



Sociographie des délégués au congrès confédéral de la Cgt – Force Ouvrière en 2011

Philippe Guimard

Synthèse (Juin 2023)

Cette étude présente une sociographie des délégués de Force Ouvrière présents au congrès confédéral de Montpellier en 2011. Pensé comme un exercice de sociologie militante, elle s'appuie principalement sur une enquête quantitative significative reposant sur l'exploitation des réponses aux questionnaires distribués lors du Congrès (616 questionnaires recueillis). Notre échantillon correspond à plus du quart (27,4%) des délégués présents au congrès, soit une bonne représentativité qui permet d'appréhender la diversité des militants participant à ce moment fort de la vie de l'organisation.

De manière générale, les travaux sur le monde syndical sont le fruit de recherches dans plusieurs disciplines des sciences sociales (sociologie, histoire, sciences politiques, économie du travail, droit). Parmi les angles privilégiés, les difficultés du mouvement syndical ont fait l'objet de nombreuses analyses avec pour trait commun la question lancinante du déclin et la faiblesse numérique des organisations. Si ces sujets ne sont pas au cœur de cette étude, il faut néanmoins souligner le fait que des travaux récents, notamment ceux de la Dares, ont mis en évidence la fin du déclin numérique, voire une amélioration relative de la situation depuis la fin des années 90. Autre élément de contexte particulièrement important en 2011, les effets de la révision des règles de la représentativité des organisations syndicales qui ont largement nourri les échanges durant le congrès.

Les statistiques disponibles les plus fiables sur les salariés syndiqués nous sont fournies par la Dares ainsi que par l'Insee au travers de 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. Ces données sont mobilisées autant que

possible dans notre étude pour mettre en perspective les résultats obtenus via les questionnaires.

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. Dans ce panorama macrosocial mouvant, l'évolution de la syndicalisation laisse apparaître des dynamiques contrastées selon les catégories socioprofessionnelles : érosion de l'adhésion ouvrière voire employée et mouvement favorable chez les cadres et dans l'ensemble des professions intermédiaires.

Notre enquête permet à son échelle d'appréhender les ressorts de ces évolutions en étudiant les trajectoires militantes, les pratiques syndicales et les modalités d'engagement, notamment en fonction des profils sociaux, des secteurs d'activité et des catégories socioprofessionnelles. Ces parcours individuels font ressortir les formes et les effets de la socialisation (famille, entourage, formes d'héritage culturel ou idéologique...) comme les multiples réseaux de sociabilité (politique, religieuse, spirituelle ou associative...). De même, les modalités de l'adhésion syndicale font émerger le rôle prépondérant des contextes locaux et les effets conjugués des trajectoires scolaires et des origines sociales. La mise en relief des composantes ainsi recomposées de la vie sociale et de l'environnement des délégués présente l'intérêt d'identifier les conditions d'émergence des dispositions à l'engagement militant et d'examiner la diversité des voies d'entrée dans le monde 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.

Depuis la thèse de sciences politiques de Karel Yon consacrée en 2008 à FO, qui a contribué à réactualiser les connaissances sur l'organisation, notamment via l'initiative d'un questionnaire distribué aux militants lors du congrès de 2004 et sur le modèle de recherches comparables menées notamment sur la CGT ou la CFDT, la confédération a souhaité profiter de cette impulsion pour étoffer le suivi des profils militants et tenter d'objectiver les changements intervenus au cours des dernières décennies dans la composition de ses forces vives.

Elle a ainsi poursuivi cette démarche à l'occasion des congrès suivants de 2011 et de 2015, afin de mieux identifier la population des délégué(e)s, en partant du principe que l'objet congrès syndical constituait un point d'entrée pertinent pour appréhender les tendances de la sociologie militante, comme en atteste le regain d'intérêt des chercheurs pour ce type de manifestation fortement empreinte de rituels mais qui exprime les valeurs partagées dans l'organisation.

Sur ce plan, Force Ouvrière continue d'ouvrir son congrès à des délégations importantes, contrairement aux autres organisations, en écho à sa conception du syndicalisme dans sa forme confédérale. Cette volonté contribue à favoriser la rencontre entre des militants permanents ou quasi-permanents syndicaux et une majorité de salariés syndiqués plus ancrés au quotidien dans leur univers professionnel.

