociographie entend contribuer à l'exploration du « petit monde » de FO¹⁵. Elle sera prolongée et enrichie par une seconde enquête portant sur les données recueillies à l'occasion du Congrès confédéral de février 2011 à Montpellier. A terme, l'objectif serait d'appréhender de plus près les profils sociaux des élus de l'organisation à travers une série d'entretiens qui viendraient alimenter la connaissance des militants et de leurs trajectoires ainsi que les contours de leur engagement.

Concernant la présente enquête, le travail sera donc contraint par nature et ne pourra proposer en conclusion que des hypothèses et certaines pistes de réflexion que des travaux ultérieurs devront confirmer, compléter et affiner.

Ce projet global témoigne de la volonté de FO de palier une carence en matière de connaissance de son appareil militant, potentiellement préjudiciable à son fonctionnement et plus encore à son développement, comme le reconnaît elle-même l'organisation dans son rapport de trésorerie¹⁶ présenté lors de ce même Congrès de Lille :

« L'intérêt pour l'organisation de réunir des « données démographiques sur son « appareil militant » dans la mesure où « sa pyramide des âges et sa sociologie sont des éléments

¹³ Dreyfus M., Gautron G., Robert. J.L (sous la direction), *La naissance de Force ouvrière, autour de Robert Bothereau*, Presses universitaires de Rennes, 2003.

¹⁴ Dreyfus M., Pigenet M. (sous la direction), *Les meuniers du social, Force ouvrière, acteur de la vie contractuelle et du paritarisme*, Publications de la Sorbonne, 2011.

¹⁵ A l'image de ce que R.Lefebvre et F.Sawicki ont pu réaliser avec *La société des socialistes* dans le registre des partis politiques, Editions du croquant, 2006.

¹⁶ Rapport de trésorerie, in *Rapports 2007 : 21^e congrès confédéral, Lille du 25 au 29 juin 2007*, 2007, p. 25.

importants pour déterminer les moyens nécessaires au développement de ses implantations syndicales. »

1.2. Configuration économique et macrosociale

Le syndicalisme s'inscrit dans une configuration économique et sociale qui a subi de profondes mutations affectant inévitablement les racines de son ancrage et ses bases de recrutement. Ses difficultés, réelles ou supposées, sont donc à rapprocher de l'environnement mouvant dans lequel il se déploie. Parmi les facteurs qui pèsent sur l'action syndicale, certains sont anciens et agissent avec force de l'extérieur.

Les années d'après-guerre ont été le théâtre de progrès sociaux considérables avec la mise en place des systèmes de protection sociale collective dans le cadre de l'Etat providence qui s'est étendu tout au long de la période dite des « trente glorieuses ». Le mouvement syndical a largement participé aux luttes qui ont présidé à l'obtention de ce qu'il est convenu de regrouper sous le vocable des acquis sociaux dans une dynamique de conquêtes. Le net ralentissement économique qui a suivi a modifié la donne et assombri les perspectives en matière d'avancées sociales, en particulier avec l'émergence du chômage de masse. Pour reprendre une expression passée à la postérité et due à André Bergeron, secrétaire général de Force Ouvrière jusqu'en 1989, « *le grain à moudre* » semble s'être raréfié ou apparaît à tout le moins plus diffus, perturbant du même coup la mécanique bien huilée de la politique contractuelle sur laquelle s'était habilement appuyée son organisation. Conséquence, l'action syndicale se retrouve bien souvent contrainte d'adopter une posture avant tout défensive.

Parallèlement, la mise en concurrence des salariés des pays occidentaux avec les centaines de millions de travailleurs issus des pays émergents rebat les cartes du monde du travail. La pression ainsi créée, entretenue et instrumentalisée par des entreprises de plus en plus internationalisées s'exerce alors tant sur les conditions salariales que sur les conditions de travail.

L'ampleur du chômage rend plus délicate la défense des salariés qui peinent davantage à réaliser leurs intérêts communs face à l'instabilité et aux risques planant sur leur emploi. De même, les chômeurs glissent inexorablement dans un entre-deux qui les éloigne de l'action collective. Et la distance entre le salariat stable et les exclus de l'emploi associés aux individus enfermés dans

la précarité ne cesse de se creuser avec tous les effets sociopolitiques afférents et les menaces pesant sur l'équilibre de la société.

En matière d'organisation du travail, l'abandon partiel des méthodes tayloriennes s'est traduit par des changements importants. Les relations professionnelles s'en trouvent modifiées sous l'effet d'une autonomisation accrue des salariés doublée d'une recherche de polyvalence, souvent à moindre coût. Cette responsabilisation / implication dans les processus productifs perturbe également les formes traditionnelles d'action collective en brouillant les repères entre catégories de salariés alors que les contours et les fonctions de l'encadrement et plus généralement les hiérarchies apparaissent moins lisibles. De fait, la place occupée par les cadres et les techniciens s'est accrue, traduisant en partie la progression du niveau moyen de formation des salariés sous l'effet de la massification de l'enseignement et de l'allongement des études.

La société salariale a donc beaucoup évolué dans le sens d'une moindre homogénéisation comparativement à la structure qui prévalait il y a une trentaine d'années. Elle comprend en particulier davantage de femmes, ce qui percute les modalités traditionnelles de l'engagement syndical compte tenu des pesanteurs dans le partage des tâches domestiques et des activités familiales au sein des couples. De manière générale, des travaux questionnent l'évolution des comportements et des formes d'implication dans les différentes sphères de la vie sociale en postulant la recherche d'une plus grande souplesse et de davantage de distance dans les formes d'engagement souhaitées par les individus¹⁷.

Enfin, les progrès technologiques et les nouveaux modes de communication transforment substantiellement les conditions de circulation de l'information au sein des collectifs de travail, les salariés se retrouvant noyés sous les flux d'informations. Ainsi concurrencés sur le terrain de la communication, les syndicats se voient contraints de s'approprier les nouveaux outils dans leur arsenal de propagande pour maintenir ou renouer le contact avec les salariés en complément des voies classiques d'expression (distribution de tracts, panneaux d'affichage, tournées dans les ateliers et les bureaux) afin de s'adapter aux nouvelles contraintes de visibilité et de réactivité.

¹⁷ Cette thèse défendue à l'origine par J. Ion puis reprise à leur compte par d'autres chercheurs pour expliquer la désaffection à l'égard des syndicats est contestée par d'autres travaux qui rappellent que les formes classiques d'action syndicale ont toujours toléré des degrés très variés d'investissement parmi leurs militants et que la vision idéalisée de l'engagement absolu relève avant tout du mythe.

2. Un intérêt renouvelé pour les congrès syndicaux

L'histoire du mouvement ouvrier et la constitution de la classe ouvrière sont jalonnées de congrès d'organisation. Tour à tour événements fondateurs, moments de rupture, de recomposition ou de consolidation organique, ils rythment la vie des syndicats et contribuent à en façonner les identités.

2.1. Un sujet longtemps délaissé

Les chercheurs en sciences sociales ont longtemps fait preuve d'un désintérêt global pour les congrès syndicaux qui traduit un désintérêt plus large pour les organisations syndicales. Plus généralement, la question des organisations constitue un domaine de recherche encore mal couvert.

Ce sous-investissement scientifique renvoie en partie aux difficultés, parfois importantes, rencontrées par les chercheurs souhaitant explorer ce champs pour recueillir ou accéder à des données tant quantitatives que qualitatives, qu'elles soient d'origine interne ou externe aux organisations. De fait, les conditions d'accès aux Congrès et aux délégués, le plus souvent restrictives, ne facilitent guère ce genre d'enquête¹⁸.

De plus, cette tradition de recherche s'est en partie perdue du côté des syndicats, les ressources propres s'étant également amenuisées avec la disparition de leurs centres de recherche. Vis-à-vis de l'extérieur, la période délicate traversée par le mouvement syndical a pu apparaître peu propice à des enquêtes susceptibles de mettre en lumière des zones de faiblesse ou de fragilité dans un contexte où les tentatives de dé-légitimation se sont multipliées.

Signe de l'intérêt renouvelé des chercheurs pour les congrès syndicaux, la tenue d'un séminaire du RT18, réseau thématique de l'Association Française de Sociologie (AFS) dédié aux relations professionnelles¹⁹. Ce séminaire d'une journée ayant pour thème « les organisations syndicales

¹⁸ Reconnaissons d'emblée que cet écueil n'a pas joué pour cette étude, compte tenu de la position de son auteur.

¹⁹ Ce réseau réunit les membres de 8 laboratoires de recherche (le Cee, le Clersé, le Lise, l'IDHE Cachan, Imager, l'Ires, l'Irisso et le Printemps) et s'intéresse aux relations professionnelles, entendues comme les relations nouées, dans l'univers de travail, entre trois catégories d'acteurs : les pouvoirs publics, les salariés et leurs représentants, les employeurs et leurs organisations.

au prisme de leurs congrès » s'est déroulé en mars 2012. Partant de l'idée que la forme congrès avait des choses à dire sur les organisations syndicales et plus généralement sur les relations professionnelles, des chercheurs ont pu y confronter leurs expériences d'enquête dans une perspective comparative.

2.2. Les fonctions des congrès syndicaux

En théorie, un congrès syndical est l'occasion de mettre en scène le pouvoir de la base qui choisit sa direction par l'intermédiaire de ses représentants. Cela ne suffit pas en soi à garantir le caractère démocratique d'une organisation, la question fondamentale renvoyant au degré de représentativité des congrès par rapport à l'ensemble des militants et des adhérents. De fait, comme l'a souligné le sociologue Guy Groux dans ses travaux, l'expression d'une diversité des opinions repose sur les modalités de composition des délégations et les modes de distribution des mandats.

On peut certes considérer que ces manifestations s'apparentent bien souvent à un jeu trop ritualisé aux enjeux trop cadrés, avec des procédures contrôlées et verrouillées par l'appareil. Pourtant, la forme Congrès présente de multiples intérêts dans la mesure où malgré l'ensemble des rituels plus ou moins immuables et les éléments de mise en scène propres à ce type d'évènement, il s'agit de moments forts dans la vie des organisations.

2.3. Les usages différenciés de la forme congrès

Dans leurs travaux respectifs, les chercheurs, sociologues ou politologues, ont pu observer les usages différenciés de la forme congrès selon les organisations. Trait commun, les Congrès occupent toujours une place importante dans la vie des organisations et ils agissent comme dispositif d'objectivation de la culture organisationnelle propre à chacune. Avant tout lieux de validation des actions de la direction confédérale et de contrôle de la gestion financière, c'est également le moment où se discutent et se déterminent les orientations futures matérialisées par le vote des résolutions puis l'élection de la nouvelle équipe dirigeante, voire éventuellement agrémentée d'une évolution des statuts.

Si tous ces arguments plaident en faveur de l'intérêt du suivi attentif des congrès, d'autres paramètres inviteraient plutôt la communauté scientifique à la réserve : les enjeux de ces

manifestations sont en effet très largement déterminés en amont de l'évènement, transformant la manifestation elle-même en simple mise en scène d'un scénario connu d'avance. Par ailleurs, l'élection des membres de la direction confédérale comme celle des autres instances (commission exécutive, unions départementales, fédérations) reste très encadrée et accorde la plupart du temps une forte prime à la continuité. Cette faiblesse des marges de manœuvre représente a priori un handicap pour l'attractivité des congrès en réduisant les perspectives pour les chercheurs et les observateurs. Cependant, l'histoire récente a fourni des contre-exemples marquants²⁰ qui relativisent ces certitudes.

2.4. Des modalités d'organisation variées

En pratique, un congrès syndical demeure un lieu et un moment de mise en forme, en mots et en images. Cette part importante de mise en forme symbolique correspond à la production de rituels qui cimentent l'identité d'une organisation. Il ne s'agit cependant pas de manifestations où tout est aussi figé qu'on pourrait le penser.

La taille des congrès varie de manière assez significative de quelques centaines de personnes à 1.000/1.500 représentants en moyenne et même plus de 3.000 délégués pour Force Ouvrière. En la matière, FO se singularise donc nettement. Selon certains chercheurs, cette importance des délégations favoriserait les effets de tribune mais traduit aussi la volonté de préserver un caractère démocratique.

Les modalités d'organisation des congrès varient également selon les organisations. On repère par exemple un héritage évident de la forme assemblée générale pour Solidaires, avec un discours sur le rapport d'activité suivi de réactions immédiates des délégués. Dans les cas de FO et de la CFDT, le secrétaire général répond directement aux délégués tandis que ce rôle échoie à des membres du bureau confédéral à la CGT.

FO accorde plusieurs journées au débat tandis que la CGT n'y consacre qu'une demi-journée et la CFDT encore moins. Les observateurs notent que dans le cas de FO le temps de parole n'est pas complètement limité et en conséquence les débordements fréquents. De même,

²⁰ Pour Force Ouvrière, la succession d'André Bergeron au congrès de 1989 s'est déroulée sur fond de duel entre Marc Blondel et le favori du secrétaire général sortant Claude Pitous. De son côté, la réélection de Nicole Notat au congrès de la CFDT à Montpellier en 1995 s'est accompagnée d'un rejet du quitus.

l'organisation spatiale diffère largement selon les confédérations, oscillant entre le mode salle de spectacle plongée dans l'obscurité et un aménagement plus académique et conforme aux traditions avec un regroupement par tables des fédérations. Concernant le travail en commissions où sont débattues les orientations, la confidentialité et la volonté de maintenir un fort secret semblent constituer une marque de fabrique de Force Ouvrière.

Enfin, l'importance des espaces commerciaux et le nombre des stands, en particulier ceux dédiés aux mutuelles et autres organismes de protection sociale complémentaire est à relier avec la proximité des deux univers, comme en témoigne le phénomène de reconversion d'anciens responsables ou de techniciens syndicaux dans ces institutions paritaires.

2.5. Les congrès comme point d'entrée pour étudier la sociologie militante

Au-delà des enjeux touchant à l'équilibre des forces internes aux organisations, un congrès ouvre des perspectives évidentes dès lors qu'on se penche sur la composition sociologique et politique des élus ou des délégués.

La forme congrès est donc loin d'être aisée à étudier et le choix du sujet est d'abord bien souvent une question d'opportunité ; une fois trouvé un point d'entrée, la question des méthodes d'enquête se pose. Cela nécessite un travail de définition précise de l'objet et une réflexion préalable sur les faits que l'on cherche à observer et à analyser, ce qui détermine ensuite le choix des angles d'approche.

La première forme envisageable est la monographie²¹ mais l'ampleur des congrès a progressivement rendu la mise en œuvre de telles monographies très délicate à moins de mobiliser des moyens considérables. D'où le recours à toute une série de méthodes alternatives allant de la distribution de questionnaires à la réalisation d'entretiens avec des acteurs en passant par l'observation participante.

De manière générale, ce type d'enquête n'est pas sans poser des difficultés, à commencer par la confidentialité de certaines données relatives à l'évènement que les responsables des

²¹ Citons les travaux fondateurs de Léon de Seilhac sur les congrès ouvriers à la fin du XIXe siècle.

organisations souhaitent légitimement protéger. Cela pose évidemment la question du rapport de l'enquêteur à l'organisation étudiée.

Autres difficultés récurrentes, la négociation des conditions de publication et de médiatisation ou de simple publicité des résultats. Elles renvoient là-encore aux rapports entretenus avec le commanditaire. Il faut ainsi s'interroger sur la manière dont l'enquêteur est intégré ou pas à la démarche d'une étude, en lien avec les attentes du commanditaire. Ces modalités prédéterminent la temporalité et la récurrence des enquêtes sur l'organisation syndicale investie, sachant que l'inscription dans le temps est une condition de la qualité du matériau recueilli.

Moment privilégié de production symbolique, les congrès sont avant tout le rassemblement de délégués. C'est à ce titre que les chercheurs en sciences sociales peuvent se montrer particulièrement intéressés pour mieux identifier ces délégués, savoir qui ils sont et évaluer dans quelle mesure ils sont ou non à l'image de l'organisation dans son ensemble. Cette curiosité vaut naturellement pour la composition de la bureaucratie de l'organisation afin de déterminer la part et le rôle respectifs des militants de base et ceux des professionnels de la représentation. D'où l'attention spécifique portée aux permanents syndicaux, souvent vilipendés dans le débat public et que certains chercheurs accusent de tous les maux et de dévoyer le sens de l'action collective et les intérêts des salariés au profit de leurs intérêts propres. Parallèlement, le rôle des unions départementales et des fédérations est au cœur des préoccupations scientifiques parce qu'elle permet de saisir les enjeux de pouvoir interne et le fonctionnement structurel des différentes instances de l'organisation.

En termes de méthode, l'immersion dans le congrès apparaît comme une condition de compréhension fondamentale. Les organisations ont en effet naturellement tendance à choisir leur angle de communication en mettant en avant certaines données, tout en taisant d'autres faits. Ainsi, la CGT communique largement sur le nombre de primo délégués ou la part des jeunes, tandis que la CFDT insiste régulièrement sur la parité de ses délégations. Jusqu'à présent, FO ne fournissait aucune information sur la constitution des délégations participant à son congrès. Pourtant, comme nous le verrons dans cette étude, Force Ouvrière n'a rien à envier à ses homologues sur de nombreux plans.

Quoiqu'il en soit, un congrès confédéral constitue une inestimable porte d'entrée pour pénétrer un univers syndical, tant l'évènement, par sa dimension nationale et interprofessionnelle réunit des secteurs habituellement disjoints. Et en termes d'approche statistique globale, FO s'avère d'autant plus intéressante que les délégations sont moins construites qu'ailleurs par la confédération, reflétant en actes l'autonomie statutaire des structures. Couplé à l'importance numérique des délégations – environ 2.700 délégués encore en 2011 – cette diversité accroît les probabilités de toucher un public très large.

3. Le congrès confédéral de Lille

Le 21^e congrès de la CGT – Force Ouvrière s'est déroulé à Lille du 25 au 29 juin 2007. Il intervient donc à quelques mois du 60^e anniversaire de l'organisation née en 1948 à la suite de la scission de la CGT initiée par Léon Jouhaux. Ce sont ainsi les 15.000 syndicats constituant FO qui ont mandaté près de 2.500 délégués chargés de discuter le bilan du premier mandat de Jean-Claude Mailly à sa tête et de fixer les orientations pour les années à venir.

Les banderoles du congrès mettent en avant le credo de l'organisation, « *l'indépendance : une force pour les salariés* ». En manque évident de suspense selon des critères journalistiques en l'absence de tensions marquées et de rivalité pour le poste de secrétaire général, les médias insistent abondamment dans leurs commentaires sur les évolutions de style observées depuis l'intronisation de Jean-Claude Mailly en 2004 en regard des années Blondel, empreintes d'une forte personnalisation de l'organisation.

Selon la presse, les premières années de Mailly ont traduit une pratique plus collégiale du pouvoir. Les observateurs constatent unanimement un climat apaisé au sein de l'organisation entre les tendances dites contestataires et un axe dit réformiste. Comme il le prône lui-même, le secrétaire général entend incarner une ligne « *réformiste militante* » en précisant que « *renier le réformisme c'est se politiser, renier la contestation, c'est s'anesthésier* »²².

Ce 21^e congrès est aussi le premier d'une confédération syndicale depuis l'élection de Nicolas Sarkozy à la présidence de la République en mai 2007. FO est donc très attendue sur les premières annonces et les projets du nouveau gouvernement en matière économique et sociale.

²² Les Echos, 26 juin 2007.

3.1. Ouverture du congrès, revue d'actualité et présentation du rapport d'activité

Comme lors de chaque congrès national, la manifestation²³ est ouverte par le secrétaire général de l'union départementale accueillante, en l'occurrence Bernard Sohet pour l'UD du Nord. A sa suite, c'est au tour du secrétaire général Jean-Claude Mailly de prononcer un discours ayant pour objet le bilan de son activité au cours du mandat écoulé, déjà synthétisé dans le rapport d'activité.

Composé de huit parties thématiques, le rapport d'activité est significativement allégé par rapport à l'édition précédente (295 pages contre plus de 1.100 pages en 2004) dans un souci d'intelligibilité et d'attractivité alors que le document est adressé en masse aux délégués quelques semaines avant le congrès.

Le secrétaire général n'a pas manqué de souligner dans son allocution d'ouverture²⁴ l'ampleur du congrès en rappelant qu'avec environ 2 500 mandats, FO « réunit le plus grand nombre de délégués parmi les centrales syndicales », ce qui en fait véritablement « le congrès des syndicats ».

En préambule, il rend hommage aux anciens responsables confédéraux disparus depuis le précédent congrès²⁵. Jean-Claude Mailly évoque ensuite les questions d'actualité avant de passer en revue les principales thématiques développées tout au long du rapport d'activité.

Distinguant le temps politique et le temps syndical, il a de nouveau justifié l'absence de consignes de vote lors des présidentielles de 2007 comme lors de toute élection. Cette constance participe de l'indépendance de FO en accord avec les principes édictés dans la Charte d'Amiens, véritable acte fondateur du syndicalisme français.

²³ Pour un compte rendu détaillé du congrès, se reporter au supplément de Liaisons Sociales Quotidien, n°39, 14/02/2008, « 21^e Congrès de Force ouvrière Lille, 25-29 juin 2007 ».

²⁴ Moins de deux heures, tranchant en cela avec son prédécesseur Marc Blondel adepte des discours marathons s'étalant parfois sur plus de quatre heures.

²⁵ Jean Doriac, ancien trésorier confédéral, Roger Louet, ancien secrétaire confédéral, Maurice Derlin, ancien secrétaire confédéral et président de la Cnam et Michèle Monrique, ancienne secrétaire confédérale.

En cohérence, il rejette l'expression de « *troisième tour social* » pour qualifier la période ouverte après les élections, lui préférant la notion de contrepoids social pour peser sur les choix du gouvernement. Jean-Claude Mailly prévient ainsi l'exécutif des risques d'« *effet boomerang* » encourus en cas de réformes menées « *à la hussarde* », comme l'a prouvé l'expérience du contrat première embauche (CPE) enterré après une très forte mobilisation sociale. Il invite de ce fait le gouvernement à laisser la primauté aux acteurs syndicaux sur les sujets soumis à la négociation interprofessionnelle.

Selon lui, l'épisode du retrait du CPE a fait la preuve que l'unité d'action pouvait permettre d'obtenir satisfaction. Il ne résout cependant pas la problématique de l'emploi des jeunes soumis à l'instar des stagiaires à une série d'abus et à une intense précarité. Au-delà du CPE, FO poursuit la lutte contre son cousin le contrat nouvelles embauches (CNE) toujours en vigueur bien que les tribunaux donnent régulièrement raison aux salariés sur le caractère injustifié de leur licenciement.

Un certain nombre de dossiers chauds ont alimenté ce discours introductif. C'est le cas de la fusion entre l'ANPE et l'Unedic, que FO combat fermement en raison d'effets jugés très défavorables pour les chômeurs autant que pour les personnels des deux entités et en surplomb inquiétant pour l'avenir du paritarisme historiquement à l'œuvre à l'Unedic.

Sur le suivi des chômeurs, Jean-Claude Mailly s'est élevé contre la tendance à privilégier les sociétés privées de reclassement pour un coût et des résultats pour le moins contestables alors que cette activité relève incontestablement des missions de service public justifiant un monopole naturel pour l'ANPE, dont FO revendique le rétablissement accompagné de moyens à la hauteur des enjeux. Il indique que le rejet par FO de la dernière convention d'assurance chômage est attribuable au blocage patronal sur une taxation des contrats précaires.

Concernant les futures négociations interprofessionnelles, il craint d'importants désaccords avec ses homologues syndicaux, à nouveau sur l'assurance chômage mais aussi sur le contrat de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), dossier largement préempté par la CFDT.

Le rapport d'activité débutant par une longue analyse du contexte économique, le secrétaire général y est largement revenu dans son discours. Il a en particulier fait part de ses inquiétudes sur la situation de l'industrie française, appelant de ses vœux une véritable politique industrielle avec l'Etat en maître d'œuvre alors que les orientations de la commission européenne privilégient la concurrence au détriment de toute stratégie industrielle ambitieuse. En matière industrielle, le secrétaire général critique fermement le plan de restructuration du groupe Airbus (Power 8) dictée par des considérations financières et prône une fusion entre EDF et GDF en raison de complémentarités évidentes.

Plus généralement, la relance du débat économique apparaît indispensable pour envisager les alternatives en matière de politique économique alors que le néolibéralisme produit de plus en plus de dégâts sociaux sans garantir la croissance et les créations d'emplois.

Au moment où certains prix flambent (pétrole, loyers) et où les résultats du CAC 40 atteignent des sommets, la faiblesse du pouvoir d'achat légitime encore plus la revendication salariale et la tenue de négociations tant dans les branches que dans la Fonction publique. L'annonce du refus d'accorder un « coup de pouce » au smic ne constitue pas à cet égard un signe encourageant, d'où l'appel de Jean-Claude Mailly exigeant une « *ouverture des négociations salariales tout de suite et partout* ».

Pour tordre le cou aux idées reçues, il rappelle que FO est signataire de nombreux accords sur les salaires, les classifications professionnelles ou la retraite complémentaire et valide 72,4 % des accords de branche, faisant d'elle une organisation réformatrice qui n'hésite pas « taper du poing sur le table » pour se faire entendre lorsque la situation l'exige.

Il réclame par ailleurs une réforme fiscale de grande ampleur remettant au cœur du système de prélèvement la progressivité de l'impôt. En revanche, FO reste hostile à l'instauration d'une « TVA sociale » visant à financer la protection sociale, privilégiant une évolution de l'assiette des prélèvements autour de la valeur ajoutée. De même, l'égalité entre les citoyens repose sur la qualité des services publics et un accès garanti aux services essentiels comme l'enseignement, la santé, les transports et l'énergie.

En conclusion de son discours inaugural, le secrétaire général met l'accent sur les fondements de l'identité de Force ouvrière que sont la liberté et l'indépendance. Le renforcement et la

défense de cette identité passent par le développement de l'organisation et donc par un effort de syndicalisation. D'où la volonté de dédier pour la première fois une résolution à cette préoccupation essentielle pour l'avenir de FO. Autres thèmes majeurs mentionnés en vue de consolider le syndicat : l'égalité salariale, l'encadrement et les jeunes dont l'adhésion et la formation doivent figurer parmi les priorités.

3.2. Les interventions des délégués

Après l'entrée en matière du discours inaugural visant à défendre le bilan de la mandature, le congrès s'articule ensuite pendant près de trois jours pleins autour des interventions des délégués à la tribune. Ce sont ainsi 132 militants qui ont successivement pris la parole entre le lundi après-midi et le mercredi soir peu avant minuit.

Globalement, les interventions n'avaient pas pour objet la contestation du bilan de la direction confédérale. A la lecture des interventions, on peut distinguer celles des élus des structures (unions départementales ou fédérations professionnelles) portant pour l'essentiel sur les principales orientations confédérales et l'expression des délégués issus d'entreprises pointant avant tout des préoccupations liées à leur activité ou à des situations locales.

A noter pour la première fois la diffusion de l'ensemble de ces interventions en direct sur le site de la confédération, innovation notable qui va dans le sens de la transparence et permet à tous de suivre le congrès. Selon le décompte réalisé par Liaisons sociales dans son compte rendu du congrès, ce sont « *une trentaine de femmes et une trentaine de jeunes* » qui auraient pris la parole à la tribune sur un nombre total de 132 intervenants. Sans plus de précisions, l'auteur relève également une assistance composée de « *délégués au profil sensiblement marqué par l'effet du papy-boom, comme dans toutes les organisations syndicales* ».

Une responsable fédérale de la FGTA (agroalimentaire) a d'ailleurs souligné la nécessité pour l'avenir de l'organisation de promouvoir les femmes dans les organes confédéraux et plus généralement dans l'ensemble des structures. Beaucoup ont salué l'initiative de présenter une résolution spécifique sur la syndicalisation, fondamentale pour préparer l'avenir de l'organisation et assurer son développement.

3.3. Les interventions des invités internationaux

Fidèle à son internationalisme, FO accueille comme de coutume plus d'une cinquantaine d'invités venus du monde entier pour exprimer leur combat quotidien en faveur des travailleurs, parfois dans des contextes périlleux (Russie, Colombie, Chine²⁶) ou faire part de leur action dans les instances syndicales européennes et internationales (CES, CSI, TUAC²⁷).

Leurs témoignages permettent de prendre la mesure des progrès nécessaires pour faire avancer les droits syndicaux dans le monde.

La présence de Guy Ryder, secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI) prend un relief particulier alors que l'adhésion de FO à cette nouvelle structure suscite quelques remous au sein de l'organisation. Elle résulte en effet de la fusion entre la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), dont Force Ouvrière est membre depuis l'origine, et la Confédération mondiale du travail (CMT), internationale syndicale chrétienne. Guy Ryder, qui dirigeait déjà la CISL, a insisté sur le rôle fondamental dévolu à la CSI pour affronter les effets de la mondialisation libérale sur les travailleurs. Il a également souhaité que FO poursuive son investissement international au sein de la nouvelle instance pour promouvoir les valeurs partagées et faire progresser la solidarité et le respect des normes fondamentales du travail. Conformément à ses statuts, l'adhésion de FO à la CSI en nécessitait la modification (article 3). Le vote recueillera 90,31% des voix exprimés (16.852), malgré une série d'interventions hostiles à la tribune.

De même, l'intervention du secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), en l'occurrence le britannique John Monks, était très attendue par les délégués. L'implication de FO dans la Confédération européenne des Syndicats (CES) n'est en effet pas du goût de tous les élus compte tenu de son positionnement resté longtemps peu critique à l'égard des contours de la construction européenne et de son action perçue comme plutôt timorée. De son côté, Force Ouvrière se montre beaucoup plus offensive vis-à-vis de l'orientation libérale des instances européennes (Commission, UE et BCE) et plaide au sein de la CES pour une attitude plus ferme dans ses revendications et ses mobilisations, tout en respectant l'autonomie de ses membres.

²⁶ Respectivement Mikhaïl Shmakow, président de la Fédération des syndicats indépendants de Russie, Carlos Rodriguez Diaz, président de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie et Cai Chongguo, représentant des chinois en exil militant pour la reconnaissance d'un mouvement syndical libre et indépendant dans son pays.

