

**SOCIOGRAPHIE DES DÉLÉGUÉS AUX
CONGRÈS CONFÉDÉRAUX DE LA CGT-
FORCE OUVRIÈRE :
ESQUISSE D'UN PORTRAIT DYNAMIQUE
DE LA BASE MILITANTE**

Philippe Guimard

Socio-économiste

Rapport de recherche FO / IRES

Décembre 2025

Rapport de recherche financé par l'Agence d'objectifs de l'IRES dans le
cadre d'une convention avec la CGT - Force Ouvrière

Table des matières

Introduction / Objectifs de la recherche	5
PREMIERE PARTIE :	9
Le Congrès confédéral 2015	9
A. Pourquoi s'intéresser à l'objet congrès ?	9
Une configuration économique et macrosociale spécifique	9
Les modes d'engagement syndical : permanences et inflexions	11
Un regain d'intérêt pour les congrès syndicaux.....	17
1. Un sujet longtemps délaissé et sous-investi	17
2. Les fonctions des congrès syndicaux	19
3. Les usages différenciés de la forme congrès.....	19
4. Des modalités d'organisation variées	20
5. Les congrès comme point d'entrée pour étudier l'univers syndical et la sociologie militante	21
B. Retour sur le Congrès confédéral de Tours	23
Les données de cadrage du congrès.....	25
DEUXIEME PARTIE :	32
L'enquête sociographique du Congrès 2015 : les résultats de l'enquête par questionnaires	32
1. Repères sociographiques	32
Origine géographique, habitat et statut d'occupation	38
Scolarité, niveau d'études et diplômes.....	47
Origines et environnement familial.....	47
Un engagement associatif et citoyen plus intense que dans l'ensemble de la population.....	54
2. Configuration socioprofessionnelle.....	62
Situation professionnelle	62
Nature de l'employeur et secteur d'activité : poursuite du rééquilibrage public / privé et quasi-parité	71
Catégories socioprofessionnelles	76
3. Parcours syndical et responsabilités.....	81
Trajectoire syndicale.....	82
Circonstances de l'adhésion et découverte de Force Ouvrière	88
Degré d'investissement dans l'activité syndicale	92
L'enjeu de la formation syndicale pour le développement	103
Responsabilités et mandats syndicaux	111
Un recul apparent de la part de permanents syndicaux	121

Bilan de l'engagement syndical.....	127
TROISIEME PARTIE :.....	130
Eclairages complémentaires sur les derniers congrès, la base militante et les adhérents	130
Données complémentaires sur les congrès confédéraux de 2018 et 2022.....	130
Une première exploitation des données statistiques issues de la base e-fo.....	130
Focus sur les enjeux de la féminisation	135
Le genre, un enjeu prioritaire pour l'avenir du syndicalisme	135
L'impact de la fusion des IRP avec le CSE sur l'action syndicale et l'exercice des mandats	153
Conclusion	159
Références bibliographiques	161
Annexes	165

Introduction / Objectifs de la recherche

Dans la continuité des études menées sur les Congrès confédéraux de 2007 (Lille) et Montpellier (2011), la présente recherche prolonge ces travaux en s'appuyant notamment sur le matériau recueilli lors du Congrès confédéral qui s'est tenu à Tours en février 2015.

Son objectif premier demeure une meilleure connaissance des délégués et par extension des militants et des adhérents de l'organisation : profil sociologique, âge, origines sociales, parcours professionnels, motivations de leur adhésion et choix de Force ouvrière, responsabilités syndicales...

Cette étude poursuit ainsi les travaux antérieurs en partant du constat que l'univers militant de Force ouvrière fait encore à ce jour l'objet d'un nombre restreint de travaux de recherche.

Dans cette perspective, un questionnaire a été distribué au Congrès national de Tours en 2015. Il comprend des questions sur le parcours syndical des délégués, leurs responsabilités à FO, leur situation professionnelle et leur profil sociologique, afin de produire une photographie des militants, dans un contexte marqué par les politiques d'austérité, la précarisation croissante sur le marché du travail, la poursuite de la désindustrialisation, amplifiée par la crise, le vieillissement de la pyramide des âges et les conséquences de la loi sur la représentativité d'août 2008.

Le questionnaire diffusé lors du Congrès comporte quatre parties. Les délégués sont interrogés dans un premier temps sur leur parcours syndical, leur année d'adhésion, leur secteur d'activité, leurs qualifications au moment de leur adhésion. Il leur est demandé ensuite de préciser les circonstances et les raisons de leur adhésion à Force ouvrière. Enfin, une série de questions porte sur leur investissement dans l'activité syndicale.

Dans un second temps, le questionnaire s'intéresse aux responsabilités syndicales des délégués et au bilan qu'ils en font. Plusieurs questions portent également sur les outils de communication, la formation syndicale et les élections professionnelles.

Une troisième partie du questionnaire permet de mieux connaître la situation professionnelle des délégués, la nature de leurs contrats de travail, leurs secteurs d'activité, leurs catégories professionnelles.

Enfin, le questionnaire permet dans une dernière partie de définir le profil sociologique des délégués : sexe, âge, lieu d'habitation, niveau d'études, origines familiales, situation de famille... Ce profil et ces caractéristiques ne sont pas neutres et sans influence sur les modalités de l'engagement des délégués, comme ont pu le mettre en exergue d'autres recherches sur les univers syndicaux.

Ce nouvel exercice de sociographie vise à mettre en évidence plusieurs dimensions de l'enquête en dynamique. Un volet spécifique sera ainsi consacré au processus de féminisation de l'organisation en lien avec les résolutions adoptées lors des congrès précédents. Les divers enjeux mis en lumière visent également à pointer les risques, les freins et les opportunités de développement pour le syndicalisme. Les résultats de l'enquête statistique sont l'occasion de mettre en exergue certaines caractéristiques socioprofessionnelles et d'illustrer les parcours militants. Il s'agira ensuite de s'appuyer sur ces résultats pour nourrir le travail militant et les stratégies de syndicalisation.

Rappelons que s'agissant de Force-Ouvrière, la démocratie syndicale s'exerce librement dans toutes les instances et notamment dans le cadre des congrès des syndicats et des structures confédérées. C'est ainsi que le fédéralisme permet la totale autonomie administrative, la liberté de revendiquer et de conclure des accords. De même, la démocratie syndicale permet à l'intérieur du syndicat et des organisations confédérées à chaque militant d'exprimer librement ses analyses et positions ou celles de ceux qui l'ont mandaté pour cela. Cela doit encourager les structures syndicales à développer à tous les niveaux une mise en commun des expériences, des savoirs et des analyses.

Dans cet esprit et dans le respect absolu de l'anonymat des répondants et de la confidentialité des informations recueillies pouvant toucher à des aspects personnels et privés, l'étude portera plus spécifiquement sur les conditions d'exercice des mandats de représentation ainsi que sur d'autres dimensions pouvant en découler à l'instar des questions relatives aux identités collectives ou encore des trajectoires professionnelles et syndicales de ces délégué(e)s.

Précisons enfin que cette enquête n'est pas uniquement centrée sur le congrès de 2015 dans la mesure où des données complémentaires viennent enrichir dans la troisième partie le matériau issu des questionnaires. D'une part, les données générales relatives à la population des délégué(e)s présents aux congrès confédéraux suivants de l'organisation (2018 et 2022). D'autre

part, grâce à une première exploitation des informations issues de la base de données e-fo, mise en place progressivement ces dernières années et portant sur une part beaucoup plus large de la base et par conséquent de la communauté militante.

Enfin, ces éléments de nature statistique seront autant que possible mis en regard avec des récits biographiques tirés d'autres enquêtes ou de portraits publiés notamment dans la presse confédérale et fédérale.

Du fait de leur parcours professionnel et de leurs engagements syndicaux et des renouvellements de mandats dans un contexte d'amplification du nombre de départs à la retraite mais aussi du rajeunissement des militants dans un contexte marqué par la crise, Force ouvrière change de visage. Pour en mesurer les enjeux et étudier au mieux la photographie, cette recherche adoptera une double perspective : d'une part, en cherchant à dégager les caractéristiques communes éventuelles (préoccupations, motivations, parcours professionnel, parcours syndical, ...) à ces militants et de l'autre, en visant à décrypter leurs ressentis sur les contours de leur engagement syndical.

PREMIERE PARTIE :

Le Congrès confédéral 2015

A. Pourquoi s'intéresser à l'objet congrès ?

Une configuration économique et macrosociale spécifique

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 a rebattu les cartes du monde du travail et les conditions d'exploitation de la main d'œuvre à l'échelle internationale. La pression ainsi créée tout au long des chaînes de valeur, 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 et complexe la défense des salariés qui peinent davantage à identifier leurs intérêts communs face à l'instabilité et aux risques planant sur leur emploi. De même, les chômeurs tendent à glisser 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 n'a cessé 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 aussi 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 sensiblement évolué dans le sens d'une moindre homogénéisation comparativement à la structure qui prévalait encore 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 et de la sphère privée. 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 individus¹.

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 des flux d'informations. Ainsi concurrencés sur le terrain de

¹ Cette thèse défendue à l'origine par Jacques 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. Développer les analyses de J.Ion, engagement distancié, cf la fin des militants (1997).

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 propres aux réseaux sociaux et autres applications ou canaux numériques.

Les modes d'engagement syndical : permanences et inflexions

Dans les enquêtes sur le syndicalisme, on peut tirer quelques enseignements des travaux menés depuis une vingtaine d'années dans les domaines de la sociologie et de la science politique sur les évolutions de l'engagement syndical, sous des angles beaucoup plus variés que la sempiternelle crise du syndicalisme.

D'où l'intérêt du renouveau de ces travaux qui présentent l'avantage de mettre l'accent sur des dynamiques contradictoires traversant le syndicalisme, évitant ainsi l'écueil d'une opposition / comparaison globalement stérile avec un passé idéalisé (âge d'or mythique du syndicalisme et du militantisme) insistant sur une lecture décliniste et défaitiste de la situation actuelle, au risque de faire écran et obstacle à la mise en perspective et en visibilité des possibles et du potentiel de renouvellement des forces syndicales.

Rappelons que lors de l'émergence du mouvement des gilets jaunes, de nombreux commentateurs ont entonné une oraison funèbre du syndicalisme par contraste avec l'essor et les ressorts de ce mouvement inédit, avec en toile de fond la théorisation d'une fin supposée d'une sorte de monopole syndical sur la capacité à organiser les contestations et les colères populaires. Leur absence ou leur discrétion lors du mouvement serait un révélateur des difficultés du mouvement syndical à organiser et mobiliser les fractions les plus fragilisées du salariat et du monde du travail. Depuis, la mobilisation syndicale sur les retraites, aussi bien par sa nature (unitaire) que par sa durée et son ampleur, est venue rappeler la force toujours vive du mouvement syndical et son rôle d'engagement et d'entraînement à grande échelle, dans la diversité de ses composantes, pour exprimer un mécontentement et l'opposition du monde du travail, y compris des classes populaires, aux gouvernements menant des politiques restreignant leurs droits.

Malgré le relatif échec et l'issue de la mobilisation (dont il faut interroger le manque de relais politique efficace), les syndicats ont fait la démonstration d'une capacité à se rassembler et à rassembler. Ils se sont imposés de facto comme les principaux opposants « politiques », ou dans le champ politique au sens large, au gouvernement dans la période.

Cette mobilisation a également mis en évidence un certain nombre de difficultés structurelles : difficulté à élargir les grèves et à affirmer leur caractère reconductible, y compris dans les secteurs caractérisés par une forte tradition syndicale et bénéficiant encore d'importantes implantations (pétrochimie) ; élargissement au-delà du champ des syndiqués et des segments du salariat les plus syndiqués. Mise en évidence d'une transformation plus silencieuse (insidieuse) du syndicalisme du fait de la concomitance de plusieurs facteurs :

D'une part le syndicalisme reste détenteur d'un réseau de militants très structuré et très dense dans les entreprises, ce qui rend possible des mobilisations regroupant plusieurs centaines de milliers, voire plusieurs millions de salariés ; de l'autre, le syndicalisme s'apparente de plus en plus à un syndicalisme d'entreprise, avant tout recentré sur des ressources, dans ces modes de structuration d'organisation, dans les entreprises via les droits syndicaux et les ressources que les syndicats tirent de leur implantation comme de leur élection dans les entreprises. Cette réalité comporte des effets pervers, à commencer par la difficulté à organiser la mobilisation hors des entreprises et cela tend surtout à creuser d'importantes inégalités et de grandes disparités selon les configurations d'entreprise, entre les secteurs où les syndicats ont encore la possibilité d'être présents et de se reproduire malgré des difficultés (voir par ailleurs) et puis la persistance voire l'extension de ce qu'on qualifie généralement de déserts syndicaux, c'est-à-dire toutes ces entreprises dans lesquelles les syndicats sont purement et simplement absents.

Précisons ainsi que seuls 40% des salariés travaillent dans des entreprises où sont présents au moins une organisation syndicale, autrement dit 60% des salariés exercent leur activité dans une entreprise dépourvue de toute représentation syndicale. Et sans surprise, ce sont ces profils de salariés qui sont massivement absents des mobilisations, locales ou a fortiori et encore plus, sur le plan national.

3 points sont à souligner :

1/ quelques éléments de repérage statistique permettant d'objectiver les évolutions dynamiques de l'engagement et du militantisme syndical. Un des principaux paradoxes cultivé par le

syndicalisme français depuis son origine, et de manière encore plus spectaculaire sur la dernière décennie, renvoie au fait que la France apparaît encore comme l'un des lieux et des pays où les mobilisations restent les plus puissantes. Et dès lors que ces mobilisations prennent forme, on peut observer une forte capacité de rassemblement. D'où un contraste saisissant entre l'ampleur de certaines manifestations et le constat chiffré d'un des taux d'adhésion parmi les plus faibles en Europe² avec environ 10% de salariés actifs adhérents à une organisation syndicale.

Comme indiqué par ailleurs, cette moyenne masque d'importantes disparités, en particulier entre secteur public et secteur privé. Le secteur public avec de l'ordre de 18% de taux d'adhésion et le secteur privé affichant moins de 7% de syndicalisation.

2/ les effets liés aux transformations à la fois du contexte du capitalisme, de la structure productive et des structures sociales du salariat (voir plus haut la configuration économique et macrosociale) ;

3/ la nécessité de ne pas rester focalisé uniquement sur des causes externes au syndicalisme, en montrant aussi comment ces transformations du syndicalisme questionnent le syndicalisme dans son propre mode d'organisation et sur ce que les sociologues traitent sous l'angle des structures de l'offre d'engagement. Cette offre limite, par sa manière d'être pensée et organisée, la capacité des syndicats à élargir le nombre d'adhérents et à fédérer tous les mécontentements et toutes les colères pouvant s'exprimer dans le monde salarié.

&

Au cœur de L'intérêt pour le syndicalisme et parmi les moyens de comprendre ses évolutions contemporaines et ses transformations, y compris à travers les évolutions des entreprises qui modifient son environnement, l'étude des Congrès syndicaux et plus particulièrement des profils de celles et ceux qui y participent s'est imposé comme un axe de recherche fructueux.

Ces travaux sont utiles pour aborder la question syndicale et revisiter certaines représentations usuelles ou communes, parfois datées, tout en interrogeant les points de tension inhérents à l'engagement militant. Il s'agit donc de dépasser le cadre des stéréotypes en offrant des éléments de connaissance.

² Seule la Lettonie affiche un taux plus réduit. Vérifier, chiffrer

Les ouvrages sur le syndicalisme sont nombreux mais ils concernent dans leur grande majorité les dimensions historiques du mouvement syndical, notamment sur les divisions et les recompositions, ou ses relations avec le champ politique. De manière générale, l'objet syndical a été relégué dans le champ académique, tant dans l'ensemble des branches de la sociologie (du travail, des relations professionnelles) qu'en sciences politiques. L'attention a été davantage portée sur les conflits du travail ou sur les outils de la régulation et moins sur les acteurs eux-mêmes. Des thèmes comme les dynamiques de l'engagement ou les modalités de fonctionnement interne des organisations ont ainsi disparu des grilles de lecture du mouvement social. Cette désaffection s'est inscrite dans un mouvement plus large de désintérêt relatif pour les questions du travail.

Concernant le syndicalisme, il faut bien constater que les seuls travaux qui ont bénéficié d'un certain écho médiatique portaient sur la thématique du déclin et mettaient en avant la perte des adhérents³.

Une nouvelle génération de chercheurs, qui a baigné dans un contexte moins idéalisé par des référents liés à un âge d'or du syndicalisme, contribue sans conteste à renouveler les approches sur le monde syndical. Celle-ci a plutôt grandi dans un contexte marqué par un regain de l'action syndicale, notamment le mouvement de 1995 et les grandes mobilisations des années 2000 et entretient moins un rapport avec le syndicalisme hanté par son déclin. Elle perçoit de ce fait le mouvement syndical comme une force de mobilisation qui en dépit de ses difficultés reste une des plus fortes aujourd'hui, en termes de capacités d'organisation collective.

Les progrès et les innovations dans les domaines des sciences politiques et de la sociologie des mouvements sociaux ont développé un arsenal d'outils théoriques permettant de penser autrement les dynamiques de l'engagement et les répertoires de l'action collective, contribuant ainsi à régénérer les questionnements sur l'objet syndical.

Force Ouvrière reste une organisation relativement méconnue ou mal connue du monde de la recherche, en particulier du côté des sociologues, en dépit de son rôle essentiel dans les relations professionnelles et l'histoire sociale de notre pays.

³ Cette approche du syndicalisme sous l'angle privilégié de la crise est très présente dans les travaux de Dominique Andolfatto et Dominique Labbé.

Parmi les spécificités du syndicalisme en France, on relève le « paradoxe structurant » d'une grande division des forces (« balkanisation » selon certains chercheurs) couplée à la faiblesse numérique des adhérents (10 à 11% selon les dernières données de la Dares). Les comparaisons avec nos voisins européens font apparaître des écarts importants mais elles taisent la plupart du temps les héritages historiques, les fondements politiques et les modes de structurations institutionnelles⁴.

En France, l'histoire du syndicalisme repose sur la conjonction d'une importante répression politique dès l'origine (1848, 1871) qui va ensuite fortement imprégner la culture militante et nourrir la tradition révolutionnaire et son analyse de l'Etat comme allié naturel du patronat. A cette aune, la finalité de la grève générale peut s'interpréter l'objectif ultime de l'action syndicale révolutionnaire.

Cette grille de lecture tranche avec la culture du compromis propre aux organisations syndicales scandinaves qui se sont développées avec la lutte contre les influences marxistes et communistes comme boussole. De plus, la séparation historique entre les syndicats et les mutuelles (sous Napoléon III) a contribué à installer une concurrence entre les deux univers, contrairement à beaucoup de nos voisins.

Le modèle syndical français peut ainsi être qualifié de politisé compte tenu de la prégnance d'un objectif de renversement de l'Etat et du capitalisme, ce qui se traduit par une vision élitiste du militantisme dans une logique avant-gardiste. On retrouve trace dans les premiers congrès de la CGT de débats sur la place qu'il faut accorder à la mise en place de service destinés aux adhérents afin de les amener vers le syndicat. Le rejet de cette option est alors justifié par le refus ou la crainte de voir le syndicat se transformer en machine à cotiser. Cette conception du syndicat privilégie naturellement le recrutement sur des bases idéologiques de militants très investis et aptes à la lutte révolutionnaire à la multiplication du nombre d'adhérents.

Ce fond historique explique en partie la faiblesse numérique structurelle du syndicalisme français. La nature lien avec l'organisation syndicale fait apparaître des différences essentielles

⁴ Dans cette diversité, le modèle britannique est le plus ancien, de type économique avec une structuration au niveau des entreprises et un marché du travail fermé (closed shop) avec un rôle de contrôle des embauches.

selon les modèles nationaux. De fait, la capacité de mobilisation des organisations syndicales françaises lors de mouvements nationaux n'est pas corrélée au nombre d'adhérents en raison d'une influence et d'une capacité d'entraînement qui dépassent leurs propres rangs et s'étend à une catégorie de sympathisants non encartés. A titre d'exemple, si souvent érigée en modèle de relations sociales, l'Allemagne ne compte que 20% de syndiqués.

Les oppositions classiques entre réformistes et révolutionnaires ne sont pas des clivages propres à la France mais la spécificité française réside dans la division du pôle dit réformiste, notamment depuis l'après-guerre où face à une CGT en position hégémonique les oppositions syndicales restent désunies. FO et la CFTC butent sur le rapport à la religion quand la CGC se construit sur des logiques catégorielles. Dans le même temps, l'Etat instaure un système de représentation par le haut et reconnaît progressivement à travers les circulaires Parodi plusieurs organisations syndicales alors que la division syndicale est même vue d'un bon œil par le pouvoir et le patronat dans la mesure où elle contribue à multiplier les interlocuteurs potentiels dans les branches et les entreprises.

La révision (réforme) des règles de représentativité en 2008 sur la base des résultats aux élections professionnelles aboutit à des effets contrastés par rapport aux objectifs visés puisque si on dénombre moins d'entreprises comptant plus de trois syndicats et si de manière générale tous les syndicats ont perdu des délégués syndicaux, ce qui n'est pas neutre en termes d'implantations et de couverture. Il ressort ainsi que la CGT et la CFDT n'ont des délégués syndicaux que dans 17% des établissements de plus de 10 salariés, soit une présence globale relativement faible. Dans le même temps, d'autres syndicats (Unsa, Solidaires) ont vu l'accès à la représentativité facilitée par les nouvelles règles. On a donc assisté à une complexification du paysage (une représentativité à géométrie variable selon Karel Yon et Sophie Bérout) avec de nombreuses configurations et des entreprises multisites où les syndicats sont représentatifs sur certains sites et pas sur d'autres et rarement sur la totalité de l'entreprise, ce qui se traduit par un nombre moins élevé de délégués syndicaux centraux mais davantage d'interlocuteurs aux niveaux décentralisés. La faiblesse du syndicalisme dans les petites entreprises et leur moindre capacité de mobilisation sont préjudiciables à la mise en œuvre de négociations collectives.

Pour faire face à ces défis, les formations syndicales à l'intention des adhérents et des militants sont tout à la fois des formations techniques (négociation, juridique, économie) et idéologiques où sont transmises des cultures et des valeurs de l'organisation. De fait, il s'agit d'un des derniers

espaces d'éducation populaire où des profils peu ou pas diplômés peuvent avoir accès au savoir alors que les partis politiques n'offrent plus cette matière et que les associations se caractérisent par des recrutements plutôt élitistes. Ce type de formations produit des effets sur les pratiques mais des effets très hétérogènes sachant que ces pratiques diffèrent sensiblement au sein des mêmes organisations selon les trajectoires d'engagement. Comme nous pourrions le voir avec les raisons de l'engagement et les modalités de la rencontre avec FO telles qu'elles ressortent des questionnaires.

Un regain d'intérêt 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.

1. Un sujet longtemps délaissé et sous-investi

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 champ 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'enquête⁵.

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-

⁵ Reconnaissons d'emblée que cet écueil n'a pas joué pour cette étude, compte tenu de la position de son auteur.

vis de l'extérieur, les périodes délicates traversées par le mouvement syndical ont pu apparaître peu propices à des enquêtes susceptibles de mettre en lumière des zones de faiblesse ou de fragilité dans un contexte où les tentatives de dé-légitimation et les attaques 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 professionnelles⁶. Ce séminaire d'une journée ayant pour thème « les organisations syndicales 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.

Quelques années plus tard, en 2015, la revue en ligne Socio Logo consacrait tout un dossier thématique aux congrès syndicaux⁷. Plusieurs chercheurs y proposaient notamment une comparaison sur deux décennies de l'évolution de la forme des congrès syndicaux (CFDT, CGT et FO) en plaidant l'intérêt d'une telle démarche dans la mesure où ces événements remplissent bien d'autres rôles et de fonctions que ceux définis dans les statuts des organisations respectives.

Ils y pointent ainsi les enjeux, parfois implicites et minimes, associés aux dispositifs liés à l'organisation logistique d'une telle manifestation (nombre de délégués présents, disposition de la salle, modalités d'organisation des débats ou des prises de parole) qui agissent comme autant de révélateurs d'une variété de conceptions de la démocratie interne et peut-être plus encore de ces modes d'exposition. Ce faisant, le rassemblement du « corps militant » des organisations sur un temps donné (plusieurs jours) et en un lieu spécifique donne aux congrès syndicaux une force de production symbolique, indispensable à la construction d'une culture organisationnelle. On comprend aisément que cette culture, faite de rites et de passages obligés répétitifs et fastidieux pour l'observateur profane, contribue de manière décisive à la production de valeurs communes au fondement d'une d'unité de l'organisation, en envoyant des signaux forts vers l'extérieur. A cet égard, les congrès syndicaux constituent un « espace de ré-assurance des engagements militants ».

⁶ 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.

⁷ <https://journals.openedition.org/socio-logos/3041>

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 (référence), 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, de nature à cimenter l'univers militant.

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 agréementée 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 marquants⁸ qui relativisent ces certitudes.