Dans une première partie, nous revenons sur le contexte et les principaux enjeux du congrès afin de resituer l'évènement dans son contexte économique, social et politique. A ce titre, l'organisation des débats, les nombreuses interventions des délégués puis les réponses apportées par le secrétaire général rythment le déroulement de l'évènement et permettent de mettre en perspective les résolutions finalement adoptées, dans une période marquée par le long combat contre la « réforme » des retraites imposée en 2010 par le gouvernement Fillon sous la présidence Sarkozy, alors que les stigmates de la crise financière historique se font sentir et que la révision des règles de la représentativité des organisations syndicales suite à la loi du 20 août 2008 commence à produire ses lourds effets sur l'action syndicale.

La seconde partie porte sur la présentation des données de cadrage basées sur l'exploitation des fichiers confédéraux (origines géographiques et professionnelles des délégués) avant d'entrer dans le détail des résultats issus du dépouillement des questionnaires réceptionnés à l'issue du Congrès.

Les informations obtenues traitent successivement du parcours syndical des délégués, de l'éventail des responsabilités assumées, de l'évolution de leur situation professionnelle et de toute une série de

repères socio-biographiques visant à proposer des clés de lecture des modalités et des contours de l'engagement.

Traduisant pour partie la répartition régionale de l'emploi salarié, plusieurs régions se détachent en termes de présence au congrès (Ile de France, Rhône Alpes, Languedoc Roussillon, Provence Alpes Côte d'Azur et Pays de la Loire) avec plus de 150 délégués chacune et près de la moitié de la composition du congrès. L'Ile de France en regroupe 15,4%, un quart avec la région Rhône Alpes et un tiers avec l'ajout du Languedoc Roussillon. Comparativement à 2007, cette dernière remplace le Nord Pas de Calais dans le peloton de tête, organisation de la manifestation dans un de ses départements oblige.

Du côté des départements, on retrouve dans l'ordre Paris, le Nord, les Bouches du Rhône et la Loire Atlantique, suivis cette fois par l'Hérault qui remplace ici le Pas de Calais pour les raisons logistiques évoquées plus haut. Les cinq premiers concentrent environ 16% des délégués contre un quart lors de l'édition précédente. Pour atteindre cette proportion, il faut en 2011 comptabiliser les huit premières délégations départementales, ce qui traduit une plus grande dispersion géographique du congrès.

Les classements issus de l'enquête par questionnaires reflètent globalement ces hiérarchies, ce qui nous permet de confirmer une bonne représentativité de notre échantillon. Cependant, on observe une surreprésentation de l'Ile de France (19,4%) et une sous-représentation du Languedoc Roussillon (4,2% contre 8%), en particulier en raison d'une faible remontée des questionnaires de l'Hérault qui ne correspondent qu'à moins de la moitié de leur poids effectif.

Concernant maintenant l'origine professionnelle des délégués, considérée sous l'angle de leur rattachement aux fédérations, deux ensembles se démarquent significativement, à savoir les services publics et de santé (22,3%) et les employés et cadres (14,7%). A elles deux, ces fédérations regroupent donc près de quatre délégués sur dix contre près d'un délégué sur trois présents au Congrès de Lille. Si on ajoute à ce binôme la fédération de la métallurgie (9,9%) on approche de la moitié du congrès. Viennent ensuite la FNEC-FP (7,6%), la FGTA (7%), la fédération de la communication (5,7%) et la chimie (4,6%). Les autres délégations fédérales sont composées chacune de moins de 100 représentants. Notre panel fait apparaître une surreprésentation de la FEC (19,6%) comme des finances (5,5% contre 2,5%) et dans une moindre mesure de la FNEC (9,3%) qui déloge du trio de tête les métaux (9%). A l'inverse, la fédération de l'agroalimentaire et de la distribution souffre d'une sous-représentation importante (3,5% contre 7%).

Une ventilation public / privé n'est pas facile à déduire du découpage entre fédérations professionnelles, sachant que les délégués affiliés à la SPS dans la composante santé et social relèvent aussi bien du secteur public que de la santé privée.