²⁷ Respectivement John Monks, Guy Ryder et John Evans, secrétaire général de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC/Tuac).

3.4. La réponse du secrétaire général au congrès

Le troisième temps du congrès est consacré aux réponses du secrétaire général aux interpellations des délégués montés à la tribune. Il a choisi, durant moins d'une heure, de centrer pour l'essentiel son propos sur les deux dossiers les plus polémiques, à savoir le sujet des retraites et l'adhésion de FO à la nouvelle structure syndicale internationale, la CSI.

S'appuyant sur les propositions équilibrées de plusieurs poids lourds influents de l'organisation, Jean-Claude Mailly a ménagé les sensibilités exprimées pendant la semaine en prônant avant tout, dans un souci de cohérence, un blocage à 40 annuités de cotisations alors que la loi Fillon de 2003 envisage à l'époque une hausse progressive de la durée de cotisation à 42 ans, préalable indispensable à tout retour ultérieur aux 37,5 annuités pour tous les salariés.

Sur les instances internationales, il a ensuite précisé les relations entre FO et la Confédération Syndicale Internationale (CSI) en insistant sur la filiation naturelle avec l'ancienne CISL, garantissant en écho aux engagements de Guy Rider le respect des valeurs d'indépendance, de liberté et de solidarité.

Le vote des rapports d'activité et financier précède la tenue des commissions chargées de discuter les résolutions du congrès (générale, syndicalisation, sociale, protection sociale et outre-mer).

Vote des rapports

Sur 18.660 voix exprimées, le rapport d'activité a recueilli 97,7 % de suffrages favorables, 1,7 % de votes négatifs et 0,6 % d'abstention. Ce taux est comparable aux résultats du congrès de Marseille en 2000 (97,8 %) mais supérieur aux résultats obtenus lors des éditions de 2004 (88,6 %), de 1996 (78,1 %) et de 1992 (84,2 %). Concernant le rapport financier, il obtient 97,06 % d'avis favorable.

3.5. Les résolutions

La résolution sur la syndicalisation : « *Développer FO, pour garantir l'indépendance* ». Tel est le titre de la première résolution portant explicitement sur la syndicalisation dans l'histoire de l'organisation. Il s'agit, à travers un « cahier des charges » valable pour chaque syndicat de fixer un cadre global afin de garantir les conditions de fonctionnement et de développement des

syndicats en lien avec les structures départementales et fédérales dans un souci de cohésion interprofessionnelle.

Cette innovation place le recrutement de nouveaux adhérents au cœur des préoccupations de l'organisation dans un contexte marqué par les enjeux autour de la représentativité, dans la foulée de divers rapports publics (Chertier, Hadas-Lebel). L'objectif de syndicalisation concerne plus particulièrement des catégories spécifiques comme les jeunes, les cadres, les salariés précaires, à l'instar des saisonniers, mais aussi les retraités. Parmi les outils mis en œuvre, FO compte s'appuyer sur la formation syndicale, la revendication de nouveaux droits syndicaux (désignation directe de délégués syndicaux dans toutes les entreprises sans distinction de taille) et multiplication de campagnes d'information à destination de l'ensemble des salariés.

La résolution générale, comme son nom l'indique, a vocation à brasser un large spectre de thèmes revendicatifs et en conséquence reprend à son compte les principales orientations discutées et définies dans les autres commissions. Elle synthétise cependant la vision globale de FO. Le syndicat plaide ainsi pour redonner toute sa place au débat économique et la mise en œuvre d'une nouvelle politique industrielle. On y trouve également une critique du désendettement comme horizon ultime de politique économique sous la pression des marchés financiers qui pèsent par ailleurs de manière disproportionnée sur la gestion des entreprises.

La défense des valeurs républicaines doit guider l'action des pouvoirs publics pour assurer la cohésion sociale et endiguer les poussées communautaristes. Dans cette optique, la promotion des services publics est essentielle et pose la question d'une réflexion autour de la redéfinition d'une fiscalité adaptée aux enjeux de justice et de défense des valeurs républicaines. Force ouvrière confirme enfin ses engagements internationaux dans les différentes instances, à commencer par l'OIT mais aussi au sein de la CES et de la toute nouvelle CSI.

Dans **la résolution sociale**, le congrès dénonce toutes les formes de discrimination et plaide en la matière pour une approche globale (emploi, formation professionnelle, éducation, organisation du travail, droits sociaux, assurance chômage). Compte tenu du poids des critères d'âge, il rejette catégoriquement l'instauration d'un CDD seniors. En matière de lutte contre le chômage, FO condamne les projets de fusion Unedic / ANPE comme le choix de recourir au secteur privé dans le domaine du placement.

Concernant le sujet en vogue de la sécurisation des parcours professionnels, FO distingue clairement sécurisation et sécurité. Elle réaffirme que le CDI doit demeurer la référence en matière de contrat de travail dans le privé, au même titre que le statut dans le public, revendiquant en particulier la fin du CNE, conformément aux conventions de l'OIT. La résolution déplore le développement de nouvelles modalités de relation contractuelle telles que le portage salarial, le temps partagé ou les groupements d'employeurs, qui ne comportent pas de garanties suffisantes pour les salariés et exige l'instauration de garanties en faveur des salariés des entreprises sous-traitantes. Enfin, le congrès entend défendre le droit de grève contre les projets de service minimum.

La résolution protection sociale est l'occasion pour FO de réaffirmer son attachement aux principes fondateurs de la sécurité sociale et de réclamer une clarification des rôles avec l'Etat. Elle critique fermement les mesures qui assèchent le financement des régimes de protection sociale, tel le projet sur les heures supplémentaires. En défense de l'hôpital, face aux approches purement comptables, FO s'inquiète pour la qualité des soins et la situation des personnels.

Concernant les retraites, la résolution reprend l'objectif d'un retour aux 37,5 annuités de cotisations pour tous, public comme privé, pour bénéficier d'une retraite à taux plein et en phase avec les débats de la semaine un blocage préalable des compteurs à 40 ans. Les autres thèmes traités vont des retraites complémentaires aux dispositifs de prévoyance en passant par la santé au travail, le handicap et la dépendance.

Enfin, **la résolution outre-mer** vise essentiellement à rappeler la nécessité de garantir l'égalité sociale entre les salariés de l'outre-mer et ceux de la métropole dans tous les domaines (salaires, protection sociale, réglementation du travail, couverture conventionnelle).

Vote des résolutions

Résolution sur la syndicalisation : adoption à la majorité, trois voix contre et sept abstentions

Résolution générale : adoption à la majorité, sept voix contre et huit abstentions

Résolution sociale : adoption à l'unanimité

Résolution sur la protection sociale : adoption à la majorité, sept voix contre et 55 abstentions

Résolution sur l'outre-mer : adoption à l'unanimité moins deux abstentions

3.6. Le discours de clôture

A l'issue du vote des résolutions par l'ensemble du congrès, le secrétaire général prononce un discours de clôture dans lequel il se félicite du travail accompli au cours de la semaine et de la richesse des débats, toujours dans un esprit fraternel. Armée pour les trois années de la prochaine mandature, l'organisation est en ordre de marche pour préparer les échéances électorales, en particulier les prud'homales programmées en 2008.

Affirmant à nouveau les valeurs de la CGT-Force ouvrière, au premier rang desquelles figure l'indépendance, Jean-Claude Mailly salue chaleureusement les camarades du bureau confédéral partant en retraite avant de présenter leurs successeurs. Fidèles à la tradition, les délégués concluent le congrès en entonnant l'Internationale.

Les membres du bureau confédéral

La composition du bureau confédéral traduit en partie les équilibres de l'organisation. L'origine professionnelle de ses membres constitue par conséquent une information pertinente, d'où sa mention avec la précision du secteur dont ils ont la charge. A l'issue du congrès, quatre personnes quittent le bureau confédéral et laissent leur place à un même nombre d'entrants. Les quatre secrétaires confédéraux sortants, Roland Houp, Jean-Claude Quentin, Jean-Claude Mallet et Jean Mayer sont respectivement issus des secteurs d'activité suivants : mines, pharmacie et poste pour les deux derniers.

Leurs successeurs sont :

- Didier Porte (ancien secrétaire général de l'union départementale de l'Aube, issu du secteur des personnels civils de la Défense) ; communication et publications ;
- Stéphane Lardy (jusqu'ici secrétaire fédéral à la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et du tabac et ancien permanent confédéral au service juridique) ; emploi, formation professionnelle et assurance chômage ;
- Marie-Alice Medeuf-Andrieux (ancienne secrétaire générale de l'union départementale de Martinique, issue des organismes sociaux) ; négociations et conventions collectives ;
- Andrée Thomas (ancienne secrétaire fédérale de la Fédération de la communication) ; juridique.

Huit autres membres demeurent au bureau confédéral autour du secrétaire général Jean-Claude Mailly (économiste de formation, salarié à la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) avant de devenir assistant de Marc Blondel au secteur économique de la confédération puis au secrétariat général. Elu à la tête de la presse confédérale en 2000, il accède au poste de secrétaire général en 2004.

- Rose Boutaric (ancienne secrétaire générale de la fédération des employés et du commerce) ; trésorière ;
- Michèle Biaggi (ancienne secrétaire générale de l'union départementale de Corse du sud, issue de la santé publique) ; organisation, développement de la syndicalisation, place des femmes et DOM-TOM ;
- Jean-Marc Bilquez, (issu de la métallurgie) ; protection sociale ;
- Bernard Devy (ancien secrétaire général de la fédération de la pharmacie) ; retraites-prévoyance ;
- Gérard Mazuir (ancien secrétaire général de FO Trésor) ; presse confédérale ;
- Marie-Suzie Pungier (issue des impôts et ancienne secrétaire fédérale de la fédération générale des fonctionnaires) ; économie, réforme de l'État, et enseignement ;
- René Valladon (ingénieur des travaux publics et ancien secrétaire général de la fédération de l'Équipement) ; centre de formation des militants, développement de l'organisation et commission statutaire ;
- Yves Veyrier (ancien secrétaire général de la fédération de l'Équipement) ; Europe et international.

SECONDE PARTIE :

L'enquête sociographique du Congrès 2007

1. Les données de cadrage du Congrès

La mise en perspective des données recueillies suite à l'exploitation des questionnaires nécessitait la mise à disposition de certaines informations sur l'ensemble des délégués. Dans cette optique, la trésorerie confédérale nous a aimablement permis de consulter et d'utiliser le fichier recensant l'ensemble des délégués porteurs de mandats²⁸.

Ce fichier comporte, outre l'identité du mandataire, sa fédération professionnelle, son union départementale, le nom de son entreprise ou de son administration, ses coordonnées postales personnelles et professionnelles. Pour notre recherche, l'identité du délégué ne nous intéresse que dans la mesure où elle peut nous renseigner sur son genre²⁹. La mention de l'union départementale et de la fédération nous permet également de proposer une ventilation géographique et professionnelle des délégués, essentielle pour évaluer la représentativité de l'échantillon des questionnaires administrés par les répondants à l'occasion du Congrès.

Précisons ici que ces données ne fournissent pas une hiérarchie des forces militantes de l'organisation, tant des unions départementales que des fédérations professionnelles, mais nous renseigne les capacités de mobilisation de ces structures dans le cadre d'un congrès confédéral national, moment spécifique de la vie interne du syndicat.

²⁸ Dans sa thèse sur FO, Karel Yon regrettait de ne pas avoir eu la possibilité d'accéder aux données officielles correspondant aux mandats délivrés afin de « *comparer la structure géographique et professionnelle de la confédération avec sa représentation militante dans le cadre du Congrès* » (p.96). Le chercheur attribuait alors ce frein aux limites de la réflexivité institutionnelle « dans le contexte délicat de la succession du secrétaire général ». Si on adopte ce point de vue, il faut croire que ce souci de réflexivité a encore fait des progrès dans l'organisation ces dernières années. Mais ne faisons pas preuve de naïveté, le fait que ce travail soit réalisé par un salarié de la confédération a naturellement facilité les choses...

²⁹ Nous verrons plus loin que cette répartition par sexe n'est pas dépourvue d'une marge d'incertitude dès lors qu'elle ne repose que sur le prénom.

1.1. Origine géographique des délégués

Région	Département		%		%
Alsace	<i>Bas-Rhin (67)</i>	35	1,3	61	2,4
	<i>Haut-Rhin (68)</i>	26	1,0		
Aquitaine	<i>Dordogne (24)</i>	13	0,5	110	4,3
	<i>Gironde (33)</i>	64	2,5		
	<i>Landes (40)</i>	10	0,4		
	<i>Lot et Garonne (47)</i>	5	0,2		
	<i>Pyrénées Atlantiques (64)</i>	18	0,7		
Auvergne	<i>Allier (03)</i>	14	0,5	64	2,5
	<i>Cantal (15)</i>	10	0,4		
	<i>Haute Loire (43)</i>	17	0,6		
	<i>Puy de Dôme (63)</i>	23	0,9		
Basse Normandie	<i>Calvados (14)</i>	30	1,2	61	2,4
	<i>Manche (50)</i>	21	0,8		
	<i>Orne (61)</i>	10	0,4		
Bourgogne	<i>Côte d'Or (21)</i>	64	2,5	104	4,0
	<i>Nièvre (58)</i>	8	0,3		
	<i>Saône et Loire (71)</i>	21	0,8		
	<i>Yonne (89)</i>	11	0,4		
Bretagne	<i>Côtes d'Armor (22)</i>	20	0,8	99	3,8
	<i>Finistère (29)</i>	22	0,8		
	<i>Ile et Vilaine (35)</i>	38	1,5		
	<i>Morbihan (56)</i>	19	0,7		
Centre	<i>Cher (18)</i>	12	0,5	119	4,6
	<i>Eure et Loir (28)</i>	15	0,6		
	<i>Indre (36)</i>	7	0,3		
	<i>Indre et Loire (37)</i>	39	1,5		
	<i>Loir et Cher (41)</i>	11	0,4		
	<i>Loiret (45)</i>	35	1,4		
Champagne-Ardenne	<i>Ardennes (08)</i>	5	0,2	58	2,2
	<i>Aube (10)</i>	20	0,8		
	<i>Marne (51)</i>	27	1,0		
	<i>Haute Marne (52)</i>	6	0,2		
Corse	<i>Corse Sud (2A)</i>	5	0,2	13	0,5
	<i>Haute Corse (2B)</i>	8	0,3		
Franche Comté	<i>Doubs (25)</i>	20	0,8	58	2,2
	<i>Jura (39)</i>	11	0,4		
	<i>Haute Saône (70)</i>	11	0,4		
	<i>Territoire de Belfort (91)</i>	16	0,6		
Haute Normandie	<i>Eure (27)</i>	23	0,9	50	1,9
	<i>Seine Maritime (76)</i>	27	1,0		
Ile de France	<i>Paris (75)</i>	172	6,7	503	19,5
	<i>Seine et Marne (77)</i>	30	1,2		
	<i>Yvelines (78)</i>	61	2,4		
	<i>Essonne (91)</i>	39	1,5		
	<i>Hauts de Seine (92)</i>	70	2,7		
	<i>Seine Saint Denis (93)</i>	69	2,7		

	<i>Val de Marne (94)</i>	34	1,3		
	<i>Val d'Oise (95)</i>	28	1,0		
Languedoc Roussillon	<i>Aude (11)</i>	13	0,5	75	2,9
	<i>Gard (30)</i>	13	0,5		
	<i>Hérault (34)</i>	33	1,3		
	<i>Lozère (48)</i>	5	0,2		
	<i>Pyrénées-Orientales (66)</i>	11	0,4		
Limousin	<i>Corrèze (19)</i>	15	0,6	34	1,3
	<i>Creuse (23)</i>	6	0,2		
	<i>Haute-Vienne (87)</i>	13	0,5		
Lorraine	<i>Meurthe-et-Moselle (54)</i>	12	0,5	62	2,4
	<i>Meuse (55)</i>	8	0,3		
	<i>Moselle (57)</i>	38	1,5		
	<i>Vosges (88)</i>	4	0,1		
Midi-Pyrénées	<i>Ariège (09)</i>	6	0,2	113	4,4
	<i>Aveyron (12)</i>	17	0,7		
	<i>Gers (32)</i>	4	0,1		
	<i>Haute-Garonne (31)</i>	46	1,8		
	<i>Lot (46)</i>	7	0,3		
	<i>Hautes-Pyrénées (65)</i>	5	0,2		
	<i>Tarn (81)</i>	13	0,5		
	<i>Tarn-et-Garonne (82)</i>	15	0,5		
Nord Pas de Calais	<i>Nord (59)</i>	167	6,5	242	9,4
	<i>Pas-de-Calais (62)</i>	75	2,9		
Pays de la Loire	<i>Loire-Atlantique (44)</i>	77	3,0	174	6,7
	<i>Maine et Loire (49)</i>	31	1,2		
	<i>Mayenne (53)</i>	15	0,6		
	<i>Sarthe (72)</i>	25	1,0		
	<i>Vendée (85)</i>	26	1,0		
Picardie	<i>Aisne (02)</i>	19	0,7	77	3,0
	<i>Oise (60)</i>	21	0,8		
	<i>Somme (80)</i>	37	1,4		
Poitou-Charentes	<i>Charente (16)</i>	26	1,0	91	3,5
	<i>Charente Maritime (17)</i>	34	1,3		
	<i>Deux-Sèvres (79)</i>	17	0,6		
	<i>Vienne (86)</i>	14	0,5		
Provence Alpes Cotes d'Azur	<i>Alpes de Haute Provence (04)</i>	5	0,2	197	7,6
	<i>Hautes-Alpes (05)</i>	15	0,6		
	<i>Alpes-Maritimes (06)</i>	34	1,3		
	<i>Bouches du Rhône (13)</i>	108	4,2		
	<i>Var (83)</i>	16	0,6		
	<i>Vaucluse (84)</i>	19	0,7		
Rhône-Alpes	<i>Ain (01)</i>	21	0,8	218	8,4
	<i>Ardèche (07) + Drome (26)</i>	22	0,8		
	<i>Isère (38)</i>	36	1,4		
	<i>Loire (42)</i>	21	0,8		
	<i>Rhône (69)</i>	71	2,8		
	<i>Savoie (73)</i>	25	1,0		
	<i>Haute-Savoie (74)</i>	22	0,8		
Ensemble Métropole		2583	100,0	2583	100,0

Le fichier consulté comprend 2.583 mandataires, nombre conforme à quelques unités près au nombre de délégués finalement présents au congrès. La répartition régionale nous fournit le classement suivant : près d'un cinquième des délégués est originaire de l'Ile de France (19,5%), ce qui en fait de loin la région la plus représentée. Seconde région, le Nord-Pas-de-Calais avec un peu moins d'un dixième des délégués (9,4%). Cette deuxième position s'explique naturellement par l'organisation du congrès à Lille, le facteur géographique accordant systématiquement une prime au département d'accueil et par extension à la région concernée. Suivent au classement la région Rhône-Alpes (8,4%), la Provence Alpes Côtes d'Azur (7,6%) et les Pays de la Loire (6,7%). Au total, un peu plus d'un délégué sur deux est originaire d'une de ces cinq régions les mieux représentées numériquement au congrès.

Au niveau des départements, Paris affiche la délégation la plus importante (6,7%) talonnée de près par le Nord (6,5%) pour les raisons indiquées plus haut, à savoir le lieu de déroulement du congrès. La proximité locale explique également la présence du Pas de Calais en cinquième position (2,9%). On retrouve intercalés les départements des Bouches du Rhône (4,2%) et de Loire Atlantique (3%). Au total, ces cinq départements concentrent ensemble près d'un délégué sur quatre présent au congrès.

Pour une lecture éclairante de cette ventilation géographique des délégués, il est nécessaire de rapprocher les résultats de la répartition régionale de l'emploi. L'Ile de France concentre en effet 25% de l'emploi salarié en France³⁰, suivie de loin du Rhône Alpes avec 10,6%. Trois autres régions regroupent entre 5 et 10% de l'emploi salarié national, PACA (7,6%), Nord Pas de Calais (5,8%) et Pays de la Loire (5,7%). Autrement dit les cinq régions les plus représentées au congrès dupliquent les régions les plus pourvues en emploi salarié, la hiérarchie étant seulement bousculée par le Nord Pas de Calais pour les raisons indiquées plus haut.

³⁰ Données Pôle Emploi sur la répartition régionale de l'emploi salarié au 31 décembre 2011.

1.2. Origine professionnelle des délégués / fédération de rattachement

Fédération	Effectif	%
Services publics et de santé, dont :	429	16,7
<i>Personnel départements et régions</i>	43	1,7
Employés et cadres	382	14,9
Métallurgie	248	9,6
Enseignement – culture – formation professionnelle	199	7,7
Postes et télécommunications	176	6,9
Agriculture – alimentation – tabac	172	6,7
Equipement – transports – services	118	4,6
Industries chimiques	114	4,4
Transports	108	4,2
Bâtiment, dont :	97	3,8
<i>bâtiment</i>	54	2,1
<i>céramique</i>	25	1,0
<i>papier-carton-matériaux de construction</i>	18	0,7
Administration générale de l'Etat	89	3,5
Finances	79	3,0
Energie et mines	73	2,8
Défense – armement et assimilés	72	2,8
Action sociale	68	2,6
Cheminots	68	2,6
Pharmacie	28	1,0
Cuir – textile – habillement	22	0,9
Arts – spectacle – audiovisuel – presse	21	0,8
Livre	20	0,8
Fonctionnaires	18	0,7
Police	12	0,5
Mineurs	11	0,4
Union cadres et ingénieurs	2	0,07
Coiffure – esthétique – parfumerie	2	0,07
N	2568	100,0

Selon ces données, deux grands pôles d'activités professionnelles se détachent assez nettement, les services publics et de santé (15%) et les employés et cadres (14,9%). En pratique, les deux délégations sont pour ainsi dire équivalentes avec respectivement 386 et 382 représentants. Il faut cependant ajouter aux SPS les 1,7% correspondants à la catégorie des personnels des départements et des régions du tableau, puisqu'il s'agit d'une union nationale chargée de fédérer l'action de ces agents territoriaux. Avec ces 43 délégués supplémentaires, l'ensemble SPS se détache quelque peu de la FEC mais ce sont de manière nette les deux seules fédérations à

regrouper plus de 10% des délégués et près d'un délégué sur trois présent au Congrès est issu de leurs rangs.

La fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé comporte deux sous-ensembles distincts³¹ : la fonction publique territoriale et la santé. FO territoriaux représente les personnels des collectivités locales (communes, départements, régions et intercommunalités) ainsi que les salariés non fonctionnaires travaillant dans certains services publics à l'échelon local (distribution de l'eau, logement social, services funéraires, sapeurs pompiers). De son côté, FO Santé regroupe d'une part essentiellement les salariés de la fonction publique hospitalière et d'autre part ceux de la santé privée (dont ceux exerçant dans les activités relatives aux soins des personnes âgées et dans le secteur social, en particulier les travailleurs sociaux).

De son côté, la FEC se découpe en onze sections professionnelles : le crédit (banques, sociétés de bourse et sociétés financières), organismes sociaux (assurances maladie, allocations familiales, URSSAF et assurance vieillesse), organismes agricoles (Groupama, Crédit agricole, Mutualité Sociale Agricole), les assurances, le commerce non alimentaire (commerce de gros, détaillants, vente à distance...), presse, édition et publicité, personnels sédentaires des compagnies de navigation, casinos et cercles de jeu, VRP, employés et clercs de notaire, organismes sociaux divers et divers (dits OSDD avec entre autres les salariés des caisses de retraites complémentaires, des mutuelles et de la prévoyance ou de pôle emploi). Enfin une section fédérale des services regroupe notamment les salariés issus des activités relevant des professions libérales, de la fédération SYNTEC (ingénierie, conseil, formation professionnelle...), du tourisme, de l'immobilier, du travail intérimaire ou du secteur associatif.

Derrière ces deux gros blocs d'une très grande diversité se distingue numériquement la fédération de la métallurgie avec 9,6% des participants. Son périmètre s'étend du secteur aéronautique à l'automobile en passant par la sidérurgie, la mécanique, les industries électriques et électroniques, le froid et la bijouterie/joaillerie.

Viennent ensuite les délégués issus de la FNEC-FP (7,7%), c'est-à-dire la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle. Cette fédération se compose

³¹ Le lien institutionnel qui relie les personnels de ces deux branches renvoie à leur rattachement à une même caisse de retraite, la CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

de 13 syndicats nationaux dont le SNPRES (recherche et enseignement supérieur), le SNETAA (enseignement professionnel) et le SNUDI (directeurs, instituteurs et professeurs des écoles).

En cinquième position ressortent les Postes et télécommunications (6,9%) qui intègrent quatre pôles d'activités : La Poste (dont les activités bancaires avec la banque postale et les centres financiers), les activités postales de ses filiales (Docapost, Exapaq, Chronopost...), France Telecom et la branche Télécoms (les opérateurs mobiles et les câblo-opérateurs dont Bouygues Telecom, Free, SFR, Numéricable...). La FGTA arrive juste derrière (6,7%) et se répartit en six secteurs professionnels : agriculture (salariés du secteur affiliés à la mutualité sociale agricole) / agroalimentaire, services à la personne (assistants maternels et salariés des particuliers employeurs), hôtellerie / restauration (collective et rapide, cafétérias), artisanat alimentaire (boulangerie, boucherie, poissonnerie...) et grande distribution (y compris commerce de gros et commerce alimentaire. Plus marginale, la fédération a récemment pris en charge le secteur coiffure / esthétique (qui avait deux délégués présents à Lille en 2007).

Ces deux dernières délégations comptent un peu plus de 170 membres chacune. Les fédérations suivantes ne comptent pour leur part pas plus de 5% des délégués. Avec 4,6% du congrès, la fédération Equipements / transports / services (auxquels s'est ajouté depuis l'environnement) couvre un large périmètre : fonction publique (personnels des administrations ou d'agences de l'Etat), transport aérien, mer / portuaire, nettoyage / propreté, prévention / sécurité et autoroutes. Les industries chimiques (caoutchouc, pétrole, cuirs et peaux, plasturgie, textiles, verre, atome) se tiennent avec les transports (qui renvoient également au domaine logistique englobant des activités comme les transports urbains, routiers de voyageurs et de marchandises, le déménagement, les coursiers, les remontées mécaniques...) respectivement à 4,4 et 4,2% des délégués.

Le bâtiment comprend plusieurs subdivisions : bâtiment, travaux publics et bois ; céramique, matériaux et carrières ; papier et carton. Au total, la fédération pèse numériquement 3,8% du congrès. La FAGE (3,5%) concerne les personnels exerçant leur activité dans le cadre de l'administration générale de l'Etat. Elle est constituée d'un grand nombre de syndicats et de syndicats nationaux (pénitentiaire, magistrats, justice, agents des ministères, personnels publics de Pôle emploi, sécurité civile, greffiers...). Les Finances, avec 3%, regroupent statutairement les organisations syndicales des personnels relevant des ministères budgétaires, économiques, financiers et de l'industrie (DGFIP, Douanes...) ainsi que des secrétariats d'Etat rattachés ou

des établissements sous tutelle de ces entités (Banque de France, caisse des dépôts et consignations, Insee...).

On retrouve ensuite intercalées avec 2,6% les fédérations de l'Action sociale et des Cheminots. La première fédère 103 syndicats dans le domaine des associations sans but lucratif, des gestionnaires de services et d'établissement du secteur social et médico-social. La seconde regroupe en particulier les personnels roulants, le fret ou la restauration ferroviaire. A un étiage similaire (2,8%) se situent le pôle Energie et mines qui représente les salariés d'une série d'entreprises du secteur (EDF, GDF Suez, RTE, ERDF, ENN...) et l'ensemble Défense, industries d'armement et assimilés.

Enfin un certain nombre de fédérations regroupent moins de 1% des délégués, soit moins de 30 délégués. C'est le cas par ordre décroissant de la pharmacie (1%), du cuir / textile / habillement (0,9%), du livre et des arts / spectacles / audiovisuel/presse (0,8% chacune), de la police (0,5%) et des mineurs (0,4%).

La faiblesse apparente de la fédération des fonctionnaires peut prêter à confusion. La Fédération Générale des Fonctionnaires (F.G.F) est en effet une structure de coordination de l'action des syndicats FO de fonctionnaires et d'agents publics de l'Etat ainsi que de nombre d'établissements publics. Elle rassemble à ce titre les fédérations du secteur public (FAGE, FNEC-FP, Finances, Défense, Police, FEETS) et un nombre important de syndicats nationaux rattachés à ces fédérations.

Part des fédérations professionnelles (en %) selon les Congrès (1996, 2004 et 2007)

Fédération		Fédération		
	1996 (1)		2004 (2)	2007
SPS	21,4	Services publics et de santé + Personnels des départements et régions, dont :	22,2	16,7
FEC	14,3	Hôpital	13,0	-
Métaux	8,6	Fonction publique territoriale	9,2	-
PTT	8,6	Employés et cadres, dont :	15,7	14,9
FGTA	8,6	Sécurité sociale	7,1	-
FNEC-FP	6,3	Finances + Administration générale de l'Etat + Police	12,3	7,7
Equipement	5,7	Métaux	7,6	9,6
Chimie	4,6	Postes et télécommunications	7,1	6,9
Bâtiment	4,3	Enseignement, culture et formation professionnelle	6,2	7,7
Finances	4,3	Agriculture, alimentation et tabacs	5,5	6,7
Autres	13,4	Equipement, transports, services + transports	4,1	8,8
		Energie et mines	4,0	3,2
		Chimie	3,4	4,4
		Action sociale	2,5	2,6
		Cheminots	2,2	2,6
		Bâtiment travaux publics	1,6	3,8
		Cuirs textile habillement	1,2	0,9
		Arts, spectacle, audiovisuel, presse, communication et multimédia	1,1	0,8
		Pharmacie	1,2	1,0
		Livre	1,0	0,8
		Défense	0,6	2,8
		Coiffure, esthétique, parfumerie	0,1	0,07
Ensemble	100,0	Ensemble	100,0	100,0
N	3.500	N	676	2.568

(1) Congrès confédéral – 1996 (source : FO Hebdo n°2287)
(2) Congrès confédéral de Villepinte – 2004 (source : Karel Yon)

Le découpage par fédérations professionnelles ne permet par ailleurs pas d'opérer une césure nette entre sphère publique et sphère privée. Ainsi la fédération la plus représentée au Congrès, celle des Services Publics et de santé, regroupe un pôle fonction publique territoriale et un pôle santé au sein duquel cohabitent des salariés du secteur hospitalier relevant du public et d'autres qui exercent leur activité dans le cadre de la santé privée.