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 pendant longtemps à plus de 3.000 délégués pour Force Ouvrière avant que l'organisation ne réduise la voilure pour les dernières éditions. En la matière, FO s'est donc distinguée de ses homologues. 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 revient 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,

⁸ 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. Plus récemment, le congrès confédéral FO de 2018 ne s'est pas déroulé comme prévu et a ouvert une crise organisationnelle qui s'est soldée par le départ précipité du nouveau secrétaire général. Voir aussi les derniers congrès de succession à la CGT.

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 avoir longtemps constitué une marque de fabrique de Force Ouvrière. Mais avec la généralisation des téléphones portables et autres moyens de communication numériques, cette tradition a perdu de son intérêt. De même, les contraintes logistiques et les limites imposées par les lieux d'accueil de ces manifestations (centres de congrès et d'exposition) au niveau des horaires de clôture ont mis fin aux séances de nuit des commissions de résolution qui pouvaient auparavant se poursuivre jusqu'au petit matin, jusqu'à épuisement des forces militantes.

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.

5. Les congrès comme point d'entrée pour étudier l'univers syndical et 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 monographie ⁹ 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

⁹ Citons les travaux fondateurs de Léon de Seilhac sur les congrès ouvriers à la fin du XIXe siècle.

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 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 – plus de 2.500 délégués encore en 2015 – cette diversité accroît les probabilités de toucher un public très large.

B. Retour sur le Congrès confédéral de Tours

A la tête de l'organisation depuis 2004, son secrétaire général Jean-Claude Mailly (62 ans) sollicite un quatrième et dernier mandat à l'occasion du 23ème congrès confédéral de Tours qui se déroule du 2 au 6 février 2015.

Parmi les ferments de l'organisation on retrouve tout au long du congrès la place importante dédiée, y compris dans les résolutions, aux revendications de défense de services publics accessibles à tous, présentés comme un moyen de défense de l'égalité républicaine, de la liberté et la fraternité, socles français du « vivre ensemble », sans oublier la boussole de la laïcité, toujours très présente dans les discours.

Ces références et ces valeurs font consensus entre les militants issus du secteur privé et ceux du secteur public qui semble rester dominant dans les structures de l'organisation, notamment au sein des unions départementales, qui forment la structure de base d'une solidarité interprofessionnelle entre l'ensemble des syndicats FO.

Autre point notable et facteur de rassemblement au-delà de la diversité des sensibilités, l'opposition aux orientations du gouvernement et la proposition d'une journée de grève interprofessionnelle « contre l'austérité ». Jean-Claude Mailly peut ainsi saluer la capacité de Force Ouvrière à « marquer son unité » à travers un vote du rapport d'activité à 97 % et celui des quatre résolutions (générale, sociale, protection sociale et outre-mer) à la quasi-unanimité des 3.117 délégués.

En termes d'agenda syndical, FO propose aux autres syndicats une « journée nationale de grève

et de manifestation dont une à Paris » pour « construire le rapport de force à même de faire reculer le gouvernement et le patronat » sur des « revendications claires » à l'égard des mesures signant une « orientation politique économique libérale-sociale régressive de l'exécutif » et de sa « logique d'austérité ». En cohérence, elle réclame « le retrait » du pacte de responsabilité, du projet de loi dit Macron – qui « flexibilise à outrance tous les secteurs », « banalise le travail dominical et de nuit » et « veut liquider les prud'hommes » - et de la réforme territoriale. Elle revendique aussi « l'arrêt du CICE » (Crédit d'impôt compétitivité emploi) et plaide pour des engagements sur l'emploi, l'investissement et les salaires avant l'octroi de toute aide publique.

Force Ouvrière réaffirme par ailleurs sa condamnation des « lois liberticides » dites de représentativité (du 20 août 2008, du 5 juillet 2010, du 15 octobre 2010) et renouvelle sa revendication d'un retour de la retraite à 60 ans, en qualifiant au passage la loi du 20 janvier 2014 portant sur les retraites d'« élément clef du plan d'austérité ». Toujours en lien avec le dossier retraites, FO juge que le projet de nouveau compte pénibilité demeure insuffisant en se contentant d'ouvrir la possibilité d'une retraite anticipée de deux ans, lui préférant une anticipation d'au moins cinq ans, assortie de nouveaux seuils d'exposition plus favorables aux salariés. Concernant la réforme du dialogue social, FO s'inquiète et dénonce les projets en cours en plaidant pour une véritable représentation de l'ensemble des salariés, y compris ceux des TPE, et s'oppose de ce fait à toute fusion des IRP dans un conseil d'entreprise. Elle revendique par ailleurs le maintien du CHSCT en tant qu'institution pleine et entière.

Sur un plan stratégique, la proposition de grève apparaît en phase avec celle exprimée par la CGT et son nouveau secrétaire général Philippe Martinez. Après le rejet de cette option par d'autres organisations (CFDT, CGC et CFTC), FO, la CGT et Solidaires annoncent ainsi l'organisation d'une journée d'action commune le 17 février et un appel à la grève interprofessionnelle pour le 9 avril 2015.

Sans opposant déclaré et unique candidat à sa succession, Jean-Claude Mailly est réélu par le comité confédéral national au poste de secrétaire général de FO pour un mandat de trois ans. La composition du bureau confédéral évolue peu, deux départs en retraite étant compensées par les entrées de Frédéric Souillot (fédération de la métallurgie) et de Jocelyne Marmande (fédération FGTA, agriculture et alimentation). Les membres renouvelés du bureau sont : Michelle Biaggi, Stéphane Lardy, Pascal Pavageau, Philippe Pihet, Didier Porte, Andrée Thomas, Marie-Alice Medeuf-Andrieu, Anne Baltazar et Yves Veyrier, le poste de trésorier confédéral revenant à Patrick Privat.

Alors que Jean-Claude Mailly entame un quatrième et dernier mandat, l'enjeu de sa succession est resté au second plan lors du congrès national mais deux profils semblent se dégager, à savoir Pascal Pavageau, issu de la fédération de l'équipement et qui s'est déjà déclaré candidat pour l'avenir et Stéphane Lardy, ancien secrétaire fédéral de la FGTA.

Les données de cadrage du congrès

Origine géographique des délégués

Région	Département	2011	2015	%		2011	2015	%	
Alsace	Bas-Rhin (67)	34	22	1,5	1,08	56	39	2,49	1,91
	Haut-Rhin (68)	22	17	1,0	0,83				
Aquitaine	Dordogne (24)	21	20	0,9	0,98	110	130	4,89	6,39
	Gironde (33)	52	58	2,3	2,85				
	Landes (40)	7	15	0,3	0,74				
	Lot et Garonne (47)	13	19	0,6	0,93				
	Pyrénées Atlantiques (64)	17	18	0,8	0,88				
Auvergne	Allier (03)	21	11	0,9	0,54	85	74	3,78	3,64
	Cantal (15)	11	12	0,5	0,59				
	Haute Loire (43)	24	24	1,0	1,18				
	Puy de Dôme (63)	29	27	1,3	1,33				
Basse Normandie	Calvados (14)	19	17	0,8	0,83	46	56	2,0	2,75
	Manche (50)	19	27	0,8	1,33				
	Orne (61)	8	12	0,3	0,59				
Bourgogne	Côte d'Or (21)	39	27	1,7	1,33	79	78	3,51	3,83
	Nièvre (58)	7	5	0,3	0,24				
	Saône et Loire (71)	19	31	0,8	1,52				
	Yonne (89)	14	15	0,6	0,74				
Bretagne	Côtes d'Armor (22)	25	18	1,1	0,88	89	103	3,96	5,06
	Finistère (29)	18	24	0,8	1,18				
	Ile et Vilaine (35)	26	37	1,2	1,82				
	Morbihan (56)	20	24	0,9	1,18				
Centre	Cher (18)	14	20	0,6	0,98	86	147	3,82	7,22
	Eure et Loir (28)	6	30	0,3	1,47				
	Indre (36)	8	12	0,4	0,59				
	Indre et Loire (37)	23	47	1,0	2,31				
	Loir et Cher (41)	9	9	0,4	0,44				
	Loiret (45)	26	29	1,2	1,42				
Champagne-Ardenne	Ardennes (08)	8	6	0,4	0,29	47	39	2,09	1,92
	Aube (10)	17	8	0,8	0,39				
	Marne (51)	14	16	0,6	0,79				
	Haute Marne (52)	8	9	0,4	0,44				
Corse	Corse Sud (2A)	2	3	0,1	0,15	7	6	0,31	0,29
	Haute Corse (2B)	5	3	0,2	0,15				
Franche Comté	Doubs (25)	17	13	0,8	0,64	69	39	3,07	1,92
	Jura (39)	8	6	0,4	0,29				
	Haute Saône (70)	13	12	0,6	0,59				
	Territoire de Belfort (91)	31	8	1,4	0,39				
Haute Normandie	Eure (27)	19	15	0,8	0,74	44	38	1,96	1,87
	Seine Maritime (76)	25	23	1,1	1,13				
Ile de France	Paris (75)	91	70	4,0	3,44	347	283	15,42	13,91
	Seine et Marne (77)	31	22	1,4	1,08				
	Yvelines (78)	35	30	1,5	1,47				
	Essonne (91)	31	28	1,4	1,37				

	<i>Hauts de Seine (92)</i>	51	36	2,3	1,77				
	<i>Seine Saint Denis (93)</i>	63	46	2,8	2,26				
	<i>Val de Marne (94)</i>	27	24	1,2	1,18				
	<i>Val d'Oise (95)</i>	18	27	0,8	1,33				
Languedoc Roussillon	<i>Aude (11)</i>	49	11	2,2	0,54	181	81	8,04	3,98
	<i>Gard (30)</i>	25	17	1,1	0,83				
	<i>Hérault (34)</i>	65	35	2,9	1,72				
	<i>Lozère (48)</i>	2	8	0,1	0,39				
	<i>Pyrénées-Orientales (66)</i>	40	10	1,8	0,49				
Limousin	<i>Corrèze (19)</i>	14	10	0,6	0,49	31	19	1,38	0,93
	<i>Creuse (23)</i>	8	2	0,4	0,10				
	<i>Haute-Vienne (87)</i>	9	7	0,4	0,34				
Lorraine	<i>Meurthe-et-Moselle (54)</i>	14	13	0,6	0,64	57	57	2,53	2,80
	<i>Meuse (55)</i>	6	8	0,3	0,39				
	<i>Moselle (57)</i>	32	28	1,4	1,37				
	<i>Vosges (88)</i>	5	8	0,2	0,39				
Midi- Pyrénées	<i>Ariège (09)</i>	10	9	0,4	0,44	132	99	5,87	4,86
	<i>Aveyron (12)</i>	32	14	1,4	0,69				
	<i>Gers (32)</i>	48	9	2,1	0,44				
	<i>Haute-Garonne (31)</i>	7	37	0,3	1,82				
	<i>Lot (46)</i>	6	7	0,3	0,34				
	<i>Hautes-Pyrénées (65)</i>	3	3	0,1	0,15				
	<i>Tarn (81)</i>	14	8	0,6	0,39				
	<i>Tarn-et-Garonne (82)</i>	12	13	0,5	0,64				
Nord Pas de Calais	<i>Nord (59)</i>	76	68	3,4	3,34	109	97	4,84	4,77
	<i>Pas-de-Calais (62)</i>	33	29	3,4	1,42				
Pays de la Loire	<i>Loire-Atlantique (44)</i>	67	60	3,0	2,95	154	158	6,84	7,76
	<i>Maine et Loire (49)</i>	38	42	1,7	2,06				
	<i>Mayenne (53)</i>	10	15	0,4	0,74				
	<i>Sarthe (72)</i>	13	21	0,6	1,03				
	<i>Vendée (85)</i>	26	20	1,1	0,98				
Picardie	<i>Aisne (02)</i>	12	14	0,5	0,69	54	68	2,4	3,34
	<i>Oise (60)</i>	17	28	0,8	1,37				
	<i>Somme (80)</i>	25	26	1,1	1,28				
Poitou- Charentes	<i>Charente (16)</i>	22	28	1,0	1,37	74	110	3,29	5,40
	<i>Charente Maritime (17)</i>	26	24	1,1	1,18				
	<i>Deux-Sèvres (79)</i>	18	31	0,8	1,52				
	<i>Vienne (86)</i>	8	27	0,4	1,33				
Provence Alpes Cotes d'Azur	<i>Alpes de Haute Provence (04)</i>	7	10	0,3	0,49	163	142	7,24	6,98
	<i>Hautes-Alpes (05)</i>	11	14	0,5	0,69				
	<i>Alpes-Maritimes (06)</i>	36	28	1,6	1,37				
	<i>Bouches du Rhône (13)</i>	69	53	3,1	2,60				
	<i>Var (83)</i>	24	21	1,1	1,03				
	<i>Vaucluse (84)</i>	16	16	0,7	0,79				
Rhône-Alpes	<i>Ain (01)</i>	20	31	0,9	1,52	220	164	9,78	8,06
	<i>Ardèche (07) + Drome (26)</i>	27	18	1,2	0,88				
	<i>Isère (38)</i>	38	18	1,7	0,88				

	<i>Loire (42)</i>	23	9	1,0	0,44				
	<i>Rhône (69)</i>	63	47	2,8	2,31				
	<i>Savoie (73)</i>	27	24	1,2	1,18				
	<i>Haute-Savoie (74)</i>	22	17	1,0	0,83				
Ensemble Métropole		2240		100, 0	100, 0	2240	2018	100,0	100,0

Classement des délégations par région

1/ Ile de France

2/ Rhône-Alpes

3/ Pays de Loire

4/ Centre

5/ Provence Alpes Côte d'Azur

6/ Aquitaine

7/ Poitou Charentes

8/ Bretagne

9/ Midi-Pyrénées

10/ Nord Pas de Calais

Origine professionnelle des délégués / fédération de rattachement

Fédération	Effectif		%	
	2011	2015	2011	2015
Services publics et de santé, dont : <i>Personnel départements et régions</i>	502 9	399 ?	22,3 0,4	19,58 ?
Employés et cadres	331	309	14,7	15,16
Métallurgie	224	186	9,9	9,12
Enseignement – culture – formation professionnelle	171	208	7,6	10,20
Postes et télécommunications	128	88	5,7	4,32
Agriculture – alimentation – tabac	158	156	7,0	7,65
Equipement – transports – services	92	92	4,1	4,51
Industries chimiques	103	87	4,6	4,27
Transports	62	72	2,8	3,53

Bâtiment, dont :	78	65	3,5	3,83
<i>bâtiment</i>	63	47	2,8	2,31
<i>céramique</i>	7	7	0,3	0,34
<i>papier-carton-matériaux de construction</i>	8	11	0,4	0,54
Administration générale de l'Etat	63	48	2,8	2,35
Finances	57	63	2,5	3,09
Energie et mines	52	44	2,3	2,16
Défense – armement et assimilés	42	34	1,9	1,67
Action sociale	53	76	2,4	3,73
Cheminots	32	38	1,4	1,86
Pharmacie	37	35	1,6	1,72
Cuirs – textile – habillement	14	1	0,6	0,05
Arts – spectacle – audiovisuel – presse	18	15	0,8	0,73
Livre	12	10	0,5	0,49
Fonctionnaires	4	?	0,2	
Police	13	12	0,6	0,59
Mineurs	2	?	0,1	
Union cadres et ingénieurs	1	?	0,05	
Coiffure – esthétique – parfumerie	1	?	0,05	
N	2251	2038	100,0	100,0

Fédération	Effectif		%	
	2011	2007	2011	2007
Services publics et de santé, dont :	502	429	22,3	16,7
<i>Personnel départements et régions</i>	9	43	0,4	1,7
Employés et cadres	331	382	14,7	14,9
Métallurgie	224	248	9,9	9,6
Enseignement – culture – formation professionnelle	171	199	7,6	7,7
Postes et télécommunications	128	176	5,7	6,9
Agriculture – alimentation – tabac	158	172	7,0	6,7
Equipement – transports – services	92	118	4,1	4,6
Industries chimiques	103	114	4,6	4,4

Transports	62	108	2,8	4,2
Bâtiment, dont :	78	97	3,5	3,8
<i>bâtiment</i>	63	54	2,8	2,1
<i>céramique</i>	7	25	0,3	1,0
<i>papier-carton-matériaux de construction</i>	8	18	0,4	0,7
Administration générale de l'Etat	63	89	2,8	3,5
Finances	57	79	2,5	3,0
Energie et mines	52	73	2,3	2,8
Défense – armement et assimilés	42	72	1,9	2,8
Action sociale	53	68	2,4	2,6
Cheminots	32	68	1,4	2,6
Pharmacie	37	28	1,6	1,0
Cuirs – textile – habillement	14	22	0,6	0,9
Arts – spectacle – audiovisuel – presse	18	21	0,8	0,8
Livre	12	20	0,5	0,8
Fonctionnaires	4	18	0,2	0,7
Police	13	12	0,6	0,5
Mineurs	2	11	0,1	0,4
Union cadres et ingénieurs	1	2	0,05	0,07
Coiffure – esthétique – parfumerie	1	2	0,05	0,07
N	2251	2568	100,0	100,0

Part des fédérations professionnelles (en %) selon les Congrès (1996, 2007 et 2011)

Fédération		Fédération			
1996 (1)				2007	2011
		Services publics et de santé			
SPS	21,4	+ Personnels des départements et régions		16,7	22,3
FEC	14,3	Employés et cadres		14,9	14,7
Métaux	8,6	Métaux		9,6	9,9
PTT	8,6	Enseignement, culture et formation professionnelle		7,7	7,6
FGTA	8,6	Postes et télécommunications		6,9	5,7
FNEC-FP	6,3	Agriculture, alimentation et tabacs		6,7	7,0
Equipement	5,7	Equipement, transports, services		4,6	4,1
Chimie	4,6	Chimie		4,4	4,6
Bâtiment	4,3	Transports		4,2	2,8
Finances	4,3	Bâtiment		3,8	3,5
Autres	13,4	Administration générale de l'Etat		3,5	2,8
		Finances		3,0	2,5
		Energie et mines		2,8	2,3
		Défense – armement et assimilés		2,8	1,9
		Action sociale		2,6	2,4
		Cheminots		2,6	1,4
		Pharmacie		1,0	1,6
		Cuirs textile habillement		0,9	0,6
		Arts, spectacle, audiovisuel, presse, communication et multimédia		0,8	0,8
		Livre		0,8	0,5
		Police		0,5	0,6
		Autres		0,9	0,4
Ensemble	100,0	Ensemble		100,0	100,0
N	3.500	N		2.568	2.251
(1) Congrès confédéral – 1996 (source : FO Hebdo n°2287)					

Fédération			
	2007	2011	2015
Services publics et de santé			
+ Personnels des départements et régions	16,7	22,3	19,6
Employés et cadres	14,9	14,7	15,2
Métaux	9,6	9,9	9,1
Enseignement, culture et formation professionnelle	7,7	7,6	10,2
Postes et télécommunications	6,9	5,7	4,3
Agriculture, alimentation et tabacs	6,7	7,0	7,7
Equipement, transports, services	4,6	4,1	4,5
Chimie	4,4	4,6	4,3
Transports	4,2	2,8	3,5
Bâtiment	3,8	3,5	3,8
Administration générale de l'Etat	3,5	2,8	2,3
Finances	3,0	2,5	3,1
Energie et mines	2,8	2,3	2,2
Défense – armement et assimilés	2,8	1,9	1,7
Action sociale	2,6	2,4	3,7
Cheminots	2,6	1,4	1,9
Pharmacie	1,0	1,6	1,7
Cuirs textile habillement	0,9	0,6	0,05
Arts, spectacle, audiovisuel, presse, communication et multimédia	0,8	0,8	0,77
Livre	0,8	0,5	
Police	0,5	0,6	
Autres	0,9	0,4	
Ensemble	100,0	100,0	
N	2.568	2.251	

DEUXIEME PARTIE :

L'enquête sociographique du Congrès 2015 : les résultats de l'enquête par questionnaires

1. Repères sociographiques

Le dernier bloc du questionnaire distribué aux délégués, placé volontairement à la fin du document afin de ne pas apparaître d'emblée trop intrusif pour l'œil méfiant, porte sur des informations de base permettant de mieux identifier quelques caractéristiques individuelles (genre, année de naissance, département d'origine et d'activité, scolarité et formation) et familiales (statut marital et composition familiale, nationalité, habitat). Ces données sont essentielles pour situer les délégué(e)s dans l'espace social et proposer ensuite des recoupements et des analyses détaillées, notamment en fonction du genre et de la tranche d'âge. Une dernière question concerne enfin les autres formes d'investissement et les pratiques, en particulier dans le domaine associatif.

Un socle limité de connaissances sur l'univers militant FO

Dans son ouvrage consacré à FO en 1982, Alain Bergounioux¹⁰ a rédigé un bref chapitre intitulé « éléments pour une sociologie » où il jugeait « *difficile de donner un aperçu exhaustif de la composition interne de la confédération* », rejoignant en cela la vision globalement partagée sur l'organisation, à savoir la difficulté à la cerner, y compris lorsqu'il s'agit de fournir un profil type de ses militants. Pour l'expliquer, il met alors en avant des 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* ». Force est de constater que l'organisation se montre depuis beaucoup plus ouverte aux apports de la sociologie et aux sciences sociales dans leur ensemble.

¹⁰ Bergounioux, op.cit.

L'auteur observe d'ailleurs dans la période considérée les prémises d'une ouverture sur ce type de questionnements à l'occasion des derniers congrès confédéraux, en particulier un sondage réalisé lors du congrès national de Bordeaux en juin 1980 déjà mentionné plus tôt. Cette enquête interne portait sur un échantillon de 1.000 délégués sur les 2.745 délégués présents¹¹, soit une représentativité appréciable avec plus du tiers des délégués présents, mais se limitait à trois questions basiques : 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 lacunaires mais néanmoins très utiles, 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. Assez curieusement, l'auteur pointe une prépondérance des hommes et des femmes mûrs, une observation à relier à la structure démographique de la population active au début des années quatre-vingt ¹². Et il relève plus loin que ces données reflètent un rajeunissement des profils par rapport au Congrès précédent de Vichy (1977) où les 41-45 ans étaient les plus représentés, sans fournir davantage de précisions permettant d'étayer ce commentaire.

¹¹ Nous n'avons malheureusement pas pu nous procurer ce sondage et connaître les modalités de l'échantillonnage.

¹² La maturité est un concept pour le moins relatif dans l'histoire sociale et ne résonne pas de la même manière plusieurs décennies plus tard.

Concernant le genre des délégués, sur lequel nous revenons plus loin, la part des femmes est alors très minoritaire (10,9%) mais il faut préciser que Force Ouvrière ne constitue pas à l'époque une exception en la matière, la CFDT affichant par exemple une part similaire de déléguées à l'occasion de son congrès de Brest en 1979 (13,1% de femmes pour 86,8% d'hommes).

Une confirmation de la féminisation des délégations

Sexe

	1980	2004	2007		2011		2015	
	%	%		%		%		%
Hommes	89,1	74,6	353	73,2	389	64,1	305	63,1
Femmes	10,1	25,4	129	26,7	218	35,9	178	36,9
N	100,0 (1.000)	100,0 (680)	489	100,0	607	100,0	483	100,0

483 réponses sur 487 questionnaires (taux de réponse de 99,2%)

Depuis le congrès FO de 1980 pour lequel nous disposons de données parcellaires, il apparaît que la tendance à la féminisation des délégués se poursuit et s'affermir. On pouvait ainsi observer une poussée importante entre le début de la décennie 1980 et le milieu des années 2000 (+ 15 points) pour un rapport de l'ordre de trois hommes pour une femme¹³. Sur la base des données recueillis en 2011, nous nous interrogeons sur le saut remarquable en seulement quelques années (+ 9 points d'un congrès à l'autre alors que la progression n'était que de 1,3 points entre 2004 et 2007). De plus cette accélération statistique était nuancée par la confrontation avec le fichier des mandataires : en 2011, 2.250 noms de délégués avec pour chacun la précision de leur genre¹⁴.

¹³ Nous tentons de réunir des données intermédiaires sur les congrès des décennies 1980 et 90, voire antérieures, afin d'évaluer le caractère progressif et d'identifier les éventuels paliers de cette féminisation.

¹⁴ Faute de disposer de cette précision dans le fichier de 2007, nous avons dû reconstituer la proportion de femmes à partir des listes de prénoms, ce qui laissait une marge d'incertitude liée à la fréquence de prénoms mixtes comme Dominique ou Claude. En les partageant de manière équitable entre hommes et femmes, nous aboutissions ainsi à un taux compris entre 22,8% et 25,5% du congrès.