Selon les réponses apportées par notre panel, 51,4% des délégués occupent un emploi dans la sphère publique, dont un sur dix (10,7%) dans une entreprise publique. Hors entreprises publiques, les agents de l'Etat (29,8%) devancent légèrement ceux de la Fonction publique hospitalière (28,1%) tandis que les agents de la Fonction publique territoriale (21,9%) font pratiquement jeu égal avec ceux de l'Education nationale (20,2%).

Côté privé, les salariés des grandes entreprises se taillent la part du lion avec 63,6% occupant un emploi dans une entreprise de plus de 500 salariés (près d'un tiers du congrès, soit de loin la principale réponse) et 19,8% dans la tranche 100-499. A l'inverse, les délégués issus d'entreprises plus petites (moins de 100) restent marginaux (7,7% du secteur privé). La part du secteur associatif (8,8%) n'est pas négligeable, sachant que cela intègre les délégués permanents salariés par une structure syndicale.

En termes de genre, la sphère publique affiche une féminisation supérieure au secteur privé (38,9% contre 33,7%), tirée en particulier par l'Education nationale (47,8%) et la fonction publique hospitalière (46,9%). Concernant plus généralement la part des femmes au congrès, nous pouvons noter une progression continue de la féminisation des délégations avec 27,5% selon le fichier des mandataires mais il faut cette fois constater un décalage important avec les résultats provenant de notre questionnaire (36%), notamment du fait d'une plus forte propension des déléguées à répondre en particulier dans les plus grosses fédérations alors que cela ne semblait pas affecter la représentativité du panel lors de l'édition précédente. La tendance apparaît donc toujours à la hausse mais nous serons prochainement en mesure de le vérifier dans la prochaine enquête portant sur 2015, 2018 et 2022.

Les réponses relatives à la situation professionnelle font aussi apparaître l'importance de la catégorie des retraités avec près de 10% des délégués présents au congrès. En termes de genre, on retrouve globalement le même découpage que pour l'ensemble avec deux tiers d'hommes et un tiers de femmes chez les « inactifs ». Cette proportion significative constitue une invitation à creuser le sujet ultérieurement pour mieux saisir leur implication dans la vie des structures.

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 616 questionnaires recueillis à l'issue du congrès. 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, mandatés à un congrès national et donc a priori plus impliqués que la moyenne.

Le suivi des parcours syndicaux révèle une ancienneté moyenne de l'adhésion de l'ordre de 22 ans et une ancienneté médiane de 19 ans avec un quart des délégués (26,1%) comptant de 16 à 25 années d'adhésion, un autre quart moins de 10 ans et près d'un tiers (32%) plus de 25 ans d'appartenance à FO. Il faut noter que le découpage par genre confirme une féminisation progressive selon les périodes d'adhésion, comme nous le confirme par ailleurs la part croissante des déléguées dans la composition du congrès (36% en 2011 contre 26,7% en 2007). Cependant, cet engagement semble nécessiter – ou se payer par ? – des choix personnels dans la mesure où les femmes de notre échantillon se déclarent moins souvent mariées que leurs homologues masculins (41,9% contre 61,5%) et surtout deux fois plus souvent célibataires (12,2% contre 6,9%) et deux fois plus souvent divorcées (20,7% contre 11,3%).

Plus d'un quart des délégués (27%) indique avoir adhéré à une autre organisation syndicale par le passé, les principales affiliations antérieures étant la CFDT (40,1%) et la CGT (36,5%). Près d'un délégué sur deux participe à son premier congrès (46,4%), ce qui traduit un renouvellement important. A l'opposé, un délégué sur cinq (21,6%) présent à Montpellier a participé à au moins quatre congrès FO au cours de sa vie syndicale.

Côté responsabilités syndicales et fonctions au sein de l'appareil, le principal mandat assumé reste celui de délégué ou d'élu du personnel (62%), suivis par ceux de délégué syndical ou de délégué syndical central (un sur deux) puis de membre du bureau ou du CA de son syndicat (44,2%), juste devant celui de membre du bureau ou de la commission exécutive de l'union départementale (40%).

Le cumul de mandats reste la norme puisqu'un sur deux (50,3%) assume au moins trois responsabilités et ils sont encore 28,4% à occuper au moins quatre mandats. Fait notable, les permanents syndicaux ne représentent qu'une part relativement réduite du congrès (15,2%), en baisse

comparativement à l'édition précédente (un cinquième). En moyenne, les répondants précisant un volume horaire déclarent bénéficier de 48,8 heures de délégation par mois pour exercer ces mandats et la moitié de moins de 35 heures quand un sur trois (34,6%) ne dispose a priori d'aucune facilité horaire.