A titre indicatif, Alain Bergounioux³² fait état d'un sondage réalisé lors du congrès de Bordeaux en juin 1980 dans le cadre d'une enquête interne portant sur un échantillon de 1.000 délégués

³² Bergounioux A., *Force Ouvrière*, PUF, Collection Que sais-je ?, 1982.

sur les 2.745 délégués présents³³ et comprenant uniquement une interrogation sur trois données de base : le sexe, l'âge (nous y reviendrons) et le secteur d'activité professionnelle. Il en ressortait que 42,65% des délégués proviennent alors du secteur privé et 57,33% du secteur public et nationalisé. Comme nous le verrons plus loin, 54,1% des délégués répondants (en l'occurrence 471) relèvent du secteur public au sens large (y compris entreprises publiques).

L'exercice de comparaison dans le temps présente des biais compte tenu de l'évolution des périmètres des fédérations durant l'intervalle considéré. Il est par conséquent fragile et le tableau mérite d'être analysé avec précaution, d'autant qu'il confronte des sources différentes pour les trois années considérées. Surtout, les données relatives au congrès 2004 renvoient uniquement à un échantillon par nature partiel puisqu'il repose sur les questionnaires remplis par les délégués. Certains écarts semblent ainsi surprenants comme pour le regroupement finances / FAGE / police (près de 5 points) ou celui séparant le bloc FEETS + transports (plus du double). Autre particularité, l'évolution du poids relatif des SPS (de 22,2 à 16,7%) qui ne remet pas en cause sa première position mais réduit sensiblement l'écart avec la FEC. De plus, la projection réalisée à partir de l'échantillon se rapproche curieusement de la part relevée au congrès de 1996.

L'observation des données n'en demeure pas moins intéressante et permet de tirer quelques enseignements. Parmi eux, la permanence de la hiérarchie des fédérations est assez patente puisqu'on retrouve les SPS, la FEC et la métallurgie, bien que cette dernière soit en 1996 sur la même ligne que la FGTA et les postes et télécommunications (8,6% chacune). Plus encore, ce sont les six mêmes fédérations qui apparaissent si on y ajoute la FNEC-FP (en mettant de côté le rattachement contestable des transports avec le pôle constitué autour de l'équipement pour 2004).

La catégorie « autres » des données de 1996 ne permet cependant pas d'affiner le regard pour les fédérations moindres en termes de délégations et en particulier de pointer certaines dynamiques entre pôles d'activités professionnelles. Et il serait également enrichissant de remonter plus loin dans le temps pour étudier la composition des congrès et observer comment les mutations structurelles de l'économie française l'ont affectée.

³³ Nous n'avons malheureusement pas pu encore nous procurer ce sondage et connaître les modalités de l'échantillonnage.

Les réponses aux questions relatives à la situation professionnelle des délégués nous permettront naturellement de prolonger la réflexion sur ces regroupements par fédérations professionnelles.

2. Les résultats de l'enquête par questionnaires

2.1. Le parcours syndical

Le bloc de questions consacré au « parcours syndical » visait à appréhender les conditions et les modalités de l'engagement syndical. Les circonstances de l'adhésion constituent naturellement un moment fondamental dans la mesure où il s'agit de la formalisation d'une inscription dans l'action collective. Ces premiers pas sont déterminés par toute une série de facteurs qui sont trop souvent réduits en première analyse à des considérations de nature psychologique, voire psychologisantes, et individuelle.

Dans le débat public, il est fréquent de pointer du doigt la faiblesse du taux de syndicalisation en France. Compte tenu des spécificités des modes de régulation des relations professionnelles dans notre pays, il conviendrait davantage de s'interroger, à rebours des idées reçues, sur les raisons qui poussent encore un nombre significatif d'individus à adhérer à une organisation syndicale alors que les avantages et les gratifications personnels sont dérisoires et, lorsqu'ils existent, essentiellement symboliques³⁴. A l'inverse, l'ampleur des discriminations syndicales nous rappelle régulièrement quels désagréments professionnels et personnels peut entraîner l'implication dans la défense des droits et des intérêts des salariés.

2.1.1. Trajectoire syndicale

L'année d'adhésion à l'organisation nous fournit une information de base sur le degré de l'engagement syndical à travers son ancienneté. Il s'agit du point de départ de cet engagement, d'une certaine manière de son acte fondateur et c'est en cela une donnée précieuse sur l'expérience syndicale accumulée des délégués.

³⁴ Dans la conclusion de son essai, Jean-Marie Pernet établit sous une forme interrogative un constat similaire : « Pourquoi adhérer à un syndicat alors que les raisons de ne pas le faire sont si nombreuses ? Pourquoi être membre lorsque l'emploi n'en dépend pas (sinon négativement, par le risque encouru auprès de l'employeur), lorsque le bénéfice des accords collectifs n'y est pas lié, lorsque l'accès aux services de l'économie sociale en est indépendant, lorsque la protection sociale est un quasi-service public ? La question dès lors est moins de savoir pourquoi tant de gens n'adhèrent pas aux syndicats mais plutôt ce qui pousse encore ceux qui les rejoignent ou y demeurent... » ; op.cit, p.333.

L'année moyenne d'adhésion est 1988 (1987,95), soit une ancienneté moyenne des délégués de 19 ans. Pour les hommes, l'année moyenne d'adhésion n'est pas très éloignée (1987,12), ce qui correspond à une ancienneté moyenne de l'ordre de 20 ans. L'ancienneté moyenne des femmes dans le syndicat est plus faible, légèrement inférieure à 17 ans (16,7) avec une année moyenne d'adhésion située en 1990 (1990,3). Selon les réponses, le délégué le plus ancien dans l'organisation est encarté depuis 1936, soit 71 ans et donc dans un premier temps à la CGT (né en 1920, il se serait syndiqué à l'âge de 16 ans à l'occasion du mouvement national de 1936 ; un autre répondant né en 1934 indique être adhérent depuis 1953, soit 54 ans).

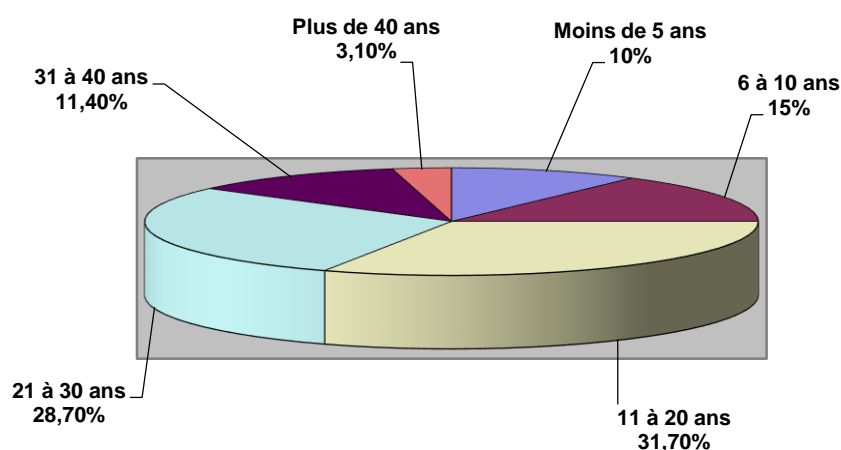
Un détour par la distribution des anciennetés nous procure également des éléments d'information intéressants.

Ancienneté de l'adhésion

	Effectifs	%
Moins d'un an	6	1,2
Moins de 5 ans	48	10,0
6 à 10 ans	72	15,0
11 à 15 ans	79	16,4
16 à 20 ans	73	15,2
21 à 25 ans	87	18,1
26 à 30 ans	51	10,6
31 à 35 ans	30	6,2
36 à 40 ans	25	5,2
Plus de 40 ans	15	3,1
Plus de 50 ans	5	1,0
<i>N</i>	<i>480</i>	<i>100,0</i>

Assez logiquement compte tenu de l'ancienneté moyenne, une petite majorité de délégués affiche une ancienneté d'adhésion proche de la borne des 20 ans. Avec une approche par tranches de dix ans, ce sont en effet exactement un tiers des délégués (33,3%) qui font état de 16 à 25 années d'adhésion, tandis qu'un quart mentionne une appartenance à l'organisation inférieure à dix ans. Un découpage plus resserré sur des tranches de cinq ans place en tête les délégués comptant 21 à 25 ans d'ancienneté (18,1%) devant les 11-15 ans (16,4%) et les 16-20 ans (15,2%) mais les écarts sont ténus.

Ancienneté de l'adhésion à FO



On trouve ensuite une part équivalente de délégués, de l'ordre de un sur dix, qui déclare avoir adhéré soit il y a moins de 5 ans (10%), soit depuis 31 à 40 ans (11,4%). Enfin aux extrêmes, ce sont encore 3,1% des répondants qui font état d'une ancienneté supérieure à 40 ans, tandis que 1,2% se dit membre de l'organisation depuis moins d'un an, curiosité qui traduit probablement le degré d'ouverture souhaité du Congrès, y compris pour des adhérents très récents.

Ancienneté de l'adhésion selon le sexe

	Moins de 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	Plus de 40 ans	Total
Hommes	70,2	64,8	72,8	73,0	86,8	85,7	73,4
Femmes	29,8	35,2	27,2	27,0	13,2	14,3	26,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	47	71	151	137	53	14	473

Le mouvement de féminisation des délégués est visible à travers la mise en relation des périodes d'adhésion avec le genre. On observe une progression quasi-continue de la part des femmes dans la composition du congrès. Le saut est particulièrement net entre les anciennetés de 31-40 ans et les 21-30 ans avec un doublement de la part des adhésions féminines de 13,2% à 27%.

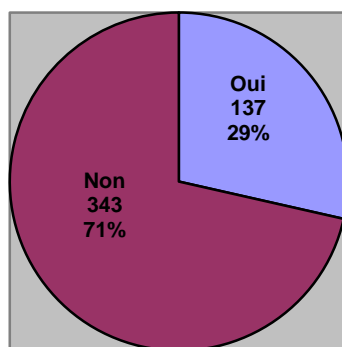
Pour les délégués ayant adhéré le plus récemment, la poursuite de cette tendance paraît néanmoins moins évidente. Dans la tranche des adhérents de moins de 5 ans, la proportion d'hommes remonte en effet au-dessus des 70% mais si on élargit la tranche aux moins de 10 ans, le taux n'est plus que de 66,9%, soit une évolution de la féminisation toujours à la hausse. Les données sont naturellement sensibles aux bornes retenues. Ainsi, les éléments recueillis par Karel Yon pour le congrès confédéral de 2004 laissaient apparaître une progression significative

du poids des déléguées dans la cohorte d'adhérents la plus récente (1996-2003) avec 35,3%³⁵. Le constat mérite donc d'être confirmé par des statistiques ultérieures permettant de savoir si la féminisation du congrès se poursuit ou tend plutôt à se stabiliser.

Adhésion préalable à un autre syndicat

Au même titre que la vie professionnelle, l'engagement syndical n'est pas un phénomène monolithique et linéaire. Dans leur parcours syndical, les délégués présents au Congrès FO ont pour une part d'entre eux choisi préalablement d'autres organisations. Ils sont ainsi près du tiers (28,5%) à déclarer une adhésion antérieure.

Adhésion antérieure à un autre syndicat



Parmi eux, une nette majorité (41,6%) était membre de la CGT, soit un peu plus d'un délégué sur dix (11,9%), ce qui n'est pas surprenant compte tenu des origines communes aux deux organisations. Environ un quart (26,3%) ont adhéré à la CFDT et 17,5% à la FEN. Dans ce dernier cas, l'histoire joue un rôle évident³⁶ et on peut faire l'hypothèse que nombre de ces anciens adhérents de la FEN ont migré vers FO alors que leur fédération s'inscrivait dans le processus de constitution de l'UNSA.

³⁵ K.Yon, op.cit, annexe statistique ; points de repère sociographiques, tableau 16, Sexe des délégués selon la période d'adhésion à FO.

³⁶ *Les meuniers du social*, op.cit ; La fédération de l'éducation nationale et Force Ouvrière : proximité culturelle et rupture politique (1950-1970). Lors de la scission de la CGT, la Fédération de l'Education Nationale (FEN) refuse de rallier l'une ou l'autre des confédérations et fait le choix de l'autonomie, autorisant cependant ses membres à s'y affilier individuellement. Les auteurs relèvent que « la scission de 1948 résonne comme un drame originel, la majorité de la FEN, pourtant membre de la tendance FO de la CGT, ayant refusé de la suivre dans la création d'une centrale ». Ils notent également qu'à l'époque « la proximité idéologique est grande, forgée par leur appartenance commune à la constellation républicaine-laïque, et le fait que nombre de leurs dirigeants sont des francs-maçons et/ou adhèrent au Parti socialiste ». Elle s'impliquera dans les années 1990 dans la construction d'une nouvelle structure interprofessionnelle, l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et deviendra en 2000 UNSA Education.

Les autres appartenances passées apparaissent en comparaison relativement marginales. Au total, près de 70% des délégués ayant un autre passé syndical viennent de la CGT ou de la CFDT, soit un délégué présent au congrès sur cinq (19,4%) et si on y ajoute les anciens adhérents de la FEN, ces proportions passent respectivement à 85% et au quart de l'ensemble des délégués (24,4%).

Sur la base de ces seules indications, il n'est cependant pas possible d'évaluer l'intensité de cet engagement et en particulier de savoir s'il s'agissait à l'époque d'une simple adhésion ou d'une démarche militante plus affirmée.

Ancienne adhésion syndicale

Syndicat		% des « oui »	% des délégués
CGT	57	41,6	11,9
CFDT	36	26,3	7,5
CGC	3	2,2	0,6
CFTC	7	5,1	1,4
FEN	24	17,5	5,0
Autre	5	3,6	1,0
Sans précision	5	-	-
<i>N</i>	137	100,0	

Savoir si les délégués ont connu avant leur adhésion à FO un autre engagement syndical nous renseigne sur les logiques des trajectoires militantes. L'histoire récente fourmille d'exemples de vagues de départs suivies par une nouvelle affiliation, le plus souvent dans la foulée d'un mouvement social ayant révélé des désaccords de fond (transferts de la CFDT vers SUD après les grèves de 1995 et vers la CGT suite à l'accord sur les retraites de 2003). Concernant Force Ouvrière, le principal évènement de cette nature renvoie à la décision du secrétaire général de l'union départementale de Paris et d'une partie de ses troupes de rejoindre l'UNSA en 1998.

Cette forme de « zapping » syndical, pour reprendre l'expression d'Andolfatto et Labbé, n'est pas un phénomène nouveau. Si sept délégués sur dix n'ont milité qu'à Force Ouvrière, le phénomène concerne malgré tout une part significative d'entre eux. Il est d'ailleurs à noter que cette proportion correspond à peu de choses près à celle relevée dans le cadre d'une enquête³⁷ sur les militants FO en formation dans le département de Meurthe-et-Moselle (27%). D'autres travaux issus de la même enquête globale mais portant sur des syndiqués de Lorraine font

³⁷ Les syndiqués en France, op.cit

ressortir des ordres de grandeur comparables, de l'ordre du quart des militants syndicaux interrogés.

Selon les résultats de l'étude en question, il s'agirait même d'une stratégie délibérée et généralisée de débauchage dans le cadre des campagnes de syndicalisation visant à attirer les militants déçus par les « concurrents ». Les responsables de l'enquête considèrent que l'ampleur de ces mouvements s'apparente à un jeu à somme nulle dans la mesure où cela ne contribue pas fondamentalement à renouveler le vivier des adhérents, ni simplement à en accroître le nombre global. Ils y voient également le signe d'un brouillage des identités syndicales favorisant les transferts entre organisations sur des bases utilitaristes pour des individus assimilés à des professionnels du militantisme qui cherchent avant tout à préserver des mandats et les droits syndicaux associés. Là encore, seules des questions précises et mieux encore une série d'entretiens avec des « transfuges » d'autres organisations syndicales permettrait d'étudier et de mieux cerner les conditions dans lesquelles s'opère une « migration » vers FO.

2.1.2. Circonstances de l'adhésion et rencontre avec Force Ouvrière

Dans le questionnaire, d'autres interrogations s'intéressent aux dynamiques de l'engagement militant en identifiant les traits communs aux délégués dans leurs cheminements personnels et professionnels vers l'adhésion syndicale et singulièrement dans leur choix de Force Ouvrière. De fait, comme le souligne Sylvie Contrepois « *l'adhésion reste fondamentalement le résultat d'un concours de circonstances* »³⁸ et la convergence de facteurs conjoncturels apparaît comme un préalable à l'engagement.

La formulation de la question n'ouvrait pas la possibilité de donner plusieurs réponses mais leur nombre total indique que cette consigne n'a pas été comprise et respectée par tous les répondants. Sur les 61 délégués ayant répondu que leur première adhésion était due à d'autres circonstances que les occurrences proposées, 22 ont ajouté une précision (dans quelques cas la précision vient compléter une autre réponse). Parmi elles apparaît une large diversité de situations et non une autre motivation spécifique qui se dégagerait significativement : « changement de délégué syndical », « visite de l'union départementale », « conviction personnelle »...

³⁸ *Du syndicalisme ouvrier à un syndicalisme de « classes moyennes »* in *Le retour des classes sociales*, sous la direction de Paul Bouffartigue, La Dispute, 2004.

Circonstances de l'adhésion

		En % des réponses	En % des délégués
Au moment de l'embauche	95	17,1	19,4
Suite à un conflit sur le lieu de travail	79	14,3	16,2
Suite à un mouvement national	25	4,5	5,1
Suite à un conflit personnel	29	5,2	5,9
Suite à une proposition de collègues syndiqués	191	34,5	39,0
Suite à une réunion organisée par FO	32	5,8	6,5
Après une candidature à une élection du personnel	42	7,6	8,6
Autres circonstances	61	11,0	12,5
N	554	100,0	-

Parmi les facteurs à l'origine d'un processus d'adhésion, on identifie traditionnellement quatre grands types : l'influence de l'environnement professionnel, la culture familiale, l'effet d'un conflit ou d'une lutte collective, des convictions personnelles très affirmées. On retrouve naturellement ces facteurs dans les diverses réponses aux questions portant sur les circonstances de l'adhésion, les motifs du choix de FO et la présence préalable de personnes affiliées à l'organisation dans leur entourage.

Pour deux délégués sur cinq, la décision de s'engager fait suite à la proposition de collègues déjà syndiqués. Un délégué sur cinq a lui rejoint un syndicat au moment de son embauche, ce qui peut sembler élevé alors qu'on n'associe pas spontanément entrée dans l'emploi ou le poste et implication syndicale³⁹. Une même proportion de délégués a fait son entrée dans le monde syndical soit à l'occasion d'un conflit sur le lieu de travail, soit dans le cadre d'un mouvement national. Cela s'inscrit dans une logique impulsée par la dynamique de l'action collective qui crée un climat propice à la mobilisation.

³⁹ On peut supposer que les adhésions précoces interviennent majoritairement dans la sphère publique mais cette hypothèse mériterait d'être testée.

Raisons du choix de FO

Motifs du choix de FO		%	% / Nbre délégués
Aide de FO au moment de l'embauche	22	2,5	4,5
Seul syndicat de l'établissement	16	1,8	3,3
Seul syndicat à défendre mes intérêts	44	4,9	9,0
Syndicat le plus en accord avec mes idées	339	37,7	69,3
Personnalité du DS	137	15,3	28,0
Connaissance de FO par la famille ou des amis	97	10,8	19,8
Connaissance de collègues FO	114	12,7	23,3
Déçu par les autres syndicats	86	9,6	17,6
Seul syndicat qui a proposé une adhésion	43	4,8	8,8
N	898	100,0	

L'adéquation entre les valeurs de l'individu et les idées défendues par le syndicat ressort largement en tête des raisons ayant motivé le choix de FO (37,7% des réponses et 69,3% des délégués). Cette réponse apparaît très légitime et correspond incontestablement à l'image que beaucoup de délégués souhaitent renvoyer d'eux-mêmes et de leur organisation. Elle n'en demeure pas moins rassurante sur les motivations conduisant à un acte d'adhésion.

La deuxième occurrence la plus citée par les délégués concerne la personnalité du délégué syndical en place au moment de l'acte d'adhésion. Le DS incarne l'organisation, souvent avant même ou en dépit des valeurs défendues par celle-ci au niveau national ou au niveau de la branche professionnelle. A ce titre, l'image qu'il véhicule auprès des salariés joue un rôle essentiel pour susciter l'empathie ou le rejet, préalable quasi incontournable à une démarche d'engagement. Des travaux ont ainsi mis en évidence l'importance du facteur humain, autrement dit le délégué et son équipe syndicale, à l'échelon local comme variable explicative d'une dynamique collective dans une configuration donnée. C'est dans cet esprit qu'Andolfatto et Labbé rappellent fort justement que « *les cellules de base du syndicalisme français ont toujours été dépendantes de quelques individualités que l'on peut comparer aux « entrepreneurs de morale*⁴⁰ » décrits par le sociologue H.Becker ».

Le milieu d'interconnaissances joue également un rôle primordial puisqu'un délégué sur cinq a été familiarisé avec FO grâce à des proches, amis ou famille, et près du quart par des collègues

⁴⁰ *Sociologie des syndicats*, op.cit. Le concept d'entrepreneurs de morale, élaboré par le sociologue américain H.Becker au sujet de la perception des comportements déviants, s'applique plus généralement aux individus qui mobilisent des ressources (politiques, économiques, sociales, symboliques) pour imposer des valeurs et peser en faveur des normes applicables à la société.

de travail eux-mêmes encartés. En lien avec l'importance du nombre de délégués passés par d'autres organisations syndicales (28,5%), la déception née d'une précédente adhésion concerne 17,6% de notre échantillon. Un délégué sur 10 (9%) explique son adhésion à FO par le constat d'une défense de ses intérêts par le syndicat, ce qui peut s'apparenter à une réaction de type catégoriel mais rejoint aussi la proximité idéologique avec l'organisation. On trouve enfin un bloc de réponses de nature pragmatique et pratique : seul syndicat à proposer une adhésion (8,8%), aide au moment de son embauche (4,5%) et seul syndicat présent dans l'établissement (3,3%).

Présence dans l'entourage de personnes membres de FO avant l'adhésion

	Effectif	% réponses	% / Délégués
Aucun	197	34,2	40,3
Conjoint	20	3,5	4,0
Parent(s)	80	13,9	16,3
Ami(s)	90	15,6	18,4
Collègue(s)	151	26,2	30,9
Voisin(s)	16	2,8	3,3
Autre	22	3,8	4,5
N	576	100,0	127,7

Une majorité de délégués (40,3%) indiquent n'avoir eu personne dans leur entourage qui soit également membre de Force Ouvrière lors de son adhésion. Environ un tiers seulement des délégués évoquent des collègues adhérents FO, ce qui peut sembler faible, à moins d'avoir été très fréquemment à l'origine de la création de la section syndicale ou l'unique adhérent de son syndicat au sein de son univers professionnel. On peut aussi imaginer que les termes « entourage » et « collègues » aient pu être mal appariés par les répondants et interprétés dans un sens restrictif, à savoir les collègues de travail les plus proches. La proportion semble du reste plutôt cohérente avec les 35,4% de délégués déclarant avoir adhéré au syndicat suite à la proposition de collègues syndiqués.

Près d'un délégué sur cinq comptait des amis dans l'organisation avant d'intégrer le syndicat. Au sein de la famille, une part non négligeable (16,3%) mentionne ses parents, sachant que 44% des délégués affirment par ailleurs (voir 2.4) qu'au moins un de leurs parents était syndiqué dont 38% à FO. Cette filiation met en jeu une forme d'héritage militant qu'il serait très intéressant d'analyser plus en détail en matière de transmission des valeurs. Le conjoint en revanche n'est cité que par 4% des délégués alors que 6,1% indiquent dans leur bilan de

l'engagement syndical avoir rencontré leur conjoint ou conjointe dans le cadre de leur vie militante.

Nombre de participations aux Congrès

Participations

Congrès	Effectif	%	Hommes		Femmes	
1^{er}	201	41,3	142	39,4	59	46,8
2^e	113	23,2	79	21,9	34	27,0
3^e	68	14,0	53	14,7	15	12,0
4^e	47	9,7	38	10,6	9	7,1
5^e	30	6,2	24	6,7	6	4,8
6^e et plus	27	5,5	24	6,7	3	2,4
N	486	100,0	360	100,0	126	100,0

Les congrès confédéraux de Force Ouvrière réunissent une grande variété des profils militants, ce qui la distingue des autres principales organisations syndicales. Cette volonté délibérée et préservée à travers le temps répond à une conception spécifique du « moment » congrès dans la vie de l'organisation comme lieu de brassage et de rencontre de la communauté FO. Il n'en s'agit pas moins de militants logiquement plus investis en moyenne que les adhérents de base dans l'action syndicale.

Une majorité de délégués participent à leur premier congrès confédéral (41,3%). La tendance est clairement dégressive selon le nombre de participations. Un quart des délégués vivent ainsi leur deuxième expérience de congrès national et plus de six délégués sur dix participent au plus à leur second congrès. Si on s'intéresse au genre, il ressort que la part de femmes présentes à leur premier congrès affiche 7,4 points de plus que pour les hommes et se rapproche de la moitié (46,8%). La tendance se confirme pour les déléguées participant à leur deuxième congrès (27%) avec un écart toujours significatif de 5,1 points avec leurs homologues masculins. Au total, trois quarts des femmes vivent au plus leur deuxième congrès alors que ce n'est le cas que pour 64,5% des hommes. Le rapport s'inverse à compter d'une troisième participation en faveur des hommes, illustrant une ancienneté moyenne d'adhésion plus importante.

Participation	2004 (1)		2007	
	%	% cumulé	%	% cumulé
1 ^{er}	44,0	100,0	41,3	100,0
2 ^e	21,8	55,9	23,2	58,6
3 ^e à 5 ^e	28,4	34,1	29,8	35,4
6 ^e et plus	5,7	5,7	5,5	5,5
Total	100,0 (679)		100,0 (486)	

(1) source Karel Yon

Les proportions de délégués en fonction du nombre de participations à un congrès confédéral sont très proches des données recueillies en 2004, même si on observe une part moins importante de primo participants en 2007 (41,3% contre 44%, soit un écart de 2,7 points), compensée par une part plus élevée de délégués participant à leur deuxième congrès et de ceux cumulant de trois à cinq participations (+1,4 points chacune soit 2,8 points). A titre de comparaison, nous ne disposons de données que pour la CGT : en 2003, 79,1% des délégués assistaient à leur premier congrès, équivalent aux 78% constatés en 1999⁴¹. Malheureusement, une comparaison frontale n'a pas grand sens dans la mesure où non seulement les deux organisations ne réunissent pas des délégations de même ampleur (ainsi que nous l'avons souligné dans la partie consacrée aux congrès syndicaux comme objet de recherche) mais du fait de modes de sélection et de désignation sensiblement différents⁴².

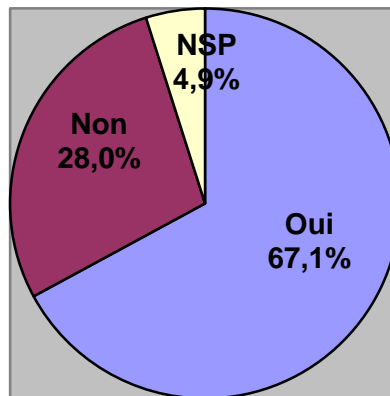
2.1.3. Degré d'investissement dans l'activité syndicale

L'activité militante peut s'avérer particulièrement chronophage et exige bien souvent une grande disponibilité de la part des personnes qui choisissent de s'impliquer. La question de savoir si les délégués se déclarent prêts à s'investir davantage dans l'activité syndicale constitue une première approche du degré d'engagement et du rapport individuel à ce degré d'investissement. Ces réponses sont naturellement à mettre en lien avec la réalité des responsabilités syndicales effectivement développée au point suivant.

⁴¹ S.Bérout, D.Garibay, Enquête sociologique sur les délégués du 47^e congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003), Paris, IRES-CGT, 2003.

⁴² La confédération aiguille les choix opérés par les fédérations auxquelles elle fournit des précisions sur les profils souhaités des délégués.

Souhait de s'investir davantage dans l'activité syndicale



328 délégués ont répondu par l'affirmative à la question de savoir s'ils étaient disposés à s'investir davantage dans l'activité syndicale, ce qui représente pas loin de 7 répondants sur 10. Cette proportion est importante et semble traduire une volonté largement partagée de s'impliquer encore plus. Cette proportion est du même ordre pour les hommes et légèrement inférieure pour les déléguées (65,6%). Le résultat est d'autant plus remarquable que la population des délégués se caractérise par un nombre moyen de mandats significatif comme nous le verrons plus loin⁴³.

Il convient de prendre en compte la tentation naturelle de répondre positivement à ce type d'interrogation, ceci étant probablement facilité par l'absence de complément associé à cette réponse positive dans le questionnaire, n'incitant donc pas à une réflexivité suffisante.

La proportion de délégués ne s'estimant à l'inverse pas en situation de s'investir davantage est de l'ordre de 28%. Les 137 réponses négatives ont ensuite donné lieu à 200 réponses complémentaires pour expliquer leur choix. Principal réponse faite par 28% des délégués, l'échéance de la retraite constitue un frein naturel à l'investissement syndical. Et 7 autres délégués ont quant à eux précisé leur réponse négative dans la case « autres » par un statut déjà effectif de retraité. Dans la liste proposée, quelques réponses apparaissent plus significatives que d'autres. Un délégué sur cinq mentionne les contraintes liées à d'autres formes d'engagement de nature associative ou politique. Ce type de cumul est en effet relativement

⁴³ Il serait intéressant de réaliser des corrélations selon le nombre de mandats détenus et le nombre de participations au congrès.

fréquent, comme en témoignent les réponses à la question portant par ailleurs sur ces types d'investissements.