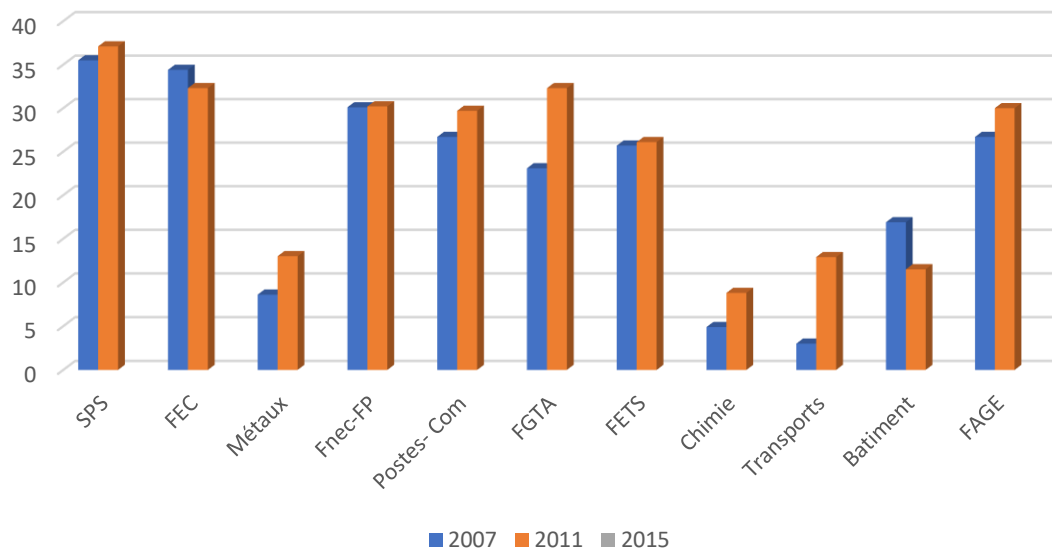
A la lecture des données de 2015, le rééquilibrage du congrès en termes de poids du genre semble se confirmer selon un rapport de deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes avec même une légère progression (+ 1 point).

Pour mémoire, en 2007 l'estimation du taux de féminisation reconstitué était comprise entre 22,8% et 25,5% du congrès, donc en adéquation avec le pourcentage ressortant des réponses au questionnaire (26,7%). En 2011, on relevait un décalage significatif entre les deux sources avec une part de femmes de l'ordre de 27,5% dans le fichier des mandataires, soit un écart important avec les 36% issus de l'exploitation des questionnaires. Si la progression était toujours manifeste, elle l'était dans des proportions beaucoup plus modérées.

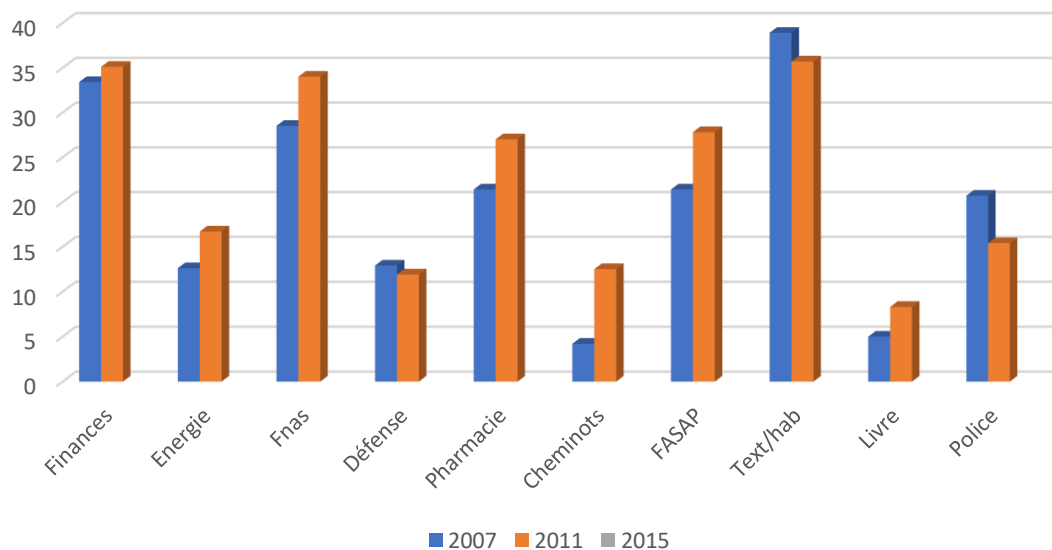
Nous allons voir maintenant où apparaissent les écarts les plus significatifs au niveau des fédérations professionnelles, sachant que d'une part cette féminisation n'est pas uniforme selon les caractéristiques de l'emploi propres à chacune et que d'autre part les différentes propensions à renseigner le questionnaire selon les cas peuvent produire des effets surprenants sur le plan statistique.

Evolution comparative de la féminisation des délégations fédérales

Evolution du taux de féminisation des délégations fédérales



Evolution du taux de féminisation des délégations fédérales



Age des délégués : moyenne d'âge et répartition par tranches

Age des délégués

	2015		
	Ens. (%)	H	F
Moins de 35 ans	7,1	5,6	9,6
36-45 ans	16,6		
46-55 ans	38,0		
56-60 ans	23,4		
Plus de 60 ans	14,9	16,1	12,9
Année moyenne	1963,2		
Age moyen	51,8		
Année médiane	1962		
Age médian	53		
Total	100,0 (482)	100,0 (305)	100,0 (178)

	2011			2007	2004	1984*
	Ens. (%)	H	F	Ens. (%)	Ens. (%)	Ens. (%)
Moins de 35 ans	5,0	5,2	4,6	5,6	5,9	26,0
36-45 ans	18,8	18,8	18,1	20,2	25,4	39,0
46-55 ans	44,9	45,9	43,5	48,4	46,1	24,0
56-60 ans	21,9	20,4	25,0	17,7	3,5	8,0
Plus de 60 ans	9,4	9,8	8,8	8,1	19,1	3,0
Année moyenne	1960	1960,2	1959,8	1956,8	1954,7	-
Age moyen	51	50,8	51,2	50,2	49,3	-
Année médiane	1959			1956	1954	-
Age médian	52			51	50	-
Total	100,0 (489)	100,0 (352)	100,0 (128)		100,0 (677)	100,0 (2500)

* source : FO hebdo n°1818 (1984)

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)

Origine géographique, habitat et statut d'occupation

Nous voyons maintenant l'origine géographique de notre échantillon de répondants pour se faire une idée de leur répartition sur le territoire.

Nous mettrons ensuite en perspective ces réponses, en privilégiant les départements d'emploi¹⁵, avec les données de cadrage, ce qui fournit des indications sur la propension et la capacité des structures à investir le congrès confédéral.

Congrès 2015

Région	Département		%		%
Alsace	<i>Bas-Rhin (67)</i>	5	1,04	9	1,9
	<i>Haut-Rhin (68)</i>	4	0,84	(12)	(2,0)
Aquitaine	<i>Dordogne (24)</i>	0	0,0	27	5,6
	<i>Gironde (33)</i>	18	3,76	(35)	(5,8)
	<i>Landes (40)</i>	6	1,25		
	<i>Lot et Garonne (47)</i>	0	0,0		

¹⁵ Le questionnaire comprend également une interrogation sur les lieux de naissance et de résidence mais en considérant les réponses liées au département d'emploi nous partons du principe que cela détermine majoritairement le rattachement syndical à une union départementale.

	<i>Pyrénées Atlantiques (64)</i>	3	0,63		
Auvergne	<i>Allier (03)</i>	7	1,46	21	4,4
	<i>Cantal (15)</i>	0	0,0	(23)	(3,8)
	<i>Haute Loire (43)</i>	10	2,09		
	<i>Puy de Dôme (63)</i>	4	0,84		
Basse Normandie	<i>Calvados (14)</i>	3	0,63	18	3,8
	<i>Manche (50)</i>	15	3,13	(10)	(1,7)
	<i>Orne (61)</i>	0	0,0		
Bourgogne	<i>Côte d'Or (21)</i>	2	0,42	10	2,1
	<i>Nièvre (58)</i>	0	0,0	(20)	(3,3)
	<i>Saône et Loire (71)</i>	4	0,84		
	<i>Yonne (89)</i>	4	0,84		
Bretagne	<i>Côtes d'Armor (22)</i>	2	0,42	12	2,5
	<i>Finistère (29)</i>	0	-	(17)	(2,8)
	<i>Ile et Vilaine (35)</i>	6	1,25		
	<i>Morbihan (56)</i>	4	0,84		
Centre	<i>Cher (18)</i>	4	0,84	25	5,2
	<i>Eure et Loire (28)</i>	1	0,21	(19)	(3,2)
	<i>Indre (36)</i>	0	-		
	<i>Indre et Loire (37)</i>	14	2,92		
	<i>Loir et Cher (41)</i>	3	0,63		
	<i>Loiret (45)</i>	3	0,63		
Champagne-Ardenne	<i>Ardennes (08)</i>	1	0,21	12	2,5
	<i>Aube (10)</i>	3	0,63	(12)	(2,0)
	<i>Marne (51)</i>	3	0,63		
	<i>Haute-Marne (52)</i>	5	1,04		
Corse	<i>Corse Sud (2A)</i>	0	-	0	-
	<i>Haute Corse (2B)</i>	0	-	(0)	
France Comté	<i>Doubs (25)</i>	2	0,42	7	1,5
	<i>Jura (39)</i>	0	-	(22)	(3,7)
	<i>Haute-Saône (70)</i>	0	-		
	<i>Territoire de Belfort (90)</i>	5	1,04		
Haute Normandie	<i>Eure (27)</i>	0	0,0	9	1,9
	<i>Seine Maritime (76)</i>	9	1,88	(9)	(1,5)
Ile de France	<i>Paris (75)</i>	38	7,93	81	16,9
	<i>Seine et Marne (77)</i>	4	0,84	(116)	(19,4)
	<i>Yvelines (78)</i>	7	1,46		
	<i>Essonne (91)</i>	4	0,84		
	<i>Hauts de Seine (92)</i>	8	1,67		
	<i>Seine Saint Denis (93)</i>	12	2,51		
	<i>Val de Marne (94)</i>	6	1,25		
	<i>Val d'Oise (95)</i>	2	0,42		
Languedoc Roussillon	<i>Aude (11)</i>	0	0,0	19	4,0
	<i>Gard (30)</i>	6	1,25	(25)	(4,2)
	<i>Hérault (34)</i>	12	2,51		
	<i>Lozère (48)</i>	1	0,21		
	<i>Pyrénées-Orientales (66)</i>	0	0,0		

Limousin	<i>Corrèze (19)</i>	6	1,25	13	2,7
	<i>Creuse (23)</i>	2	0,42	(8)	(1,3)
	<i>Haute-Vienne (87)</i>	5	1,04		
Lorraine	<i>Meurthe-et-Moselle (54)</i>	2	0,42	9	1,9
	<i>Meuse (55)</i>	0	0,0	(16)	(2,7)
	<i>Moselle (57)</i>	6	1,25		
	<i>Vosges (88)</i>	1	0,21		
Midi-Pyrénées	<i>Ariège (09)</i>	1	0,21	23	4,8
	<i>Aveyron (12)</i>	3	0,63	(45)	(7,5)
	<i>Gers (32)</i>	1	0,21		
	<i>Haute-Garonne (31)</i>	5	1,04		
	<i>Lot (46)</i>	4	0,84		
	<i>Hautes-Pyrénées (65)</i>	0	0,0		
	<i>Tarn (81)</i>	2	0,42		
	<i>Tarn-et-Garonne (82)</i>	7	1,46		
Nord Pas de Calais	<i>Nord (59)</i>	12	2,51	15	3,1
	<i>Pas-de-Calais (62)</i>	3	0,63	(23)	(3,8)
Pays de la Loire	<i>Loire-Atlantique (44)</i>	24	5,01	44	9,2
	<i>Maine et Loire (49)</i>	10	2,09	(44)	(7,3)
	<i>Mayenne (53)</i>	2	0,42		
	<i>Sarthe (72)</i>	6	1,25		
	<i>Vendée (85)</i>	2	0,42		
Picardie	<i>Aisne (02)</i>	1	0,21	9	1,9
	<i>Oise (60)</i>	6	1,25	(13)	(2,2)
	<i>Somme (80)</i>	2	0,42		
Poitou-Charentes	<i>Charente (16)</i>	7	1,46	30	6,3
	<i>Charente Maritime (17)</i>	11	2,30	(19)	(3,2)
	<i>Deux-Sèvres (79)</i>	9	1,88		
	<i>Vienne (86)</i>	3	0,63		
Provence Alpes Cotes d'Azur	<i>Alpes de Haute Provence (04)</i>	1	0,21	32	6,7
	<i>Hautes-Alpes (05)</i>	2	0,42	(46)	(7,7)
	<i>Alpes-Maritimes (06)</i>	2	0,42		
	<i>Bouches du Rhône (13)</i>	19	3,97		
	<i>Var (83)</i>	5	1,04		
	<i>Vaucluse (84)</i>	3	0,63		
Rhône-Alpes	<i>Ain (01)</i>	8	1,67	47	9,8
	<i>Ardèche (07) + Drome (26)</i>	5	1,04	(65)	(10,8)
	<i>Isère (38)</i>	4	0,84		
	<i>Loire (42)</i>	4	0,84		
	<i>Rhône (69)</i>	11	2,30		
	<i>Savoie (73)</i>	10	2,09		
	<i>Haute-Savoie (74)</i>	5	1,04		
Ensemble Métropole		479	100,0	(599)	100,0

Autres :

Saint Pierre et Miquelon : 2 (0,42%)

Guadeloupe : 2 (0,42%)

Mayotte : 2 (0,42%)

La Réunion : 1 (0,21%)

Exprimés = 479

Congrès 2011

Région	Département		%		%
Alsace	<i>Bas-Rhin (67)</i>	6	1,0	12	2,0
	<i>Haut-Rhin (68)</i>	6	1,0		
Aquitaine	<i>Dordogne (24)</i>	3	0,5	35	5,8
	<i>Gironde (33)</i>	16	2,7		
	<i>Landes (40)</i>	4	0,7		
	<i>Lot et Garonne (47)</i>	5	0,8		
	<i>Pyrénées Atlantiques (64)</i>	7	1,2		
Auvergne	<i>Allier (03)</i>	6	1,0	23	3,8
	<i>Cantal (15)</i>	4	0,7		
	<i>Haute Loire (43)</i>	5	0,8		
	<i>Puy de Dôme (63)</i>	8	1,3		
Basse Normandie	<i>Calvados (14)</i>	4	0,7	10	1,7
	<i>Manche (50)</i>	5	0,8		
	<i>Orne (61)</i>	1	0,2		
Bourgogne	<i>Côte d'Or (21)</i>	7	1,2	20	3,3
	<i>Nièvre (58)</i>	3	0,5		
	<i>Saône et Loire (71)</i>	4	0,7		
	<i>Yonne (89)</i>	6	1,0		
Bretagne	<i>Côtes d'Armor (22)</i>	5	0,8	17	2,8
	<i>Finistère (29)</i>	0	-		
	<i>Ile et Vilaine (35)</i>	6	1,0		
	<i>Morbihan (56)</i>	6	1,0		
Centre	<i>Cher (18)</i>	2	0,3	19	3,2
	<i>Eure et Loire (28)</i>	0	-		
	<i>Indre (36)</i>	1	0,2		
	<i>Indre et Loire (37)</i>	9	1,5		
	<i>Loir et Cher (41)</i>	4	0,7		
	<i>Loiret (45)</i>	3	0,5		
Champagne-Ardenne	<i>Ardennes (08)</i>	1	0,2	12	2,0
	<i>Aube (10)</i>	6	1,0		
	<i>Marne (51)</i>	5	0,8		
	<i>Haute-Marne (52)</i>	0	-		
Corse	<i>Corse Sud (2A)</i>	0	-	0	-
	<i>Haute Corse (2B)</i>	0	-		
France Comté	<i>Doubs (25)</i>	12	2,0	22	3,7

	<i>Jura (39)</i>	3	0,5		
	<i>Haute-Saône (70)</i>	3	0,5		
	<i>Territoire de Belfort (90)</i>	4	0,7		
Haute Normandie	<i>Eure (27)</i>	6	1,0	9	1,5
	<i>Seine Maritime (76)</i>	3	0,5		
Ile de France	<i>Paris (75)</i>	55	9,2	116	19,4
	<i>Seine et Marne (77)</i>	7	1,2		
	<i>Yvelines (78)</i>	3	0,5		
	<i>Essonne (91)</i>	10	1,7		
	<i>Hauts de Seine (92)</i>	17	2,8		
	<i>Seine Saint Denis (93)</i>	12	2,0		
	<i>Val de Marne (94)</i>	9	1,5		
	<i>Val d'Oise (95)</i>	3	0,5		
Languedoc Roussillon	<i>Aude (11)</i>	6	1,0	25	4,2
	<i>Gard (30)</i>	9	1,5		
	<i>Hérault (34)</i>	7	1,2		
	<i>Lozère (48)</i>	1	0,2		
	<i>Pyrénées-Orientales (66)</i>	2	0,3		
Limousin	<i>Corrèze (19)</i>	4	0,7	8	1,3
	<i>Creuse (23)</i>	1	0,2		
	<i>Haute-Vienne (87)</i>	3	0,5		
Lorraine	<i>Meurthe-et-Moselle (54)</i>	3	0,5	16	2,7
	<i>Meuse (55)</i>	5	0,8		
	<i>Moselle (57)</i>	7	1,2		
	<i>Vosges (88)</i>	1	0,2		
Midi-Pyrénées	<i>Ariège (09)</i>	2	0,3	45	7,5
	<i>Aveyron (12)</i>	18	3,0		
	<i>Gers (32)</i>	7	1,2		
	<i>Haute-Garonne (31)</i>	2	0,3		
	<i>Lot (46)</i>	2	0,3		
	<i>Hautes-Pyrénées (65)</i>	0	-		
	<i>Tarn (81)</i>	7	1,2		
	<i>Tarn-et-Garonne (82)</i>	7	1,2		
Nord Pas de Calais	<i>Nord (59)</i>	17	2,8	23	3,8
	<i>Pas-de-Calais (62)</i>	6	1,0		
Pays de la Loire	<i>Loire-Atlantique (44)</i>	22	3,7	44	7,3
	<i>Maine et Loire (49)</i>	9	1,5		
	<i>Mayenne (53)</i>	3	0,5		
	<i>Sarthe (72)</i>	3	0,5		
	<i>Vendée (85)</i>	7	1,2		
Picardie	<i>Aisne (02)</i>	2	0,3	13	2,2
	<i>Oise (60)</i>	4	0,7		
	<i>Somme (80)</i>	7	1,2		
Poitou-Charentes	<i>Charente (16)</i>	4	0,7	19	3,2
	<i>Charente Maritime (17)</i>	6	1,0		
	<i>Deux-Sèvres (79)</i>	5	0,8		
	<i>Vienne (86)</i>	4	0,7		

Provence Alpes Cotes d'Azur	<i>Alpes de Haute Provence (04)</i>	2	0,3	46	7,7
	<i>Hautes-Alpes (05)</i>	2	0,3		
	<i>Alpes-Maritimes (06)</i>	7	1,2		
	<i>Bouches du Rhône (13)</i>	17	2,8		
	<i>Var (83)</i>	12	2,0		
	<i>Vaucluse (84)</i>	6	1,0		
Rhône-Alpes	<i>Ain (01)</i>	7	1,2	65	10,8
	<i>Ardèche (07) + Drome (26)</i>	14	2,3		
	<i>Isère (38)</i>	4	0,7		
	<i>Loire (42)</i>	6	1,0		
	<i>Rhône (69)</i>	17	2,8		
	<i>Savoie (73)</i>	13	2,2		
	<i>Haute-Savoie (74)</i>	4	0,7		
Ensemble Métropole		599	100,0	599	100,0

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

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

Pour compléter cette lecture des origines géographiques des délégations aux congrès confédéraux, nous cherchons, dans la limite des archives disponibles et des données exploitables, à mettre en perspective historique cette composition territoriale des forces militantes. Une telle démarche peut s'avérer très enrichissante pour apprécier l'évolution de l'organisation, en lien avec les structures régionales de l'emploi. Pour ce faire, nous tentons actuellement de reconstituer le poids relatif des délégations départementales et régionales en longue période¹⁶.

¹⁶ Ce travail au long cours progresse mais nous butons toujours sur des difficultés d'accès à certaines données qui rendent délicate la reconstitution de séries cohérentes.

Taille du lieu d'habitation

	2015	%	2011	%
Ville de plus de 100.000 hab	100	21,2	123	24,1
Ville de 20 à 100.000 hab	119	25,2	72	14,1
Ville de 5 à 20.000 hab	99	21,0	128	25,0
Village (moins de 5.000 hab), hameau	154	32,6	188	36,8
N	472	100,0	511	100,0

	Effectif 2007	%
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

En complément des informations sur l'origine géographique des délégués selon le critère départemental, nous les avons questionnés sur la nature de lieu de résidence et de vie. 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.

Dans la mesure où il n'est pas simple d'établir une frontière nette entre urbains et ruraux, nous avons modifié dans le questionnaire 2011 les bornes proposées pour coller davantage aux frontières entre aires urbaines, zones périurbaines et territoires ruraux, un découpage que nous avons conservé en 2015. Concrètement, nous sommes passés de six à quatre propositions, d'une part en regroupant les tranches supérieures (100 à 500.000 et plus de 500.000) avec une seule borne (supérieure à 100.000) et d'autre part en limitant à deux options les strates intermédiaires (entre 5.000 et 100.000).

Sur ces bases, on observe une relative stabilité de la tranche urbaine supérieure d'un congrès à l'autre avec près d'un quart des délégués (24,1%). En revanche, il semble se dégager une nette accentuation de la proportion de délégués résidant en zone rurale avec désormais plus du tiers

du congrès (36,8%), au détriment des militants vivant dans ce que l'on peut, un peu rapidement, qualifier de ville moyenne (39,1%, soit moins 7 points).

En lien avec le rattachement à un territoire, le statut résidentiel nous fournit également des données utiles.

Logement actuel

	2015	%	2011	%	2007	%	Ensemble de la population*
Propriétaire définitif	299	62,3	367	60,5	284	58,8	39,9
En accession à la propriété	79	16,4	104	17,1	69	14,3	18,3
Propriétaires	378	78,7	471	77,6	353	73,1	58,2
Locataire du privé	55	11,4	72	11,9	71	14,7	22,0
Locataire en HLM	38	7,9	54	8,9	50	10,3	17,1
Locataires	93	19,4	126	20,8	121	25,0	39,1
Autre ¹⁷	9	1,9	10	1,6	9	1,9	2,7
N	480	100,0	607	100,0	483	100,0	100,0

* INSEE, France métropolitaine, Statut d'occupation du parc des résidences principales au 1^{er} janvier 2012.

Dans l'ensemble de la population, on estime à 58% la part de personnes propriétaires de leur logement, y compris celles en phase d'accession à la propriété. Dans notre panel, cette part grimpe à 77,6%, soit plus de 3/4 avec un statut de propriétaire. Symétriquement, la part des délégués locataires (20,8%) est deux fois plus faible que dans l'ensemble de la population alors que quatre Français sur dix se trouvent dans cette situation. 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, des facteurs favorables à l'achat immobilier en lien avec le cycle de vie.

Il s'agit d'un paramètre important dans la mesure où la propriété de son logement apparaît comme un critère essentiel de sécurité et de statut social. De fait, les enquêtes sur le sujet mettent systématiquement l'accent sur le fait que les individus propriétaires de leur résidence

¹⁷ Dans les réponses « Autres », on trouve certaines précisions renvoyant à des situations d'hébergement temporaire, de double résidence, de logement de fonction ou de logement gratuit.

principale jugent, à revenus et professions comparables, leur situation sociale plus favorable que les individus locataires¹⁸. Cette perception renvoie de toute évidence à des faits objectifs, compte tenu du poids croissant des dépenses de logement dans le budget des ménages, tout en devenant de plus en plus discriminant socialement et facteur aggravant des inégalités selon la catégorie sociale.

Depuis l'après-guerre, les politiques publiques du logement ont globalement encouragé l'accession à la propriété selon des modalités et avec une intensité plus ou moins forte en fonction des périodes et des majorités politiques. La priorité accordée à la propriété individuelle sur l'habitat collectif s'est par ailleurs affirmée avec la réforme de 1977 qui traduit la volonté d'en faire un point d'aboutissement sur le plan résidentiel pour le développement d'une classe moyenne faisant office de cœur, pour une part fantasmée, de la société française.

3. Répartition des ménages selon leurs caractéristiques et le statut d'occupation du logement en 1984 et 2013

en 1984 et 2013

en %

	1984				2013			
	Propriétaires	Locataires			Propriétaires	Locataires		
		Ensemble	Secteur social	Secteur libre		Ensemble	Secteur social	Secteur libre
Âge de la personne de référence								
Moins de 30 ans	17,3	82,7	28,6	54,1	18,2	81,8	18,3	63,5
30-39 ans	50,2	49,8	18,9	30,8	47,5	52,5	19,2	33,3
40-49 ans	61,9	38,1	14,3	23,8	57,7	42,3	20,2	22,1
50-64 ans	69,3	30,7	12,6	18,1	65,6	34,4	17,2	17,2
65 ans ou plus	63,9	36,1	11,9	24,2	75,6	24,4	12,8	11,6
Niveau de diplôme de la personne de référence								
> Bac+2	54,4	45,6	5,4	40,2	66,0	34,0	6,6	27,5
Bac+2	52,4	47,6	11,0	36,6	68,2	31,8	9,4	22,3
Bac général, pro. ou techno.	50,5	49,5	12,5	37,0	59,4	40,6	14,8	25,8
BEP, CAP	53,7	46,3	19,7	26,6	59,7	40,3	19,0	21,3
Sans diplôme ou brevet	56,9	43,1	17,5	25,6	56,4	43,6	24,6	19,0
Type de ménage								
Personne seule	42,4	57,6	16,4	41,2	48,9	51,1	20,7	30,3
Famille monoparentale	31,8	68,2	36,7	31,5	31,3	68,7	37,9	30,8
Couple sans enfant	63,2	36,8	12,4	24,4	75,9	24,1	8,0	16,1
Couple avec enfant(s)	59,8	40,2	16,9	23,4	67,4	32,6	15,3	17,3
Ménages complexes ¹	59,4	40,6	13,1	27,5	53,6	46,4	23,3	23,1

1. Voir *annexe Glossaire* à type de ménage.

Champ : France métropolitaine, ménages locataires et propriétaires, hors ménages dont la personne de référence est étudiante, hors ménages déclarant des revenus négatifs.