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). En termes de catégories socioprofessionnelles, les employés dominent avec près de 30% des répondants, devant les cadres moyens (22%). Ouvriers et employés constituent ensemble un bloc important avec 43,3% des délégués, en progression notable par rapport à 2007 (37,4%).

Hormis le genre, les principaux repères sociographiques portent notamment sur l'âge des délégués. Dans notre panel, la moyenne d'âge ressort à 50 ans. Si on fixe la barre à 35 ans, la part des jeunes n'est que de 5,3% quand les plus de 55 ans constituent un petit tiers des effectifs. Comme en 2007, la tranche 46-55 ans demeure majoritaire (46,9%) bien qu'en léger recul (48,4%). L'enjeu du vieillissement des forces militantes, commun à l'ensemble des organisations, doit être reliée au recul de l'âge moyen d'adhésion compte tenu des difficultés à tendre vers la stabilité professionnelle.

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 d'un diplôme de l'enseignement supérieur (24,4%), deux sur cinq avec au moins un niveau bac + 2 (42,2%) et près de deux sur trois avec le baccalauréat ou un diplôme équivalent (65,3%).

Les données concernant la nationalité du père (nés français pour 89,7%) font apparaître en creux la sous-représentation des délégués issus de l'immigration récente, sachant que 5% seulement déclarent un père de nationalité étrangère. Ces profils sont pourtant nombreux dans des secteurs d'activité en croissance (transports, nettoyage, logistique...) qui constituent un vivier certain de syndicalisation, au même titre que les jeunes et le salariat féminin. De plus, cette population est en moyenne davantage soumise à des situations relativement dégradées en termes d'emploi et de conditions de travail. Signe de la forte imprégnation des valeurs liées à l'engagement syndical, plus de deux délégués sur cinq déclarent au moins un parent adhérent à une organisation syndicale (43,1%).

L'étude des parcours de formation syndicale s'avère particulièrement intéressante pour appréhender la syndicalisation, les dispositions menant à l'adhésion ainsi que les facteurs contribuant à inscrire cet engagement dans le temps. D'où l'intérêt d'avoir ajouté au questionnaire des questions relatives

aux sessions suivies par les délégués dans une période récente (3 ans). Il apparaît que les deux tiers d'entre eux ont participé récemment à une formation syndicale avec une autre enseignement, la part des modules « Découverte » (13,9%) dans les sessions citées, un indice du renouvellement militant à l'œuvre dans la mesure où cela s'adresse par définition avant tout aux adhérents les plus récents.

Les apports d'un exercice de sociologie des militants fondé sur des données de nature socio-démographique et socio-biographique ne sont pas suffisants pour étudier l'évolution des forces vives de l'organisation mais ils constituent un préalable intéressant pour questionner le socle des valeurs partagées et les pratiques des militants au regard des modalités de leur engagement syndical.

Cette sociographie des délégués présents au congrès confédéral porte par définition sur une catégorie bien spécifique de militants syndicaux, par essence plus impliqués dans l'organisation que la moyenne des adhérents. Elle participe néanmoins d'une tentative d'étoffer les connaissances disponibles sur l'univers Force Ouvrière en dressant en creux un portrait de ses forces vives et de leur évolution dans le temps dans un souci de réflexivité collective. A cet égard cela traduit également une volonté de l'organisation de poursuivre une démarche entamée au cours des années 2000 et toujours d'actualité avec les prolongements prochainement disponibles liés à l'exploitation des questionnaires du Congrès de 2015 et des données correspondant aux congrès de 2018 et de 2022, complétés par l'analyse des éléments concernant les militants engagés dans les parcours de formation syndicale.

A terme, nous souhaitons également approfondir le sujet et creuser le sillon ouvert en établissant une cartographie des profils sociaux des élus à tous les niveaux de l'organisation (bureau confédéral, commission exécutive, comité confédéral national) à travers, d'une part une plongée dans les archives disponibles et de l'autre une série d'entretiens visant à enrichir la connaissance des cadres militants plus récents afin de mieux saisir les facteurs menant aux plus hautes responsabilités.