Motifs pour ne pas s'investir plus dans l'activité syndicale

		En % des réponses	En % des Délégués	Hommes (%)	Femmes (%)
Cela demande trop de temps	16	8,0	11,7	8,5	18,6
Déjà donné	21	10,5	15,3	14,9	16,3
Jamais proposé	1	0,5	0,7	1,1	0
Conjoint qui milite déjà beaucoup	7	3,5	5,1	5,3	4,7
Conjoint qui ne le souhaite pas	6	3,0	4,4	4,2	4,7
Trop pris par ma famille	9	4,5	6,5	4,2	11,6
Pas assez formé	12	6,0	8,8	3,2	20,9
Trop pris par le travail	20	10	14,6	12,8	18,6
Nuirait au déroulement de ma carrière	3	1,5	2,2	3,2	0
Déjà engagé par ailleurs (vie associative, activité politique...)	28	14,0	20,4	20,2	20,9
Pas d'accord avec les orientations	1	0,5	0,7	1,1	0
Bientôt en retraite	38	19,0	27,7	28,7	25,6
Déçu par le syndicat	1	0,5	0,7	0	2,3
Autres raisons	37	18,5	27,0	27,7	25,6
N	200	100,0	(N=137)	-	-

On peut également relever les facteurs familiaux, que ce soit au sens large ou du fait des réactions ou des activités militantes du conjoint (11% des réponses au total). Ils sont 15% à mettre en avant leur travail – mais marginalement en raison de craintes pour le déroulement de leur carrière – ou à indiquer avoir « déjà donné », formule trop large pour donner lieu à des interprétations plus fines. Près de 12% des délégués citent le manque de temps en tant que tel, résultat qu'il convient cependant de réévaluer compte tenu du nombre de réponses complémentaires qui y sont assimilables⁴⁴. Voici ainsi une partie des précisions obtenues avec des formulations pour le moins explicites : « déjà engagé à 100% dans le syndicat », « déjà très engagé », « au maximum », « déjà très pris », « ne peut pas plus » ou « submergé ».

⁴⁴ Les compléments qui évoquent des contraintes temporelles représentent une bonne majorité des précisions formulées dans la catégorie « autres » qui rassemble 18,5% du nombre total de réponses et concerne 27% des délégués concernés.

Notons enfin que très peu de délégués font état d'une déception à l'égard de l'organisation ou de désaccords avec ses orientations qui pourraient justifier une prise de distance avec l'activité militante.

Si on croise maintenant les réponses qui se dégagent en fonction du sexe, certaines tranchent assez nettement. Les femmes sont ainsi proportionnellement deux fois plus nombreuses à évoquer le temps (18,6% contre 8,5%) ou la famille (11,6% contre 4,2%), réponses qui sont d'ailleurs assez proches. Elles sont également plus nombreuses à mentionner les contraintes de l'investissement professionnel (18,6 contre 12,8%). Enfin, l'écart est particulièrement notable concernant le manque de formation (20,9 contre 3,2%), trahissant d'une certaine manière l'intériorisation d'un sentiment d'illégitimité militante qui freine l'engagement.

2.2. Les responsabilités syndicales

Après le parcours syndical, les responsabilités effectives à FO forment le deuxième bloc du questionnaire. Il visait à déterminer dans un premier temps la nature des mandats syndicaux assumés ou des fonctions au sein des structures de l'organisation puis à fournir des éléments d'appréciation des délégués sur les effets de leur engagement syndical.

2.2.1. Responsabilités et mandats syndicaux

Fonctions et mandats syndicaux

		% / Nbre de délégués
Délégué ou élu du personnel	266	54,4
Délégué syndical	216	44,2
Délégué syndical central	61	12,5
Membre du bureau de la section	168	34,3
Membre du bureau ou de la CA de mon syndicat	222	45,4
Membre du bureau ou de la CE de l'union locale	95	19,4
Membre du bureau ou de la CE de l'union départementale	211	43,1
Membre du bureau ou de la CA de la fédération	94	19,2
N	1333	

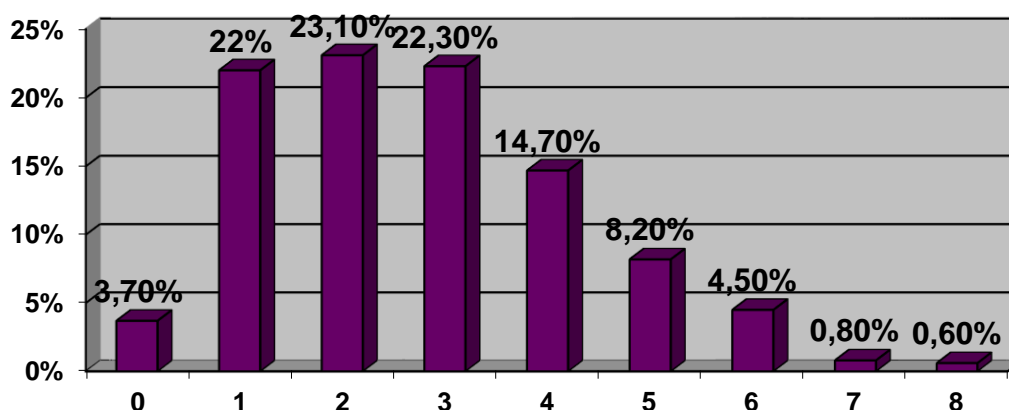
Le principal mandat exercé par les délégués est celui de délégué ou d'élu du personnel. Avec 54,4% des réponses, il s'agit de la seule responsabilité qui concerne au moins un délégué sur deux. Trois fonctions réunissent ensuite entre 43 et 45% des réponses, respectivement membre du bureau ou de la CA du syndicat d'origine, délégué syndical et membre du bureau ou de la CE de l'union départementale. Un cinquième des délégués figure parmi les membres du bureau

ou de la commission administrative de sa fédération et une proportion équivalente occupe des fonctions similaires au sein de son union locale.

Comparativement aux réponses récoltées en 2004, le mandat de délégué ou d' élu du personnel reste la première occurrence citée mais apparaît en net retrait, de plus de 10 points, puisque 63,2% des délégués déclaraient alors être titulaires de ce mandat. Un tel écart est délicat à interpréter mais tient sans doute à l'ampleur de la rotation des participants d'un congrès à l'autre et à la part des primo-participants déjà évoquée. Pour le reste, la fonction de délégué syndical rétrograde de la deuxième à la troisième place du classement, au profit du bureau ou de la CA du syndicat, mais les écarts sont serrés. De même, l'engagement dans le cadre du bureau de sa section syndicale recule de 10 points par rapport à 2004 (34,3% contre 44%).

A noter enfin que plus d'un délégué sur dix exerce la responsabilité de délégué syndical central (DSC), cette option n'étant pas proposée dans le questionnaire distribué en 2004.

Nombre de mandats par délégué



On peut être frappé par la ventilation du nombre de fonctions occupées par les délégués. Ils sont, à peu de choses près, aussi nombreux à détenir un, deux ou trois mandats avec 22 à 23% des réponses. En retrait, on trouve les délégués cumulant quatre mandats avec près de 15% et 12,7% assument encore cinq à six fonctions distinctes (comme en 2004). De manière surprenante, ils sont près de 4% à déclarer n'exercer aucun mandat, ce qui paraît peu cohérent avec une participation à un congrès confédéral national. Les titulaires d'un seul mandat représentent une part significative du panel avec 22%. Autrement dit, environ un quart des délégués n'occupe pas plus d'une responsabilité syndicale.

Alors que les réponses données en 2004 laissaient apparaître une distribution stable de deux à quatre mandats (67,7% des répondants), la répartition observable en 2007 s'est déplacée vers un moindre cumul (67,4% des délégués exerçant un à trois mandats). Sur l'ensemble de l'échantillon, la moyenne ressort à 2,7 mandats par personne. Ce résultat ne distingue pas les délégués Force Ouvrière de leurs homologues CGT et CFDT dont la moyenne de mandats était de 2,8 lors des enquêtes réalisées sur ces organisations⁴⁵.

Des analyses opposent deux familles, les syndicalistes d'établissement et les syndicalistes d'organisation. Les premiers tendraient à cumuler les fonctions de délégué syndical et de délégué du personnel tout en faisant fréquemment partie du bureau de la section syndicale. Les seconds seraient eux davantage portés par un engagement aux différents niveaux des structures de l'organisation, depuis le syndicat jusqu'à la fédération, en passant par les unions locales et départementales.

De fait, 65% des délégués syndicaux sont également délégués ou élus du personnel et ces derniers sont 53% à assumer aussi le rôle de délégué syndical. De même, 60% des membres du bureau de leur section syndicale sont parallèlement délégués ou élus du personnel et à hauteur de 53% simultanément délégué syndical. Du côté des mandats dans l'appareil syndical, certaines corrélations paraissent assez marquées. Ainsi, près de 70% des membres du bureau ou de la commission exécutive dans une union locale siègent dans le même temps dans les instances de leur union départementale. Le cumul entre des fonctions au sein de l'union locale et dans son syndicat semble également significatif (55% des responsables d'UL).

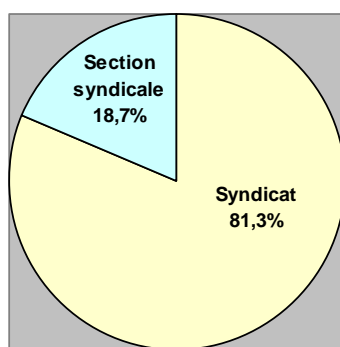
Par ailleurs, une moitié de délégués membres d'une direction élargie de l'union départementale sont également membres du bureau ou de la commission administrative de leur syndicat. Symétriquement, une proportion quasi équivalente de responsables dans leur syndicat déclare être impliquée dans les instances syndicales de son département. Enfin, les membres du bureau ou de la CA d'une fédération professionnelle sont particulièrement présents dans les instances de leur syndicat (63%) et de leur union départementale (51%)⁴⁶.

⁴⁵ D.Andolfatto, D.Labbé, Sociologie des syndicats, op.cit.

⁴⁶ Karel Yon relevait une forte corrélation entre l'exercice de responsabilités au sein d'une union locale et dans le cadre de sa fédération professionnelle, ce qui ne ressort pas de nos données (moins de 20%).

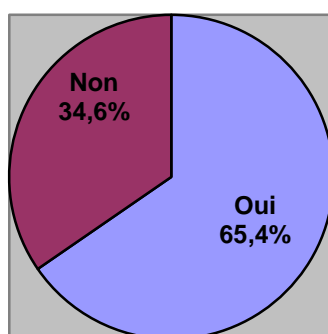
Certaines relations entre mandats semblent donc assez étroites. Des croisements complémentaires seraient cependant nécessaires pour confronter cette thèse du découplage des fonctions syndicales à la réalité du terrain militant de Force Ouvrière. D'autant que pour les tenants de cette partition entre syndicalistes d'établissement et syndicalistes d'organisation, cela traduirait la coupure au sein du monde syndical entre les militants de terrain ou de base et ceux qu'ils qualifient de professionnels du syndicalisme, éloignés des préoccupations renouvelées du salariat et gravitant dans les institutions paritaires et les diverses strates de l'Etat social.

Origine de la délégation



3,7% des délégués ayant rempli le questionnaire n'ont pas répondu à cette question. Une large majorité, 81,3% des répondants, doit sa présence au congrès à une délégation de son syndicat, tandis que moins d'un délégué sur cinq (18,7%) est délégué par sa section syndicale.

Représentation de FO dans une institution paritaire ou consultative



Cette question a recueilli 471 réponses. Une majorité de délégués affirme siéger ou avoir siégé dans le passé dans des instances paritaires ou consultatives pour le compte de l'organisation. Un tiers de l'échantillon a donc répondu par la négative. Ces proportions sont convergentes

avec les réponses obtenues en 2004 (67,9% de oui). En l'absence de demande de précisions sur la nature de ces mandats, nous ne pouvons commenter plus avant ces résultats. La question comportait simplement une parenthèse indicative mentionnant les possibilités suivantes : organismes de sécurité sociale, prud'hommes, Assedic, conseils économiques et sociaux régionaux, commissions administratives paritaires⁴⁷. En lien avec le nombre moyen de responsabilités syndicales et une tendance au cumul relativement nette, cela signifie malgré tout que l'engagement militant peut s'avérer pour beaucoup encore plus lourd.

2.2.2. Des permanents syndicaux minoritaires au congrès

A la fois critère du degré d'investissement dans la vie syndicale et information sur les statuts différenciés des délégués, en particulier dans le cadre d'un congrès confédéral, la connaissance du temps légal ou conventionnel alloué pour exercer ses mandats nous paraît éclairante. Bien entendu, il ne s'agit que d'une indication qui ne nous renseigne pas complètement sur le temps réel consacré aux activités syndicales. Compte tenu de la dimension chronophage du militantisme, l'engagement déborde très régulièrement sur la sphère privée et ampute d'autant plus le temps libre que les casquettes et les mandats sont multiples.

La question posée portait sur le nombre d'heures de délégation ou de décharge dont bénéficient les délégués en moyenne par mois. 145 délégués disent ne pas disposer d'aménagement particulier de leur temps de travail, soit 29,6% de notre panel. Précisons cependant qu'il ne nous est pas possible de distinguer parmi eux les non répondants. A titre de comparaison, cette proportion était légèrement plus faible en 2004, de l'ordre du quart des répondants. A l'autre bout du spectre, on dénombre 84 permanents⁴⁸, soit 17,2% de l'échantillon.

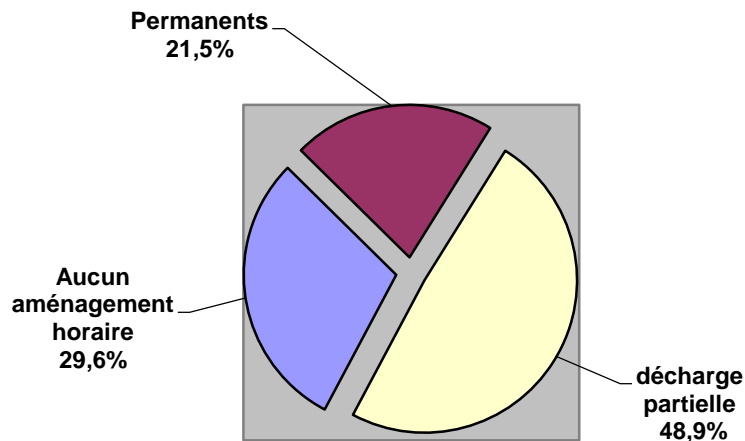
Une autre part des délégués (21 soit 4,3%) déclare bénéficier d'un nombre moyen d'heures de délégation égal ou supérieur à 120, parfois même supérieur à 200. Ce quota en fait théoriquement des permanents et correspond probablement à des situations individuelles où le

⁴⁷ Nous aurions pu y ajouter les organismes de gestion de la formation professionnelle et les instances liées au logement social. Karel Yon invitait à lire ces taux avec précaution dans la mesure où les salariés issus de la sphère publique et parapublique aient pu confondre pour des raisons lexicales, les mandats d'élus du personnel, réponse majoritaire concernant les responsabilités exercées, et les mandats d'élus en CAP, ce qui aurait pour effet un gonflement mécanique du pourcentage de oui.

⁴⁸ Une majorité indique clairement être permanent, les autres employant des termes variés : détaché, déchargé, temps complet ou temps plein.

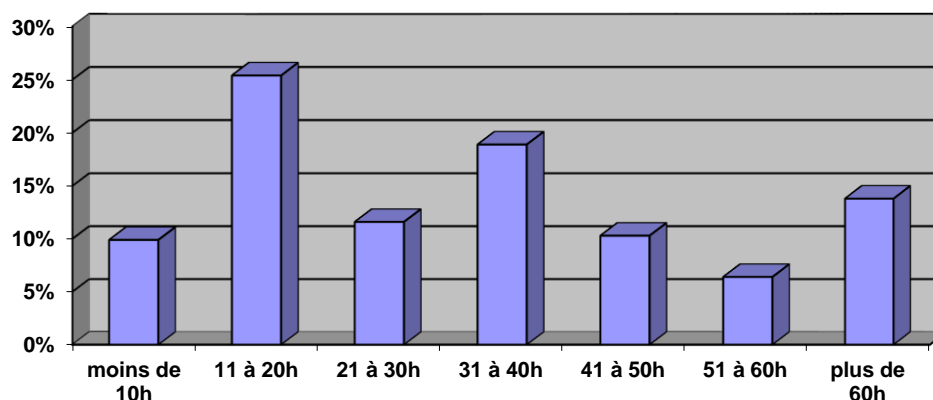
cumul des heures de délégation traduit l'exercice de mandats multiples. Dans les faits, ce volume horaire ne peut être réalisé en tant que tel. Si on les ajoute aux autres permanents, leur part grimpe à 21,5%, soit un cinquième des délégués. En 2004, les permanents représentaient le quart des délégués (25,4%).

Répartition des délégués selon leur disponibilités légales



Entre ces deux positions diamétralement opposées se trouve une petite moitié de délégués (48,9%) dotés de disponibilités horaires. Les 239 délégués concernés bénéficient pour une moitié d'entre eux (49,8%) d'au plus 30 heures par mois, sachant que la moyenne ressort à 35 heures. Ils sont un peu moins de 40% à disposer de 20 heures au plus et 14% d'un quota ne dépassant pas 10 heures. Près de 20% jouissent de plus de 60 heures, c'est-à-dire environ un mi-temps potentiellement consacré aux mandats de représentation du personnel et un quart indique bénéficier de plus de 50 heures.

Aménagement horaire des délégués non permanents



L'exercice est fragile mais on peut également calculer une moyenne sur l'ensemble des délégués. Si on exclut ceux qui ne bénéficient d'aucun aménagement, la moyenne d'heures mensuelle est de 63,6, permanents compris⁴⁹. Elle tombe à 44,7 heures en intégrant le volant de permanents, soit rapporté à l'ensemble des répondants.

Dans l'enquête de 2004, la moyenne d'heures était de 77 par mois mais en l'absence de précisions sur la méthodologie adoptée, toute tentative de comparaison demeure aléatoire.

Ces éléments nous permettent d'aborder une critique récurrente à l'égard du monde syndical, à savoir l'éloignement supposé des élus de leur base et plus généralement du monde du travail au quotidien. De fait, l'importance du nombre de participants au congrès constitue bien une spécificité de Force Ouvrière. Cette ouverture facilite incontestablement le brassage de profils variés de militants syndicaux et influe naturellement sur la nature même de l'évènement. A l'opposé, Dominique Labbé note ainsi que dans le cas de la CFDT les permanents syndicaux de l'organisation « *forment la majorité des délégués aux congrès confédéraux et fédéraux* »⁵⁰, ce qui se traduit inévitablement par une forte homogamie des participants.

2.2.3. Bilan de l'engagement syndical

Le questionnaire comprenait une interrogation relative à l'impact de l'engagement syndical des délégués tant sur leur vie professionnelle que sur certains aspects de leur vie privée. En

⁴⁹ En attribuant 120 heures à chaque permanent.

⁵⁰ D.Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, 2000.

prolongement du nombre de mandats ou de fonctions assumées et par conséquent de l'importance du temps consacré à la vie syndicale, cette première approche du ressenti des acteurs nous fournit des éléments de réflexion.

Effets de l'engagement syndical

		En % des réponses	En % des délégués	Hommes (%)	Femmes (%)
Facteur d'épanouissement personnel	355	23,4	72,6	74,5	71,3
Enrichissement spirituel	364	24,0	74,4	76,2	73,6
Conséquences négatives sur ma vie de famille	62	4,0	12,7	11,9	10,8
Nuisible à ma carrière professionnelle	185	12,2	37,8	41,6	29,4
Favorable à ma carrière professionnelle	26	1,8	5,3	4,8	7,0
Sans incidence sur ma carrière professionnelle	144	9,5	29,4	28,6	33,3
Sans incidence sur ma vie privée	102	6,8	20,8	21,8	19,4
Source de nouvelles relations	238	15,7	48,6	49,0	50,4
A l'origine de la rencontre de mon conjoint	30	1,9	6,1	4,5	6,1
Autre	10	0,7	2,0	2,0	1,3
N	1516	100,0	100,0	100,0	100,0

Environ trois quarts des délégués jugent que leur engagement syndical produit des effets favorables, tant sur leur développement personnel que sur le plan spirituel. Un délégué sur deux attribue à son engagement syndical l'élargissement de son cercle de relations, ce qui confirme un caractère sociabilisant prononcé de l'activité syndicale qui multiplie et favorise les contacts. Ils ne sont qu'un peu plus de un sur dix (12,7%) à déclarer que leur engagement avait un impact négatif sur la vie de famille et il s'agit même d'une des réponses les moins citées. Ils sont près du double (20,8%) à considérer que cela n'avait aucune incidence sur leur vie privée, ce qui déborde mais intègre malgré tout la sphère familiale.

On peut également regrouper les réponses en trois grands blocs selon leur nature globalement positive, négative ou neutre. Les points favorables l'emportent largement avec près de deux tiers des réponses, sachant néanmoins que les options positives proposées étaient plus nombreuses que les autres.

Les réponses varient assez peu en fonction du sexe. On aurait pu s'attendre à ce que les déléguées mettent davantage en avant un impact négatif sur la vie familiale mais il n'en est rien puisque les hommes apparaissent même proportionnellement plus nombreux (11,9 contre 10,8%). A partir du moment où la conciliation vie professionnelle / vie privée est une réalité difficilement contestable, en particulier pour les femmes, on peut faire l'hypothèse que celles qui participent au congrès sont en majorité libérées de leurs contraintes familiales en raison de leur âge ou ont opéré des choix de vie en la matière⁵¹.

Seule différence notable, les réponses liées au ressenti des effets sur la vie professionnelle. Derrière les 37,8% de délégués estimant que leurs activités syndicales avaient nui à leur carrière, ce sont en effet 41,6% d'hommes et seulement 29,4% de femmes. Cette divergence se retrouve, quoique de manière plus limitée dans la question miroir, à savoir un impact favorable sur leur carrière. 7% des déléguées indiquent ainsi se trouver dans ce cas contre 4,8% des hommes. De manière cohérente, elles sont un tiers à juger neutre leur engagement en termes d'évolution professionnelle contre 28,6% de leurs homologues masculins.

2.3. La situation professionnelle

Cette section s'intéresse à la fois à la situation individuelle des délégués en matière de statut d'emploi, de contrat de travail et de catégorie socioprofessionnelle mais aussi aux caractéristiques de leur employeur et de leur secteur d'activité.

2.3.1. Statut d'emploi et contrat de travail

Statut actuel

		2007 (%)			2004 (%)
		Ens.	H	F	Ens.
Salarié à temps plein	430	88,8	91,0	82,7	86,4
Salarié à temps partiel	16	3,3	0,3	11,8	5,0
Retraité ou préretraité	37	7,7	8,7	4,7	8,0
Au chômage	1	0,2	0,0	0,8	0,6
N	484	100,0	100,0	100,0	100,0

⁵¹ Nous verrons plus loin que les déléguées sont ainsi près de deux fois moins mariées et deux fois plus divorcées que les hommes.

Une écrasante majorité des délégués indique exercer une activité salariée à temps plein (88,8%). Sans surprise, la quasi-totalité des délégués ayant répondu exercer une activité à temps partiel sont des femmes, sachant que ce statut concerne même plus d'une déléguée sur dix (11,8%). Les délégués à la retraite ou en préretraite représentent enfin une part non négligeable des congressistes avec près de 8% des répondants et une proportion deux fois plus importante chez les hommes.

Selon l'Insee, 9,4% des salariés à temps complet en CDI adhéraient en 2004 à un groupement syndical ou professionnel quand ce n'est le cas que pour 6,1% des salariés à temps partiel en CDI et 2,4% des salariés en CDD ou en intérim⁵². La surreprésentation des salariés les plus stables parmi les délégués ne constitue évidemment pas une originalité.

Type de contrat de travail

	Effectif	2007 (%)	2004
En CDI ou titulaire	421	99,1	98,2
En CDD ou contractuel	4	0,9	1,2
En intérim	0	0,0	-
N	425	100,0	100,0 (N=609)

Concernant la nature du contrat de travail, on peut s'étonner du grand nombre de non réponses (64). Sur ce nombre, il convient cependant de retrancher les 37 délégués qui ont indiqué à la question précédente se trouver en situation de retraite / préretraite ou au chômage. Restent tout de même 26 non répondants, ce qui peut interroger (5,3% des questionnaires) compte tenu du caractère non intrusif de la question et de son apparente simplicité. A moins de supposer que pour certains, la précision de la durée indéterminée du contrat ou du statut de titulaire de la fonction publique leur soit apparue si implicitement liée à un emploi à temps plein qu'ils n'ont pas pris la peine de répondre à la question suivante.

De manière générale, l'extension de la précarité et des formes atypiques d'emploi a touché en premier lieu les publics les plus fragiles (femmes, jeunes, immigrés). Comme le souligne Jean-Marie Pernot, « *c'est là une règle généralement constatée, la distance au syndicalisme s'accroît*

⁵² La transformation du paysage syndical depuis 1945, Données sociales – la société française, INSEE, édition 2006 ; d'après les enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages.

avec l'éloignement du statut de travailleur à durée indéterminée et à temps plein »⁵³. Cette observation de bon sens affecte significativement les organisations syndicales dans leurs efforts de syndicalisation et d'implantation dans les secteurs d'activité « en pointe » en matière de précarité⁵⁴. Cette distance rend avant tout problématique le processus d'adhésion en tant que tel, premier pas vers l'engagement syndical mais elle rend a fortiori très improbable une implication militante plus prononcée, qui conditionne par ailleurs la présence dans un congrès confédéral.

Le sociologue Robert Castel a développé le concept de précarité pour désigner une nouvelle condition de travail tendant à s'institutionnaliser et dans laquelle un nombre croissant de salariés se trouve enfermé sans réelles perspectives, situation nouvelle dont « *le développement appelle une action politique et syndicale d'autant plus forte qu'il s'appuie sur une idéologie de l'impératif absolu du travail* »⁵⁵. Des travaux de la Dares ont par ailleurs mis en évidence le fait que la précarité et des conditions de travail dégradées n'entraînent pas une syndicalisation plus importante et que ce sont au contraire les salariés les moins soumis aux pénibilités, selon leurs déclarations aux enquêtes, et affichant des probabilités plus élevées de déroulement de carrière qui adhèrent aux organisations syndicales⁵⁶.

C'est tout l'enjeu de la syndicalisation dans ces secteurs nécessitant une attention spécifique envers ces publics, dont les situations présentent une grande hétérogénéité, voire une communication et des actions spécifiques de la part des organisations syndicales. Concernant FO, la volonté de prendre à bras le corps cette réalité du monde du travail s'est matérialisée par l'introduction d'une résolution dédiée à la syndicalisation lors du congrès de Lille⁵⁷.

⁵³ Pernot J.M., Syndicats : lendemains de crise ?, Gallimard, collection Folio Actuel, 2010. (p.171).

⁵⁴ Pour une réflexion globale sur les liens entre syndicalisme et précarité avec une approche monographique sectorielle, se reporter à C.Dufour, S.Bérout, J.M.Denis, A.Hege, J.M.Pernot, « Flexibilité et action collective, salariés précaires et représentation collective », rapport IRES pour la DARES, document d'études n°144, août 2008.

⁵⁵ Forum n°2, op.cit. Et pour une réflexion détaillée autour de l'idée de précarité voir Robert Castel in Refaire société, La République des Idées, Seuil, 2011.

⁵⁶ Mythes et réalités de la syndicalisation en France, Premières informations premières synthèses n°44.2, Dares, octobre 2004.

⁵⁷ Vous trouverez cette résolution en annexe de la présente étude.

2.3.2. Nature de l'employeur et secteur d'activité

Catégorie d'entreprise ou administration

		2007 (%)			2004 (%)		
		Ens.	H.	F.	Ens.	H.	F.
Administration d'Etat (hors EN et hospitalier)	67	14,2	14,1	14,4	13,4	13,3	13,6
Education nationale	34	7,2	6,3	9,6	4,7	5,1	3,2
Fonction publique hospitalière	49	10,4	8,7	15,2	11,6	8,4	21,4
Fonction publique territoriale (commune, département...)	38	8,0	7,2	10,4	13,0	12,4	14,9
Entreprise publique (Poste, SNCF, EDF...)	67	14,2	14,7	12,8	14,3	15,6	10,4
Entreprise privée de plus de 500 salariés	116	24,6	27,4	16,8	23,3	24,8	18,8
Entreprise privée de 100 à 499 salariés	50	10,6	12,4	5,6	11,4	12,6	7,8
Entreprise privée de 50 à 99 salariés	14	3,0	2,6	4,0	1,6	1,5	1,9
Entreprise privée de moins de 50 salariés	6	1,3	0,6	3,2	1,0	0,9	1,3
Association ou syndicat	30	6,4	5,8	8,0	5,6	5,4	6,5
N	471	100,0	100,0	100,0	100,0 (621)	100,0	100,0

Les délégués travaillant dans une entreprise privée comptant plus de 500 salariés arrivent largement en tête avec un quart des répondants (24,6%). Viennent ensuite à égalité les salariés des entreprises publiques et les fonctionnaires d'Etat autre que ceux de l'Education nationale avec 14,2%. En intégrant ces derniers (7,2%), les fonctionnaires d'Etat regroupent certes un cinquième des délégués (21,4%) mais restent derrière les salariés des grandes entreprises privées. On trouve ensuite au coude à coude les salariés des grosses PME du privé (100 à 499) et les délégués issus de la fonction publique hospitalière, un sur dix chacune. En léger retrait apparaissent les fonctionnaires territoriaux avec 8% des délégués. A noter qu'un nombre non négligeable de délégués provient du monde associatif (6,4%) mais on peut faire l'hypothèse que ce sont pour l'essentiel des permanents syndicaux travaillant dans les structures de l'organisation. Enfin, les salariés exerçant dans une entreprise de moins de 100 salariés apparaissent sans grande surprise très minoritaires (4,2%), en cohérence avec le quasi désert syndical que constitue cette tranche inférieure des PME.