Lecture : en 2013, parmi les ménages dont la personne de référence a moins de 30 ans, 18,2 % sont propriétaires et 81,8 % locataires, dont 18,3 % dans le secteur social et 63,5 % dans le secteur libre. En 1984, ces parts étaient de 17,3 %, 82,7 %, 28,6 % et 54,1 % respectivement.

Source : Insee, enquêtes Logement 1984 et 2013.

¹⁸ R. Bigot, S. Hoibian, *Les difficultés des Français face au logement*, Cahiers de recherche n°C265, Credoc, 2009.

Scolarisation initiale

Scolarité dans l'enseignement primaire

	2015			
	Effectif	Ens.(%)	H (%)	F (%)
Ecole publique	398	82,4	82,3	82,6
Ecole privée	37	7,7	7,2	8,4
Les deux	48	9,9	10,5	9,0
N	483	100,0	100,0 (N= 305)	100,0 (N= 178)

	2011				2007
	Effectif	Ens.(%)	H (%)	F (%)	Ens.(%)
Ecole publique	481	79,6	81,6	76,6	78,4
Ecole privée	58	9,6	9,6	9,2	8,2
Les deux	65	10,8	8,8	14,2	13,4
N	604	100,0	100,0 (N=385)	100,0 (N=218)	100,0

Nationalité du père

	2015		2011	2007	2004
	Effectif	%	%	%	%
Nationalité française depuis toujours	433	90,6	89,7	91,6	90,9
Nationalité française acquise	24	5,0	5,3	4,2	6,1
Nationalité étrangère	21	4,4	5,0	4,2	3,0
N	478	100,0	100,0	100,0	100,0

L'histoire ouvrière comme celle du mouvement syndical doit beaucoup aux travailleurs issus de l'immigration¹⁹. Comme nous le rappelle Jean Marie Pernot, le recours à une main d'œuvre étrangère pour répondre aux besoins massifs de l'industrie « *a produit une classe ouvrière hétérogène du point de vue de sa culture et de ses modes de vie* »²⁰ 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, y compris parmi les leaders des organisations syndicales. Pour autant, la France se distinguerait par le fait que, outre des tensions régulières entre nationalités, « *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* »²¹.

A travers la question relative à la nationalité du père du délégué, nous souhaitons évaluer la part des profils issus des vagues d'immigration plus ou moins récentes : force est de constater qu'avec à peine plus de 10% de répondants déclarant un père de nationalité étrangère ou ayant acquis la nationalité française, cette part reste relativement faible. Avec 4,2% de délégués dont le père est encore de nationalité étrangère, on peut même estimer que les délégués étrangers ne représentent au mieux qu'une infime minorité. Ces taux s'inscrivent dans la continuité des données obtenues en 2007 comme en 2004.

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 part²². En croisant les réponses à cette question avec les délégués dont le père est de nationalité étrangère, on dispose de quelques précisions indiquant un pays étranger : dans quatre cas, il s'agit d'un pays européen (2 en Belgique, 1 en Italie et en Allemagne) et dans seize autres d'un pays africain (7 au Maghreb – 4 en Algérie, 2 au Maroc, 1 en Tunisie – et neuf ailleurs

¹⁹ Pour appréhender le rôle et la place de l'immigration dans l'histoire sociale du pays, voir notamment les travaux de Gérard Noiriel. Une synthèse des principaux enjeux politiques, économiques et sociaux liés à l'immigration est proposée dans une agence d'objectifs FO-IRES récente (Beaud, Guimard, 2023).

²⁰ *Syndicats, lendemains de crise ?*, op.cit, p.106.

²¹ *Ibid.*

²² Afin d'approfondir cette question, nous pourrions nous interroger ultérieurement sur l'opportunité de poser directement la question de leur nationalité aux délégués.

– 3 à Djibouti, 1 à l’île Maurice, au Mali, à Madagascar, au Togo et en Côte d’Ivoire. Concernant les autres profils déclarant un père étranger, ils ont passé leur enfance dans un département métropolitain. Notons par ailleurs des délégués qui ont passé leur enfance dans un pays du Maghreb tout en ayant un père de nationalité française depuis toujours, renvoyant probablement au passé colonial de la France. A titre de comparaison, soulignons enfin que cette réalité observable à FO n’est pas différente à la CGT où 1,6% des délégués (congrès 2003) se déclaraient 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 organisations syndicales et y occuper des postes à responsabilité alors que le droit syndical s’avère pourtant beaucoup plus souple que le droit électoral pour accéder à des fonctions électives ou exercer des mandats syndicaux.

Les liens historiques de FO avec des structures d’accompagnement des travailleurs immigrés

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 procurer²³. »

Maryse Tripier a bien montré combien les luttes collectives ont rendu possible l'accès des travailleurs étrangers aux fonctions de délégué du personnel dans les années 1970 et comment « cette période a produit des militants issus de l'immigration dont le parcours reste encore méconnu » (Tripier, 2004).

Il serait intéressant d'évaluer, en particulier en exploitant la richesse des notices biographiques du Maitron, 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 et un chantier trop vaste, une approche par les structures départementales et fédérales et la composition de leurs instances à travers le temps paraît en revanche 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 et selon quelles modalités pour identifier les freins à l'engagement²⁴.

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. 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.

²³ Marcel Caballero, *Les anarchistes espagnols à Force Ouvrière*, Mouvements n°43, 2006, La Découverte.

²⁴ Nous souhaiterions mener une réflexion sur les rapports entre syndicalisme et immigration à travers l'exemple de la cgt-Force Ouvrière en partant du constat que ce sujet demeure trop peu traité, aussi bien dans le cadre de la recherche académique que dans le monde syndical. Nous sommes en effet convaincus de l'intérêt d'étoffer les connaissances sur ces relations et d'ouvrir un chantier sur les pratiques syndicales qui y sont associées, notamment en mettant en perspective la situation française avec les configurations étrangères. Ce thème pourrait utilement faire l'objet d'un prochain projet FO dans le cadre des agences d'objectifs de l'Ires.

Syndicalisation des parents

	Effectif 2015	%	Effectif 2011	%	2007 (%)
Oui les deux	50	10,5	59	9,9	7,9
Oui un seul	151	31,7	199	33,3	35,8
Non	276		340	56,8	56,3
N	477	100,0	598	100,0	100,0 (N=481)

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 par ailleurs. Elle nous renseigne sur l'influence de la socialisation familiale sur le parcours militant et surtout sur les modalités d'entrée dans l'univers syndical.

Ces liens reflètent l'effet déterminant d'une forme de reproduction des pratiques sociales et l'héritage de valeurs dans le domaine du rapport au travail. Avec un panel plus étoffé qu'en 2007, nous retrouvons en 2011 pratiquement les mêmes proportions de délégués dont au moins un parent est ou a été adhérent à une organisation syndicale (43,1% contre 43,7%), sachant que dans les deux cas cela concernait pour un tiers d'entre eux un seul parent. Si on ne peut pas écarter les cas de figure où la syndicalisation des répondants a pu précéder celle du ou des parents, on doit raisonnablement privilégier l'hypothèse d'une influence des expériences parentales sur les choix de leurs enfants.

Une bonne part des réponses positives a donné lieu à des précisions sur l'affiliation des parents. Deux organisations se détachent très nettement, FO et la CGT, et la première ne devance que très légèrement la seconde (respectivement 37% et 34,7%). A elles deux, cela représente ainsi une écrasante majorité des réponses indiquées avec plus de 70% des mentions. On ne retrouve ensuite que très loin la CFDT (7%), la FEN (4,7%) et la CGC (2,8%).

468 délégués ont indiqué si leur conjoint était ou non syndiqué (sur les 454 ayant par ailleurs déclaré être marié, en couple ou pacsé). C'est le cas pour un répondant sur deux (51%) et dans 8 cas sur 10 il s'agit d'un conjoint adhérent à FO. Une petite minorité (5%) précise que son conjoint

est syndiqué à la CGT tandis que les autres affiliations apparaissent marginales (3 CFDT et SUD, 2 FSU et aucune réponse concernant la CFTC ou la CGC).

Autant le fait d'avoir des parents syndiqués à la CGT semble pouvoir mener fréquemment à une adhésion à FO, autant partager sa vie avec quelqu'un qui s'est engagé dans une autre organisation syndicale que la sienne paraît beaucoup moins évident...

Statut marital et situation familiale

Statut	Effectif	% (2015)	% (2011)	% (2007)	Hommes (%)	Femmes (%)
Marié	235	48,0	54,5	57,7	54,4	37,2
Célibataire	55	11,2	8,8	8,9	8,4	16,1
Veuf	12	2,5	2,8	2,8	1,0	5,0
Divorcé	76	15,6	14,8	15,0	13,0	20,0
En couple	81	16,6	17,4	15,6	17,1	15,6
Pacsé	30	6,1	1,8	-	6,1	6,1
N	489	100,0	100,0 (N=616)	100,0 (N=494)	100,0 (N=309)	100,0 (N=180)

Congrès 2011

Statut	Effectif	%	% (2007)	Hommes (%)	Femmes (%)
Marié	336	54,5	57,7	61,5	41,9
Célibataire	54	8,8	8,9	6,9	12,2
Veuf	17	2,8	2,8	1,5	5,0
Divorcé	91	14,8	15,0	11,3	20,7
En couple	107	17,4	15,6	16,7	18,9
Pacsé	11	1,8	-	2,1	1,3
N	616	100,0	100,0 (N=494)	100,0 (N=390)	100,0 (N=222)

Pour ce qui est de la configuration familiale des délégués, on ne relève pas d'évolution majeure par rapport à 2007, hormis une baisse relative de la propension des personnes mariées (-3,2 points), en grande partie compensée par une hausse de la part des personnes se déclarant en couple (+1,8 points) auxquels nous pouvons ajouter les 1,8% de délégués pacsés (une proposition qui n'apparaissait pas auparavant).

On observe cependant d'importantes variations selon le genre. Parmi les délégués hommes, plus de trois sur cinq sont mariés (61,5%) quand le mariage ne concerne que deux déléguées femmes sur cinq (41,9%), alors que le célibat (+5,3 points) comme le veuvage (+3,5 points) les touche davantage. Les femmes sont par ailleurs près de deux fois plus souvent divorcées et c'est le cas d'environ une déléguée sur cinq (20,7%).

Ce constat semble tendre à 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. A cet égard, au-delà du statut marital, la présence et le nombre d'enfants modifient naturellement la donne et peuvent s'avérer déterminants.

Nombre d'enfants (Congrès 2015)

Nombre d'enfants	Effectif	% (2015)	% (2011)	% (2007)	Hommes (%)	Femmes (%)
0	85	18,4	13,0	16,6	15,0	24,0
1	76	16,4	16,2	15,7	14,7	19,3
2	182	39,2	44,8	39,8	41,6	35,1
3	88	19,0	19,7	20,4	20,5	16,4
4	22	4,7	4,6	4,1	4,8	4,7
5	7	1,5	1,4	1,4	2,4	0,0
>5	4	0,8	0,3	2,0	1,0	0,5
N	464		100,0 (N=585)	100,0 (N=485)	100,0 (N=293)	100,0 (N=171)

Nombre d'enfants (Congrès 2011)

Nombre d'enfants	Effectif	%	% (2007)	Hommes (%)	Femmes (%)
0	76	13,0	16,6	12,5	14,1
1	95	16,2	15,7	14,7	19,3
2	262	44,8	39,8	44,0	45,5
3	115	19,7	20,4	20,9	17,8
4	27	4,6	4,1	6,2	1,4
5	8	1,4	1,4	1,1	1,9
6	2	0,3	1,4	0,5	0,0
7	0	0	0,6	0,0	0,0

N	585		100,0 (N=485)	100,0 (N=)	100,0 (N=)
----------	------------	--	--------------------------------	------------------------------	------------------------------

Dans notre panel, une large majorité de délégués déclare être parent d'au moins un enfant (87%) et parmi les 13% sans enfant, la proportion de femmes est légèrement plus élevée (14,1%) que celle des hommes (12,5%). Au total, la moyenne est proche de 2 enfants (1,92) avec un nombre moyen d'enfants plus faible chez les déléguées (1,79) que chez les délégués (1,99). En cohérence, près d'un délégué sur deux (44,8%) indique être parent de 2 enfants, une part plus élevée qu'en 2007 (39,8%). Les déléguées sont proportionnellement plus souvent parent d'un seul enfant que les hommes (+4,6 points) mais beaucoup moins parent d'au moins 3 enfants (respectivement 21% et 28,7%).

Un engagement associatif et citoyen plus intense que dans l'ensemble de la population

Type d'engagement

	2015	% (réponses)	% (délégués)	2011	% (réponses)	% (délégués)
Association sportive	213	27,0	44,1	252	26,3	48,5
Association de quartier	61	7,7	12,6	82	8,6	15,8
Association de parents d'élèves	130	16,5	26,9	175	18,2	33,7
Association humanitaire ou caritative	61	7,7	12,6	60	6,3	11,6
Association de défense des consommateurs	49	6,2	10,1	93	9,7	17,9
Association de défense des droits de l'homme	19	2,4	3,9	30	3,1	5,8
Organisation religieuse	21	2,7	4,3	20	2,1	3,9
Société philosophique	46	5,8	9,5	71	7,4	13,7
Parti politique	112	14,2	23,2	139	14,5	26,8
Autre	76	9,6	15,7	37	3,9	7,1
N	788	100,0	100,0 (N=483)	959	100,0	100,0 (N=519)

	2011	% (réponses)	% (délégues)	2007	%
Association sportive	252	26,3	48,5	215	23,7
Association de quartier	82	8,6	15,8	93	10,2
Association de parents d'élèves	175	18,2	33,7	157	17,3
Association humanitaire ou caritative	60	6,3	11,6	76	8,4
Association de défense des consommateurs	93	9,7	17,9	96	10,6
Association de défense des droits de l'homme	30	3,1	5,8	38	4,2
Organisation religieuse	20	2,1	3,9	18	2,0
Société philosophique	71	7,4	13,7	66	7,3
Parti politique	139	14,5	26,8	148	16,3
Autre	37	3,9	7,1	-	-
N	959	100,0	100,0 (N=519)	907	100,0

La question portant sur la nature des engagements associatifs ou citoyens a donné lieu à 788 réponses.

La principale appartenance autre que syndicale concerne de loin les activités sportives avec plus du quart des réponses, soit pratiquement un délégué sur deux (48,5%). Deux autres types d'engagement se détachent nettement, l'implication dans les associations de parents d'élèves (18,2%, soit un tiers des délégués) et l'adhésion à un parti politique (14,5% des réponses et un bon quart des délégués répondants avec 26,8%). Viennent ensuite la défense des consommateurs et des structures d'animation de la vie de quartier dans lesquelles se déclarent impliqués plus d'un délégué sur six. Il faut relever le niveau relativement faible de la défense des consommateurs, sachant que les adhérents à la Cgt-Force Ouvrière sont pourtant automatiquement affiliés à l'AFOC, la structure dédiée de l'organisation syndicale... Enfin, plus d'un délégué sur dix est membre d'une société philosophique ou d'une association participant à des activités de nature humanitaire ou caritative.

Type d'engagement (selon le genre) - 2015

	Hommes	% (délégues)	Femmes	% (délégues)
Association sportive	153	50,1	60	33,7
Association de quartier	39	12,8	22	12,4
Association de parents d'élèves	80	26,2	50	28,1

Association humanitaire ou caritative	32	10,5	29	16,3
Association de défense des consommateurs	35	11,5	14	7,9
Association de défense des droits de l'homme	8	2,6	11	6,2
Organisation religieuse	10	3,3	11	6,2
Société philosophique	37	12,1	9	5,1
Parti politique	76	24,9	36	20,2
Autre	39	12,8	37	20,8
N		100,0		100,0

Type d'engagement (selon le genre) - 2011

	Hommes	% (délégues)	Femmes	% (délégues)
Association sportive	173	52,4	78	42,2
Association de quartier	46	13,9	34	18,4
Association de parents d'élèves	92	27,9	83	44,9
Association humanitaire ou caritative	35	10,6	25	13,5
Association de défense des consommateurs	60	18,2	33	17,8
Association de défense des droits de l'homme	14	4,2	15	8,1
Organisation religieuse	10	3,0	9	4,9
Société philosophique	52	15,7	18	9,7
Parti politique	98	19,7	40	21,6
Autre	3	0,9	5	2,7
N		100,0		100,0

Si on adopte une approche en fonction du genre, plusieurs types d'engagements sont clairement distincts. Si les hommes adhèrent beaucoup plus fréquemment à une association sportive que leurs homologues féminines (52,4% contre 42,2%), ces dernières sont en revanche largement plus investies dans les associations de parents d'élèves (17 points d'écart), ce qui semble refléter une forme d'assignation dans le suivi de la scolarité des enfants. En revanche, la propension à s'engager dans un parti politique ne paraît pas fortement influencée par le genre et ce sont même les déléguées qui déclarent plus souvent une telle appartenance (21,6% contre 19,7%). De même, elles sont davantage impliquées dans les activités humanitaires (+3 points) ou la vie de quartier (+4,5 points) mais restent en retrait dans les sociétés philosophiques (-6 points).

Nombre d'engagements (2015)

	Effectif	%	% (Hommes)	% (Femmes)
0	93	19,1	16,7	21,3
1	178	36,5	37,4	36,0
2	112	23,0	22,6	24,1
3	58	11,9	13,4	9,5
4	27	5,6	6,2	4,5
5	14	2,9	3,0	2,8
6	1	0,2	0,3	0,0
7	4	0,8	0,3	1,7
N	487	100,0	100,0 (N=305)	100,0 (N=178)

Nombre d'engagements (2011)

	Effectif	%	% (Hommes)	% (Femmes)
0	125	20,4	20,0	20,6
1	196	31,9	31,6	32,1
2	161	26,2	26,0	27,5
3	75	12,2	13,6	10,1
4	41	6,7	6,4	6,4
5	10	1,6	1,5	1,8
6	4	0,7	0,5	0,9
7	2	0,3	0,3	0,4
N	614	100,0	100,0 (N=330)	100,0 (N=185)

En moyenne, le nombre d'engagements des délégués ressort à 1,65 et il n'apparaît pas d'écart significatif selon le genre (1,62 pour les femmes et 1,68 pour les hommes). Point intéressant, notre panel ne laisse pas apparaître de tendance à cumuler ou pas les engagements selon le genre, même si les femmes sont proportionnellement légèrement plus nombreuses à n'avoir aucun, un ou deux engagements. Une majorité de délégués ne déclare qu'un seul engagement (près du tiers) et cette proportion grimpe à un sur deux si on considère les réponses n'indiquant aucun engagement (autrement dit au maximum un engagement).

125 délégués n'ont en effet coché aucune case dans les propositions listées, soit un cinquième d'entre eux (17% en 2007). L'interprétation de cette proportion élevée reste complexe et ambiguë dans la mesure où cette (non) réponse peut aussi bien refléter l'absence effective

d'engagement associatif, religieux, politique ou philosophique que traduire un refus de répondre à cette question²⁵.

Près d'un délégué sur deux (47,7%) compte au moins deux adhésions à une association et un peu plus d'un cinquième (21,5%) indique cumuler au moins trois engagements, ce qui traduit une forte appétence pour l'investissement dans la vie de la cité, sachant que la vie syndicale est déjà en soi une activité pour le moins chronophage et exigeante.

Les travaux de Jean-Yves Sabot sur la fédération FO de la métallurgie faisaient déjà état de cette forte propension à l'engagement associatif parmi les délégués FO²⁶. Parmi les répondants au questionnaire distribué lors du Congrès fédéral de 1996, seuls 24% déclaraient ainsi à l'époque n'avoir jamais adhéré à une autre association.

Dans la même étude, on trouve l'hypothèse d'une coupure générationnelle dans les modes d'engagement associatif. Les plus jeunes militants (moins de 41 ans) auraient en particulier tendance à s'investir exclusivement dans l'activité syndicale (36% contre 11% des plus de 49 ans) seraient de ce fait « *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* ».

Les adhérents syndicaux plus impliqués dans la vie associative et citoyenne

D'autres travaux issus de la statistique publique concluent que l'engagement syndical traduit de manière générale une propension plus importante à souscrire des engagements de nature collective et citoyenne. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, les salariés dans leur ensemble ne semblent pas se distinguer significativement du reste de la population en matière d'implication associative et citoyenne. En revanche, les adhérents à une organisation syndicale se révèlent être deux plus nombreux à s'engager, aussi bien dans le domaine social (humanitaire ou caritatif) que dans les activités consistant à défendre des droits ou des intérêts communs, y compris dans la vie politique. Et cette tendance apparaît également dans le don de soi

²⁵ Dans sa thèse sur Force Ouvrière, Karel Yon soulignait également l'importance relative du taux de non-réponse pour cette question.

²⁶ Les syndiqués en France, op.cit.

s'exprimant dans les activités relevant du bénévolat (+ 9 points). Enfin, cela se traduit dans la participation à la vie politique considérée sous l'angle de la participation électorale avec des scores sensiblement plus élevés que chez l'ensemble des salariés (83% contre 71% aux scrutins législatifs de 2012).

Tableau 6

Participation citoyenne selon le statut et l'adhésion syndicale

En % de salariés

	Salariés	Salariés syndiqués	Ensemble population
Participation aux élections législatives 2012	71,1	82,7	68,2
Membres d'associations caritatives ou humanitaires... (social)	4,8	10,3	5,1
Membres d'association de défense d'intérêts, de l'environnement, partis politiques.....	6,5	12,0	6,0
Au moins un travail bénévole dans les 12 derniers mois	23,7	32,6	23,3

Lecture : 12,0 % des salariés syndiqués déclarent être membres d'au moins une association de défense d'intérêts, de l'environnement, partis politiques. 82,7 % des salariés syndiqués de 18-65 ans indiquent dans l'enquête avoir participé au 1^{er} ou au 2^e tour des élections législatives de 2012, contre seulement 68,2 % de l'ensemble de la population de 18-65 ans. Ces données ne sont pas directement comparables aux taux de participation publiés par le Ministère de l'Intérieur.

Champ : ensemble de la population de 18-65 ans ; France métropolitaine.

Source : enquête Insee SRCV 2013.

L'engouement pour le monde associatif n'est pas un phénomène nouveau. L'explosion quantitative des créations d'associations date en effet de la fin des années 1970 et plus encore du début des années 1980²⁷. En 1973, 28% des Français âgés de plus de 15 ans se déclaraient membres d'une association, d'un parti politique ou d'un syndicat et 40% à la fin des années 1990. Cette progression globale masque pourtant deux tendances opposées, une très forte croissance des adhésions aux activités sportives ou culturelles couplée à un recul manifeste des engagements dans des structures de nature politique ou syndicale. Autrement dit, les modes de participation à la vie sociale et les formes du collectif se sont éloignés progressivement des formes traditionnelles du politique, notamment dans l'engagement syndical pour s'exprimer davantage dans les structures de loisirs.

De manière générale, l'engagement nourrit l'engagement dans un processus cumulatif qui s'auto-entretient via la constitution d'un réseau social dont la densité croît avec la position

²⁷ Martine Barthélémy, *Associations : un nouvel âge d'or de la participation ?*, Presses de Science Po, 2000.

occupée dans l'échelle sociale. D'où une forte corrélation entre l'engagement syndical et les autres formes d'implications dans la vie associative ou citoyenne. 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. Compte tenu de la dimension chronophage des mandats syndicaux, on peut cependant faire l'hypothèse que l'intensité de l'engagement syndical peut affecter l'engagement associatif effectif, au moins à partir d'un certain seuil de disponibilité.

On sait que la France se distingue par la densité de son tissu associatif et la forte propension de sa population à s'engager dans de nombreuses activités sociales, sportives ou culturelles, notamment depuis le boom des années 1980. Le secteur associatif bénéficie par ailleurs d'une image très favorable dans l'opinion publique et le bénévolat demeure toujours valorisé socialement et largement encouragé par les politiques publiques²⁸ car porteur de vertus liées en particulier au désintéressement supposé de ce type d'investissement, par opposition aux engagements syndicaux ou partisans dans le champ politique.