D'un congrès à l'autre, le poids des différentes catégories d'entreprises ou d'administration ne varie pas fondamentalement et le haut de la hiérarchie n'est pas bousculé pour le trio de tête : les grandes entreprises privées dominant d'environ 10 points les entreprises publiques et l'Etat.

Seul un écart semble notable : en 2007, le privé comptant 100 à 499 salariés ravit la quatrième place à la FPT tout en demeurant à un niveau relatif inférieur (10,6% contre 11,4% en 2004). Cela traduit un recul assez net de la fonction publique territoriale qui passe de 11,6% à 8%. La FPH demeure quant à elle intercalée en cinquième position dans les deux cas à un niveau relativement proche (10,4% et 11,6%).

La répartition selon le genre laisse apparaître la féminisation relativement plus importante de la fonction publique hospitalière (une femme sur cinq présente au congrès de Villepinte). On observe cependant une inversion en 2007 où l'origine la plus fréquente des déléguées devient les entreprises privées de plus de 500 salariés (16,8% contre 15,2% pour la FPH).

Un premier découpage sommaire nous fournit des informations sur la répartition public / privé. Sur les 471 délégués qui ont fourni une réponse, une légère majorité appartient à la sphère publique au sens large (54,1% contre 45,9%). Sur la population des retraités (ou préretraités), une moitié n'a pas jugé utile de préciser la nature de son ancien employeur (18) et sur les autres, le partage est équilibré (9 pour le public, dont 7 FPH ou entreprise publique, et 10 pour le privé, dont la moitié dans les entreprises de plus de 500 salariés).

Comme indiqué précédemment (point 1.2), un sondage effectué au congrès de Bordeaux en 1980 portant sur un gros tiers des délégués fournissait la répartition suivante : 42,65% originaires du secteur privé et 57,33% du secteur public et nationalisé.

Secteur d'activité

Secteur	Effectifs	%
Agriculture / agroalimentaire	12	2,9
Industrie	68	16,7
Energie	17	4,2
Construction	6	1,5
Commerce	26	6,4
Transports	52	12,7
Services	60	14,7
Communication	15	3,7
Activités financières	32	7,8
Autres	120	29,4
N	408	100,0

L'interrogation du secteur d'activité visait à mieux nous renseigner sur l'origine professionnelle des délégués. Dans la mesure où près d'un tiers des répondants ont coché la case « autres », soit de loin la principale réponse, force est de constater que les options proposées n'ont pas toujours rencontré leurs délégués. La grille balayait pourtant a priori l'ensemble du spectre des secteurs d'activité.

Sur les 120 délégués ayant indiqué appartenir à un autre secteur d'activités, une bonne majorité (101) ont précisé leur secteur professionnel. Il ressort de l'examen de ces compléments que 90% des précisions apportées renvoient à une activité de services, en particulier dans les domaines de la santé et du social (29), des services publics (27), de l'enseignement / formation (15) et des organismes sociaux (11). Les 10% restants concernent l'industrie et la construction.

Malgré tout, c'est-à-dire y compris l'option « autres », il convient de relever l'importance des non réponses puisque 81 délégués se sont abstenus de mentionner un secteur d'activité. On peut formuler l'hypothèse, fragile, que la grille des possibles ne cadrerait pas avec l'autoreprésentation de nombreux agents de la fonction publique comme opérant dans l'univers des services, en l'occurrence non marchands⁵⁸. De plus, bien que la question évoquait également au passé le secteur d'activité anciennement investi, il est probable qu'une part des délégués retraités ou préretraités ne se soit pas sentie concernée par cette question.

Nonobstant ces difficultés, nous pouvons observer que seules trois réponses ont réuni plus de 10%. En tête, 16,7% des répondants ont mentionné l'industrie comme secteur d'activité, suivie par les services (14,7%) et les transports (12,7%). Avec un peu moins d'un dixième des réponses (7,8%), les activités financières sortent également du lot et constituent un pôle non négligeable de délégués. Le commerce pour sa part n'est cité que par 6,4% des délégués. En tenant compte des précisions et en regroupant les activités de services présentées dans le tableau, ce sont près de 70% des délégués qui travaillent dans le secteur tertiaire, soit en phase avec son poids dans l'économie française de l'ordre de trois quarts des emplois.

⁵⁸ Une mention explicite des services publics aurait peut-être permis de lever des ambiguïtés et de mieux orienter les délégués par rapport à leur situation.

2.3.3. Catégories socioprofessionnelles

Catégorie professionnelle

	Effectifs	Ens. (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Cadre supérieur	27	5,8	5,5	6,7
Cadre moyen	103	22,2	21,7	23,3
Profession intellectuelle	22	4,7	3,8	7,5
Technicien(ne)	67	14,4	16,8	7,5
Agent de maîtrise	72	15,5	16,2	13,3
Employé(e)	107	23,0	19,1	34,2
Ouvrier(e) qualifié(e)	61	13,1	15,3	6,7
Ouvrier non qualifié(e)	6	1,3	1,5	0,8
N	465	100,0	100,0 (N= 345)	100,0 (N=120)

Après le secteur d'activité et le type d'employeur, la catégorie socioprofessionnelle nous permet de mieux cerner le profil des délégués. La catégorie la plus citée est celle des employés avec près du quart des réponses (23%). Un tiers des déléguées est même employée et il s'agit de la catégorie où l'écart s'avère le plus significatif avec les hommes (15 points). Les femmes sont également peu présentes chez les ouvriers (8 points). Avec moins de 15% de délégués, les ouvriers semblent d'ailleurs largement sous-représentés⁵⁹.

Si on regroupe maintenant ouvriers et employés, ce sont 37,4% des délégués qui sont concernés. De fait, les frontières séparant aujourd'hui ces deux groupes socioprofessionnels sont beaucoup moins nettes que par le passé. Evoquant le rapprochement des conditions d'emploi et de rémunération des ouvriers et des employés, le sociologue Robert Castel estime qu'une convergence s'est opérée dans la période récente : « *Historiquement, il existait un clivage très fort entre les cols bleus et les cols blancs ; l'employé, même le petit employé appartenait à un autre univers que l'ouvrier... une banalisation de la situation d'employé, de telle sorte qu'aujourd'hui les petits employés et les ouvriers qualifiés appartiennent à la même classe sociale* »⁶⁰

⁵⁹ Sans être en mesure d'évaluer cet effet, nous ne pouvons ignorer que les catégories ouvrières sont traditionnellement moins à l'aise avec ce genre d'enquête par questionnaire, en partie en raison d'un moindre capital scolaire qui génère une mise à distance, d'où une possible sous-représentation des ouvriers dans notre échantillon.

⁶⁰ Forum n°2, Travail : mode(s) d'emploi, entretien janvier 2012.

Si on considère l'ensemble de la population active française, l'Insee recense une moitié d'ouvriers et d'employés, 20% de cadres et professions intellectuelles supérieures (auxquels il faut ajouter chefs d'entreprise et professions libérales) et 30% que l'on peut regrouper au sein d'une catégorie hybride, les professions intermédiaires ; outre les artisans et les commerçants qui ne nous concernent pas ici (sachant que les salariés concentrent un peu plus de 90% des actifs), cette nébuleuse comprend côté salariés des professions comme les infirmiers, les techniciens, les cadres B de la fonction publique et les professeurs des écoles. Elles ont pour point commun des niveaux de diplômes relativement élevés et des situations à mi chemin entre de simples fonctions d'exécution et des fonctions d'encadrement.

Compte tenu de l'importance des professions de santé dans notre échantillon de délégués, il n'est pas surprenant d'en trouver un nombre significatif. Bien que les contours soient difficiles à délimiter, ces professions intermédiaires constituent le cœur de ce qu'il est coutume d'appeler les classes moyennes. Dans notre questionnaire, techniciens et agents de maîtrise appartiennent sans conteste aux professions dites intermédiaires. Leur regroupement représente 30% des délégués, soit 10 points de moins qu'au congrès de Villepinte.

Groupes socioprofessionnels en 2004 (%)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	21,0
Professions intermédiaires	39,3
Employés	26,2
Ouvriers	13,5
Total	100,0 (591)

La part importante de délégués se définissant comme cadres moyens, en deuxième position mais à portée des employés (22,2 contre 23%) n'est pas sans nous interroger. Selon la répartition observée en 2004, on peut considérer que les cadres moyens se partagent équitablement entre les cadres et professions intellectuelles supérieurs et la catégorie composite des professions intermédiaires. On peut également faire l'hypothèse que dans l'enquête précédente la part des cadres et professions intellectuelles supérieures ait pu être surestimée.

Nous ne pouvons pas non plus exclure une administration aléatoire des réponses à cette question⁶¹ en raison du caractère relativement indéterminé et hybride de cette catégorie. De fait, la notion de cadre moyen, bien qu'usuelle dans le langage courant, ne correspond pas à une définition statistique précise, alors que la catégorie cadre dans son ensemble s'est considérablement développée du point de vue numérique tout en perdant en lisibilité. Rien d'étonnant à ce que nombre de délégués s'y retrouvent difficilement et se déclarent spontanément cadre moyen parce que cela renvoie lexicalement à une position moyenne assez commode et fidèle à la projection qu'ils font d'eux-mêmes.

De même, l'item « profession intellectuelle » sans l'épithète « supérieur » était-il maladroit et a semble t-il été choisi par des délégués dont le métier, sans conteste de nature intellectuelle, se trouve classé conventionnellement dans les professions intermédiaires. C'est ainsi le cas des instituteurs mais aussi de formateurs et d'éducateurs.

Grace à la question posée en début de questionnaire portant sur le métier exercé lors de leur adhésion à FO, il nous sera possible de revenir dans des travaux ultérieurs sur la mobilité professionnelle des délégués, du moins au cours d'une partie de leur parcours dans l'emploi dans la mesure où adhésion et entrée dans la vie active ne coïncident évidemment pas dans la plupart des cas compte tenu de l'âge moyen de l'engagement. Bien qu'une part de l'évolution professionnelle et les effets de la promotion sociale associée nous échappent inévitablement, cela permettra d'affiner les profils des délégués, y compris dans une perspective comparative.

2.4. Repères sociographiques

Placé volontairement en fin de questionnaire, l'ensemble des informations demandées aux délégués vise à mieux faire connaissance avec eux à travers une série de caractéristiques individuelles et familiales permettant de les situer dans l'espace social. Une dernière question s'intéresse enfin à leurs autres formes d'investissement et pratiques en particulier dans le domaine associatif.

⁶¹ Le placement de l'item « cadre moyen » en deuxième position avant les « professions intellectuelles » a aussi pu semer le doute en brouillant la hiérarchie des catégories proposées.

Dans un bref chapitre intitulé « éléments pour une sociologie », Alain Bergounioux⁶² relevait en 1982 qu'il est « *difficile de donner un aperçu exhaustif de la composition interne de la confédération* », situation qu'il n'attribue pas pour sa part à une volonté délibérée d'entretenir le mystère mais plutôt à ce qu'il qualifie d'habitudes de pensée liées au fait qu'« *on ne considère pas, à FO, la confédération comme un objet sociologique dont on peut étudier la nature et le comportement* ». L'auteur mentionne cependant un frémissement à l'occasion des derniers congrès confédéraux, en particulier un sondage réalisé lors du congrès de Bordeaux en juin 1980. Cette enquête interne portait sur un échantillon de 1.000 délégués sur les 2.745 délégués présents⁶³ et consistait uniquement en une interrogation sur trois données de base : le sexe, l'âge et le secteur d'activité professionnelle.

Congrès confédéral de Bordeaux, juin 1980

Sexe

89,1% d'hommes et 10,9% de femmes

Secteur d'activité

42,65% des délégués proviennent du secteur privé et 57,33% du secteur public et nationalisé

Age

23 à 25 ans : 7%

26 à 30 ans : 8,3%

31 à 35 ans : 17,4%

36 à 40 ans : 15,2%

41 à 45 ans : 14,7%

46 à 50 ans : 11,8%

51 à 55 ans : 12,5%

56 à 60 ans : 8,7%

60 ans et plus : 4,4%

D'après ces données, la pyramide des âges laisse apparaître une proportion significative de délégués entre 30 et 40 ans (environ un tiers) et près de la moitié de moins de 40 ans. Pourtant, Alain Bergounioux évoque une prépondérance des hommes et des femmes mûrs, certes à rapprocher de la structure correspondante de la population active au début des années quatre vingt. L'auteur note également, sans plus de précisions, que ces données reflètent un rajeunissement par rapport au Congrès précédent à Vichy (1977) où les 41-45 ans étaient les plus représentés.

⁶² Bergounioux, op.cit.

⁶³ Nous n'avons malheureusement pas pu nous procurer ce sondage et connaître les modalités de l'échantillonnage.

Concernant le genre, si la part des femmes ressort sans surprise très minoritaire (10,9%), Force Ouvrière n'est alors pas isolée en la matière puisque la CFDT affichait une part comparable lors de son congrès de Brest en 1979 (13,1% de femmes contre 86,8% d'hommes).

2.4.1. Le poids du genre

Sexe

	1980 (%)	2004 (%)	2007	%
Hommes	89,1	74,6	353	73,2
Femmes	10,1	25,4	129	26,7
<i>N</i>	100,0 <i>(1.000)</i>	100,0 <i>(680)</i>	489	100,0

C'est un fait établi qu'au sein des instances représentatives du personnel (IRP), les femmes restent minoritaires. La Dares recensait ainsi 32% d'élues en 2001 dans les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel alors qu'elles représentent 40% des salariés impliqués dans ces élections⁶⁴.

Depuis le congrès de FO en 1980, un mouvement de relative féminisation des délégués s'est produit avec un rapport aujourd'hui de l'ordre de trois hommes pour une femme⁶⁵. En l'absence de données intermédiaires sur les congrès qui se sont déroulés durant les années 80 et 90, nous ne sommes pas en mesure de percevoir le caractère progressif de cette féminisation.

Comme on peut le voir ci-après, cette féminisation n'est pas uniforme et renvoie aussi aux spécificités des fédérations professionnelles. Les fédérations sont présentées ici par ordre décroissant du poids de leur délégation, les neuf premières figurant sur le premier digramme étant celles qui comportent des délégations supérieures à 100 membres (voir le point 1.2 pour la ventilation du poids numérique des délégations et le périmètre des fédérations).

Il ressort en particulier que les deux fédérations les plus représentées au congrès, les Services Publics et de santé et celle des employés et cadres, affichent également les taux de féminisation

⁶⁴ *Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel* ; Dares, Premières informations premières synthèses, n°44.1, octobre 2004.

⁶⁵ On retrouve un taux de cet ordre avec la liste des mandataires. Nous avons en effet pu reconstituer la proportion de femmes à partir des listes de délégués à travers leur prénom, le genre n'étant pas renseigné. Cela comporte donc une certaine marge d'erreur en raison de prénoms mixtes comme Dominique ou Claude que nous avons partagé de manière équitable entre hommes et femmes. Le taux est compris entre 22,8% et 25,5% du congrès.

de leurs délégations parmi les plus élevées avec respectivement 35,5% et 34,4%. Compte tenu de l'importance du nombre de femmes dans les métiers de la santé d'une part et de leur place dans la galaxie des employés de l'autre, ce constat n'est pas surprenant. Ces deux fédérations comptent ainsi 41,5% des déléguées. Avec la Fnec-FP, également relativement féminisée (30,1%), ce sont même trois fédérations qui regroupent 50% des déléguées présentes à Lille.

La place des femmes dans les mouvements sociaux

La représentation des femmes dans l'univers syndical est à resituer plus généralement dans les travaux portant sur la place des femmes dans les mouvements sociaux ou encore les rapports sociaux de sexe dans ces mouvements. Il faut constater que cette question a été rarement traitée, la sociologie des mouvements sociaux étant considérée par certains comme une « *longue histoire conceptuelle asexuée* » (Josette Trat, 2000, p. 131⁶⁶). En France, les courants dominants de la sociologie ont très largement ignoré cette dimension sexuée dans l'étude des mouvements sociaux, à l'instar du courant des nouveaux mouvements sociaux animé par Alain Touraine⁶⁷ et très en vogue dans les années 1970 et 1980⁶⁸.

Par ailleurs, la place des femmes dans les mouvements sociaux fait logiquement écho à la structure de l'emploi telle qu'elle s'est mise en place avec le temps. Comme le notait l'IRES dans une publication consacrée aux liens entre formes d'emploi et syndicalisme : « *il faut relever que l'emploi standard (dans tous les pays) s'est construit pour permettre à ceux qui n'étaient pas des femmes d'assumer à travers leur statut dans l'emploi les statuts qu'ils occupaient en dehors de l'emploi. Les difficultés d'insertion des salariées dans les syndicalismes servent de révélateurs des rôles sociétaux de ces derniers.* »⁶⁹

⁶⁶ Trat Josette (2000). « Mouvements sociaux ». In Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle (eds). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris, PUF « Politique d'aujourd'hui » [2e éd. 2004].

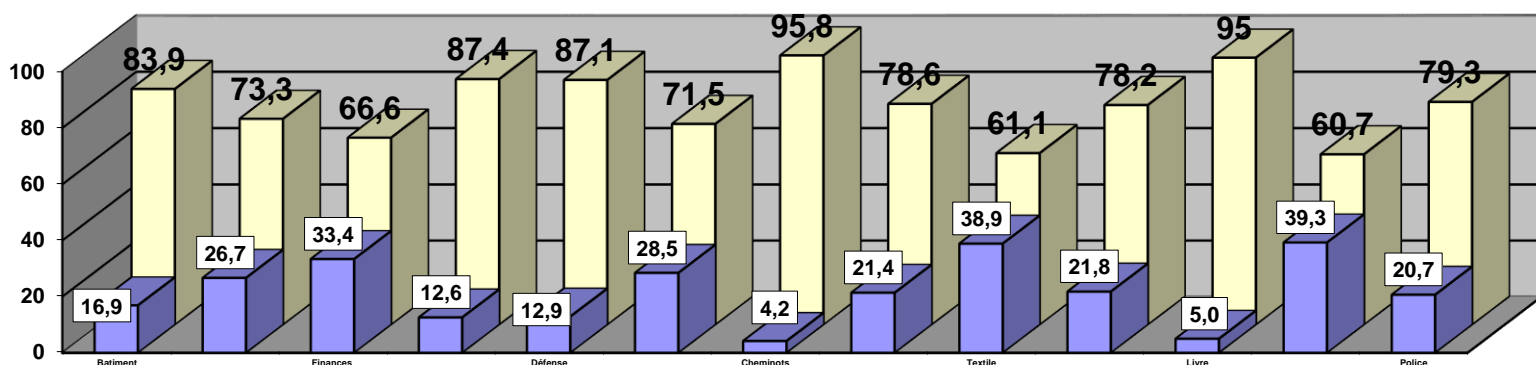
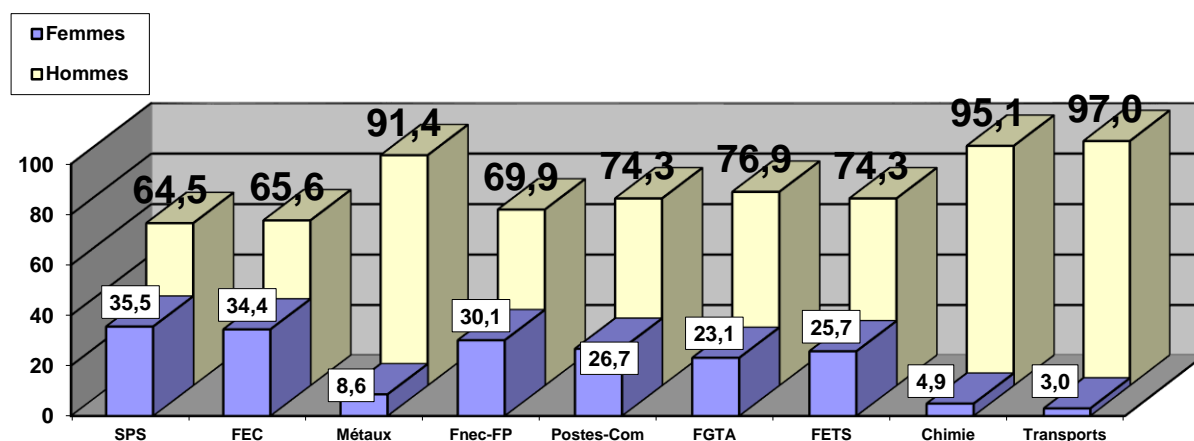
⁶⁷ Touraine Alain (ed) (1982). *Mouvements sociaux d'aujourd'hui. Acteurs et analystes*. Paris, Les Éditions ouvrières « Politique sociale ».

Dunezat Xavier, Galerand Elsa (2010). « Alain Touraine. De l'oubli du genre au sujet femme : vers une philosophie de la différence ? » in « *Sous les sciences sociales, le genre* » ; La Découverte.

⁶⁸ Cette école de pensée sociologique postulait en particulier la montée en puissance de visées post-matérialistes exprimées par les nouveaux mouvements sociaux sous l'effet d'une entrée dans une société post-industrielle, par opposition aux revendications et aux enjeux matérialistes du monde industriel en déclin dominé par le mouvement ouvrier.

⁶⁹ Hege A., Dufour.C, « *Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme* » ; Chronique internationale de l'IRES, n°97, novembre 2005.

Parts des femmes dans les délégations fédérales (en %)



L'arrivée de Jean-Claude Mailly à la tête de la confédération en 2004 a coïncidé avec la volonté de promouvoir les femmes au bureau confédéral. Dans un ouvrage collectif récent⁷⁰, il insiste ainsi sur la nécessité de favoriser l'accès des femmes aux responsabilités syndicales :

« S'agissant ainsi de l'accès aux responsabilités syndicales, il faut que plus de femmes puissent y parvenir. Cela est vrai à tous les niveaux. Il ne s'agit pas de respecter des proportions, mais plus concrètement de favoriser une dynamique. Il est tout simplement logique que les mandats reflètent bien l'ensemble des salariés et des adhérents. Cela vaut pour les catégories sociales, l'origine des secteurs (public/privé), la répartition homme-femme ou les âges. Encore une fois, il n'est pas question de mettre en place des règles statistiques discriminatoires, mais de faciliter une dynamique en cours.

⁷⁰ Femmes Hommes enfin l'égalité ? Politiques, responsables d'entreprises, partenaires sociaux, experts... leurs propositions ! ; sous la direction de N.Pilhes & G.Pennequin ; Eyrolles, 2011.

L'égalité professionnelle est donc un défi pour l'action syndicale et reste une priorité pour notre organisation, alors que les femmes subissent de plein fouet la précarisation du travail, accentuée par la crise financière, sans en avoir le monopole. Investir ce terrain est d'autant plus important que les nouvelles configurations et trajectoires personnelles, comme les séparations ou les familles monoparentales, fragilisent l'autonomie économique et sociale de nombreux salariés. »

Par la voix de son secrétaire général, FO inscrit donc clairement la place des femmes dans les appareils syndicaux et plus généralement dans l'exercice de l'ensemble des mandats parmi les enjeux liés à l'égalité professionnelle. Il n'est en effet pas possible de déconnecter la sous-représentation relative des femmes dans la vie syndicale de la réalité observée dans les autres domaines de la vie professionnelle, sociale et citoyenne.

La situation dans les fédérations n'a a priori pas évolué aussi nettement dans le sens d'une féminisation des cadres mais un travail plus approfondi sera nécessaire pour le confirmer. Il en va de même dans les unions départementales, où les fonctions de secrétaire général restent encore très largement l'apanage des hommes, mais là encore une approche détaillée de la composition des bureaux, voire des commissions exécutives nous fournirait davantage de matière pour évaluer les inégalités d'accès et leurs facteurs explicatifs aux postes à responsabilité dans l'appareil syndical.

2.4.2. Année de naissance et répartition par âges des délégués

Selon notre panel, le délégué le plus âgé, un homme, est né en 1920 (87 ans) et le plus jeune, une femme, en 1987 (20 ans). Côté hommes, le délégué le plus jeune a 27 ans (naissance en 1980) et côté femmes, la plus âgée n'a « que » 65 ans (née en 1942).

L'année de naissance moyenne des délégués est proche de 1957 (1956,79), correspondant à un âge moyen de 50,2 ans au moment du congrès. La médiane est légèrement plus basse (1956), soit une partition égale du congrès entre les délégués plus ou moins âgés de 51 ans.

La tranche d'âge la plus représentée dans l'échantillon est celle des 46-55 ans avec près d'un délégué sur deux (48,4%). Autour de ce groupe majoritaire, la moitié restante se distribue à parts égales entre les moins de 45 ans et les plus de 55 ans.

Compte tenu des spécificités du public présent lors d'un congrès national, l'âge moyen élevé doit être interprété avec précaution dans la mesure où ce type de manifestation présélectionne assez naturellement des militants relativement chevronnés en accordant une prime à l'expérience accumulée. Il convient par conséquent de ne pas en déduire trop hâtivement des conclusions définitives sur l'âge des militants ou des adhérents de l'organisation dans son ensemble.

Age des délégués

	2007			2004	1984*
	Ens.	H	F		
Moins de 35 ans	5,6	4,5	8,6	5,9	26,0
36-45 ans	20,2	20,7	18,7	25,4	39,0
46-55 ans	48,4	48,0	54,0	46,1	24,0
56-60 ans	17,7	17,3	18,0	3,5	8,0
Plus de 60 ans	8,1	9,4	4,7	19,1	3,0
Année moyenne	1956,8	1955,7	1957,8	1954,7	-
Age moyen	50,2	51,3	49,2	49,3	-
Année médiane	1956	1956	1957	1954	-
Age médian	51	51	50	50	-
Total	100,0 (489)	100,0 (352)	100,0 (128)	100,0 (677)	100,0 (2500)

* source : FO hebdo 1818 (1984)

Alors que l'âge moyen est plus faible chez les femmes⁷¹ (49 ans contre 51 ans), cette tranche concentre pourtant une proportion plus élevée de déléguées (54%) que chez les hommes (48%). Si les proportions sont assez proches chez les 36-45 ans avec près d'un cinquième des effectifs (+2 points chez les hommes à 20,7%), comme chez les 56-60 ans (+0,7 point chez les femmes), c'est aux extrémités que les différences sont palpables. Les déléguées sont deux fois plus nombreuses chez les moins de 35 ans (8,6 contre 4,5%) tandis qu'elles le sont deux fois moins chez les plus de 60 ans (4,7 contre 9,4%).

A long terme, le vieillissement de la population des délégués est manifeste. Si on se fie aux données de 1984, deux délégués sur cinq (39%) étaient âgés de 36 à 45 ans et un quart de moins

⁷¹ En 2004, l'écart entre hommes et femmes est significativement plus réduit pour l'âge moyen, respectivement de 49,2 et 48,8 ans.

de 35 ans, soit environ 65% du total. En 2007, les moins de 45 ans ne représentent plus que 26% du congrès. De là à conclure que ce sont globalement les mêmes individus que l'on retrouve trente ans plus tard, il y a un pas que certains franchissent allègrement. Alors qu'un glissement générationnel semble avoir fait son œuvre, ce phénomène apparent doit être relié à d'autres tendances et d'autres facteurs.

A court terme, les comparaisons s'avèrent du reste hasardeuses pour certaines tranches d'âge. Ainsi, deux tendances a priori peu cohérentes se dégagent. D'un congrès à l'autre, soit en l'espace de trois ans, les 36-45 ans régressent en proportion de 5 points (de 25,4 à 20,2%) qui ne se retrouvent que pour moins de la moitié dans la tranche suivante (+2,3 points). Du côté des plus âgés, on observe une explosion des 56-60 ans (+14,2 points à 17,7%) et concomitamment une division par deux de la part des plus de 60 ans (de 19,1 à 8,1%). De telles variations nous invitent à la prudence dans les interprétations et renforcent l'intérêt d'un suivi régulier de la composition des congrès⁷².

Autrement dit, au-delà des tendances de fond dont le vieillissement constitue une évolution structurelle peu discutable, des écarts aussi nets ne peuvent s'expliquer que par un renouvellement parfois important des participants au congrès. Rappelons ainsi que 41,3% des répondants indiquent participer à leur premier congrès confédéral et qu'ils étaient même 44% dans ce cas en 2004. Sur ces primo-participants, on compte pour une petite moitié (45,7%) de délégués âgés de 45 à 55 ans et même près d'un sur cinq (17,6%) âgé de plus de 55 ans. Les moins de 45 ans en représentent eux un bon tiers (36,7%) mais ne sont donc pas majoritaires.

Si on s'intéresse maintenant à ces 91 délégués compris dans la tranche 45-55 ans et qui découvrent un congrès confédéral, 40% sont adhérents FO depuis au plus dix ans, 60% depuis moins de quinze ans et les trois quarts depuis moins de vingt ans. On peut en déduire que ces délégués ont donc pour la plupart rejoint l'organisation après 40 ans. Pour l'ensemble des primo-participants âgés de plus de 45 ans, on trouve encore 54% qui sont adhérents depuis moins de quinze ans et un tiers depuis moins de dix ans, ce qui tend à renforcer l'hypothèse d'un âge d'adhésion élevé pour les délégués novices.

⁷² Une bonne compréhension de l'évolution des profils des délégués passe aussi par une meilleure connaissance des processus de mandatement et de sélection des mandataires par les structures syndicales.

En effet, comme le relève Karel Yon dans sa thèse, le vieillissement de l'âge d'adhésion tient un rôle essentiel. Au cours des années 70, l'acte d'adhésion intervenait en moyenne à l'âge de 24 ans. Sur la période précédant le congrès de Villepinte (2004), les délégués ayant adhéré entre 1996 et 2003 sont en moyenne âgés de 36 ans, soit un écart de 12 ans à une vingtaine d'années d'intervalle⁷³. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à décaler dans le temps l'entrée dans le syndicalisme. Si l'allongement de la scolarité pèse logiquement dans ce sens, d'autant que les délégués FO sont en moyenne relativement diplômés (voir plus loin), c'est avant tout le développement de la précarité du travail qui perturbe l'insertion dans l'emploi et singulièrement dans l'emploi stable, préalable quasi incontournable à l'engagement syndical.

Le constat d'un vieillissement n'est pas propre à Force Ouvrière. Si on ne retient que les données disponibles pour les publics équivalents participant aux congrès confédéraux, l'âge moyen ressort à 48 ans tant pour la CGT (congrès de 2006) que pour la CFDT (congrès de 2002). De son côté, Solidaires affichait un âge moyen de 47,2 ans (congrès de 2008) et un âge médian plus élevé de 49 ans (avec 75% de plus de 40 ans).

Si on élargit le champ de comparaison aux congrès de fédérations et d'unions départementales, la moyenne d'âge paraît légèrement plus faible : 46 ans pour les délégués de FO Métaux (en 2000 comme en 1996), 42 ans pour les délégués de la CGT Commerce (2001) et 45 ans pour les unions départementales CGT du Nord (2003) et du Val de Marne (2005)⁷⁴.

Certains évoquent un « papy boom » syndical et « une affaire de quadras et de quinquas »⁷⁵ pour caractériser le syndicalisme français et le vieillissement auquel il est confronté. Au cours de la décennie précédente, la question du renouvellement générationnel des organisations syndicales s'est imposée comme un enjeu crucial. Des projections plutôt alarmistes faisaient état du départ en retraite d'une proportion oscillant entre le quart et le tiers des militants à horizon de dix ans⁷⁶. Il ne nous est pas possible de juger de la pertinence de ces hypothèses dans le cas de Force Ouvrière, encore moins dans le cadre d'une étude centrée sur les participants au congrès confédéral.

⁷³ Les travaux de Cécile Guillaume et Sophie Pochic sur la CFDT laissent apparaître une évolution similaire, l'âge moyen passant de 23 ans pour les adhésions antérieures à 1974 à 35,5 ans pour celles postérieures à 1995.

⁷⁴ Les syndiqués en France, op.cit.

⁷⁵ ibid

⁷⁶ Entreprise & Carrières, « Papy boom, les syndicats préparent la relève », n°779, octobre 2005.

La problématique n'est pas récente. Dans un ouvrage de 1989, le journaliste Michel Noblecourt, spécialisé dans les relations sociales, s'interroge déjà sur la désaffection des jeunes à l'égard des organisations syndicales. Il pointe en particulier la lame de fond de l'individualisation du travail qui touche avant tout les jeunes diplômés, autrement dit l'essentiel du salariat futur et s'interroge sur l'adaptation des organisations à ces publics spécifiques jugeant que « *tant que le langage codé – et parfois archaïque – des syndicalistes et leurs pratiques sur le terrain n'évolueront pas profondément, les jeunes ne verront dans les confédérations que des institutions ayant eu leur utilité mais sans intérêt dans leur vie professionnelle* »⁷⁷. La mobilisation sociale contre le Contrat Première Embauche (CPE) en 2006 a montré que la population lycéenne et étudiante pouvait rejoindre les cortèges salariés lorsqu'il s'agissait de lutter contre la dégradation de ses futures conditions d'embauche et d'emploi⁷⁸. Les rapports entre la jeunesse et le syndicalisme constituent un sujet en soi que nous envisageons de creuser dans le cadre d'une réflexion avec FO jeunes, la structure dédiée à cette catégorie au sein de l'organisation.

2.4.3. Origine géographique, habitat et statut d'occupation

Département d'emploi

Région	Département		%		%
Alsace	<i>Bas-Rhin (67)</i>	11	2,3	17	3,6
	<i>Haut-Rhin (68)</i>	6	1,3		
Aquitaine	<i>Dordogne (24)</i>	2	0,4	22	4,7
	<i>Gironde (33)</i>	16	3,4		
	<i>Landes (40)</i>	2	0,4		
	<i>Lot et Garonne (47)</i>	0	0,0		
	<i>Pyrénées Atlantiques (64)</i>	2	0,4		
Auvergne	<i>Allier (03)</i>	2	0,4	6	1,3
	<i>Cantal (15)</i>	2	0,4		
	<i>Haute Loire (43)</i>	0	0,0		
	<i>Puy de Dôme (63)</i>	2	0,4		
Basse Normandie	<i>Calvados (14)</i>	8	1,7	15	3,2
	<i>Manche (50)</i>	7	1,5		
	<i>Orne (61)</i>	0	0,0		
Bourgogne	<i>Côte d'Or (21)</i>	5	1,0	14	3,0
	<i>Nièvre (58)</i>	2	0,4		
	<i>Saône et Loire (71)</i>	4	0,8		

⁷⁷ Noblecourt M., *Les syndicats en questions*, collection Portes Ouvertes, les éditions ouvrières, 1990.

⁷⁸ Voir sur le sujet l'étude de Sébastien Dupuch et David Rousset « Après le CPE, quelles perspectives pour l'emploi des jeunes ? », agence d'objectifs FO-IRES, mars 2010.

	<i>Yonne (89)</i>	3	0,6		
Bretagne	<i>Côtes d'Armor (22)</i>	10	2,1	22	4,7
	<i>Finistère (29)</i>	3	0,6		
	<i>Ile et Vilaine (35)</i>	4	0,8		
	<i>Morbihan (56)</i>	5	1,0		
Centre	<i>Cher (18)</i>	3	0,6	18	3,9
	<i>Eure et Loire (28)</i>	0	0,0		
	<i>Indre (36)</i>	2	0,4		
	<i>Indre et Loire (37)</i>	7	1,5		
	<i>Loir et Cher (41)</i>	3	0,6		
	<i>Loiret (45)</i>	3	0,6		
Champagne-Ardenne	<i>Ardennes (08)</i>	0	0,0	9	1,9
	<i>Aube (10)</i>	4	0,8		
	<i>Marne (51)</i>	4	0,8		
	<i>Haute-Marne (52)</i>	1	0,2		
Corse	<i>Corse Sud (2A)</i>	2	0,4	3	0,6
	<i>Haute Corse (2B)</i>	1	0,2		
France Comté	<i>Doubs (25)</i>	2	0,4	12	2,6
	<i>Jura (39)</i>	4	0,8		
	<i>Haute-Saône (70)</i>	0	0,0		
	<i>Territoire de Belfort (91)</i>	6	1,3		
Haute Normandie	<i>Eure (27)</i>	4	0,8	8	1,7
	<i>Seine Maritime (76)</i>	4	0,8		
Ile de France	<i>Paris (75)</i>	54	11,6	95	20,4
	<i>Seine et Marne (77)</i>	6	1,3		
	<i>Yvelines (78)</i>	6	1,3		
	<i>Essonne (91)</i>	6	1,3		
	<i>Hauts de Seine (92)</i>	6	1,3		
	<i>Seine Saint Denis (93)</i>	3	0,6		
	<i>Val de Marne (94)</i>	8	1,7		
	<i>Val d'Oise (95)</i>	6	1,3		
Languedoc Roussillon	<i>Aude (11)</i>	0	0,0	13	2,8
	<i>Gard (30)</i>	3	0,6		
	<i>Hérault (34)</i>	9	1,9		
	<i>Lozère (48)</i>	0	0,0		
	<i>Pyrénées-Orientales (66)</i>	1	0,2		
Limousin	<i>Corrèze (19)</i>	3	0,6	11	2,4
	<i>Creuse (23)</i>	2	0,4		
	<i>Haute-Vienne (87)</i>	6	1,3		
Lorraine	<i>Meurthe-et-Moselle (54)</i>	2	0,4	7	1,5
	<i>Meuse (55)</i>	0	0,0		
	<i>Moselle (57)</i>	5	1,0		
	<i>Vosges (88)</i>	0	0,0		
Midi-Pyrénées	<i>Ariège (09)</i>	1	0,2	17	3,7
	<i>Aveyron (12)</i>	3	0,6		
	<i>Gers (32)</i>	1	0,2		
	<i>Haute-Garonne (31)</i>	4	0,8		
	<i>Lot (46)</i>	1	0,2		
	<i>Hautes-Pyrénées (65)</i>	0	0,0		
	<i>Tarn (81)</i>	5	1,0		

	<i>Tarn-et-Garonne (82)</i>	2	0,4		
Nord Pas de Calais	<i>Nord (59)</i>	29	6,2	33	7,0
	<i>Pas-de-Calais (62)</i>	4	0,8		
Pays de la Loire	<i>Loire-Atlantique (44)</i>	8	1,7	25	5,4
	<i>Maine et Loire (49)</i>	6	1,3		
	<i>Mayenne (53)</i>	3	0,6		
	<i>Sarthe (72)</i>	2	0,4		
	<i>Vendée (85)</i>	6	1,3		
Picardie	<i>Aisne (02)</i>	1	0,2	9	1,9
	<i>Oise (60)</i>	4	0,8		
	<i>Somme (80)</i>	4	0,8		
Poitou-Charentes	<i>Charente (16)</i>	12	2,6	29	6,2
	<i>Charente Maritime (17)</i>	12	2,6		
	<i>Deux-Sèvres (79)</i>	5	1,0		
	<i>Vienne (86)</i>	0	0,0		
Provence Alpes Cotes d'Azur	<i>Alpes de Haute Provence (04)</i>	2	0,4	35	7,5
	<i>Hautes-Alpes (05)</i>	3	0,6		
	<i>Alpes-Maritimes (06)</i>	6	1,3		
	<i>Bouches du Rhône (13)</i>	12	2,6		
	<i>Var (83)</i>	3	0,6		
	<i>Vaucluse (84)</i>	9	1,9		
Rhône-Alpes	<i>Ain (01)</i>	8	1,7	52	11,2
	<i>Ardèche (07) + Drome (26)</i>	6	1,3		
	<i>Isère (38)</i>	9	1,9		
	<i>Loire (42)</i>	6	1,3		
	<i>Rhône (69)</i>	10	2,1		
	<i>Savoie (73)</i>	7	1,5		
	<i>Haute-Savoie (74)</i>	6	1,3		
Ensemble Métropole		466	100,0	466	100,0

L'Île de France ressort en tête des régions les plus représentées dans notre panel avec un cinquième des répondants (20,4%), en phase avec les données issues du fichier des mandataires concernant la composition globale du congrès (voir les données présentées en 1.1). Outre la région parisienne, notre échantillon comprend en tête de classement, dans l'ordre décroissant, le Rhône-Alpes (11,2%), la région PACA (7,5%), le Nord Pas de Calais (7%), le Poitou-Charentes (6,2%) et les Pays de la Loire (5,4%). Si le classement diffère légèrement de celui découlant du découpage du congrès selon les documents officiels, on y retrouve pour l'essentiel des ordres de grandeur comparables. A noter la quatrième position du Poitou-Charentes qui apparaît surreprésenté avec un quasi doublement de sa part (de 3,5 à 6,2%) en raison d'une forte propension à répondre au questionnaire des délégués de Charente et de Charente-Maritime (2,6% chacun pour un poids réel de 1 et 1,3%). A l'inverse, la mise en² retrait du Nord Pas de Calais dans notre échantillon semble très largement imputable aux représentants du Pas de Calais qui y sont nettement sous-représentés (0,8 contre 2,9%).

A l'exception de la région Poitou-Charentes, les autres régions ne regroupent pas plus de 5% des répondants, comme pour l'ensemble du congrès. Toutes les régions figurent dans notre panel, dont quatre qui comptent moins de 10 répondants (Auvergne, Corse, Lorraine et Picardie). Dix régions, soit une petite moitié, sont représentés par une dizaine de répondants, quatre par une vingtaine (Aquitaine, Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charentes) et enfin seulement quatre comptent plus de 30 répondants.

Au niveau des départements, Paris demeure en tête mais avec un écart encore plus significatif (11,6% contre 6,7). Suit le Nord (6,2%) puis à bonne distance la Gironde (3,4%) en raison d'un taux de réponse important de ses délégués. On retrouve ensuite un peloton de départements emmené par les Bouches du Rhône (2,6%), au même niveau donc que la Charente et la Charente-Maritime.

Un département n'apparaît plus dans la liste des cinq premiers, la Loire-Atlantique qui ne représente que 1,7% des répondants pour un poids réel supposé de 3%. Si le Rhône se démarque toujours (2,1%), en relative cohérence avec l'importance de sa délégation présumée (2,8%), d'autres départements se distinguent de manière moins attendue, les Côtes d'Armor (2,1%) et le Bas Rhin (2,3%) grâce à une plus forte propension à répondre au questionnaire. Comme pour les statistiques disponibles sur l'origine géographique de l'ensemble des participants, les cinq régions comptant le plus de répondants concentrent la moitié de l'ensemble de notre échantillon. De même, les cinq premiers départements du classement regroupent un quart des répondants.

Au total, 12 départements sont absents de l'échantillon. Pour une part d'entre eux, cette absence apparaît liée à la faiblesse numérique de leurs délégations (moins de dix) mais pour cinq autres a priori mieux pourvus (11 à 17 délégués), elle est plus inexplicable (Haute-Loire, Eure et Loire, Haute-Saône, Aude et Vienne). Du reste, dix autres départements aux délégations aussi restreintes figurent malgré tout dans notre panel, certes avec seulement une à deux réponses. Une moitié des départements représentés (45) compte au plus 5 répondants et 30 entre 5 et 10, tandis que les 7 départements les plus présents dans les questionnaires ont plus de 10 répondants.

Compte tenu de ces comparaisons, il nous est possible de conclure à une bonne représentativité de notre échantillon de répondants par rapport à la composition réelle du congrès pour ce qui est de sa diversité géographique.

Éléments de comparaison entre congrès

Si on adopte maintenant une perspective temporelle, nous disposons d'informations sur les congrès confédéraux de 1996 et de 2004. Elles sont relativement détaillées pour les départements et présentent l'avantage de correspondre à deux congrès organisés dans une même zone géographique, dans la capitale pour le premier et à Villepinte pour le second. Petite curiosité, autant la délégation parisienne paraît conforme avec le lieu de déroulement du congrès en 1996 (7,1%), autant elle interroge en 2004 en n'apparaissant qu'en troisième position (3,3%) malgré la proximité du parc des expositions de Villepinte. Cela peut s'expliquer par la divergence entre les sources, les données recueillies par K.Yon correspondant à une question sur le lieu de résidence et non sur le lieu d'emploi, critère qui détermine le rattachement syndical à une union départementale. Elle est devancée par les Bouches-du-Rhône (3,7%, comme en 1996) qui se distinguent comme un pôle fort à chaque congrès⁷⁹ et par le département de Loire-Atlantique (3,9%), dont la première place était moins prévisible. Hormis ce cas atypique, déjà mentionné plus haut, la présence récurrente en bonne place des départements de la Gironde, du Rhône, du Nord ou des Hauts-de-Seine semble confirmer une tendance de fond sur leur participation numérique aux congrès confédéraux.

Pour ce qui est des régions, nous ne pouvons effectuer de comparaison qu'avec le précédent congrès de 2004. On n'observe pas de bouleversement concernant les principales zones d'origine des délégués puisqu'on y retrouve l'Ile-de-France (15,5%), le Rhône-Alpes (8,7%), les Pays de la Loire (7,9%) et la région PACA (6,3%). Le Nord-Pas-de-Calais, deuxième région de notre échantillon en 2007 du fait du lieu de l'événement, est remplacé par l'Aquitaine (6,7%) et deux autres régions franchissent la barre des 5%, la Bretagne et le Midi-Pyrénées (5,4% chacun). Sur la base de ces parts, Paris et la région parisienne semblent avoir accru leurs poids dans la période récente mais là encore le poids de l'Ile-de-France peut-être minoré par la formulation de la question en 2004.

Délégations départementales – Congrès confédéral 1996 (source : FO Hebdo n°2287) et 2004 (annexe statistique, thèse Karel Yon)

⁷⁹ Sans connaître la part des délégués issus du département en 2000, on peut sans risque estimer qu'elle y était encore plus forte et probablement en tête des délégations en raison de la tenue du congrès dans la ville de Marseille.

Département	1996 (%)		2004 (%)
Paris	7,1	Loire Atlantique	3,9
Bouches du Rhône	3,7	Bouches du Rhône	3,7
Nord	3,6	Paris	3,3
Hauts de Seine	3,4	Gironde	3,1
Rhône	2,9	Ille-et-Vilaine	2,1
Gironde	2,9	Indre-et-Loire	2,1
		Bas-Rhin	2,1
		Seine-et-Marne	2,1
		Vendée	2,1
		Hauts-de-Seine	2,1
Autres	76,4	Autres	73,4
Ensemble	100,0		100,0
N	3.500		669

Dans la limite des archives disponibles et des données exploitables, une mise en perspective historique de la composition géographique des délégations lors des congrès nationaux serait très enrichissante pour apprécier l'évolution de l'organisation, en lien avec les structures régionales de l'emploi. Nous espérons être en mesure de mener à bien ce projet dans les prochaines années.

Taille du lieu d'habitation

	Effectif	%
Ville de plus de 500.000 hab	47	9,83
Ville de 100 à 500.000 hab	66	13,81
Ville de 50 à 100.000 hab	75	15,69
Ville de 10 à 50.000 hab	100	20,92
Ville de moins de 10.000 hab	46	9,62
Village (1 à 5.000 hab), hameau	144	30,12
N	478	100

Le taux de réponse à cette question est très élevé (97,8%). Ces résultats sont à mettre en perspective avec la répartition de la population française sur le territoire. Ils nous renseignent sur la part relative des délégués résidant en milieu urbain et des délégués vivant en milieu rural même si ce découpage sommaire n'est probablement plus aussi adapté et porteur de sens que par le passé. Le sociologue Jean Viard⁸⁰ parle à ce sujet d'une nouvelle catégorie d'« extra-urbains » qui s'installent en dehors des villes, en partie pour en fuir les coûts, les

⁸⁰ Viard.J, Nouveau portrait de la France, la société des modes de vie, L'Aube, 2012.

désagréments et les nuisances mais conservent des traits propres à une culture urbaine (distances parcourues, modes de consommation, usages des nouvelles technologies, intégration dans le monde du travail...). Les bornes du questionnaire ne permettent d'ailleurs pas d'établir une frontière nette entre urbains et ruraux.

Logement actuel

	Effectif	%	Ensemble de la population*
Propriétaire définitif	284	58,8	38,4
En accession à la propriété	69	14,3	19,2
Propriétaires	353	73,1	57,6
Locataire du privé	71	14,7	21,8
Locataire en HLM	50	10,3	17,3
Locataires	121	25,0	39,1
Autre	9	1,9	3,3
N	483	100,0	100,0

* INSEE, France métropolitaine, Statut d'occupation du parc des résidences principales au 1^{er} janvier 2008.

Dans l'ensemble de la population française, on trouve 58% de personnes propriétaires de leur logement, y compris celles en phase d'accession à la propriété. Ce pourcentage correspond à la part de délégués qui sont d'ores et déjà propriétaires définitif de leur habitation. Si on y ajoute les accédants à la propriété, ce sont près de trois quarts d'entre eux qui ont un statut de propriétaire. Cet écart à la moyenne nationale s'explique essentiellement par les principales caractéristiques sociales de l'échantillon, à commencer par une situation professionnelle globalement stable et une moyenne d'âge relativement élevée.

2.4.4. Scolarité, niveaux de formation et diplômes

Scolarité dans l'enseignement primaire

	Effectif	%
Ecole publique	380	78,4
Ecole privée	40	8,2
Les deux	65	13,4
N	485	100,0

Age de fin d'études

465 délégués ont renseigné l'âge auquel ils ont terminé leur scolarité. Selon ces réponses, ils ont arrêté leurs études en moyenne à 19,2 ans, légèrement plus tôt pour les hommes (18,9 ans)

et à un âge plus proche de 20 ans pour les femmes (19,8). Compte tenu de la surreprésentation des hommes dans l'échantillon, la moyenne globale est mécaniquement tirée vers la moyenne masculine. La fourchette s'étend de 12 ans pour l'arrêt le plus précoce à 28 ans pour la fin d'études la plus tardive (certains âges indiqués plus avancés ont été corrigés lorsqu'il apparaissait que cela correspondait vraisemblablement à des formations suivies dans le cadre d'une formation professionnelle ou tout au moins au cours de la vie active).

Fin d'études, distribution par tranches d'âge

	Ensemble (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Avant 14 ans	1,3	1,4	0,8
Avant 16 ans	7,3	8,0	5,6
Avant 18 ans	30,1	34,2	19,0
Avant 20 ans	57,7	63,0	42,9
Avant 20 ans (moyenne à 19,2 ans)	71,3	74,7	61,1
Après 20 ans	28,7	25,3	38,9
Après 22 ans	14,2	12,9	17,5
Après 24 ans	4,8	4,6	5,6
	100,0	100,0	100,0
<i>N</i>	474	348	126

Près de 60% des délégués (57,7%) ont quitté le système scolaire avant 20 ans et près des trois quarts (71,3%) au plus tard à l'âge de 20 ans, sachant que l'âge moyen de fin d'études est très légèrement supérieur à 19 ans (19,2). Des différences manifestes apparaissent entre hommes et femmes. Ainsi, un délégué homme sur trois a mis un terme à sa scolarité avant 18 ans (34,2%) alors que ce n'est le cas que pour une déléguée femme sur cinq (19%). De même, trois quarts des hommes ont quitté l'école au plus tard à 20 ans contre trois femmes sur cinq. Ces écarts se retrouvent naturellement dans l'enseignement supérieur puisque près de 40% des femmes ont poursuivi leurs études après 20 ans (38,9%), ce qui n'est le cas que pour un quart des hommes (25,3%). Et même pour les sortants après 22 ans, l'écart reste significatif : 17,5% contre 12,9%.

Dernier diplôme obtenu

Une catégorie de diplômes pose un problème spécifique de classement, les diplômes d'Etat. Leur nombre dans les réponses (27) traduit pour l'essentiel la place significative occupée par les délégué(e)s FO dans le champ de la santé et plus généralement du secteur sanitaire et social. Outre le fait que leur diversité se niche derrière une multitude de sigles peu lisibles pour le

profane (CAFETS, CAFAS, DPAS,...), ils sont également difficilement assimilables de manière homogène à un niveau de formation déterminé.

Une fois identifiés, leur mise en relation avec l'âge de fin d'études correspondant ne résout pas toujours la difficulté, d'une part parce qu'ils renvoient à différents degrés de formation (la fourchette des âges de fin d'études s'étale de 16 à 28 ans pour le diplôme d'éducateur spécialisé qui semble nécessiter un cursus préalable relativement long ou un âge minimal pour y être éligible) et d'autre part parce que l'obtention de ces titres peut intervenir à l'occasion de reprises d'études au cours du parcours professionnel de l'intéressé.

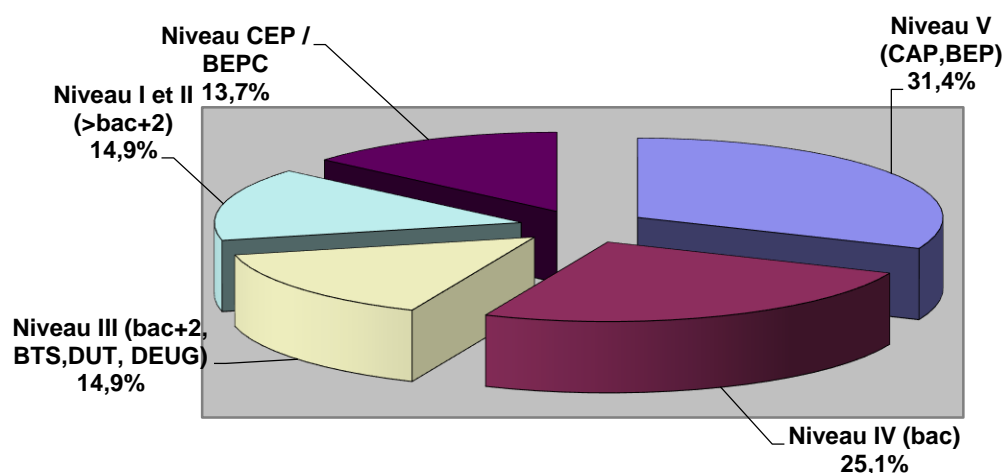
Pour toutes ces raisons, nous n'avons pas systématiquement redressé les données lorsqu'elles soulevaient un doute et fait le choix de ne pas systématiquement associer un diplôme ou un niveau de formation à un âge donné.

Sur l'ensemble des non réponses précisant le dernier diplôme obtenu, 12 sont malgré tout associées à un âge de fin d'études qui varie de 14 à 20 ans. Comme il n'est pas évident d'en déduire une sortie du système scolaire sans aucun diplôme, il nous a semblé préférable de ne pas redresser les données. Lorsqu'à l'inverse, un diplôme est indiqué sans mention de l'âge de fin de scolarité (15 cas), nous avons complété les données avec un âge moyen correspondant au niveau de formation en question, ce afin de ne pas fausser les moyennes.

Niveau d'études

	Effectif	2007 (%)	2004
Etudes primaires (CEP)	18	3,9	3,9
BEPC	45	9,8	12,4
CAP / BEP	144	31,4	31,7
Bac	115	25,1	19,6
Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG)	68	14,9	19,8
Niveau supérieur à bac + 2	68	14,9	12,6
<i>N</i>	458	100,0	100,0

Niveaux de formation et dernier diplôme obtenu



Un quart des répondants dispose du baccalauréat ou du niveau bac. En toute rigueur, ce sont 21,4% des délégués qui sont titulaires du bac comme dernier diplôme (près de 3% avec un bac professionnel). Le reste correspond à des diplômes d'Etat dont l'âge d'obtention (supérieur à 20 ans) nous incite à considérer qu'ils ont probablement été passés peu de temps après le baccalauréat.

Dans la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur, les proportions sont équivalentes (15%) entre les niveaux bac + 2 et les niveaux supérieurs. Au sein des premiers, les BTS dominant assez nettement (6,3%), devant les DUT (2,6%) puis les DEUG (2%). Pour les suivants, les licences devançant légèrement les maîtrises (5,7% contre 3,5%). Viennent ensuite les DEA et les DESS (4% à eux deux). A noter enfin quelques profils atypiques : deux délégués titulaires d'un doctorat, trois ingénieurs et un diplômé d'école de commerce. Au total, la proportion de délégués ayant suivi des études supérieures est de 29,7%, soit un peu moins du tiers.

Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge

	2007							
	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Aucun diplôme ou CEP	10,6	12,3	17,7	18,8	27,5	24,9	40,8	34,4
BEPC seul	4,9	6,0	7,9	6,3	11,9	8,7	9,8	7,5
CAP, BEP ou équivalent	15,4	21,7	25,8	33,2	24,2	34,2	21,7	29,2
Baccalauréat ou brevet professionnel	23,0	23,3	17,2	14,5	16,1	12,2	12,1	11,2
Baccalauréat + 2 ans	21,4	16,5	15,5	12,3	11,4	8,5	7,9	5,7
Diplôme supérieur	24,8	20,3	15,8	15,0	9,0	11,6	7,7	11,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Part de bacheliers ou plus	69,1	60,0	48,5	41,7	36,4	32,2	27,7	28,8

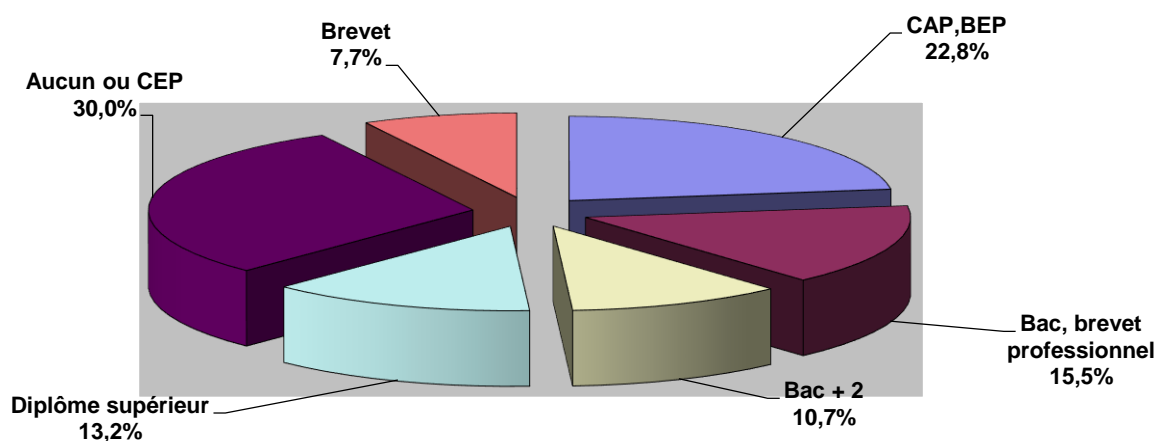
Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 25 à 64 ans (âge au 31 décembre).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Si 65% d'une génération décroche désormais le baccalauréat, seuls 30% y parvenait en 1985. Mais la gamme des baccalauréats s'est parallèlement étendue et diversifiée puisque 47% obtiennent un bac professionnel ou technologique. Les trois quarts des bacheliers accèdent aux études supérieures, dont un tiers dans une filière universitaires ; et 40% d'une génération parvient à valider un diplôme du supérieur alors qu'ils n'étaient que 15% au cours des années 80. L'échec demeure toujours important dans le supérieur avec un cinquième des étudiants qui mettent fin à leur scolarité sans diplôme autre que le bac. Au niveau inférieur, un jeune sur dix sort encore du système éducatif sans aucun titre ou pour une faible part d'entre eux (8%) avec juste un brevet, certains ayant poursuivi sans succès quelques années, parfois jusqu'en terminale.

Niveau général de formation selon l'âge (en %)



Source : Insee, données 2010, champ : personnes de 15 ans ou plus en France métropolitaine.

A l'aune des données concernant l'ensemble de la population, il apparaît clairement que les militants présents au congrès sont proportionnellement plus diplômés que la moyenne. Ce résultat est d'autant plus remarquable que l'âge moyen des délégués relativement élevé les situe majoritairement dans des tranches d'âge encore plus marquées par l'absence de diplôme ou des niveaux d'études plus faibles (plus du quart des 45-54 ans et près de 40% des 55-64 ans disposent au mieux du CEP, situation qui concerne encore 30% de la population dans son ensemble).