La participation associative reste fortement déterminée par des 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 l'ensemble des domaines (social, sportif, culturel ou syndical). Les mêmes cadres supérieurs sont avec les professions intermédiaires les catégories socioprofessionnelles les plus fréquemment adhérentes à une association sportive (20% contre 12 % chez les ouvriers). Il faut d'ailleurs noter que ces catégories, cadres et professions intermédiaires, sont également proportionnellement plus syndiqués (13%) que les autres.

A l'inverse, les catégories sociales les moins impliquées dans la vie associative sont aussi proportionnellement moins engagées dans la sphère politique. Ce sous-investissement touche plus particulièrement les jeunes générations et les catégories populaires, traduisant le fait que

²⁸ De nombreux travaux nous fournissent pourtant une vision moins idyllique de la vie associative comme du bénévolat. Voir sur ce dernier point le travail de Simon Cottin-Marx, *Quand l'Etat et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles : une « bénévolisation » de l'action publique ?*, agence d'objectifs IRES-FO, février 2022.

l'univers associatif ne vient pas compenser pour elles une désaffection pour le politique et par extension pour le syndicalisme. Plus encore, cet éloignement semble s'être accentué au cours des dernières décennies.

2. Configuration socioprofessionnelle

Situation professionnelle

Maintenant que nous avons abordé les principales caractéristiques socio-démographiques des délégués, cette partie envisage leurs conditions d'emploi et leur environnement professionnel. Nous verrons successivement dans cette section la situation individuelle des délégués en matière de statut d'emploi et de contrat de travail, en consacrant un développement aux délégués retraités, puis les spécificités de leur employeur et de leur secteur d'activité et enfin leur positionnement en matière de catégorie socioprofessionnelle.

Statut d'emploi et contrat de travail : la domination absolue du CDI à temps plein

Statut actuel

Congrès 2015

	Effectifs			%		
		Hommes	Femmes	Ens.	H	F
Salarié à temps plein	406	257	146	84,1	84,5	81,6
Salarié à temps partiel	23	8	15	4,8	2,6	8,4
Retraité ou préretraité	53	37	16	11,0	12,2	8,9
Au chômage	4	2	2	0,8	0,7	1,1
N	483	304	179	100,0	100,0	100,0

Congrès 2011

	Effectifs			%		
		Hommes	Femmes	Ens.	H	F
Salarié à temps plein	515	335	177	85,0	86,6	81,9
Salarié à temps partiel	26	9	17	4,3	2,3	7,9
Retraité ou préretraité	60	40	20	9,9	10,3	9,3
Au chômage	5	3	2	0,8	0,8	0,9
N	606	387	216	100,0	100,0	100,0

Précédents Congrès

		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

Une écrasante majorité des délégués indique exercer une activité salariée à temps plein (84,1%), ce qui n'a rien d'étonnant et renvoie à un des critères principaux de la stabilité de l'emploi dont on connaît l'impact déterminant sur l'engagement syndical. Si on ne considère que les délégués encore en activité, cette proportion est encore plus nette (93,8%). Nous ne disposons pas de l'information pour la catégorie des retraités mais on peut par ailleurs faire l'hypothèse qu'une grande part d'entre eux occupaient également un emploi à temps plein lorsqu'ils étaient en activité, ce qui signifie que la prédominance réelle du temps plein est bien extrêmement forte.

Il en découle une faible proportion de délégués disposant d'un emploi à temps partiel (4,8% de l'ensemble et 5,3% des délégués actifs). Comme attendu, cela s'accompagne d'une forte inégalité de genre puisque si le temps partiel reste marginal chez les hommes (2,6%), il concerne près d'une femme déléguée sur dix (8,4%). On aussi relever que, sur des effectifs certes réduits, la part du temps partiel tend à s'accroître chez les hommes de congrès en congrès (de 0,3% donc quasi nul en 2007 à 2,3 puis 2,6%) quand il semble stagner autour de 8% chez les femmes. A titre de comparaison, la statistique publique (voir tableau ci-dessous) estime qu'en 2013 12% des salariés à temps plein sont syndiqués contre 8,2% des salariés à temps partiel (Dares Analyses, 2016).

Les délégués à la retraite ou en préretraite représentent enfin une part non négligeable des congressistes dans notre panel de 2015 avec 11% des répondants (voir le développement ci-après). Cette catégorie poursuit sa progression dans la composition du congrès (+1,1 point par rapport à 2011 et +3,3 points depuis 2007). On relève proportionnellement plus de retraités ou préretraités chez les hommes (12,2%) que chez les femmes (8,9%) mais la différence n'est pas majeure.

Type de contrat de travail

	Effectif			2015 (%)	2011 (%)	2007 (%)	2004 (%)
	2015	2011	2007				
En CDI ou titulaire	428	510	421	99,1	98,9	99,1	98,2
En CDD ou contractuel	1	6	4	0,2	1,1	0,9	1,2
En intérim	3	0	0	0,7	0,0	0,0	-
N	432	516	425	100,0	100,0	100,0	100,0 (N=609)

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 intérim²⁹. La surreprésentation des salariés les plus stables parmi les délégués ne constitue donc pas une originalité à cet égard.

Taux de syndicalisation selon la nature du contrat de travail et le temps de travail

Type de contrat			
CDI ou titulaires.....	22,7	9,9	12,8
Contrat à durée limitée	4,7	2,1	2,9
Intérim		1,2	1,2
Aidé.....	5,3	1,7	2,3
Temps de travail			
Plein temps.....	21,6	9,3	12,0
Temps partiel.....	12,9	6,7	8,2
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Lecture : dans la fonction publique, 23,5 % des hommes sont syndiqués contre 9,8 % dans le secteur marchand et associatif.
 Champ : salariés ; France entière.
 Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Le défi de la syndicalisation des franges moins stables du monde salarié

Le Congrès de Tours se déroule alors que les effets de la crise financière et des politiques de rigueur mises en œuvre se font toujours sentir en matière d'emploi, et ce davantage en termes d'instabilité et de dégradation de la qualité des postes de travail qu'au niveau du volume d'emplois qui a relativement mieux résisté qu'ailleurs. L'emploi en contrat à durée indéterminée

²⁹ 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.

(CDI) et à temps plein reste de loin la forme juridique majoritaire, une réalité qui se retrouve de manière encore plus accentuée dans le profil professionnel des délégués de notre panel.

Sur les dernières décennies, on a pourtant assisté à un essor significatif des formes d'emploi temporaire pour répondre aux demandes de flexibilisation de la main d'œuvre exprimées par les employeurs. Les changements intervenus dans le monde du travail, comme l'extension des formes de sous-traitance de plus en plus prégnantes dans l'univers des services, transforment en profondeur les relations de travail et d'emploi et partant les modes d'action des organisations syndicales.

Ces formes particulières d'emploi concernent plus particulièrement les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats intérimaires, sans oublier la part des emplois à temps partiel. Si leur part relative n'a pas complètement remis en cause la norme du CDI, il faut souligner le fait que ces formes d'emploi touchent prioritairement certaines catégories. Ainsi, les CDD et l'intérim sont plus fréquents dans les strates les moins qualifiées, notamment chez les jeunes, quand le temps partiel affecte très majoritairement l'emploi féminin (de l'ordre de 80%).

Or, on identifie clairement une série de facteurs structurels qui favorisent l'engagement syndical : stabilité de l'emploi, taille de l'entreprise et existence de représentants du personnel sur le lieu de travail. La représentation des strates de travailleurs les moins stabilisés et les plus difficiles à organiser dans le champ du salariat constitue par conséquent un défi considérable pour le monde syndical³⁰. La précarisation de l'emploi, notamment dans un certain nombre de secteurs d'activité plus particulièrement touchés (nettoyage, hôtellerie, restauration), a mis en lumière les difficultés croissantes rencontrées par les organisations syndicales pour impliquer dans l'action syndicale les salariés concernés (Nizzoli, 2015 et 2017 ; Bérout et Bouffartigue, 2009).

Parmi les formes précaires, l'intérim a connu une progression significative puisqu'il concerne en 2011 2,1% de l'emploi salarié, soit près de 576.000 intérimaires en équivalent temps plein alors qu'on ne recensait que 123.585 intérimaires en 1985. En termes de répartition sectorielle, les

³⁰ Dans le monde anglo-saxon, le renouveau, voire la survie, du syndicalisme a conduit au développement de l'*union organizing* qui reflète une forme de syndicalisme que l'on peut qualifier de mouvement social et d'action directe autour de la représentation des travailleurs précaires et fondée sur la mise en œuvre de réseaux de solidarité aussi bien dans le cadre professionnel qu'au-delà, en particulier sur des bases locales ou communautaires.

services occupent alors 45,3% des intérimaires devant l'industrie (33,9%) et le BTP (20,4%). Le BTP et la construction sont d'ailleurs des secteurs historiquement fortement utilisateurs de main d'œuvre intérimaire avec une part relativement stable dans le temps de l'emploi intérimaire (un cinquième). Dans ce secteur, les intérimaires sont particulièrement jeunes et peu qualifiés.

De plus, CDD comme intérim remplissent dans de nombreux cas une fonction de sas de transition vers l'emploi stable et sont devenus bien souvent des passages obligés avant l'obtention d'un CDI, comme en témoigne la proportion des CDD dans les flux globaux d'embauches. Il est évident que la précarité associée à ces formes particulières d'emploi constitue un frein mécanique à l'adhésion syndicale et rend l'engagement des profils les plus exposés (jeunes, moins qualifiés, femmes, immigrés) d'autant plus improbable.

Notons que l'impact d'un contrat à temps plein sur la propension à se syndiquer apparaît sensiblement plus important dans la fonction publique que dans le secteur marchand et associatif avec 21,6% de syndiqués contre 12,9% en cas de temps partiel (9,3% contre 6,7% dans le privé). Pour les salariés en CDD, seuls 2% d'entre eux adhèrent à une organisation syndicale dans le secteur marchand et associatif et cette proportion grimpe à peine à 4,7% dans la sphère publique pour l'ensemble des contrats à durée limitée (y compris vacations, stages rémunérés et contrats aidés). Concernant l'emploi saisonnier³¹, la part de syndiqués est du même ordre que celle des CDD (2%) et pour les salariés intérimaires on descend même encore plus bas (1,2%).

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 avec l'éloignement du statut de travailleur à durée indéterminée et à temps plein* »³². 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

³¹ Sur les spécificités de l'emploi saisonnier et les difficultés en matière de syndicalisation, voir Kornig, Calmand et Recotillet, *La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et saisonnières dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les remontées mécaniques*, FO-IRES, mai 2024.

³² Pernot J.M., *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, collection Folio Actuel, 2010. (p.171).

précarité³³. 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 enfermés 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* »³⁴. Des travaux de la Dares ont par ailleurs mis en évidence le fait que la précarité et des conditions de travail dégradées n'entraînaient 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 syndicales³⁵.

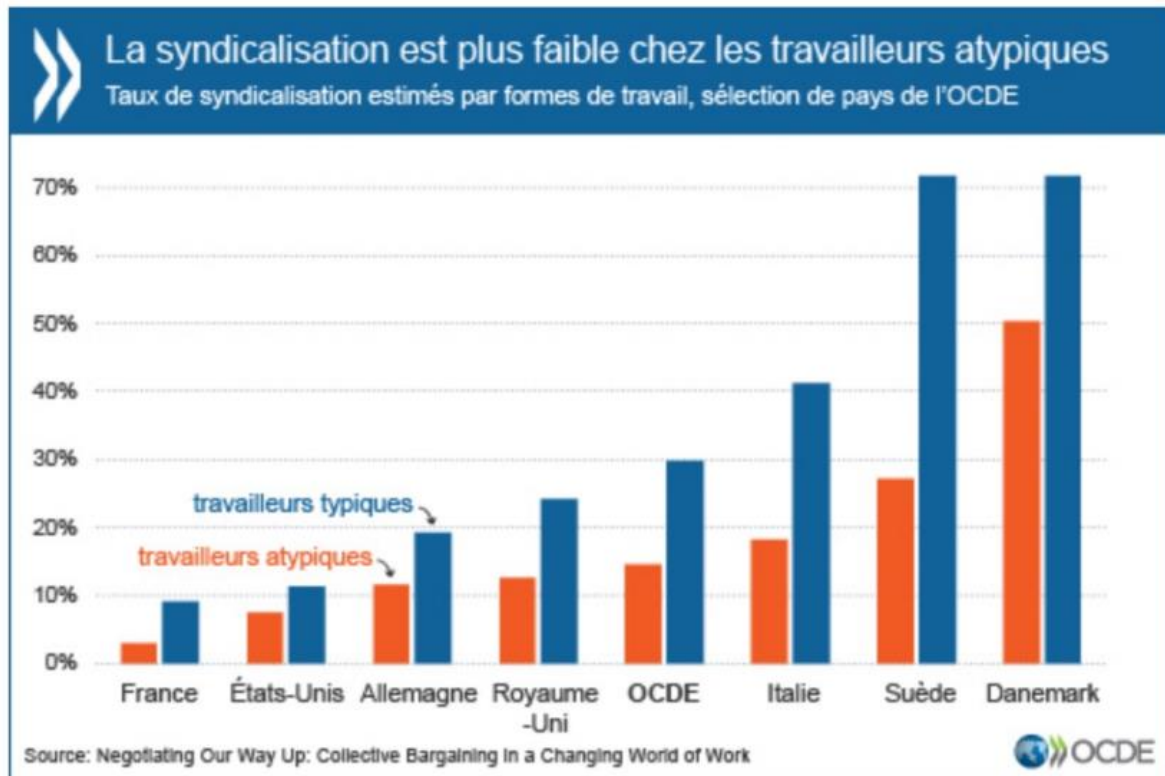
C'est tout l'enjeu de la syndicalisation dans ces secteurs nécessitant une attention spécifique envers ces publics, dont les situations présentent une grande hétérogénéité, voire une communication et des actions spécifiques de la part des organisations syndicales. Concernant FO, la volonté de prendre 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 Lille et renouvelée dans le cadre du congrès suivant à Montpellier.

³³ 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.

³⁴ 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.

³⁵ Mythes et réalités de la syndicalisation en France, Premières informations premières synthèses n°44.2, Dares, octobre 2004.

Syndicalisation et formes atypiques d'emploi³⁶



Les retraités, une catégorie toujours mobilisée et active dans la vie syndicale

Les réponses relatives à la situation professionnelle ont fait apparaître dans notre panel l'importance de la catégorie des retraités avec un peu plus d'un délégué sur dix (11%) présent au congrès. Pour ce qui est du genre, on retrouve globalement le même découpage avec deux tiers d'hommes (69,8%) et un tiers de femmes (30,2%) et leur poids relatif ne marque pas d'écart significatif sur ce critère.

³⁶ OCDE : <https://www.oecd.org/fr/presse/il-faut-repenser-la-negociation-collective-afin-d-empecher-la-montee-des-inegalites-dans-un-monde-du-travail-en-mutation-rapide.htm>

Origine professionnelle des délégués retraités (2015)

Fédération	Effectif	%
FEC	11	20,7
Métaux	9	17,0
SPS	5	9,4
Cheminots	4	7,5
Défense	3	5,7
FGTA	3	5,7
FNEM	3	5,7
Transports	3	5,7
FNEC	2	3,8
FOCOM	2	3,8
FNAS	2	3,8
Pharmacie	2	3,8
Autres	3	5,7
Total	53	100,0

Origine professionnelle des délégués retraités (2011)

Fédération	Effectif	%
FEC	13	22,0
SPS	11	18,6
FNEC	8	13,5
Métaux	5	8,5
FOCOM	5	8,5
FNAS	4	6,8
DGFIP	3	5,1
FNEM	2	3,4
Chimie	2	3,4
BTP / Construction	2	3,4
Pharmacie	1	1,7
FAGE	1	1,7
Transports	1	1,7
FEETS	1	1,7
Autres	1	1,7
Total	60	100,0

En exploitant l'ensemble de leurs réponses, nous avons pu reconstituer leur rattachement à une fédération professionnelle et à un secteur d'activité alors que beaucoup d'entre eux n'avaient pas fourni de précisions dans les cases dédiées en raison de leur statut d'inactif. D'après les rattachements mentionnés, un délégué retraité sur cinq relève de la FEC (20,7%). Viennent ensuite les retraités de la métallurgie (17%) et ceux des services publics et de la santé (9,4%). En 2011, les principaux secteurs d'origine de l'ensemble des délégués étaient dans l'ordre la FEC

(22%), les SPS (18,5%) et l'enseignement (13,5%) avec la répartition sexuée suivante : respectivement 76,9%, 54,5% et 62,5% d'hommes.

En termes de CSP, il ressort une proportion importante de techniciens avec près d'un tiers des retraités déclarés (31,5%) – et même plus de 40% (40,7%) si on y ajoute les agents de maîtrise – soit un poids équivalent aux retraités appartenant aux cadres dans leur ensemble et aux professions intellectuelles (29,6%). De leur côté, les employés et ouvriers représentent un petit tiers (29,6%) de notre panel de retraités.

En comparaison, on pouvait observer en 2011 une nette sur-représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures avec plus d'un délégué retraité sur deux (51,7%), devant les employés et les ouvriers (27,7%), pour leurs parts fortement sous-représentés par rapport à leur poids relatif dans le congrès (43%), les professions intermédiaires ne comptant alors que pour un délégué retraité sur cinq (21,7%).

Les principaux contours du syndicalisme des retraités

Le syndicalisme participe des modes d'expression des retraités, une catégorie croissante de la population pour des raisons démographiques évidentes. Ils y trouvent notamment l'occasion de défendre leurs intérêts matériels et moraux tout en poursuivant leurs engagements passés. En lien avec le mouvement historique de salarisation de la main d'œuvre et de l'allongement de la durée de vie, l'extension de la population retraitée s'est traduite dans la composition des forces syndicales.

La formalisation structurelle d'un syndicalisme des retraités par les appareils confédéraux reflète également des décisions organisationnelles pragmatiques face au vieillissement de la population. Comme l'indique Damien Bucco, « en participant à lever l'inhibition revendicative qui a longtemps marqué la vieillesse, le syndicalisme a constitué l'une des modalités principales de l'expression de « la cause des retraités » »³⁷.

On peut faire remonter la mise en place de structures dédiées aux retraités au sein des confédérations syndicales à la période agitée de 1968 alors qu'à cette date seuls quelques segments du secteur public avaient commencé à les organiser collectivement sur le plan syndical. A compter de l'année 1969, l'ensemble des confédérations comporte une Union confédérale de retraités ou au moins une structure similaire à visée interprofessionnelle³⁸.

³⁷ D.Bucco, Le syndicaliste retraité, nouvelle figure de l'action syndicale, in Histoire des mouvements sociaux en France, de 1814 à nos jours, La Découverte, 2012.

³⁸ S.Bérout, G.Ubbiali, Association pou syndicat ? Le syndicalisme des retraités face au principe associatif, in Syndicats et associations en France. Concurrence ou complémentarité ? Presses universitaires de Rennes, 2006.

Les années 1980 vont ensuite contribuer à offrir un cadre institutionnel plus propice à l'engagement syndical des retraités (évolution du droit syndical dans le cadre des lois Auroux d'octobre 1982) comme à l'inscription des structures confédérées dans des instances consultatives ou décisionnelles (création en 1982 du Comité national des retraités et personnes âgées, sièges dans les caisses de retraite et à la sécurité sociale).

Plus récemment, il faut souligner l'implication de l'intersyndicale des UCR dans des mouvements nationaux comme ceux de 2006 contre le contrat première embauche (CPE) ou de 2010 sur les retraites, deux mobilisations d'ampleur où les retraités ont massivement participé aux manifestations. Signe de la reconnaissance croissante des retraités comme composante à part entière du mouvement syndical, l'arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2004 entérine l'intégration des retraités dans le calcul des effectifs syndicaux. En pratique, les retraités constituent un maillon essentiel dans le fonctionnement quotidien des structures syndicales. C'est particulièrement le cas dans les unités de base territoriales que sont les unions locales mais cette implication reste également significative dans l'animation des collectifs syndicaux au niveau des unions départementales et des fédérations professionnelles (organisation des permanences) ou encore à travers l'accompagnement juridique des salariés (conseillers du salarié, prud'hommes).

Au total, la participation croissante des militants retraités dans la vie syndicale représente un atout considérable, à l'aune de l'expérience accumulée, et doit être perçue non comme contradictoire avec le rajeunissement des forces mais dans une optique complémentaire, en lien avec les enjeux de transmission du capital militant. Une exploration plus précise des réalités de l'engagement des retraités au sein des structures Force Ouvrière, encore peu abordées comparativement à la CGT et la CFDT, apparaît de ce fait nécessaire et pourrait prochainement devenir un bel objet d'étude.

Nature de l'employeur et secteur d'activité : poursuite du rééquilibrage public / privé et quasi-parité

Employeur et secteur d'activité

Catégorie	Effectifs	2015 (%)			Répartition selon le genre (%)	
		Ens.	H.	F.	H.	F.
Administration d'Etat (hors EN et hospitalier)	52	11,5	12,1	10,9	65,4	34,6
Education nationale	39	8,7	6,4	12,7	46,1	53,9
Fonction publique hospitalière	29	6,4	5,7	7,9	55,2	44,8
Fonction publique territoriale (commune, département...)	44	9,8	9,6	9,7	61,4	38,6
Entreprise publique (Poste, SNCF, EDF...)	64	14,2	16,7	10,3	73,4	26,6
Entreprise privée de plus de 500 salariés	144	32,0	34,0	29,1	66,7	33,3

Entreprise privée de 100 à 499 salariés	50	11,1	9,9	12,1	56,0	44,0
Entreprise privée de 50 à 99 salariés	9	2,0	3,2	0,0	100,0	0,0
Entreprise privée de moins de 50 salariés	5	1,1	0,7	1,8	40,0	60,0
Association ou syndicat	14	3,1	1,8	5,5	35,7	64,3
N	450	100,0	100,0 (N=282)	100,0 (N=165)	-	-

Catégorie d'entreprise ou administration

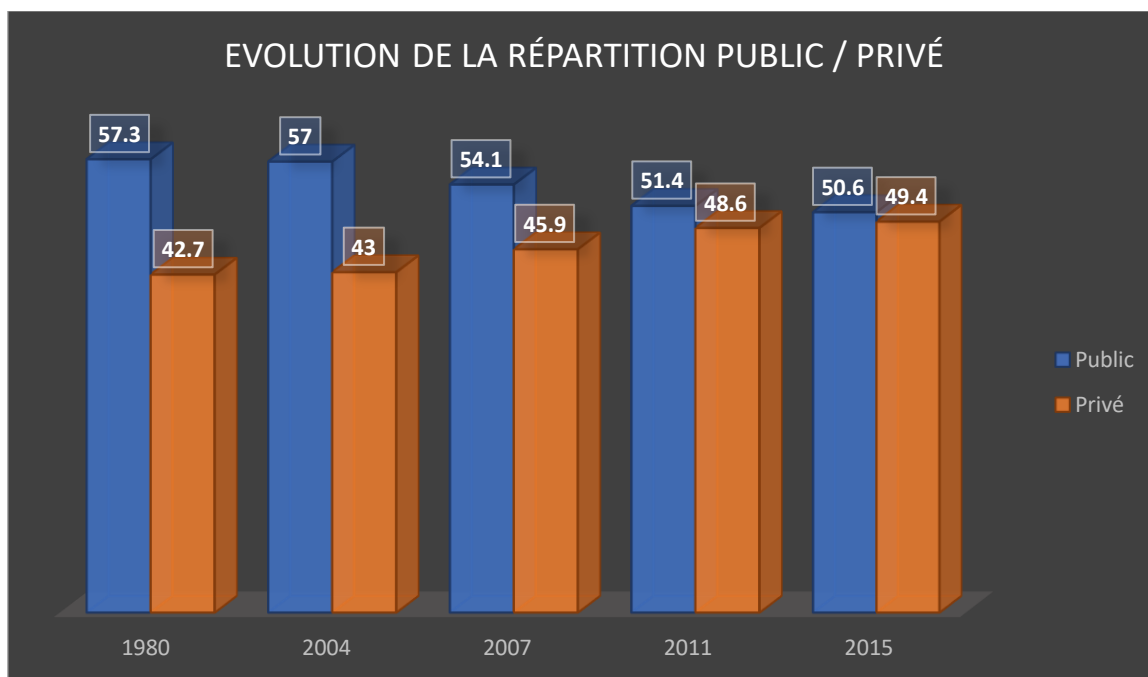
Catégorie	Effectifs	2011 (%)			Répartition selon le genre (%)	
		Ens.	H.	F.	H.	F.
Administration d'Etat (hors EN et hospitalier)	68	12,1	13,2	10,3	69,1	30,9
Education nationale	46	8,2	6,8	10,8	52,2	47,8
Fonction publique hospitalière	64	11,4	9,6	14,8	53,1	46,9
Fonction publique territoriale (commune, département...)	50	8,9	9,6	7,9	68,0	32,0
Entreprise publique (Poste, SNCF, EDF...)	60	10,7	10,4	11,3	61,7	38,3
Entreprise privée de plus de 500 salariés	173	30,9	32,1	28,1	66,7	33,3
Entreprise privée de 100 à 499 salariés	54	9,6	10,7	7,9	70,4	29,6
Entreprise privée de 50 à 99 salariés	14	2,5	2,5	2,5	64,3	35,7
Entreprise privée de moins de 50 salariés	7	1,3	1,1	1,5	57,1	38,9
Association ou syndicat	24	4,3	3,9	4,9	58,3	41,7
N	560	100,0	100,0 (N=355)	100,0 (N=203)	-	-

Congrès précédents

		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

Un premier découpage sommaire nous permet d'obtenir une répartition public / privé. L'ensemble des composantes de la fonction publique (Etat, Education nationale, FPH et FPT) représente en 2015 un gros tiers du congrès (36,4%) mais cette proportion dépasse très légèrement la moitié dès lors qu'on intègre les salariés exerçant leur activité dans une entreprise publique (50,6%).