Tableau de comparaison avec CGT, Solidaires et ensemble de la population

Niveau d'études	FO (2007)	CGT (2003)*	Solidaires (2008)	Ensemble population (2010) **
Sans diplôme	-	-	4,0	30,0
Etudes primaires (CEP)	3,9	7,0	21,0	7,7
BEPC	9,8	11,7		
CAP / BEP	31,4	33,7		
Bac	25,1	20,1	18,0	15,5
Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG)	14,9	13,3	13,0	10,7
Niveau supérieur à bac + 2	14,9	10,6	43,0	13,2
N	100,0	-	100,0	100,0

* les données recueillies sur la CGT comprennent une catégorie « autres » regroupant 3,5% des réponses, d'où un total inférieur à 100%. ** Insee, personnes âgées de 25 ans et plus

La comparaison avec deux organisations syndicales pour lesquelles nous disposons de données de même type nous fournit des enseignements intéressants. Les deux organisations en question sont a priori situées aux deux extrêmes : la CGT comme la plus ouvrière (ou ouvriériste) tandis que Solidaires serait la plus « élitiste » en termes de recrutement social pour ce qui est du niveau d'études. Pour cette dernière, l'image ne semble pas usurpée puisque 43% des délégués présents au congrès de 2008 déclare un niveau d'études supérieur à bac + 2. En revanche, les profils des délégués de FO et de la CGT ne semblent pas fondamentalement éloignés, en particulier au niveau CAP/BEP (un tiers), BEPC et même Bac + 2. Les écarts observables sont plutôt au niveau CEP (3 points), Bac (5 points) et diplômés du supérieur (4 points) mais n'apparaissent pas suffisamment significatifs pour accoler à chaque organisation une étiquette et opposer par exemple syndicat de « cols bleus » et syndicat de « cols blancs ».

2.4.5. Origines et environnement familial

Nationalité du père

	2007	%	2004 (%)
Nationalité française depuis toujours	441	91,6	90,9
Nationalité française acquise	20	4,2	6,1
Nationalité étrangère	20	4,2	3,0
N	481	100,0	100,0

Historiquement, la France a connu un exode rural plus tardif et moins marqué que ses voisins britanniques et allemands. Comme le rappelle Jean Marie Pernot, cela a conduit les industries à puiser dans le vivier de l'immigration pour se fournir en main d'œuvre venant de ce fait « régulièrement colorer les identités ouvrières des régions françaises ». Cet apport de main

d'œuvre étrangère « *a produit une classe ouvrière hétérogène du point de vue de sa culture et de ses modes de vie* »⁸¹ et ces travailleurs étrangers ont trouvé leur place au sein des syndicats, comme en témoigne l'origine italienne, belge ou polonaise du nom de nombreux acteurs du monde syndical à travers l'histoire. Cependant, des tensions ont régulièrement opposé les nationalités traduisant des fractures identitaires parfois profondes, ce qui explique que « *la culture ouvrière résultant de cette diversité n'a jamais été homogène, comme en Angleterre ou en Allemagne, mais plurielle* » et que « *le syndicalisme français a toujours peiné à rassembler ces diversités, il n'a jamais pu se présenter comme l'incarnation sociologique d'un monde ouvrier ne se reconnaissant pas comme tel* »⁸².

Les résultats issus de la question relative à la nationalité témoignent de la faible part des délégués d'immigration récente : moins de 10% des répondants déclarent un père de nationalité étrangère ou ayant acquis la nationalité française. Cette part est conforme aux données obtenues en 2004. Avec 4,2% de délégués dont le père est encore de nationalité étrangère, on peut estimer que les délégués étrangers ne représentent qu'une infime minorité.

Un indice supplémentaire nous est fourni par la question portant sur le département d'enfance des délégués, bien que cette occurrence demeure d'une part assez vague (chacun peut borner l'enfance selon sa propre perception) et ne se confond évidemment pas avec le lieu de naissance d'autre part⁸³. En croisant les réponses à cette question avec les 20 délégués dont le père est de nationalité étrangère, on ne dénombre qu'une poignée de précisions indiquant un pays étranger. Sur l'ensemble des répondants, seuls trois délégués mentionnent un autre pays (le Liban et l'Italie deux fois), les autres ayant passé leur enfance dans un département métropolitain. Par ailleurs, quelques délégués ont passé leur enfance en Algérie ou au Maroc mais leurs pères sont de nationalité française depuis toujours, ce qui renvoie naturellement au passé colonial de la France. La situation n'est pas différente à la CGT où 1,6% des délégués (congrès 2003) étaient de nationalité étrangère.

Ce constat n'épuise pas le sujet de la place des immigrés, plus ou moins récents, dans l'action syndicale mais traduit à coup sûr leur difficulté à gravir les échelons militants dans les

⁸¹ *Syndicats, lendemains de crise ?*, op.cit, p.106.

⁸² *Ibid.*

⁸³ Afin d'approfondir cette question, nous pourrions nous interroger ultérieurement sur l'opportunité de poser directement la question de leur nationalité aux délégués.

organisations syndicales et y occuper des fonctions de responsabilité alors que le droit syndical s'avère beaucoup plus souple que le droit électoral pour accéder à des fonctions électives ou exercer des mandats syndicaux.

Au cours de son histoire, des liens étroits ont ainsi uni Force Ouvrière à des communautés immigrées et ces liens ont perduré jusqu'à aujourd'hui comme avec l'INAS ATIEF (Institut national d'assistance sociale - Association d'aide aux travailleurs italiens en France). Mise en place dans l'après-guerre et active depuis plus de soixante ans, l'INAS-ATIEF fonctionne comme un service d'assistance sociale gratuit à destination des travailleurs émigrés italiens, en particulier sur les dossiers de retraite et de protection sociale, et fournit des conseils dans la préparation des dossiers administratifs. L'INAS est un institut promu à l'origine par la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et régi par les lois italiennes. Son champ d'action couvre les travailleurs et leurs familles en matière de droits sociaux (lois nationales ou régionales, contrats de travail, règlements européens et accords internationaux de sécurité sociale). Présent dans les principaux pays d'émigration italienne où il dispose d'une centaine de bureaux, ses relais en France sont situés pour l'essentiel en région Rhône-Alpes (Lyon, Saint-Etienne, Grenoble, Annecy), dans le bassin minier lorrain (Nancy, Forbach) ou sidérurgique (Thionville) et dans des grandes villes (Paris, Marseille).

Signe de la proximité avec FO, la confédération abrite dans ses locaux l'antenne parisienne de l'INAS ATIEF, comme certaines unions départementales (Grenoble) ou locales (Villeurbanne).

On trouve également trace de relations étroites de Force Ouvrière avec la communauté espagnole. A travers l'évocation de ses souvenirs, Marcel Caballero, présenté comme un ancien animateur du courant libertaire au sein de l'organisation, revient sur le rapprochement des anarcho-syndicalistes espagnols en exil avec FO dans l'immédiat après-guerre puis leur implication militante et leur influence idéologique et politique au cours des décennies suivantes. Jeune permanent syndical dans l'Aude, il énonce les raisons de ce rapprochement. Outre le rejet du communisme et la liberté d'expression totale, il met en avant l'aide octroyée aux immigrés : *« FO avait eu, dès sa création, le souci de prendre en charge les travailleurs immigrés, en particulier en leur apportant une assistance juridique, des locaux de réunion... de sorte que*

*l'on y trouvait des commodités que les organisations d'exilés étaient incapables de procurer*⁸⁴. »

Il serait intéressant d'évaluer, sur la base de notices biographiques, l'importance dans l'histoire de l'organisation, des militants de nationalité étrangère ou d'immigration récente. Si appréhender l'ensemble des adhérents ou des militants semble une entreprise aléatoire, une appréciation de leur nombre dans les instances et les structures selon les époques paraît envisageable. Il s'agirait en particulier de savoir dans quelle mesure les salariés issus des dernières vagues d'immigration (Afrique du nord et subsaharienne, Asie) s'impliquent dans l'action syndicale.

Concernant les travailleurs étrangers, il faudrait avant tout s'intéresser à leur part dans l'emploi ainsi qu'à leur répartition sectorielle. Un facteur essentiel tient en effet à la fermeture d'un nombre significatif d'emplois aux étrangers pour des raisons légales. On peut estimer à un sur cinq la proportion des emplois qui ne sont pas accessibles aux travailleurs étrangers non ressortissants de l'union européenne, soit environ 5,3 millions de postes. Autre facteur explicatif, le chômage qui frappe plus durement les travailleurs immigrés et rend de ce fait l'engagement encore plus incertain. De même, les descendants d'immigrés connaissent un taux de chômage de l'ordre du double de celui des Français de naissance.

Le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) a réalisé en 2012 un rapport intitulé « intégrer dans une économie de sous-emploi »⁸⁵ et remis au Premier Ministre un avis sur la base de ce travail. Ils y relèvent que dans un contexte économique dégradé, caractérisé par un double mouvement de désindustrialisation et de sous-emploi chronique, le travail ne remplit plus pleinement sa « fonction intégratrice », notamment pour les immigrés et leurs descendants directs. Historiquement, la période dite des « trente glorieuses », marquée par le plein emploi a constitué une formidable opportunité pour l'immigration dans l'industrie lorsque les bras nationaux s'avéraient insuffisants pour répondre au dynamisme de la production. La situation a sensiblement évolué depuis le net ralentissement économique au cours des années soixante dix

⁸⁴ Marcel Caballero, *Les anarchistes espagnols à Force Ouvrière*, Mouvements n°43, 2006, La Découverte.

⁸⁵ Ce rapport a été écrit par Suzel Anstett, chargée des études au HCI, en collaboration avec Michel Laroque, inspecteur général des affaires sociales.

qui ont vu l'amorce d'une chute spectaculaire de l'emploi industriel (une perte de 36% des effectifs sur trente ans). Sous l'effet de ces difficultés, le gel des flux migratoires pour motif professionnel a cédé la place à une immigration familiale.

Le rapport constate une forte concentration des travailleurs immigrés dans quelques secteurs d'activité. Ils sont ainsi proportionnellement trois fois plus nombreux que les Français de naissance dans des secteurs comme l'hôtellerie-restauration, l'intérim, la sécurité ou le nettoyage. On les trouve également en moyenne surreprésentés dans le domaine de la construction (10% contre 7% pour les Français de naissance). Autrement dit, des secteurs qui ne sont pas particulièrement porteurs pour l'action syndicale, comme en témoigne la faiblesse des implantations. En revanche, ils sont moins présents dans l'industrie (10% contre 16%).

Si on regarde maintenant leur répartition géographique, les actifs immigrés vivent très majoritairement dans les régions qui sont aussi les principales zones d'activité économique de l'hexagone, à savoir l'Île de-France (48%), Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur (9% chacune).

Le cas de figure de la fonction publique est assez éclairant lorsqu'il s'agit d'interpréter la faible représentation des travailleurs immigrés dans le champ syndical et singulièrement dans la part des délégués FO au congrès. Le rapport indique en effet (recensement de 1999) que les immigrés ne représentaient que 4,67% des effectifs dans la fonction publique soit moitié moins que leur part dans la population active (8,6%). Cela renvoie en partie au niveau de qualification moyen plus faible des immigrés – alors que les emplois proposés dans la fonction publique sont eux en moyenne plus qualifiés – et avant tout à la condition de nationalité qui les exclut de certains emplois publics, du moins pour accéder au statut de titulaire, dans la mesure où les fonctions publiques emploient aussi un volant très important de contractuels (750.000 environ), sans condition de nationalité.

Syndicalisation des parents

	Effectif	%
Oui les deux	38	7,9
Oui un seul	172	35,8
Non	271	56,3
N	481	100,0

L'appartenance des parents à un syndicat est à relier aux questions relatives aux modalités d'entrée des délégués dans la vie syndicale en fonction de leur entourage abordées précédemment. Elle nous renseigne sur l'influence de la socialisation familiale sur le parcours militant.

Près d'un délégué sur deux déclare au moins un parent adhérent à une organisation syndicale (43,7%) et un nombre non négligeable les deux (7,9%). Ce résultat traduit naturellement l'impact déterminant d'une forme de reproduction des pratiques sociales et l'héritage de valeurs dans le domaine du rapport au travail.

Les 210 délégués concernés étaient invités à préciser l'organisation syndicale de leurs parents. Les précisions ont donné lieu à 190 compléments. Il en ressort deux organisations très majoritairement citées, FO et la CGT qui recueillent ensemble 140 réponses soit près des trois quarts des réponses. Ces deux syndicats se partagent équitablement les réponses même si FO devance légèrement la CGT (respectivement 73 et 67 soit 38,4% contre 35,2% du total des réponses). Loin derrière apparaît la CFDT avec 24 réponses (12,6%).

Statut marital et situation familiale

Statut	Effectif	%	Hommes (%)	Femmes (%)
Marié	285	57,7	64,3	38,8
Célibataire	44	8,9	8,3	10,8
Veuf	14	2,8	1,4	7,0
Divorcé	74	15,0	10,8	26,4
En couple	77	15,6	15,2	17,0
N	494	100,0	100,0 <i>(N=361)</i>	100,0 <i>(N=129)</i>

Le nombre total de réponses (494) excède légèrement le nombre de questionnaires exploités (489). Les non réponses étant peu fréquentes (4), ce surplus correspond essentiellement à des personnes divorcées qui déclarent par ailleurs vivre en couple.

On observe une très nette distinction entre les situations comparées selon le genre. L'écart est particulièrement saisissant concernant le mariage puisque les délégués hommes sont proportionnellement presque deux fois plus mariés que leurs homologues femmes. Dans les deux cas le mariage reste cependant le statut le plus fréquent. Si on relève une tendance au

célibat et à la vie en couple légèrement supérieure chez les femmes (+2,5 et +1,8 points), c'est surtout le divorce et le veuvage qui caractérisent les déléguées. Ces tendances ressortaient déjà en 2004 mais elles apparaissent encore plus accentuées dans les réponses de 2007.

En cumulant mariage et vie en couple, ce sont quatre hommes sur cinq qui se déclarent concernés quand ce n'est le cas que d'une femme sur deux. L'écart est particulièrement important vis-à-vis du mariage avec plus de 25 points séparant les sexes, comme en 2004, alors que les autres formes de vie en couple ne semblent pas influencées par le genre. Nous ne disposons pas à ce stade de suffisamment de données pour en tirer des enseignements mais la part des délégués vivant en couple, maritalement ou mariés, recule assez nettement entre 2004 et 2007 (de 84 à 79% pour les hommes et de 65 à 56% pour les femmes). Ce constat semble malgré tout valider l'hypothèse que la vie familiale au sens large et la division sexuelle du travail comme des tâches domestiques constituent un sérieux frein à l'engagement syndical pour les femmes.

Nombre d'enfants

Nombre d'enfants	Effectif	%	Hommes (%)	Femmes (%)
0	80	16,6	15,3	18,1
1	76	15,7	14,2	20,5
2	193	39,8	40,9	37,8
3	99	20,4	21,3	17,3
4	20	4,1	4,8	2,4
5	7	1,4	2,0	0,0
6	7	1,4	1,4	1,6
7	3	0,6	0,0	2,4
<i>N</i>	485	100,0	100,0	100,0

Une majorité de délégués est parent de 2 enfants (deux sur cinq) et un cinquième en déclare 3. Une comparaison avec les résultats de l'enquête précédente fait apparaître une grande instabilité des proportions. La hiérarchie reste cependant inchangée pour les deux principales réponses soit 2 puis 3 enfants avec un écart important pour l'occurrence la plus fréquente. En revanche, la part des délégués sans enfants progresse en 2007 (16,6%) et passe en troisième position, tant pour les hommes que pour les femmes alors que la réponse 1 enfant occupait cette place trois ans plus tôt. Ils sont ainsi 16,6% contre 9% en 2004 et près d'une déléguée sur cinq se trouve même dans cette situation (18,1%). Difficile pourtant de conclure une spécificité féminine dans

la mesure où dans le même temps la proportion de délégués masculins sans enfants double, passant de 7,8 à 15,3%.

En mettant de côté les 4 non réponses, ce sont 7,6% des délégués qui ont au moins 4 enfants tandis que 28% sont parents d'au moins 3 enfants. Globalement, les différences notables observées dans une échelle de temps aussi courte entre deux congrès viennent confirmer la rotation importante des délégués.

2.4.6. Engagement associatif et autres engagements

Type d'engagement

	Effectif	%
Association sportive	215	23,7
Association de quartier	93	10,2
Association de parents d'élèves	157	17,3
Association humanitaire ou caritative	76	8,4
Association de défense des consommateurs	96	10,6
Association de défense des droits de l'homme	38	4,2
Organisation religieuse	18	2,0
Société philosophique	66	7,3
Parti politique	148	16,3
N	907	100,0

La question a donné lieu à 907 réponses soit une moyenne d'engagements légèrement inférieure à 2. Les associations sportives arrivent largement en tête avec près du quart des réponses (et 44% des délégués). Deux autres types d'engagement se dégagent, les parents d'élèves (17,3%, soit 32% des délégués) et les partis politiques (16,3%, soit 30%). La défense des consommateurs comme la vie de quartier donnent également lieu à des implications notables (plus de 10%).

Nombre d'engagements

	Effectif	%
0	84	17,2
1	136	27,9
2	136	27,9
3	75	15,4
4	31	6,3
5	14	2,9
6	8	1,6
7	2	0,4
8	1	0,2
9	1	0,2
<i>N</i>	488	100,0

84 délégués n'ont coché aucune case dans les 9 propositions listées. L'interprétation de cette proportion (17%) est ambiguë dans la mesure où la réponse peut refléter l'absence réelle d'engagement associatif, religieux, politique ou philosophique ou s'apparenter à un refus de répondre à cette question. Dans sa thèse sur Force Ouvrière, Karel Yon soulignait également l'importance relative du taux de non-réponse pour cette question.

Les travaux de Jean-Yves Sabot sur la fédération de la métallurgie faisaient déjà état de cette forte propension à l'engagement associatif parmi les délégués FO⁸⁶. Les répondants au questionnaire distribué lors du Congrès fédéral de 1996 étaient seulement 24% à déclarer n'avoir jamais adhéré à une autre association.

Sur la base de ces résultats, les auteurs de l'étude font l'hypothèse que les plus jeunes militants (moins de 41 ans) adoptent des comportements différents de leurs aînés en matière d'investissements associatifs. De manière générale, ils seraient plus prompts à s'engager exclusivement dans le syndicalisme (36% contre 11% des plus de 49 ans) Hormis dans la sphère des loisirs, du sport et des activités culturelles où ils se démarquent, ils sont ainsi moins impliqués que les autres tranches d'âge, en particulier dans le domaine politique et en tant que parents d'élèves. Selon eux, les militants de la nouvelle génération seraient globalement « *désireux de limiter leur engagement syndical à leur temps de travail. Cela expliquerait pourquoi ils privilégient les mandats internes à l'entreprise, voire à l'établissement* ».

⁸⁶ Les syndiqués en France, op.cit.

D'une certaine manière, l'engagement appelle l'engagement dans un processus cumulatif participant à la constitution d'un réseau social dont la densité croît avec la position occupée dans l'échelle sociale. D'où une forte corrélation entre l'engagement syndical et d'autres implications dans l'univers associatif ou partisan. Ce sont ainsi les mêmes logiques d'engagement qui mettent en jeu et font appel à des dispositions voire des prédispositions communes ou complémentaires, d'autant plus lorsqu'il s'agit de prendre des responsabilités dans les structures ainsi investies. On peut cependant faire l'hypothèse que l'intensité de l'engagement syndical finit, à partir d'un certain seuil de disponibilité, par affecter l'engagement associatif.

Autant la France est souvent pointée du doigt pour la faiblesse de son taux de syndicalisation, autant elle est créditée du titre de championne du monde des associations, en particulier depuis le boom des années 80. De fait, le secteur associatif bénéficie d'une image très favorable dans l'opinion publique et une pente naturelle semble opposer les vertus supposées d'un engagement bénévole désintéressé aux engagements syndicaux ou partisans dans le champ politique, comme si les premiers incarnaient une nouvelle forme de participation démocratique.

Les enquêtes statistiques nous fournissent pourtant une vision moins idyllique de la vie associative et nous permettent surtout de comprendre les déterminants sociologiques des types d'engagement. La participation associative dépend en effet largement de facteurs tels que l'âge, l'origine sociale ou le diplôme. 47 % des cadres supérieurs sont ainsi membres d'au moins une association quand ce n'est le cas que de 26 % des ouvriers et ce dans toutes les catégories (social, sportif, culturel ou syndical). Les mêmes cadres supérieurs sont avec les professions intermédiaires les plus fréquemment adhérents d'une structure sportive (20% contre 12 % chez les ouvriers). Et cadres comme membres des professions intermédiaires sont également proportionnellement plus syndiqués (13%).

Par ailleurs, on ne peut que constater que les catégories sociales les moins impliquées dans la vie associative sont déjà celles qui se distinguent par une moindre contribution à la sphère politique. Ce sous-investissement touche particulièrement les jeunes générations et les catégories populaires, traduisant le fait que l'univers associatif ne vient pas compenser pour elles une désaffection pour le politique et par extension pour le syndicalisme. Plus encore, cet éloignement s'est accentué au cours des deux dernières décennies.

Conclusion

Comme indiqué en préambule, cette étude n'avait qu'une ambition relativement modeste. Il s'agissait d'établir un panorama de Force Ouvrière, à travers les informations obtenues à l'occasion du Congrès confédéral de l'organisation en 2007.

A partir de cet état des lieux préalable, l'exploitation des données recueillies lors du Congrès suivant de 2011 devra permettre de poursuivre ce travail d'approfondissement des connaissances de l'univers militant de FO. Cette étude, actuellement en cours, développera une série d'hypothèses formulées ici et suivra des pistes de réflexion esquissées. Elle confrontera naturellement les profils qui se dégagent aux caractéristiques sociodémographiques connues pour les militants des autres organisations syndicales.

A terme, l'objectif est double : concourir à améliorer la connaissance et la compréhension de l'organisation Force Ouvrière à travers l'examen des traits distinctifs de ses forces vives en prenant appui sur les enquêtes par questionnaires distribuées aux délégués des Congrès depuis le projet fondateur de Karel Yon en 2004. En prolongement, la volonté est de s'intéresser plus particulièrement aux principaux cadres de l'organisation que sont les élus du Comité Confédéral National (CCN), c'est-à-dire l'ensemble des responsables des unions départementales et des fédérations professionnelles, sans oublier les membres du bureau confédéral. Cette perspective apparaît d'autant plus nécessaire et stimulante alors que de nombreux renouvellements sont récemment intervenus ou à venir au sein de ces différentes structures.

Au total, la démarche s'avère pour le moins globale, dans la mesure où elle ambitionne à terme de couvrir le spectre militant de l'organisation, depuis le militant « de base » mandaté au Congrès confédéral jusqu'aux élus de premier plan qui forment le cœur de l'appareil syndical. D'une certaine manière, il s'agit aussi d'évaluer à travers la diversité des panels envisagés la représentativité des responsables nationaux au regard de la mise en perspective de leurs traits essentiels avec ceux de leurs mandants et plus généralement de la France du travail dans son ensemble.

Commentant l'enquête relativement sommaire effectuée au congrès de Bordeaux en 1980, Alain Bergounioux indiquait : « *Ces quelques éléments ne satisfont pas évidemment notre curiosité. Il faut espérer que peu à peu ces enquêtes s'étofferont pour que nous puissions connaître le détail de la situation professionnelle des délégués, leur qualification professionnelle, leur niveau de revenus, la date de leur adhésion, leurs activités sociales, culturelles, politiques...* ».

Trente ans plus tard, des progrès évidents ont été réalisés même si Force Ouvrière a probablement davantage tardé que d'autres organisations à s'ouvrir aux chercheurs et à accepter ce que certains de ses responsables ont longtemps considéré comme des investigations trop intrusives. Dans notre perspective, ce type d'étude, loin de chercher à déborder l'intimité des militants, enrichit la réflexion de l'organisation sur les stratégies de syndicalisation les plus adaptées à la morphologie du monde salarié. Pour conclure, nous reprendrons à notre compte la conviction développée en 1982 par Alain Bergounioux : « une organisation n'a rien à perdre à être mieux connue, car ainsi elle est mieux comprise »⁸⁷.

⁸⁷ Bergounioux, op.cit, p.62.

Bibliographie indicative

Lahire B. (sous la direction), *A quoi sert la sociologie ?*, La Découverte, 2004.

Bourdieu P. (sous la direction), *La misère du monde*, Le Seuil, 1993.

Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, une chronique du salariat, Fayard, 1995.

Andolfatto D., Labbé D., *Sociologie des syndicats*, Collection Repères, La Découverte, 2007.

Andolfatto D. (sous la direction), *Les syndicats en France*, La documentation Française, 2004.

Andolfatto D., Labbé D. (sous la direction), *Les syndiqués en France 1990-2006*, rapport mai 2007

Beaud S., Pialoux M., *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, 1999.

Beaud S., Confavreux J., Lindgaard J (sous la direction), *La France invisible*, La Découverte, 2006.

Bergounioux A., *Force Ouvrière*, PUF, Collection Que sais-je ?, 1982.

Béroud S., Denis J.M, Desage G., Giraud B., Pélicie J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, éditions du croquant, 2008.

Bouffartigue P. (sous la direction), *Le retour des classes sociales, inégalités, dominations, conflits*, La Dispute, 2004.

Contrepois S., *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*, Paris, Syllepse, 2003.

Dreyfus M., Gautron G., Robert. J.L (sous la direction), *La naissance de Force ouvrière, autour de Robert Bothereau*, Presses universitaires de Rennes, 2003.

Dreyfus M., Pigenet M. (sous la direction), *Les meuniers du social, Force ouvrière, acteur de la vie contractuelle et du paritarisme*, Publications de la Sorbonne, 2011.

IRES, *La France du travail, données, analyses, débats*, Les éditions de l'Atelier / éditions Ouvrières, 2009.

Noblecourt M., *Les syndicats en questions*, collection Portes Ouvertes, les éditions ouvrières, 1990.

Pernot J.M., *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, collection Folio Actuel, 2010.

Rigaudiat J., *Le nouvel ordre prolétaire, le modèle social français face à l'insécurité économique*, éditions Autrement, 2007.

Sawicki F., Lefevre R., *La société des socialistes, le PS aujourd'hui*, éditions du croquant, 2006.

Sommier I., *Le renouveau des mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Champs Flammarion, 2003.

Yon K., *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de doctorat, 2008.

Annexes



XXIème CONGRES CONFEDERAL

CGT - FORCE OUVRIERE

Lille – 25 au 29 juin 2007

ENQUETE STATISTIQUE Sur les délégué(e)s au Congrès Confédéral

Chers Camarades,

Poursuivant une démarche initiée lors des précédents congrès, la Confédération souhaite mieux connaître les délégué(e) participant au XXIème Congrès Confédéral.

Les questions qui suivent portent sur les caractéristiques socioprofessionnelles et sur les parcours militants.

Les résultats de cette enquête seront publiés sous forme de compte rendu et pourront se révéler d'une grande utilité pour le travail militant.

Nous vous remercions de bien vouloir consacrer quelques minutes de votre temps à remplir ce questionnaire strictement anonyme puis de le remettre à un(e) camarade chargé(e) de l'organisation ou dans les urnes prévues à cet effet.

Bon Congrès,

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général

Ton parcours syndical

En quelle année as-tu adhéré à FO :

Avant d'adhérer à FO, as-tu été membre d'un autre syndicat : Oui Non

Si oui, le(s)quel(s) : CGT CFDT CGC CFTC FEN Autre
:.....

Lors de ton adhésion à FO, dans quelle branche, secteur d'activité ou administration travaillais-tu :

.....
.....

Quels étaient à l'époque ton métier et ta qualification :

.....

Existait-il alors une section syndicale FO : Oui Non

Si non, es-tu un des fondateurs de la section FO : Oui Non

Dans quelles circonstances précises t'es-tu syndiqué(e) pour la première fois :

- Au moment de mon embauche
- A la suite d'un conflit sur mon lieu de travail
- A la suite d'un mouvement national
- Pour faire face à un conflit personnel
- En réponse à la proposition d'un ou de plusieurs collègues syndiqués
- A la suite d'une réunion organisée par FO
- Après avoir été candidat ou élu à une élection du personnel
- Autres circonstances (veuillez préciser)

Pour quelle(s) raison(s) avoir alors choisi FO (plusieurs réponses possibles) :

- FO m'a aidé au moment de mon embauche
- C'était le seul syndicat dans l'établissement
- C'était le seul syndicat à défendre mes intérêts
- C'était le syndicat qui était le plus en accord avec mes idées
- La personnalité du Délégué Syndical m'a plu
- Je connaissais FO par ma famille ou mes amis
- Je connaissais des collègues qui y étaient syndiqués
- J'ai été déçu par les autres syndicats
- C'est le seul syndicat qui m'a proposé d'adhérer

Dans ton entourage, y avait-il avant ton adhésion une ou plusieurs personnes membres de FO (plusieurs réponses possibles) :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Aucune | <input type="checkbox"/> Ami(s) |
| <input type="checkbox"/> Mon conjoint | <input type="checkbox"/> Collègue(s) |
| <input type="checkbox"/> Parent(s) | <input type="checkbox"/> Voisin(s) |
| <input type="checkbox"/> Autre(e) membre(s) | |

Tu participes au Congrès confédéral pour la :

1^{ère} fois 2^{ème} fois 3^{ème} fois 4^{ème} fois 5^{ème} fois 6^{ème} fois et plus

Es-tu prêt(e) à t'investir davantage dans l'activité syndicale : Oui Non

Si non, pour quelle(s) raison(s) (plusieurs réponses possibles) :

- Cela demande trop de temps
- J'ai déjà donné
- On ne me l'a jamais proposé
- Mon conjoint milite déjà beaucoup
- Mon conjoint ne le souhaite pas
- Je suis trop pris(e) par ma famille
- Je ne suis pas assez formé(e) pour cela
- Je suis trop pris(e) par mon travail
- Cela nuirait au déroulement de ma carrière professionnelle
- Je suis déjà engagé(e) par ailleurs (vie associative, activité politique...)
- Je ne suis pas d'accord avec l'orientation
- Je vais bientôt partir en retraite
- Je suis déçu(e) par le syndicat
- Autres raisons (veuillez préciser) :

Tes responsabilités à FO

Exerces-tu les responsabilités suivantes (plusieurs réponses possibles) :

- Délégué(e) ou élu(e) du personnel (DP, CE, CCE, CHSCT, CAP...)
- Délégué(e) syndicale
- Délégué(e) syndical(e) central(e)
- Membre du bureau de la section
- Membre du bureau ou de la CA de mon syndicat
- Membre du bureau ou de la CE de l'union locale
- Membre du bureau ou de la CE de l'Union départementale
- Membre du bureau ou de la CA de la fédération professionnelle

Tu es délégué(e) au Congrès par :

Ton syndicat Ta section syndicale

Représentes-tu ou as-tu déjà représenté FO dans une institution paritaire ou consultative (Sécurité sociale, prud'hommes, Assedic, CESR, CAP...) :

Oui Non

Si tu es actuellement DS, DP, représentant du syndicat ou permanent syndical, de combien d'heures de délégation ou de décharge, en moyenne, disposes-tu par mois :

Si tu fais le bilan de ton engagement syndical, dirais-tu qu'il : (plusieurs réponses possibles)

- Contribue à mon épanouissement personnel
- M'a enrichi l'esprit
- A eu des conséquences négatives sur ta vie de famille
- A nui à ma carrière professionnelle
- A favorisé ma carrière professionnelle
- N'a pas eu d'incidence sur ma carrière professionnelle
- N'a eu aucune incidence sur ma vie privée
- M'a permis de me faire des relations
- M'a permis de rencontrer mon conjoint/ma conjointe
- Autres :

Es-tu abonné(e) à FO Hebdo : Oui Non

Consultes-tu le site internet de la confédération :

- Tous les jours
- Plusieurs fois par semaine
- Plusieurs fois par mois
- Rarement
- Jamais

Est-ce que ton syndicat ou ta section syndicale dispose d'une adresse électronique :

- Oui Non

De quand date ta dernière formation syndicale :

- Cette année
- En 2006
- En 2005
- En 2004
- Avant 2004

Souhaites-tu faire davantage de formations syndicales : Oui Non

Quelle est la dernière formation syndicale que tu as suivie :

.....