Comme indiqué par ailleurs, un sondage effectué au congrès de Bordeaux en 1980 portant sur un gros tiers des délégués présents fournissait la répartition suivante : 42,65% originaires du secteur privé et 57,33% du secteur public et nationalisé. En dépit d'un déficit d'information sur plus de vingt ans – lacune que nous espérons combler à l'avenir – cela nous donne un repère pour évaluer la tendance en longue période sur la base de nos propres données. Il est ainsi frappant de constater la stabilité quasi-parfaite entre 1980 et 2004 avec un rapport de l'ordre de 57% / 43% en faveur du public. Depuis, on semble assister à un mouvement de rééquilibrage progressif avec un recul d'environ 3 points pour la sphère publique lors des congrès de 2007 et de 2011 avec une évolution qui tendait déjà vers la parité (51,4% / 48,6%) et se poursuit donc en 2015 (50,6% / 49,4%).



Au sein de la sphère publique, la hiérarchie apparaît largement modifiée. Ainsi, l'Etat affiche un léger recul (-0,6 point) à 11,5% des délégués (pour 22,8% du pôle public) et semble désormais devancé par les représentants des entreprises publiques (14,2% des répondants et 28,1% du contingent du public). Dans le même temps, la part des délégués issus de la fonction publique hospitalière régresse significativement (-5 points) et devient la catégorie la moins nombreuse dans notre panel du public (6,4%), passant même derrière la fonction publique territoriale (9,8%) et l'Education nationale (8,7%) qui poursuit de son côté sa progression de congrès en congrès. Cette tendance paraît surprenante, dans la mesure où la FPH était relativement stable depuis 2004, autour de 11%.

Côté secteur privé, les grandes entreprises se taillent la part du lion et maintiennent leur avantage. Elles occupaient déjà la première place en 2004 (23,3%) et en 2007 (24,6%), soit près du quart des délégués, ainsi qu'en 2011 avec 30,9% en 2011, se rapprochant du tiers du congrès. Avec 32% de notre panel, la tendance à la hausse se confirme, loin devant les délégués travaillant dans les entreprises publiques (14,2%), soit plus du double.

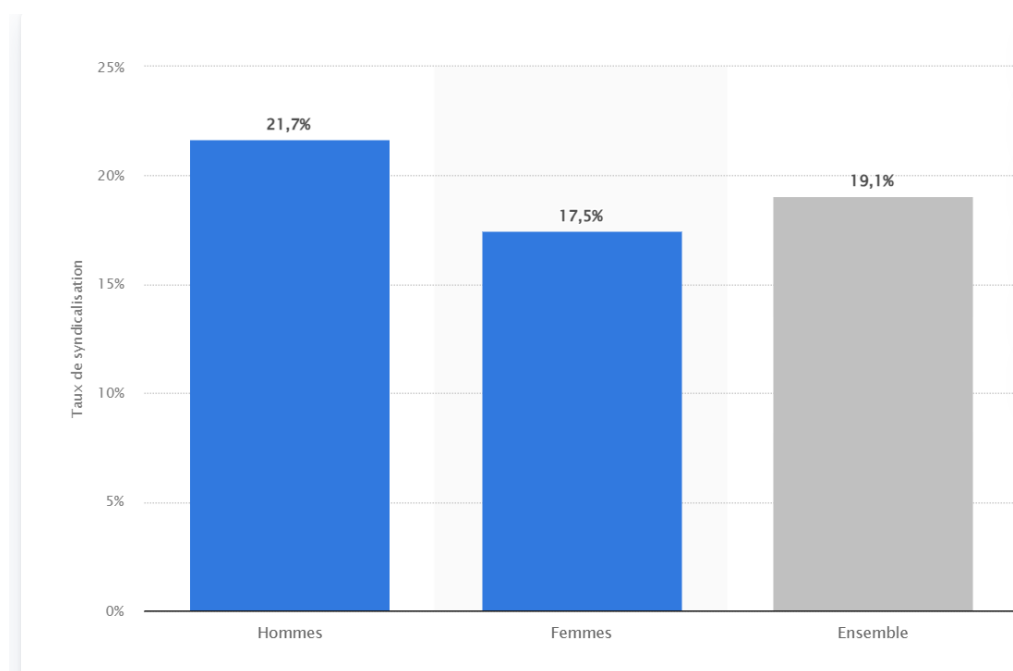
Avec plus de deux tiers des délégués provenant du privé (64,9% contre 63,6% en 2011), les entreprises de plus de 500 salariés renforcent leur prédominance au sein de cette composante, sachant que les entreprises comptant moins de salariés, dont le cœur du tissu des PME (moins

de 250 salariés), ne concentre qu'une proportion modeste des délégués compte tenu de leur poids réel dans l'emploi salarié privé. On sait naturellement que cela renvoie au caractère déterminant de la taille des établissements sur la présence syndicale dans l'entreprise.

Concernant le nombre non négligeable de délégués exerçant une activité dans le monde associatif ou un syndicat (3,1%), on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit essentiellement de permanents syndicaux salariés dans les structures de l'organisation mais celle-ci ne cesse de baisser depuis 2007 où elle était de l'ordre de 6,4%, soit le double.

Pour ce qui est de l'effet genre, deux catégories se distinguent par une féminisation importante, l'Education nationale (53,9%) et la fonction publique hospitalière (44,8%), en cohérence avec les données relatives à la part des femmes dans les délégations fédérales. Pris dans leur ensemble, le pôle public apparaît davantage féminisé que le pôle privé (37,4% contre 36,4%), notamment en raison du poids numérique des grandes entreprises où les femmes sont proportionnellement moins présentes. Cependant, l'écart tend à se resserrer rapidement puisqu'il n'est plus que de 1 point alors qu'il était encore de 5 points en 2011 (39% contre 34%).

Proportion de salariés de la fonction publique faisant partie d'une organisation syndicale en France en 2016, en fonction du sexe



Octobre 2018, France entière.

Catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle – congrès 2015

	Effectifs	Ens. (%)	
Cadre supérieur	26	5,3	
Cadre moyen	110	22,4	
Profession intellectuelle	37	7,5	
Technicien(ne)	71	14,5	
Agent de maîtrise	74	15,1	
Employé(e)	117	23,8	
Ouvrier(e) qualifié(e)	53	10,8	
Ouvrier non qualifié(e)	3	0,6	
N	491	100,0	100,0

Congrès 2011

	Effectifs	Ens. (%)	Ens. (%) (2007)
Cadre supérieur	27	4,7	5,8
Cadre moyen	127	22,0	22,2
Profession intellectuelle	24	4,1	4,7
Technicien(ne)	84	14,5	14,4
Agent de maîtrise	66	11,4	15,5
Employé(e)	171	29,6	23,0
Ouvrier(e) qualifié(e)	72	12,5	13,1
Ouvrier non qualifié(e)	7	1,2	1,3
N	578	100,0	100,0

Catégorie socioprofessionnelle selon le genre (2015)

	Effectifs (hommes)	Part des délégués (%)	Part dans la CSP	Effectifs (femmes)	Part des déléguées (%)	Part dans la CSP
Cadre supérieur	16	5,2	61,5	10	5,5	38,5
Cadre moyen	73	23,8	66,4	37	20,2	33,6
Profession intellectuelle	20	6,5	54,0	17	9,3	66,0
Technicien(ne)	50	16,3	70,4	21	11,5	29,6
Agent de maîtrise	56	18,3	75,7	18	9,8	24,3
Employé(e)	42	13,7	35,9	74	40,4	64,1
Ouvrier(e) qualifié(e)	47	15,4	88,7	5	2,7	11,3
Ouvrier non qualifié(e)	2	0,6	66,7	1	0,5	33,3
N	306	100,0	-	183	100,0	-

Catégorie socioprofessionnelle selon le genre (2011)

	Effectifs (hommes)	Part des délégués (%)	Part dans la CSP	Effectifs (femmes)	Part des déléguées (%)	Part dans la CSP
Cadre supérieur	20	5,3	74,0	7	3,5	26,0
Cadre moyen	79	21,0	62,7	47	23,3	37,3
Profession intellectuelle	14	3,7	58,3	10	5,0	41,7
Technicien(ne)	62	16,5	73,8	22	10,9	26,2
Agent de maîtrise	44	11,7	66,7	22	10,9	33,3
Employé(e)	92	24,5	53,8	79	39,1	46,2
Ouvrier(e) qualifié(e)	59	15,7	82,0	13	6,4	18,0
Ouvrier non qualifié(e)	5	1,3	71,4	2	1,0	28,6
N	375	100,0	-	202	100,0	-

Une approche par le genre permet de constater à la fois les écarts dans la répartition sexuée des délégués en fonction de leur catégorie socioprofessionnelle et la ventilation au sein de chaque CSP.

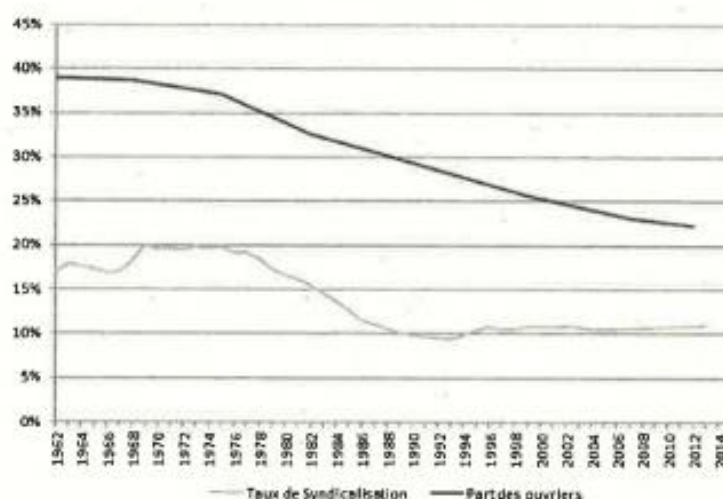
Concernant la part respective des hommes et des femmes dans chaque CSP, les hommes sont majoritaires dans toutes les catégories, sous l'effet de leur importance numérique globale mais avec des écarts plus ou moins nets qui nous renseignent malgré tout sur la présence féminine relative dans chacune d'entre elles. Ainsi, la féminisation est particulièrement haute dans la catégorie employée (46,2%) et deux déléguées sur cinq appartiennent à cette catégorie socioprofessionnelle, une proportion qui s'est accrue depuis 2007 (+ 5 points).

Avec le secteur d'activité et le type d'employeur, la catégorie socioprofessionnelle nous permet de mieux cerner le profil des délégués et leur positionnement professionnel. La catégorie la plus citée reste celle des employés avec un petit tiers des réponses (29,6%) mais comparée à 2007 elle se détache nettement de la part des cadres moyens, en seconde position, qui demeurent stables autour de 22%. Surtout, cette catégorie connaît la progression la plus notable (+ 6,6 points), sachant que le taux obtenu en 2004 (26,2%) se situait à mi-chemin et était plus proche du quart des délégués.

Au sein du pôle ouvrier, les ouvriers qualifiés dominent largement les non qualifiés dans un rapport de un à dix. Au total, leur poids dans les délégués reste globalement stable depuis 2004 autour de 14%.

La baisse tendancielle du taux de syndicalisation est classiquement attribuée aux effets cumulés de la désindustrialisation qui a mécaniquement affecté les effectifs des secteurs d'activité historiques du monde ouvrier (sidérurgie, mines, automobile) et plus généralement le déplacement structurel vers les activités tertiaires. Depuis les années 1970 où ces mutations productives se sont accélérées et ont entraîné des transformations importantes de l'emploi, le salariat ouvrier a subi des pertes substantielles.

Part des ouvriers et taux de syndicalisation parmi les actifs en France depuis 1962 (en %)



Champ : actifs, France entière.

Sources : Pignoni, 2016, Marchand 2010 et recensement Insee 2012.

Cette évolution n'est pas neutre sur le poids comme sur la composition des forces syndicales. Comme le montre le graphique ci-dessus, on peut observer une concomitance entre la chute de l'emploi ouvrier et la baisse du taux de syndicalisation jusqu'au milieu des années 1990³⁹.

³⁹ Ce graphique est issu de S.Misset, *Aujourd'hui, même les ouvriers ne se syndiquent plus*, in *La France d'en bas ?*, idées reçues sur les classes populaires, Le Cavalier Bleu éditions, 2019.

Si on regroupe maintenant ouvriers et employés, ces deux groupes représentent en 2011 plus de quatre délégués sur dix (43,3%), soit la part la plus élevée lors des trois congrès considérés, en raison de la poussée de la catégorie des employés.

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* »⁴⁰

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 usuel de qualifier de classes moyennes. Dans notre questionnaire, techniciens et agents de maîtrise appartiennent sans conteste aux professions dites intermédiaires. Leur regroupement représente un bon quart des délégués en 2011 (25,9%), un recul de 4 points par rapport à 2007 (29,9%) et de plus de 13 points par rapport aux données relatives au congrès de Villepinte (2004).

⁴⁰ Forum n°2, Travail : mode(s) d'emploi, entretien janvier 2012.

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

Source : Karel Yon

Il faut cependant nuancer ces comparaisons compte tenu de l'évolution des choix proposés dans les questionnaires. Ainsi, la part importante de délégués se définissant comme cadres moyens pose question et renvoie probablement à une tendance naturelle à s'auto-positionner dans une catégorie intermédiaire qui fait écho aux classes moyennes.

Nous ne pouvons pas non plus exclure une administration aléatoire des réponses à cette question⁴¹ 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 donc à ce que nombre de délégués peinent à s'y retrouver et choisissent spontanément cadre moyen, une position moyenne assez commode et fidèle à la projection qu'ils se font d'eux-mêmes.

De même, la proposition « profession intellectuelle » dépourvue de l'épithète « supérieur » était sans doute trop large et ambiguë, offrant aux délégués dont le métier est sans conteste de nature intellectuelle, un choix a priori évident pour des activités professionnelles classées par convention dans les professions intermédiaires. C'est notamment le cas des instituteurs mais aussi des formateurs et des éducateurs.

Dans son portrait des représentants du personnel dans les entreprises du secteur marchand (non agricole), Thomas Breda juge que les différentes catégories socioprofessionnelles sont plutôt bien représentées parmi eux. Il relève cependant une sous-représentation des cadres (13,6% des

⁴¹ 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.

RP alors qu'ils pèsent pour 17,8% dans l'ensemble des salariés), tandis que les professions intermédiaires sont de leur côté sur-représentées (22,5% contre 25,8%).

Concernant plus spécifiquement les délégués syndicaux des syndicats majoritaires dans les entreprises, les données laissent apparaître une tendance plus favorable aux catégories socioprofessionnelles supérieures avec près d'une moitié de professions intermédiaires ou de cadres, soit 10 points de plus que leur poids dans le salariat (40 %). Une observation qui rejoint le constat réalisé en matière d'effet du diplôme sur l'occupation de ces mandats syndicaux. Il faut noter par ailleurs que cela reflète avant tout la propension beaucoup plus forte des cadres syndiqués à être délégué syndical (+ 9 points) alors qu'au sein des professions intermédiaires les deux proportions sont assez similaires (environ un quart).

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.

3. Parcours syndical et responsabilités

Le recueil des informations liées au « parcours syndical » permet d'appréhender les facteurs entourant les prémisses de l'engagement syndical et plus particulièrement le contexte de la rencontre avec Force Ouvrière. Le processus d'adhésion est en effet le fruit de circonstances, souvent diverses et plurielles qu'il convient d'approcher afin de mieux saisir les premiers pas dans l'action collective au sein d'une organisation syndicale. Cette entrée résulte d'une série de facteurs explicatifs que nous chercherons ici à lister et à hiérarchiser pour déterminer s'il se dégage des voies privilégiées menant à l'adhésion.

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.

L'année moyenne d'adhésion des délégués remonte à 1995 (1995,68), ce qui correspond à une ancienneté moyenne de l'ordre de 20 ans en 2015, soit une durée inférieure à celle relevée en 2011 (22 ans). Si on se réfère maintenant à la médiane, l'ancienneté qui partage en deux notre panel est plus proche de 19 ans (année 1996), similaire au congrès précédent de 2011.

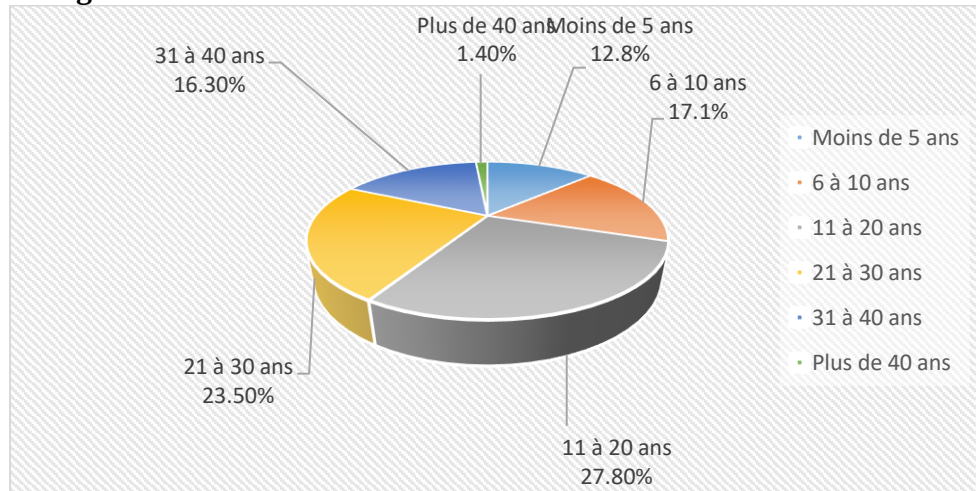
Un détour par la distribution des anciennetés nous procure également des éléments d'information intéressants.

Ancienneté de l'adhésion

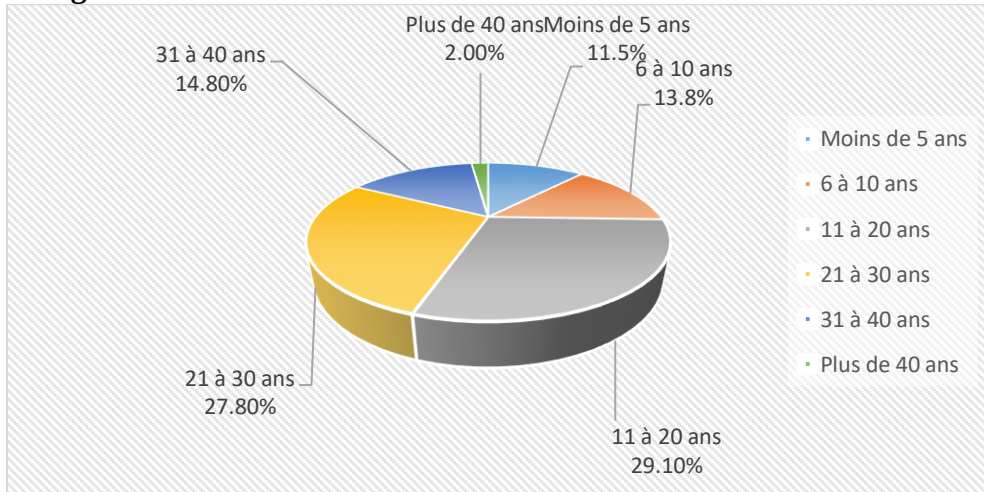
	2015 Effectifs	%	2011 Effectifs	%	2007 Effectifs	%
Moins d'un an	6	1,2	5	0,8	6	1,2
Moins de 5 ans	62	12,8	70	11,5	48	10,0
6 à 10 ans	83	17,1	84	13,8	72	15,0
11 à 15 ans	60	12,3	97	16,0	79	16,4
16 à 20 ans	75	15,4	80	13,2	73	15,2
21 à 25 ans	49	10,1	78	12,9	87	18,1
26 à 30 ans	65	13,4	91	15,0	51	10,6
31 à 35 ans	49	10,1	57	9,4	30	6,2
36 à 40 ans	30	6,2	33	5,4	25	5,2
Plus de 40 ans	7	1,4	12	2,0	15	3,1
Plus de 50 ans	0	0	(1)	0,2	(5)	(1,0)
N	486	100,0	607	100,0	480	100,0

Ancienneté de l'adhésion à FO

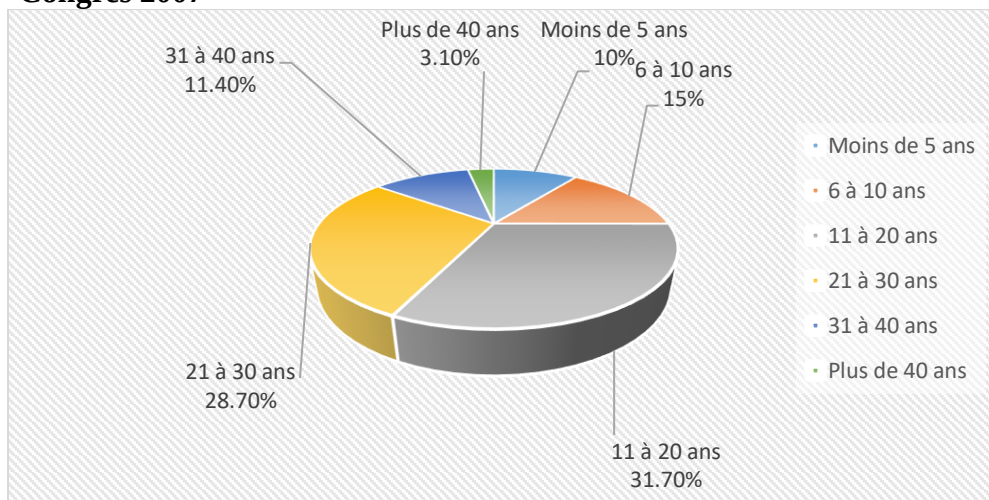
Congrès 2015



Congrès 2011



Congrès 2007



Ancienneté de l'adhésion selon le sexe

Congrès 2015

	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	11,0	14,0	29,9	26,3	16,9	2,0	63,1
Femmes	15,9	22,7	25,6	19,9	15,3	0,6	36,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	61	82	135	144	78	7	477

Congrès 2011

	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							
Femmes							
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N							

Congrès 2007

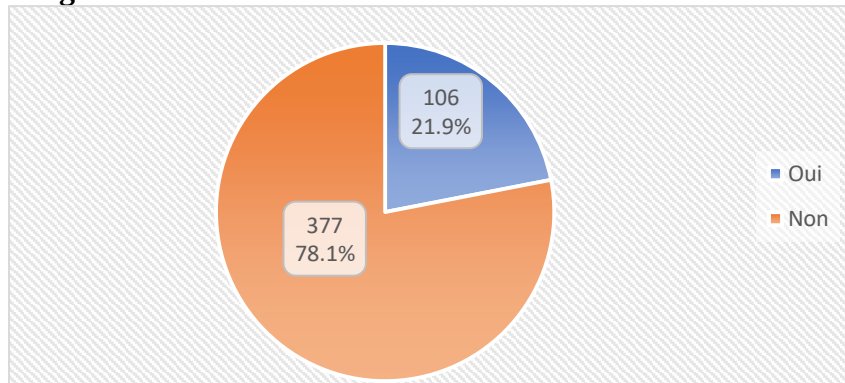
	Moins de 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	Plus de 40 ans	Total
Hommes	70,2	64,8	72,8	73,0	86,8	85,7	73,4
Femmes	29,8	35,2	27,2	27,0	13,2	14,3	26,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	47	71	151	137	53	14	473

On peut observer la poursuite d'un mouvement de féminisation des délégués, visible à travers la mise en correspondance des périodes d'adhésion avec le genre, reflétant la progression quasi-continue de la part des femmes dans la composition du congrès (voir par ailleurs).

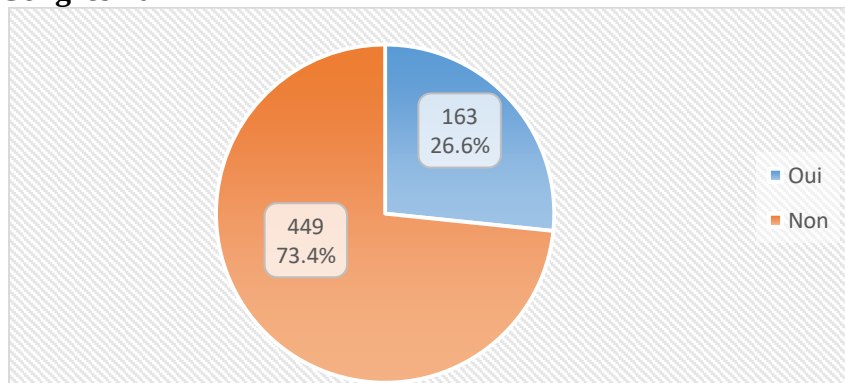
Comme on le sait, les trajectoires syndicales ne sont pas automatiquement linéaires et avant d'adhérer à FO un certain nombre de militants a pu s'engager dans une autre organisation au gré des circonstances et des options existantes, notamment en début de carrière professionnelle. Dans leur parcours syndical, les délégués présents au Congrès confédéral 2015 ont donc été invités à indiquer leurs éventuelles appartenances passées. Il en ressort que 22% du panel de répondants indique avoir déjà adhéré à un autre syndicat (contre 27% en 2011 et 29% en 2007), une proportion en baisse continue. Cela signifie par conséquent que près de 8 délégués sur 10 n'ont adhéré qu'à FO au cours de leur vie professionnelle et syndicale.

Adhésion antérieure à un autre syndicat

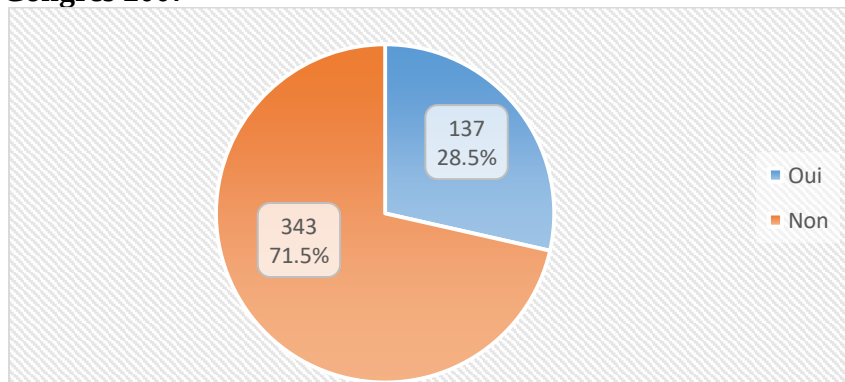
Congrès 2015



Congrès 2011



Congrès 2007



Parmi eux, trois organisations se détachent dont deux assez nettement, à savoir la CGT et la CFDT qui constituent ensemble plus des 3/4 des profils concernés contre environ les 2/3 en 2007. En revanche, la hiérarchie s'inverse avec davantage de délégués issus des rangs de la CFDT que de la CGT (40,1% contre 36,5%) dans un rapport par ailleurs plus équilibré alors qu'au précédent congrès le poids des anciens CGT était largement dominant (41,6% contre 26,3%). Au total, la

part de ces deux organisations en termes d'anciennes affiliations représente près de 17% des délégués, en léger recul par rapport à l'édition précédente (19,5%) compte tenu d'un nombre plus élevé de répondants.

En troisième position apparaît la FEN avec 19,7% des réponses. Ces trois organisations représentent donc ensemble la quasi-totalité des adhésions préalables (96,3%). Ici le poids de l'histoire semble prégnant⁴² et ces délégués incarnent les changements d'affiliation consécutifs aux transformations de la FEN et à l'émergence de l'UNSA-Education.

En conséquence, les autres appartenances semblent plus anecdotiques. Contrairement au Congrès de Lille, aucun ancien adhérent de la CFTC n'apparaît dans les questionnaires tandis que seuls 4 délégués font état d'un passage par la CGC.

Faute d'éléments complémentaires, il est difficile d'en tirer davantage d'enseignements, notamment sur l'intensité de cet engagement passé et de savoir si l'adhésion s'accompagnait déjà de l'exercice de mandats ou de responsabilités syndicales, tant dans l'entreprise / administration que dans les structures internes de l'organisation.

Ancienne adhésion syndicale

Syndicat	2015	% des « oui »	% (dél.)	2011	% des « oui »	% (dél.)	2007	% des « oui »	% (dél.)
CGT	36	33,6	7,5	50	36,5	8,2	57	41,6	11,9
CFDT	25	23,4	5,2	55	40,1	9	36	26,3	7,5
CGC	4	3,7	0,8	4	2,9	0,7	3	2,2	0,6
CFTC	5	4,7	1,0	0	0	0	7	5,1	1,4
FEN	8	7,5	1,7	27	19,7	4,4	24	17,5	5,0
Autre	26	24,3	5,4	1	0,7	0,06	5	3,6	1,0
Sans précision	3	2,8	0,6	0	0	0	5	-	-
N	107	100,0		137	100,0		137	100,0	

⁴² *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 adhérent 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.

La connaissance des précédentes adhésions offre des perspectives pour une lecture des trajectoires militantes. La CFDT a ainsi été confrontée à plusieurs vagues de départs dans son histoire récente en raison de désaccords profonds sur les orientations de la confédération (départs vers SUD après les grèves massives de 1995 et vers la CGT après le conflit national sur les retraites de 2003). Force Ouvrière n'est pas exempte de tels épisodes douloureux, comme en 1998 où les responsables de l'union départementale de Paris suivis par une partie de ses adhérents ont fait le choix de rejoindre l'UNSA.

Pour qualifier ces changements d'affiliation qui touchent l'ensemble du paysage syndical, certains parlent de « zapping » syndical (Andolfatto, Labbé, 2006). Dans le cas de FO, on retrouve une proportion comparable dans les résultats d'une autre enquête⁴³ portant sur les militants FO en formation dans le département de Meurthe-et-Moselle (27%) quand d'autres volets de la même enquête globale relative aux parcours de syndiqués de la région de Lorraine font également ressortir des ordres de grandeur similaires, soit environ un quart de militants déclarant d'autres adhésions antérieures.

Selon les auteurs, il s'agirait d'une stratégie délibérée et généralisée de débauchage dans le cadre des campagnes de syndicalisation visant à attirer les militants déçus par les « concurrents ». De fait, ces transferts, s'ils profitent aux organisations d'accueil, peuvent s'apparenter à un vaste jeu à somme nulle pour le mouvement syndical dans la mesure où cela ne contribue pas fondamentalement à renouveler le vivier des adhérents, ni simplement à en accroître le nombre global. Autre critique, le signe d'un brouillage des identités syndicales dans un cadre fonctionnant en vase clos où les comportements de nature utilitariste primeraient sur d'autres considérations pour une petite frange de professionnels du militantisme cherchant prioritairement à conserver des mandats et les droits syndicaux associés. Ces hypothèses mériteraient d'être creusées dans des travaux d'enquêtes sur la base d'entretiens avec des « transfuges » afin de mieux cerner l'éventail des motivations et les configurations locales entourant les changements d'affiliation syndicale.

⁴³ Les syndiqués en France, *op.cit.*

Circonstances de l'adhésion et découverte de 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.

Circonstances de l'adhésion (2015)

	2015	En % des réponses	En % des délégués
Au moment de l'embauche	84	13,5	17,4
Suite à un conflit sur le lieu de travail	76	12,2	15,7
Suite à un mouvement national	27	4,3	5,6
Suite à un conflit personnel	43	6,9	8,9
Suite à une proposition de collègues syndiqués	207	33,2	42,9
Suite à une réunion organisée par FO	48	7,7	9,9
Après une candidature à une élection du personnel	38	6,1	7,9
Autres circonstances	100	16,1	20,7
N	623	100,0	-

Circonstances de l'adhésion

	2011	En % des réponses	En % des délégués	2007	En % des réponses	En % des délégués
Au moment de l'embauche	109	13,8	17,8	95	17,1	19,4
Suite à un conflit sur le lieu de travail	99	12,5	16,1	79	14,3	16,2
Suite à un mouvement national	39	4,9	6,4	25	4,5	5,1
Suite à un conflit personnel	50	6,3	8,2	29	5,2	5,9
Suite à une proposition de collègues syndiqués	266	33,6	43,4	191	34,5	39,0
Suite à une réunion organisée par FO	60	7,6	9,8	32	5,8	6,5
Après une candidature à une élection du personnel	46	5,8	7,5	42	7,6	8,6
Autres circonstances	122	15,4	19,9	61	11,0	12,5
N	791	100,0	-	554	100,0	-

Malgré la diversité des options proposées, un grand nombre de réponses complémentaires ont été fournies, la plupart du temps pour apporter des précisions sur les circonstances ayant conduit à l'adhésion à FO. C'est ainsi le cas de réponses évoquant spécifiquement des mouvements sociaux nationaux (mouvement de 1995, réforme des retraites, grèves de 1968) ou des moments charnières en termes de négociation (passage aux 35 heures, licenciement collectif, fermeture de site). D'autres renvoient à des facteurs personnels comme la présence de militants FO dans l'entourage familial (« mari FO », « fille de délégué FO », « mon mari syndiqué », « parents », « conjoint syndiqué ») qui sont également renseignés plus loin (voir tableau suivant sur la présence dans l'entourage de personnes membres de FO avant l'adhésion).

D'autres encore font référence à des situations conflictuelles sur le lieu de travail (discrimination, pressions patronales, pression hiérarchique, harcèlement moral, conditions de travail) et certaines mentionnent directement les autres organisations syndicales pour marquer une opposition (« désaccord avec CGT », « contre la CGT », « conflit avec la CGT », « désaccord avec CFDT », « déçue par la CFDT », « marre de la CFDT », « CFDT positions insuffisantes », « dérives de la FEN », « décomposition de la FEN »). On trouve enfin des motivations individuelles traduisant une volonté de s'impliquer pour changer les choses (« envie d'agir », « connaître mes droits », « prise de conscience », « évidence », « curiosité », « par conviction », « besoin de m'engager »).

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.

Raisons du choix de FO

Congrès 2015

Motifs du choix de FO		%	% / Nbre délégués
Aide de FO au moment de l'embauche	19	2,0	3,9
Seul syndicat de l'établissement	25	2,7	5,1
Seul syndicat à défendre mes intérêts	47	5,0	9,7
Syndicat le plus en accord avec mes idées	332	35,4	68,4
Personnalité du DS	159	16,9	32,8
Connaissance de FO par la famille ou des amis	100	10,7	20,6
Connaissance de collègues FO	129	13,8	26,6
Déçu par les autres syndicats	82	8,7	16,9
Seul syndicat qui a proposé une adhésion	45	4,8	9,3
N	938	100,0	(N=485)

Congrès 2011

Motifs du choix de FO		%	% / Nbre délégués
Aide de FO au moment de l'embauche	35	2,9	5,7
Seul syndicat de l'établissement	30	2,5	4,9
Seul syndicat à défendre mes intérêts	73	6	11,9
Syndicat le plus en accord avec mes idées	434	36	70,8
Personnalité du DS	175	14,5	28,6
Connaissance de FO par la famille ou des amis	140	11,6	22,8
Connaissance de collègues FO	164	13,6	26,7
Déçu par les autres syndicats	96	7,9	15,7
Seul syndicat qui a proposé une adhésion	50	4,1	8,2
N	1.207	100,0	

Congrès 2007

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

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 milieu d'interconnaissances joue également un rôle primordial

Présence dans l'entourage de personnes membres de FO avant l'adhésion - 2015

	Effectif	% réponses	% Délégués
Aucun	219	37,5	45,1
Conjoint	26	4,4	5,4
Parent(s)	89	15,2	18,3
Ami(s)	79	13,5	16,3
Collègue(s)	145	24,8	29,9
Voisin(s)	6	1,0	1,2
Autre	20	3,4	4,1
N	584	100,0	(N=485)

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

	Effectif		% réponses		% Délégués	
	2011	2007	2011	2007	2011	2007
Aucun	265	197	36,7	34,2	43,2	40,3
Conjoint	34	20	4,7	3,5	5,5	4,0
Parent(s)	103	80	14,2	13,9	16,8	16,3
Ami(s)	121	90	16,7	15,6	19,8	18,4
Collègue(s)	169	151	23,4	26,2	27,6	30,9
Voisin(s)	5	16	0,7	2,8	0,8	3,3
Autre	28	22	3,9	3,8	4,6	4,5
N	723	576	100,0	100,0	-	-

Une majorité de délégués indiquent n'avoir eu personne dans leur entourage qui soit également membre de Force Ouvrière lors de son adhésion.

Près d'un délégué sur cinq comptait des amis dans l'organisation avant d'intégrer le syndicat.

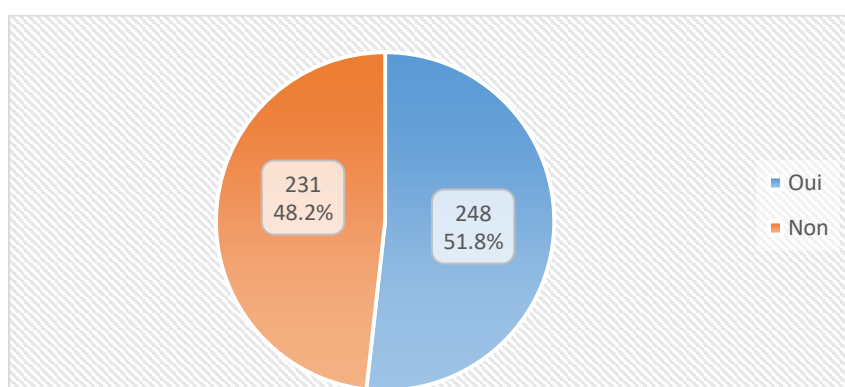
Au sein de la famille,

Degré d'investissement dans l'activité syndicale

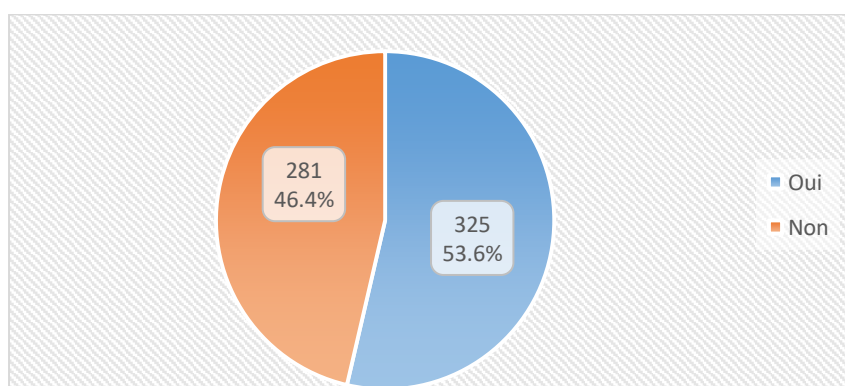
L'activité militante peut s'avérer particulièrement chronophage et exige bien souvent une grande disponibilité de la part des personnes qui choisissent de s'impliquer. Nous appréhenderons dans cette section l'investissement individuel sous trois angles : le nombre de participations aux congrès confédéraux, le regard posé sur son degré d'investissement à travers les raisons invoquées pour ne pas s'impliquer davantage et le suivi de formations syndicales au cours des dernières années.

Participations au Congrès confédéral

Participation à d'autres congrès confédéraux avant 2015



Participation à d'autres congrès confédéraux avant 2011



Sur les 479 réponses enregistrées (606 en 2011), 248 délégués déclarent avoir déjà participé à un précédent congrès confédéral, soit plus d'un sur deux (51,8%). Autrement dit, 48,2% des

répondants sont des primo-participants, une proportion en hausse par rapport au congrès de Montpellier (46,4%).

Relevons un écart significatif en fonction du genre puisque la part de primo-participantes (58,3%) est beaucoup plus élevée que celle de leurs homologues masculins (42,2%), ce qui reflète un renouvellement accru des délégations par le biais de leur féminisation.

Participations

2015

Congrès	Effectif	% Ens. délégués	Hommes		Femmes		% Pluri- participants
1 ^{er}	231	48,6	127	42,6	102	58,6	-
2 ^e	97	20,4	65	21,8	31	17,8	39,8
3 ^e	41	8,6	25	8,4	16	9,2	16,8
4 ^e	35	7,4	25	8,4	10	5,7	14,3
5 ^e	39	8,2	30	10,1	9	5,2	16,0
6 ^e	13	2,7	10	3,4	3	1,7	5,3
7 ^e	10	2,1	9	3,0	1	0,6	4,1
8 ^e	6	1,3	5	1,7	1	0,6	2,5
9 ^e	3	0,6	2	0,7	1	0,6	1,2
N	475	100,0	N=298	100,0	N=174	100,0	100,0 (N=244)

2011

Congrès	Effectif	% Ens. délégués	Hommes		Femmes		% Pluri- participants
1 ^{er}	281	46,4	163	42,3	118	54,1	-
2 ^e	113	18,6	76	19,7	37	17,0	35,1
3 ^e	77	12,9	54	14,0	24	11,0	24,2
4 ^e	66	11,0	38	9,9	29	13,3	20,8
5 ^e	24	4,0	22	6,2	2	0,9	7,4
6 ^e	17	2,8	13	3,4	4	1,8	5,3
7 ^e	13	2,2	11	2,9	2	0,9	4,0
8 ^e	10	1,7	8	2,1	2	0,9	3,1
N	601	100,0	N=385	100,0	N=218	100,0	100,0 (N=320)

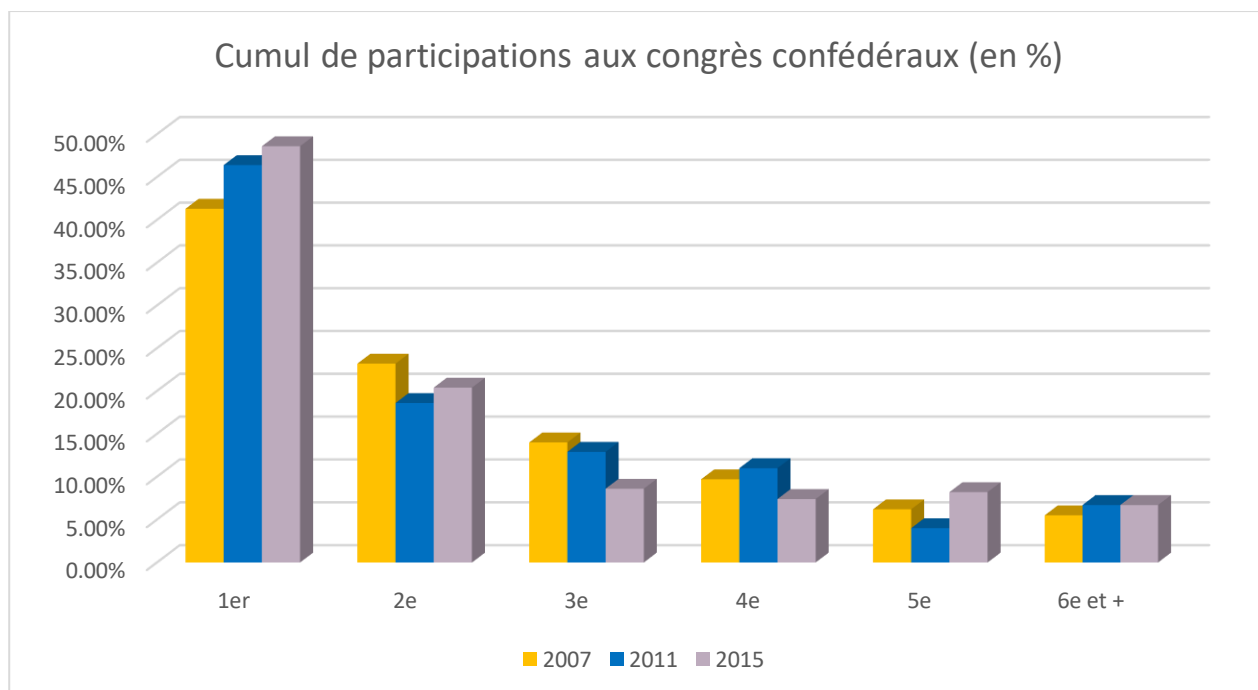
Congrès 2015

Participation au Congrès	Nombre de délégués déjà présents à :	Part des délégués déjà présents à (en %) :
<i>Montpellier 2011</i>	197	41,1
<i>Lille 2007</i>	128	26,7
<i>Villepinte 2004</i>	116	24,2
<i>Marseille 2000</i>	88	18,4
<i>Paris Versailles 1996</i>	42	8,8
<i>Lyon 1992</i>	26	5,4
<i>Paris Vincennes 1989</i>	21	4,4
<i>Autres avant 1989</i>	14	2,9
N	632	100,0

Congrès 2011

Participation au Congrès	Nombre de délégués déjà présents à :	Part des délégués déjà présents à (en %) :
<i>Lille 2007</i>	239	72,3
<i>Villepinte 2004</i>	212	65,2
<i>Marseille 2000</i>	145	44,6
<i>Paris Versailles 1996</i>	81	24,9
<i>Lyon 1992</i>	54	16,6
<i>Paris Vincennes 1989</i>	48	14,8
<i>Autres</i>	21	6,5
N	810	100,0

Parmi les 6,5% de délégués indiquant avoir participé à un congrès antérieur à celui de 1989 à Paris Vincennes, un seul précise qu'il s'agit du congrès de Dunkerque de (année). A titre d'illustration, il s'agit d'un homme né en 1951 et dont l'adhésion à FO remonte à 1980. Prochainement en retraite, il a commencé sa carrière professionnelle dans le secteur de la santé comme infirmier diplômé d'Etat et occupe alors un poste de cadre supérieur dans la fonction publique hospitalière. Fils d'un militaire (mère sans profession) et père de deux enfants, son épouse est également syndiquée FO et exerce sa profession à la Sécurité sociale. Il est enfin intéressant de noter qu'il continue de se former dans le cadre syndical et a encore participé récemment à des formations, en 2010 (Economie) et en 2009 (se développer).

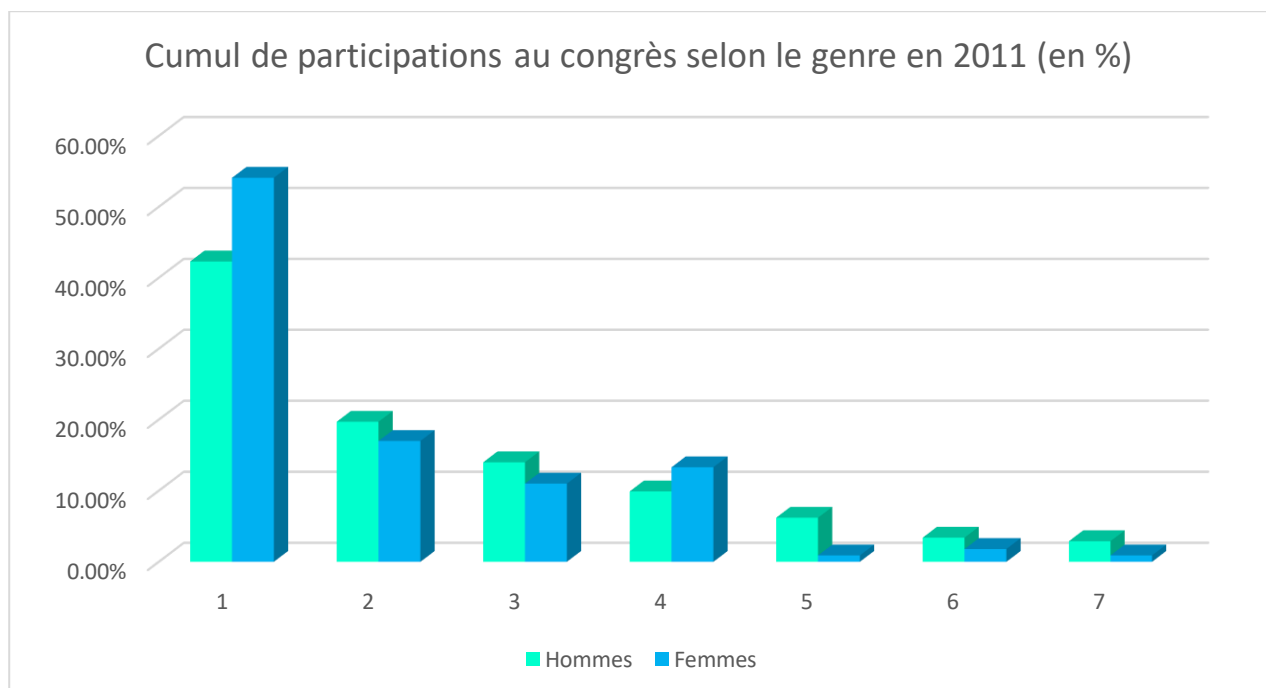
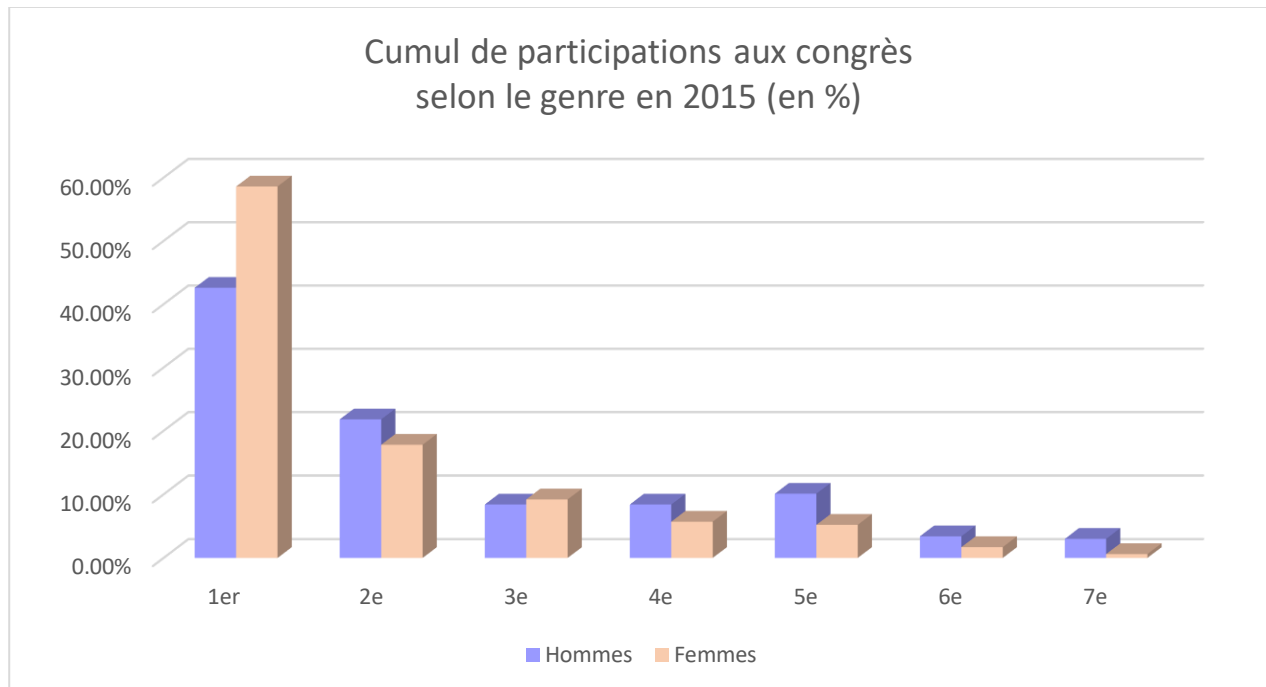


2007						
Congrès	Effectif	%	Hommes		Femmes	
1 ^{er}	201	41,3	142	39,4	59	46,8
2 ^e	113	23,2	79	21,9	34	27,0
3 ^e	68	14,0	53	14,7	15	12,0
4 ^e	47	9,7	38	10,6	9	7,1
5 ^e	30	6,2	24	6,7	6	4,8
6 ^e et plus	27	5,5	24	6,7	3	2,4
N	486	100,0	360	100,0	126	100,0

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 comme en 2007 (41,3%). La tendance est clairement dégressive selon le nombre de participations.