Ta situation professionnelle

Actuellement, es-tu :

- Salarié à temps plein
- Salarié à temps partiel
- Retraité ou préretraité
- Au chômage

Si tu es salarié(e), tu es :

- En CDI ou titulaire
- En CDD ou contractuel
- En intérim

Dans quelle entreprise ou administration travailles-tu actuellement :

- Dans une administration d'Etat (hors Education nationale et secteur hospitalier)
- Dans l'Education nationale
- Dans la fonction publique hospitalière
- Dans la fonction publique territoriale (commune, département...)
- Dans une entreprise publique (La Poste, SNCF, EDF...)
- Dans une entreprise privée de plus de 500 salariés
- Dans une entreprise privée de 100 à 499 salariés
- Dans une entreprise privée de 50 à 99 salariés
- Dans une entreprise privée de moins de 50 salariés
- Dans une association ou un syndicat

Dans quel secteur d'activité travailles-tu (ou travaillais-tu) :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agriculture / Agroalimentaire | <input type="checkbox"/> Transports |
| <input type="checkbox"/> Industrie | <input type="checkbox"/> Services |
| <input type="checkbox"/> Energie | <input type="checkbox"/> Communication |
| <input type="checkbox"/> Construction | <input type="checkbox"/> Activités financières |
| <input type="checkbox"/> Commerce | <input type="checkbox"/> Autres : |

Quelle est (ou était) ta catégorie professionnelle :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Cadre supérieur | <input type="checkbox"/> Agent de maîtrise |
| <input type="checkbox"/> Cadre moyen | <input type="checkbox"/> Employé(e) |
| <input type="checkbox"/> Profession intellectuelle | <input type="checkbox"/> Ouvrier(e) qualifié(e) |
| <input type="checkbox"/> Technicien(ne) | <input type="checkbox"/> Ouvrier(e) non qualifié(e) |

Délégué(e), qui es-tu ?

Tu es : un homme une femme

Quelle est ton année de naissance : 19.....

Dans quel département français ou pays as-tu passé la plus grande partie de ton enfance:

.....

Dans quel département résides-tu aujourd'hui :

Dans quel département travailles-tu :

Quelle est la taille de ton lieu d'habitation :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ville de plus de 500.000 habitants | <input type="checkbox"/> Ville de 100 à 500.000 habitants |
| <input type="checkbox"/> Ville de 50 à 100.000 habitants | <input type="checkbox"/> Ville de 10 à 50.000 habitants |
| <input type="checkbox"/> Ville de moins de 10.000 habitants | <input type="checkbox"/> Village (1 à 5.000 habitants), hameau |

Concernant ton logement actuel, es-tu :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Propriétaire définitif | <input type="checkbox"/> En accession à la propriété |
| <input type="checkbox"/> Locataire dans le secteur privé | <input type="checkbox"/> Locataire en HLM <input type="checkbox"/> Autre : |

Combien as-tu de frères et soeurs :

Quel était ton rang dans la famille :

Dans l'enseignement primaire, tu as été scolarisé(e) :

- Dans une école publique Dans une école privée Les deux

A quel âge as-tu quitté l'école, le collège, le lycée ou l'université :

Quel est le dernier diplôme que tu as obtenu :

.....

Quelle était la profession de tes parents (qualification, statut) :

Père :

Mère :

Ton père est-il de nationalité française :

- Oui, depuis toujours Oui, il l'a acquise Non, il est de nationalité étrangère

Tes parents sont-ils ou étaient-ils syndiqués :

- Oui, les deux Oui, un seul Non

Si oui, dans quel(s) syndicat(s) :

Tu es actuellement :

- Marié(e) Célibataire Veuf(ve) Divorcé (e) En couple

Combien as-tu d'enfants :

Si tu es marié(e) ou en couple :

Quelle est la profession de ton conjoint :

Ton conjoint est-il syndiqué : Oui Non

Si oui, dans quel syndicat :

As-tu été ou es-tu membre :

- D'une association sportive
- D'une association de quartier
- D'une association de parents d'élèves
- D'une association humanitaire ou caritative
- D'une association de défense des consommateurs
- D'une association de défense des droits de l'homme
- D'une organisation religieuse
- D'une société philosophique
- D'un parti politique



XXI^{ème} Congrès confédéral
Lille du 25 au 29 juin 2007

RÉSOLUTION SYNDICALISATION

LA SYNDICALISATION : DEVELOPPER FO
POUR GARANTIR L'INDEPENDANCE SYNDICALE

Réunis à Lille, au 21^{ème} Congrès Confédéral, les délégués des syndicats Force Ouvrière rappellent leur attachement aux conceptions historiques du syndicalisme authentique et notamment à l'indépendance absolue du syndicat et des structures confédérées.

LE SYNDICAT, C'EST LA TOUT L'ENJEU

Les délégués dénoncent les initiatives (rapports Chertier, Hadas-Label, débats divers sur la représentativité syndicale) qui tendent à remettre en cause cette indépendance, notamment à travers les tentatives d'intégration du syndicat dans les rouages de l'entreprise ou d'institutionnalisation des structures confédérées dans les processus politiques. Tel est le cas en effet quand est privilégiée la promotion d'une représentativité syndicale basée sur les élections et d'un financement par la puissance publique au détriment d'un syndicalisme d'adhérents.

Certes, les prises de position de la Confédération ont mis en échec ces premières tentatives. Mais devant la menace permanente de remise en cause de l'indépendance des syndicats, des unions départementales, des fédérations et de la confédération, la meilleure réponse consiste à renforcer et à développer partout la présence de Force Ouvrière.

C'est pourquoi les délégués ont adopté la résolution suivante qui invite chaque adhérent et militant à développer FORCE OUVRIERE pour garantir l'indépendance syndicale

Le syndicat...⁽¹⁾

Les délégués au Congrès Confédéral rappellent leur attachement aux statuts de la Confédération qui garantit « la liberté du syndicat et de la fédération dans l'élaboration des revendications, dans l'autonomie de leur comportement et dans la liberté de conclure des accords à leur niveau respectif » (**déclaration du CCN à l'occasion du 100^{ème} anniversaire de la Charte d'Amiens*)

Le Congrès rappelle que le syndicat professionnel (local, d'entreprise ou d'établissement, syndicats départementaux, sections syndicales de syndicats nationaux...relavant d'une fédération) est et demeure la structure de base de notre Confédération, confédéré à égalité dans le cadre d'une fédération professionnelle et d'une union départementale.

C'est à partir du syndicat que se construit notre démocratie syndicale fondée sur le mandat.

C'est pour cela qu'ils considèrent que la priorité doit être donnée à la création et au développement des syndicats et des sections syndicales d'entreprise ou professionnelle (voir 1 en fin de texte), et ils rappellent que :

1. Le syndicat est avant tout, le lieu de rassemblement et de regroupement des salariés syndiqués où :
 - s'élaborent les revendications des adhérents salariés vis-à-vis de l'employeur
 - s'élabore la stratégie syndicale pour organiser le rapport de forces afin de faire aboutir les revendications
 - sont élus les différents responsables du syndicat et désignés les délégués syndicaux et les candidats aux IRP (Instances Représentatives du Personnel) .
 - sont adoptés les statuts du syndicat.

Conformément aux statuts de la Confédération et aux résolutions de ses congrès, c'est le syndicat qui décide de signer ou non les accords négociés, à son niveau, et ses propres orientations revendicatives.

2. Le syndicat est donc l'instrument de la démocratie syndicale garante de l'indépendance du syndicat, ce qui passe par :
 - la recherche systématique du plus grand nombre d'adhérents pour être présent dans toutes les structures de l'entreprise et par une parfaite connaissance des revendications collectives et individuelles des salariés permettant ainsi au plus grand nombre de s'identifier à l'action menée par le syndicat en leur nom et d'adhérer au syndicat.
 - la réunion régulière des adhérents et par la tenue de l'assemblée générale statutaire annuelle du syndicat à laquelle tous les syndiqués sont convoqués et par le fait que les responsables du syndicat (délégués, collecteurs) rencontrent régulièrement les adhérents du syndicat. Cela exige le fonctionnement régulier et démocratique des instances et le respect scrupuleux des statuts du syndicat qui doivent être perçus comme une garantie du bon fonctionnement du syndicat.
 - une répartition efficace entre tous les militant(e)s, des mandats (notamment dans les IRP) et des responsabilités de fonctionnement du syndicat, ce qui garantit un réel travail d'équipe et prémunit contre les dangers de repli bureaucratique ou d'instrumentalisation du syndicat.
 - le respect du mandat donné par les instances et par une information régulière et différenciée des adhérents et des salariés ;
 - la défense prioritaire des adhérents.

Si les TIC (technologies de l'information et de la communication) (INTRANET d'entreprise par exemple) sont un outil efficace, qu'il convient de s'approprier, rien ne remplace le contact humain régulier capable d'instaurer et de pérenniser la confiance avec les salariés et tout d'abord avec les syndiqués.

3. La préservation, le renforcement et le développement du syndicat doivent rester les priorités de chaque militant quel que soit son mandat.
4. Le Congrès constate que tous les syndicats qui se sont fixé cette priorité, ont enregistré des progrès importants en terme d'adhésion et appelle, en conséquence, tous les syndicats à faire de la syndicalisation leur priorité, notamment en l'inscrivant à l'ordre du jour de chaque réunion de leurs instances.

...confédéré

Le Congrès rappelle que le fonctionnement démocratique de la confédération doit être respecté par toutes les structures confédérées. Ce n'est que par la double adhésion du syndicat à l'Union Départementale (qui assure la solidarité interprofessionnelle départementale) et à la Fédération Nationale (qui assure la solidarité professionnelle nationale) que le syndicat peut se prévaloir de son affiliation à la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE.

Le Congrès prend acte de l'apparition de nouvelles formes d'organisation des entreprises et administrations à différents niveaux géographiques et organisationnels. Le congrès considère que pour autant cela n'est en rien contradictoire avec l'obligation de la double affiliation et que les syndicats organisés au niveau national, régional ou inter-départemental, sont également tenus à l'obligation de la double affiliation par l'intermédiaire de leurs sections syndicales organisées au niveau départemental. Le congrès invite les différentes structures FO à œuvrer ensemble à la construction du syndicalisme indépendant dans le cadre des structures que l'organisation syndicale jugera utile de constituer.

Tout en rappelant que le Code du travail prévoit que les désignations soient effectuées par le syndicat, le congrès approuve la politique constante de la Confédération, régulièrement confirmée par les CCN depuis la loi du 28 octobre 1982 (délégué syndical, représentant syndical au CE, etc.), dans les modes de désignation de la représentation syndicale vis-à-vis de l'employeur :

- Pour les entreprises ou établissements implantés dans un seul département, la désignation est portée à la connaissance de l'employeur par l'Union Départementale (avec copie à la fédération) sur décision du syndicat après proposition de son Conseil Syndical ou équivalent, ou l'Assemblée Générale.
- Pour les entreprises comportant plusieurs établissements implantés dans plusieurs départements, la désignation (hors du niveau départemental) est assurée par la Fédération après consultation des syndicats avec information aux unions départementales.
- Il en est de même dans un établissement commun à plusieurs départements : la désignation est assurée par la fédération après consultation des sections syndicales du syndicat, avec une information aux unions départementales.

Il en est de même a fortiori pour le Comité Central d'Entreprise ou les structures européennes ou internationales.

Le congrès rappelle que les représentants désignés par l'organisation syndicale ne peuvent être que les mandataires de celle-ci.

Cotisations

Le Congrès rappelle que la cotisation mensuelle doit rester au minimum équivalente à une heure de salaire, et que la cotisation (carte et timbres) correspond à l'expression d'une réelle solidarité interprofessionnelle et que nul ne saurait s'en dispenser.

Le Congrès rejette le chèque syndical créé par certaines entreprises ayant pour seul but de transformer les syndicats en établissements financiers et entraînant dans l'esprit des salariés un mélange malsain et une confusion entre cette « manne » et les cotisations.

Le montant de la cotisation à l'UD et à la Fédération (carte et timbres) ne peut tenir compte des situations particulières de tous les salariés. Le Congrès invite la Confédération à poursuivre la réflexion à ce sujet, notamment pour les salariés à temps partiel. De même il propose que se poursuivent les réflexions sur une évolution dans les cotisations qui concilie :

- la liberté de chaque organisation à déterminer le montant de la cotisation qu'elle perçoit,
- la simplification dans le versement de la cotisation,
- la réduction des écarts existants quand ceux-ci sont trop importants.

Nul ne peut s'exprimer au nom de FO s'il n'est un adhérent à jour de ses cotisations.

Le Congrès appelle chaque structure à faire remonter au plus vite les cotisations perçues.

Le Congrès rappelle que les syndicats doivent se mobiliser pour organiser et fidéliser la rentrée des cotisations. Le rôle du collecteur demeure l'élément essentiel du contact avec les syndiqués et l'élément moteur dans le renforcement de la syndicalisation. Aussi le Congrès encourage les syndicats, en liaisons avec les UD et les Fédérations à former des collecteurs afin d'organiser la rentrée régulière des cotisations, sans exclure d'autres moyens y compris le prélèvement automatique.

Le Congrès regrette qu'actuellement seuls les salariés assujettis à l'impôt sur le revenu bénéficient de la réduction fiscale d'une partie de leur cotisation. Il demande que les autres salariés bénéficient d'une mesure équivalente.

L'union départementale

Au-delà des missions confiées par les statuts confédéraux aux Unions Départementales, le congrès confirme que les Unions Départementales exercent une responsabilité déterminante dans le développement syndical :

- en garantissant le fonctionnement démocratique du syndicat notamment à travers le respect des statuts des différentes organisations composant la Confédération Force Ouvrière, ce qui permet de concilier le fédéralisme et la cohérence de fonctionnement de la confédération.
- en étant la structure de proximité immédiate (notamment à travers leurs UL) qui permet de nouvelles implantations syndicales ce qui doit aboutir à la construction de nouveaux syndicats (ou sections syndicales).

Le congrès rappelle solennellement aux syndicats que, au titre de la solidarité interprofessionnelle, ils participent :

- au fonctionnement quotidien des UD
 - à toutes les actions de propagande
 - à la création de nouvelles structures et
 - au développement de nouveaux syndicats.
- En retour celles-ci doivent pouvoir aider les syndicats.

La fédération

Les Fédérations siègent à parité avec les Unions Départementales au Comité Confédéral National chargé d'administrer la Cgt-FO et sont donc également responsables du respect des statuts confédéraux. Le Congrès demande aux Fédérations de rappeler aux syndicats, dont la compétence géographique dépasse le département, l'intégralité de leurs devoirs vis-à-vis des Unions Départementales

Les Fédérations, elles aussi, sont garantes du fonctionnement démocratique du syndicat ou de la section syndicale et doivent garantir le respect de la démocratie lorsque le syndicat regroupe plusieurs sections syndicales de différents départements.

Par la signature d'accords de branche, les fédérations contribuent à la syndicalisation.

Le congrès appelle également toutes les structures, unions départementales et fédérations à coopérer étroitement pour défendre la place de Force Ouvrière dans toutes les situations.

Le congrès constate que des accords de droit syndical ou de représentation syndicale, au sein de certaines entreprises, ignorent les dispositions statutaires confédérales. Pour autant le congrès rappelle que celles-ci s'appliquent au fonctionnement interne de l'organisation syndicale.

Le Congrès considère que le renforcement de toutes les organisations FO passe avant tout par le respect de leurs statuts qui doivent être considérés non comme des contraintes, mais comme des outils sur lesquels s'appuyer pour se développer.

LES SALARIES

Le Congrès rappelle que la Confédération Force Ouvrière a vocation à rassembler tous les salariés dans leurs syndicats et s'oppose en conséquence à toute politique ou démarche tendant à les diviser, voire les opposer, au motif de leurs différences d'âge, de sexe, de religion, de situation sociale, etc.

Le Congrès considère donc que les revendications spécifiques à telle ou telle catégories de salariés ne peuvent s'opposer aux revendications « générales », mais peuvent les compléter.

Le Congrès demande aux militants d'accorder une attention plus particulière à la situation des femmes, des jeunes, des retraités, des cadres et des salariés privés d'emploi.

Femmes

Le Congrès conscient que le salariat féminin représente la moitié de la population active et donc une proportion conséquente du nombre d'adhérents, rappelle l'opposition constante de FO aux mesures alibis de type parité, quota....qui les desservent et ne les favorisent pas.

Il est donc naturel et nécessaire que tout soit fait, à tous les niveaux, pour permettre et accroître la participation des militantes à la formation syndicale et à l'accès aux postes à responsabilités au sein des instances.

L'action déterminée des syndicats en faveur de l'égalité professionnelle et salariale doit permettre de concrétiser cet objectif.

Jeunes

Le combat contre le CPE a amené de nombreux jeunes à se rapprocher des syndicats de salariés et très souvent des Unions départementales Force Ouvrière.

Dans de nombreux départements ces liens ont pu être maintenus en particulier à travers des « commissions jeunes » (Associations FO Jeunes) et permettent leur syndicalisation au sein des syndicats FO correspondant à leur milieu professionnel ou à leur activité.

Le Congrès encourage les syndicats à associer les jeunes à la prise de responsabilités dans toutes les actions syndicales et en particulier celles qui concourent au développement de FO.

L'importance des droits des salariés et les enjeux du syndicalisme sont négligés dans les programmes scolaires et universitaires rendant les jeunes salariés particulièrement vulnérables.

Par ailleurs les jeunes salariés sont les premiers exposés à la précarité, aux difficultés d'accès à un emploi stable, au logement, etc.

Non seulement les revendications de Force Ouvrière dans l'entreprise, comme au niveau interprofessionnel à travers les Unions Départementales doivent prendre en compte ces difficultés, mais encore faut-il mieux les faire connaître aux jeunes salariés.

C'est une des tâches que le Congrès propose d'assigner aux « Commissions Jeunes ».

Retraités

L'évolution de la démographie, l'importance des débats sur les conditions d'accès à la retraite, le niveau des retraites et pensions, amènent le Congrès à considérer que la place des retraités dans le mouvement syndical doit s'améliorer, comme le permettent les modifications statutaires.

Pour que plus nombreux soient les adhérents « actifs » qui conservent leur adhésion à Force Ouvrière au moment de leur départ en retraite, le Congrès demande aux syndicats de prendre les mesures d'accompagnement (paiement de la cotisation « retraité » pendant 6 mois ou 1 an, abonnement au journal des retraités....) permettant de fidéliser les adhérents, avant leur départ en retraite.

Face au danger que représente pour l'unité du monde salarial les associations de retraités non confédérées, le Congrès se félicite de l'action de l'UCR (Union Confédérale des Retraités) qui assiste les UDR (Union Départementale des Retraités) en terme d'animation et de fonctionnement pour permettre aux retraités de trouver dans le syndicalisme authentique les prolongements de leur activité militante.

Par ailleurs, le Congrès encourage les Unions Départementales à mobiliser les adhérents retraités, forts de leur expérience militante, dans toutes les activités qui concourent au développement de Force Ouvrière.

Cadres

La constante augmentation des effectifs des cadres et ingénieurs, dans le privé comme dans le public, et le respect de leurs droits au même titre que les autres salariés, ne saurait être négligée.

La syndicalisation est de ce point de vue un enjeu essentiel pour les cadres et ingénieurs comme pour l'ensemble de la Confédération.

Cet enjeu s'inscrit dans la perspective d'un développement et du renforcement de FO notamment lors des élections professionnelles et tout particulièrement pour les prochaines élections prud'homales en 2008.

Le Congrès invite donc tous les syndicats Force Ouvrière, avec l'UCI (Union des Cadres et Ingénieurs), à se préoccuper de la syndicalisation de l'encadrement, et pour cela à se rapprocher des « commissions cadres » des Unions Départementales et Fédérations, là où elles existent et à contribuer à leur création dans le cas contraire.

Le Congrès attire, plus particulièrement sur cette question, l'attention des responsables syndicaux dans les grandes entreprises (délégués syndicaux centraux, membres des comités de groupe.....) où la syndicalisation de l'encadrement est moins difficile.

Les salariés privés d'emploi

Le syndicat combat la précarité professionnelle et le chômage. Le Congrès encourage au travers des structures confédérées :

- à conserver les liens avec les syndiqués privés d'emploi,
- à se préoccuper de la syndicalisation des salariés privés d'emploi

Le Congrès considère que les commissions départementales ou fédérales, propres à telle ou telle catégorie de salariés, doivent avoir pour objectif et activité principale le développement de Force Ouvrière.

LA CONFEDERATION

La Formation Syndicale

Le Congrès rappelle que la formation syndicale joue un rôle déterminant dans le développement des organisations Force Ouvrière, dès la création du syndicat, notamment à travers les sessions de formation consacrées au syndicat.

Le Congrès demande que les UD puissent disposer de la part de la Confédération d'une aide permanente dans leurs opérations de développement.

Il rappelle également la revendication déjà exprimée lors du 20^{ème} congrès de l'application intégrale de la Convention 140 de l'OIT pour permettre l'accès de tous les salariés, quelque soit leur secteur d'activité et la taille de leur entreprise à un congé payé de formation syndicale.

Les élections prud'homales

Les élections prud'homales de décembre 2008 représenteront, de fait, un test d'audience des confédérations syndicales dans le secteur privé.

Il est donc important que la Confédération Force Ouvrière y obtienne les meilleurs résultats.

C'est pourquoi le Congrès demande à tous les militants des secteurs privé et public de se mobiliser pour :

- arrêter au plus tôt les listes complètes de candidats,
- assurer, dès maintenant, une campagne au plus près des salariés,
- prendre toutes les mesures permettant notamment aux salariés des entreprises où FO est implantée d'aller voter.

Le Congrès invite les UD à mettre à l'ordre du jour de leurs prochaines réunions l'organisation de la campagne prud'homale.

Dénonçant l'organisation matérielle du scrutin précédent, le Congrès demande aux pouvoirs publics de tout mettre en œuvre pour permettre une participation à la hauteur des enjeux.

De nouveaux droits syndicaux

Le Congrès revendique :

- la possibilité de désigner directement des délégués syndicaux dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille,
- un véritable respect des prérogatives syndicales, sans mélange des genres,
- une amélioration de la communication syndicale dans l'entreprise notamment par le biais d'un accès facilité aux technologies de l'information et de la communication (TIC), tout particulièrement en favorisant l'utilisation d'Internet et en garantissant la confidentialité, et ce dans les mêmes conditions juridiques que les tracts papiers,
- l'amélioration par la négociation de branche ou d'entreprise du droit syndical,
- les dispositions législatives permettant un détachement pour les militants du secteur privé assurant la garantie juridique de la situation des salariés mis à disposition du syndicat par leur employeur.
- des facilités pour les sièges des unions départementales et des unions locales.

Considérant que les délégués élus et militants syndicaux ne peuvent pâtir de leur engagement syndical sur le plan de déroulement de carrière professionnelle, le congrès exige un renforcement de leurs droits et de leur protection, ainsi qu'un droit à réintégration dans leur entreprise.

Le Congrès dénonce les velléités gouvernementales de dévoiement du droit syndical dans la fonction publique d'Etat. Il rappelle que c'est un droit individuel qui ne saurait être assujéti à des conventions spécifiques financées sur le budget de l'Etat.

Le Congrès appelle l'ensemble des syndicats FO à la plus grande vigilance quant au développement des chartes éthiques et codes de bonne conduite qui portent atteinte à la liberté individuelle des salariés et au droit syndical.

Devant le nombre croissant de sollicitations à l'initiative des pouvoirs publics qui multiplient « les commissions » de tous ordres où les responsables sont conviés, le congrès constate que la participation à ces commissions tend à amputer le temps consacré à l'activité militante et entraîne de nouvelles charges. Le Congrès demande que les pouvoirs publics compensent le temps et les frais entraînés pour les militants et les structures syndicales concernées.

LA DEMOCRATIE

Elections et représentativité

Le Congrès Confédéral, fidèle aux statuts fondateurs de la confédération générale du travail Force Ouvrière, tout en rappelant sa détermination à défendre, le cas échéant, la démocratie politique, exprime son opposition à la confusion entre démocratie sociale et démocratie politique.

Il rappelle en effet que le syndicat, à tous les niveaux, ne peut être qu'un contrepoids vis-à-vis des décideurs économiques et politiques et non un contre-pouvoir, et que par voie de conséquence, on ne saurait assimiler les élus des salariés ou les représentants des syndicats dans l'exercice de leur mandat, à des élus politiques.

Il rappelle également son attachement à la pratique contractuelle, et ne saurait confondre négociations (qui peuvent aboutir à des accords engageant les deux parties, patronale et syndicale) et concertation ou consultation (où la décision relève de la seule responsabilité du « décideur »).

Le Congrès, par conséquent réfute toutes restrictions à la liberté de contracter et en particulier confirme son opposition au principe même de l'accord dit majoritaire.

Pour le Congrès Confédéral, l'activité militante, la présence active à tous les niveaux de négociation (interprofessionnelle, de branche et d'entreprise) le nombre de ses adhérents sur l'ensemble du territoire, son indépendance (notamment financière) son fonctionnement démocratique, sont déterminantes, pour définir la représentativité d'une confédération qui ne saurait reposer sur l'audience électorale issue d'un scrutin quel qu'il soit.

Le Congrès rappelle que tous les droits attachés à la représentativité des organisations confédérées :

- exclusivité de présentation des candidatures au premier tour des élections aux IRP,
- libre désignation des délégués syndicaux,
- accès à la négociation dans les branches et entreprises

forment un tout cohérent qui doit être maintenu.

Le Congrès réfute donc tout scrutin de représentativité confédérale sur sigle et considère également que la Confédération représente la totalité de la classe ouvrière, c'est-à-dire les salariés du secteur privé, du secteur public et nationalisé, des fonctions publiques, qu'ils soient en activité, au chômage ou en retraite.

*
*
*

Alors que le libéralisme économique démantèle les garanties collectives, (de droit du travail, de protection sociale collective, etc.) au profit de rapports individualisés entre employeurs et salariés,

Alors même que la tentative des pouvoirs publics d'institutionnaliser le mouvement syndical aux niveaux : international, européen, national, régional ou local, reste toujours d'actualité,

Alors que le « syndicalisme rassemblé » privilégie les accords d'appareil contre la libre détermination pour les syndiqués de leurs revendications.

Alors que, au nom d'une pseudo démocratie sociale, les confédérations syndicales devraient donner priorité à des élections dite de représentativité, au détriment de leur rôle de l'organisation de la défense des intérêts matériels et moraux des salariés,

Le Congrès Confédéral considère que les salariés auront toujours besoin d'un syndicalisme libre et authentiquement indépendant, dont la seule préoccupation soit la défense de leurs intérêts particuliers.

Le Congrès considère que c'est le rôle historique que s'est assigné la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

Pour que celle-ci demain, comme hier, reste libre et indépendante, elle doit pouvoir compter sur l'adhésion volontaire d'un grand nombre de salariés.

C'est pourquoi le Congrès confédéral demande à tous les militants de la Cgt-Force-Ouvrière de donner la priorité à son développement pour en faire la première organisation syndicale de ce pays.

Par simplification de rédaction dans la suite de cette résolution, seul le terme « le syndicat » sera utilisé quelle que soit la structure juridique réelle. Dans le même esprit de simplification, nous n'avons pas accolé à chaque fois le mot « administration » à côté de celui d'« entreprise »

Adoptée à la majorité : 3 contre
7 abstentions

*
*
*

Précision :

Dans la partie « Le syndicat, c'est là tout l'enjeu », sous partie « confédéré », aux paragraphes 2 à 6, la suite d'une demande de précision d'un délégué, le Secrétaire Général Jean Claude MAILLY est intervenu pour préciser que, bien entendu, il s'agit de respecter la tradition du mouvement ouvrier d'équilibre entre les bourses du travail et les fédérations.

S'agissant des paragraphes 4 à 6 concernant les procédures de désignation, au-delà des questions de vocabulaire, il s'agit concrètement des procédures administratives de notification.