Les proportions de délégués en fonction du nombre de participations à un congrès confédéral sont très proches des données recueillies lors des précédents congrès.

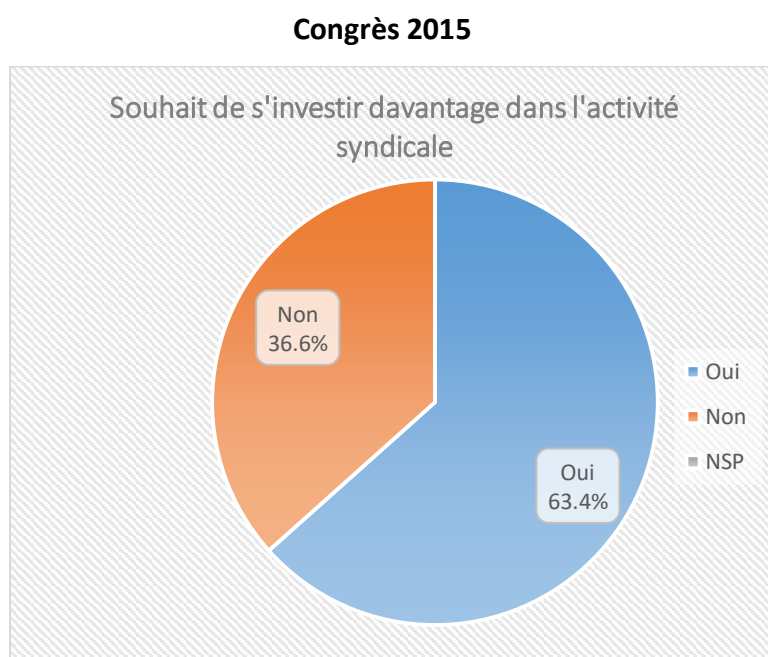


Regards sur l'investissement syndical

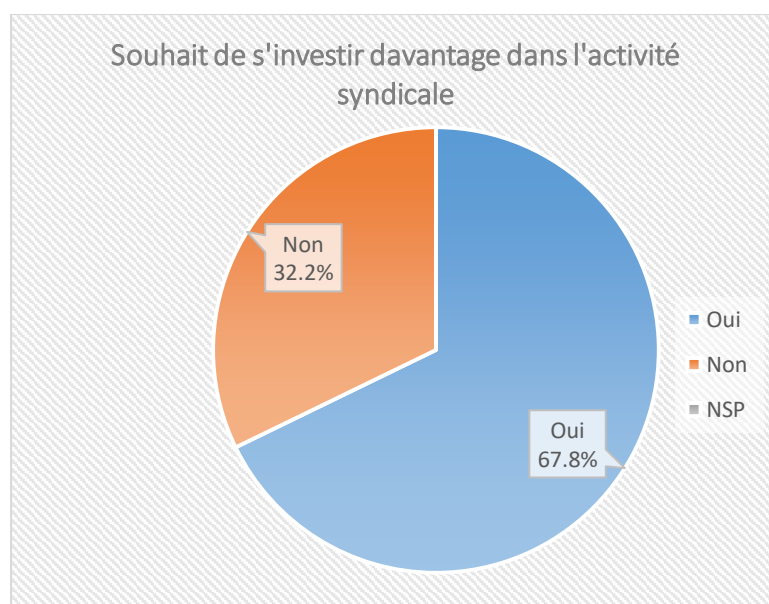
La question de savoir si les délégués se déclarent prêts à s'investir davantage dans l'activité syndicale constitue une première approche du degré d'engagement et du rapport individuel à ce degré d'investissement. Ces réponses sont naturellement à mettre en lien avec la réalité des responsabilités syndicales effectives développées au point suivant.

Près de deux délégués sur trois (63,4%) déclarent en 2015 souhaiter accroître son investissement syndical, une proportion en légère baisse par rapport aux deux vagues de questionnaires précédentes.

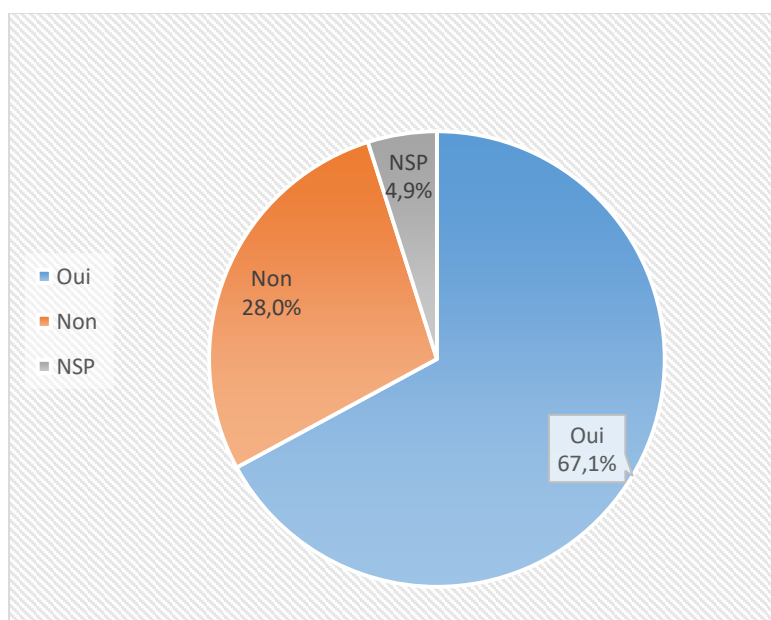
171 délégués ont indiqué ne pas être prêts à s'investir dans leur activité syndicale, soit un bon tiers des répondants (36,6%).



Congrès 2011



Congrès 2007



Les répondants ayant fait part de leurs réticences à s'engager davantage ont ensuite fourni des précisions sur leurs motifs, donnant lieu à 270 compléments.

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

Congrès 2015

		En % des réponses	En % des Délégués	Hommes (%)	Femmes (%)
Cela demande trop de temps	25	2,3	14,6	13,3	17,5
Déjà donné	31	11,5	18,1	23,0	8,8
Jamais proposé	2	0,7	1,2	0,9	1,7
Conjoint qui milite déjà beaucoup	6	2,2	3,5	1,8	7,0
Conjoint qui ne le souhaite pas	6	2,2	3,5	4,4	10,5
Trop pris par ma famille	15	5,6	8,8	9,7	7,0
Pas assez formé	6	2,2	3,5	2,6	10,5
Trop pris par le travail	11	4,1	6,4	5,3	8,8
Nuirait au déroulement de ma carrière	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Déjà engagé par ailleurs (vie associative, activité politique...)	25	9,3	14,6	16,8	5,3
Pas d'accord avec les orientations	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bientôt en retraite	43	15,9	25,2	29,2	17,5
Déçu par le syndicat	4	1,5	2,3	2,6	1,7
Autres raisons	96	35,6	56,1	48,7	70,2
N	270	100,0	(N=171)	(N=113)	(N=57)

Autres raisons évoquées en 2015 :

« en retraite ; détaché à 100% et pas possible de faire plus (150% ?) ; en retraite depuis 6 mois ; déjà très investie au local comme au national ; en retraite avec beaucoup d'activités ; déjà au max de ce qui est raisonnable en termes de cumul des mandats ; je suis déjà très investi ; en retraite ; en retraite ; en retraite ; déjà assez de mandats ; déjà bien engagé (élu instances établissement, SG du syndicat local, SGA département, membre à la région, CGOS) ; je suis en retraite et il faut savoir laisser la place ; retraité professionnel et bientôt syndical (2016) ; j'en ai déjà pas mal ! ; je suis retraitée et milite encore quasiment à mi-temps dans mon syndicat départemental ; l'âge 70 ans et je termine mes mandats dans 3 ans ! ; à la retraite ; pas plus que ce que je fais déjà, conseiller prud'hommes, permanence juridique ; je suis trésorier d'UD ; temps déjà important au sein de mon syndicat ; je suis déjà investie ; je suis déjà multi casquettes ; déjà très engagé par des mandats nationaux et départementaux ; déjà très investie ; départ à la retraite ; c'est déjà pas mal le temps que j'y passe ; mon militantisme me prend tout mon temps à ce jour ; Retraité ; engagement important (divers mandats FO) ; je suis déjà à 150% de mon temps ; je suis déjà investie dans mon syndicat au niveau national ; mes mandats me prennent tout mon temps ; je suis déjà dans l'action ; retraité ; je le fais déjà ! ; j'ai déjà des responsabilités ; je consacre déjà plus de 60h / semaine au syndicat ; j'y suis déjà toute la semaine ; j'y suis déjà à 150% ; je peux pas faire + ! ; je suis déjà au max, j'ai déjà de multiples activités ; retraite dans 3 ans ; plein temps syndical + défense prud'hommes ; en retraite ; déjà permanent syndical !!! ; 12h par jour c'est pas mal ; déjà très investie ; déjà suffisamment dans les structures FO ; je suis déjà très engagé auprès de la ma fédération et de mon UD. J'atteins les limites de mon

incompétence ; pas possible de m'investir plus. Je suis SG d'UD, membre de la CE confédérale, du CESER... ; déjà beaucoup de mandats ! ; déjà responsable ; je suis au taquet ! ; déjà engagée ; j'ai déjà des mandats ; je fais déjà le maximum (trop!) par rapport à d'autres engagements pro et perso ; à la retraite depuis 5 ans ; beaucoup de travail syndical avec mes mandats ; je suis fatiguée ! ; déjà beaucoup d'activités pour le syndicat FO ; j'ai déjà eu de nombreux mandats depuis des années (régional, départemental, SG de mon syndicat) ; déjà très investie AFOC entre autre et je suis retraitée ; je suis déjà très investie ; retraité investi à l'UCR ; déjà à 100% ; déjà à fond ! ; je vieillis ; je suis jeune retraité ; voir liste des mandats ci-dessous ; le syndicat me prend déjà tout mon temps ; déjà bien occupé ; je suis déjà investi à fond ! Trésorier général de mon SN ; je suis déjà investie à 150% ; déjà permanent syndical ; beaucoup de mandats ; j'ai déjà de nombreux mandats ; je laisse la place aux jeunes ; retraitée ; je suis déjà très investie ; j'y suis à temps plein ; déjà assez investi ; je fais déjà 10h/jour ; déjà à 200% ; les journées n'ont que 24h ; déjà beaucoup de mandats ; je suis détaché syndical ; Usé ! 30 ans de lutte... ; trop de mandats cela suffit bien »

Précisions pour les délégués ayant répondu favorablement à la question :

« bref je milite ; pour communiquer ma succession ; je suis déjà investie à 100% ; devenu secrétaire de mon syndicat depuis mars 2014 ; je le suis déjà ! ; en retraite ; déjà permanente, secrétaire du syndicat local + secrétaire GD ; mais difficile de faire plus ; je suis secrétaire du syndicat et c'est déjà beaucoup d'investissement ; avec des moyens pour exercer mon mandat ! »

Congrès 2011

		En % des réponses	En % des Délégués	Hommes (%)	Femmes (%)
Cela demande trop de temps	21	8,3	11,1		
Déjà donné	28	11,1	14,9		
Jamais proposé	4	1,6	2,1		
Conjoint qui milite déjà beaucoup	7	2,8	3,7		
Conjoint qui ne le souhaite pas	9	3,6	4,8		
Trop pris par ma famille	14	5,6	7,5		
Pas assez formé	12	4,8	6,4		
Trop pris par le travail	13	5,1	6,9		
Nuirait au déroulement de ma carrière	2	0,8	1		
Déjà engagé par ailleurs (vie associative, activité politique...)	23	9,1	12,2		
Pas d'accord avec les orientations	1	0,4	0,5		
Bientôt en retraite	40	15,9	21,3		
Déçu par le syndicat	4	1,6	2,1		
Autres raisons	98	38,9	52,1		
N	252	100,0	(N=188)	-	-

Autres raisons évoquées en 2011 :

« trop engagé ; déjà permanent ; trop de mandats ; déjà trop investi ; invalidité ; déjà GD et SPSS ; déjà trop de mandats ; déjà trop investi ; fédération éclatée ; déjà trop engagé ; déjà trop engagé ; déjà trop investi ; déjà trop investi ; trop ailleurs ; déjà membre CAP ; retraitée ; 10 ans de retraite ; DP Afoc CTR ; déjà temps plein ; déjà en formation professionnelle ; déjà à 150% ; déjà trop investi ; trop de fonctions ; retraité ; déjà bien occupé ; déjà trop investi ; déjà temps plein ; je passe la main ; déjà trop investi ; déjà un mandat ; aller sur Paris ; fais déjà trop ; déjà à fond ; déjà trop investi ; déjà à 200% ; déjà temps plein ; déjà trop ; temps plein UD ; déjà trop engagé ; déjà trop investi ; retraité ; création entreprise ; 66 ans ; trop et retraite ; déjà secrétaire GD ; déjà 60h par semaine ; déjà délégué fédéral ; toujours en fonction ; permanent ; déjà trop de mandats ; déjà à 150% ; déjà à fond ; trop de responsabilités ; déjà beaucoup ; déjà trop ; déjà fait le max ; déjà trop engagé ; déjà à fond ; trop, trop, trop ; peux pas faire plus ; élu CE/DP/DS ; retraite ; déjà trop investi ; déjà trop ; déjà secrétaire départemental ; secrétaire adjoint UD ; déjà plein temps ; retraité ; déjà trop ; déjà beaucoup investi ; retraitée ; sentiment d'échec ; trop de mandats ; médicales ; déjà trop engagé ; déjà trop ; trop loin de l'UD ; passer le main ; déjà trop ; trop de mandats ; manque de démocratie ; déjà trop ; plusieurs mandats ; déjà investie ; déjà trop investi ; peux pas faire + ; permanente ; déjà trop ; déjà trop de mandats ; déjà trop ; déjà investie ; maxi de mandats ; dur de faire + ; retraité ; situation géographique ; déjà trop investi »

Congrès 2007

		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)	-	-

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.

L'enjeu de la formation syndicale pour le développement

Jusqu'à une période récente, les formations syndicales ne faisaient pas l'objet de beaucoup de travaux et étaient relativement délaissées par le champ académique, comme le relevait la revue *Education permanente* en 2003⁴⁴.

Depuis, plusieurs équipes de recherche ont investi cette thématique, en particulier sous la houlette de Nathalie Ethuin et Karel Yon qui ont proposé en 2014 une approche ambitieuse retraçant l'histoire en longue période de la formation des représentants des salariés depuis l'après-guerre⁴⁵. Concernant Force Ouvrière, un travail spécifique a été réalisé sur l'usage de la formation syndicale à travers une analyse croisée des parcours de formation et des trajectoires syndicales⁴⁶.

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.

La question proposée interrogeait les délégués sur leur participation à une formation syndicale au cours des trois années précédentes, soit entre 2012 et 2015.

Sur un total de 482 répondants, 62,5% ont indiqué avoir suivi au moins une formation syndicale sur la période considérée contre 37,5%, soit un gros tiers de réponses négatives. En 2011, sur les 596 réponses obtenues, les deux tiers (66,1%) étaient affirmatives, soit une proportion légèrement plus importante.

Il faut cependant souligner une appropriation plus large de la question (ou une lecture trop rapide, comme en 2011) car si en théorie cela ne concernait que les formations suivies sur la période mentionnée (« si oui »), 26 réponses renvoient à des sessions suivies à une date

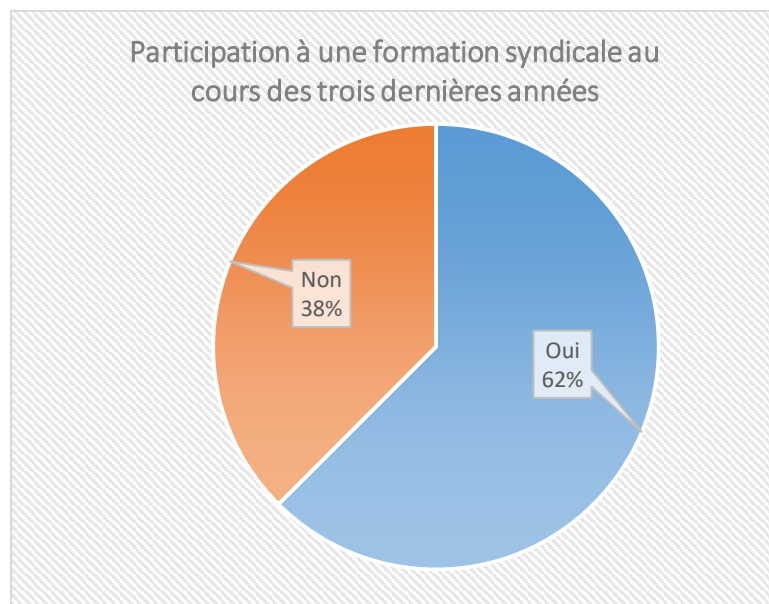
⁴⁴ *Education permanente*, n°154, numéro spécial formation syndicale, 2003.

⁴⁵ N.Ethuin et K.Yon (sous la direction), *La fabrique du sens syndical, la formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, éditions du croquant, 2014.

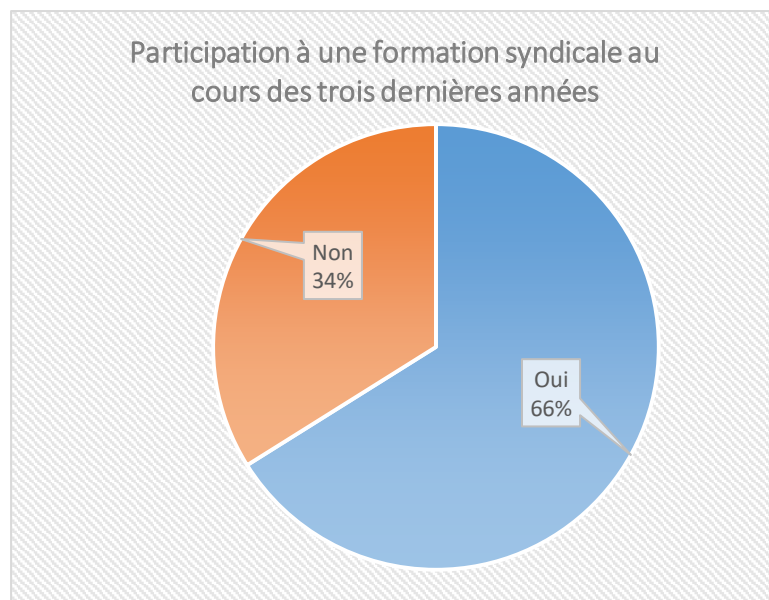
⁴⁶ Mario Correia, Stéphanie Moulet, *De l'usage de la formation syndicale CGT-FO : analyse croisée des parcours de formation et des parcours syndicaux*, agence d'objectifs IRES-FO, mars 2015.

antérieure à 2012. Au total, 9 formations indiquées sur 10 se sont effectivement déroulées lors des trois années précédant le congrès. Si on élargit le champ des réponses à la possibilité de mentionner une seconde formation suivie sur la période, cette proportion reste du même ordre.

2015



2011



Formations récentes			
Année	1 ^e réponse	2 ^e réponse	Cumul
2015	13	6	19
2014	123	52	175
2013	41	34	75
2012	35	12	47
2011	16	3	19
2010	3	4	7
2009	2	0	2
Avant 2009	5	1	6
	238	112	350

Formations récentes (2011)			
Année	1 ^e réponse	2 ^e réponse	Cumul
2011	17	8	25
2010	157	77	234
2009	55	30	85
2008	32	13	45
2007	14	7	21
2006	5	1	6
2005	2	2	4
2004	4	0	4
2003	2	0	2
	288	138	426

Les 301 délégués ayant indiqué avoir suivi au moins une formation récente ont ensuite donné des précisions sur le type de module de formation suivie :

En 2011 : Les 394 réponses favorables ont ensuite donné lieu à 426 précisions sur le type de module de formation suivie et leur date. Notons que 60,8% des répondants ont suivi cette

formation dans l'année qui précède la tenue du congrès (2010) et même depuis début 2011 pour près de 10% d'entre eux (9,6%).

Thématique	Nombre	%
IRP		
Découverte		
Juridique		
Négociier		
Prud'hommes		
Trésorier		
Développement		
Economie		
S'organiser		
Communication		
Conseiller du salarié		
Formation professionnelle		
Exister		
Handicap		
Egalité		
International / Europe		
Autres		
Total		100,0

Thématique	Nombre	%
IRP	74	17,4
Découverte	59	13,9
Juridique	37	8,7
Négociier	31	7,3
Prud'hommes	31	7,3
Trésorier	22	5,2
Développement	20	4,7

Economie	20	4,7
S'organiser	20	4,7
Communication	16	3,8
Conseiller du salarié	11	2,6
Formation professionnelle	8	1,9
Exister	6	1,4
Handicap	4	0,9
Egalité	4	0,9
International / Europe	4	0,9
Autres	59	13,8
Total	426	100,0

En 2011 : Au niveau thématique, le premier type de module suivi concernait le champ des institutions représentatives du personnel (IRP) avec 17,4% des formations indiquées, à savoir tout ce qui touche (en 2011) aux attributions et au fonctionnement des CHSCT, des CE, des délégués du personnel (DP) et du délégué syndical (DS). Vient ensuite la formation dite Découverte (13,9%) qui constitue le point d'entrée de tous les parcours de formation au sein de FO. Il s'agit en conséquence du module qui réunit chaque année le plus de militants mais si elle n'apparaît pas en tête ici c'est en raison de l'ancienneté moyenne des délégués, autrement dit on peut postuler le fait qu'une large majorité de militants présents a suivi ce module bien plus tôt dans sa vie syndicale.

On trouvait en troisième position les formations juridiques (8,7%) autour de l'acquisition de connaissances sur le droit du travail, auxquelles on pourrait adjoindre dans une vision extensive les modules relatifs aux prud'hommes (7,3%) et au rôle de conseiller du salarié (2,6%). Si on considère cet ensemble ainsi reconstitué, la thématique juridique représente 18,5% et passe devant le sujet IRP. Le thème négociation apparaît en 4^e (7,3%), devant un bloc représentant chacun autour de 5% des réponses avec dans l'ordre : le module ayant trait à la fonction de trésorier (5,2%), les sessions sur les questions économiques, le développement et « s'organiser » (4,7% chacune) et la communication (3,8%).

Formation syndicale, le CFMS

Le congrès de Montpellier de 2011 avait mis en évidence la nécessité du développement des syndicats, des unions départementales et des fédérations. Le centre de formation des militants syndicalistes a adopté un slogan « la formation au service du développement de Force ouvrière ». Cette volonté affirmée a été déclinée et fixée en priorité au centre des différents stages.

Dans cette optique et afin de faciliter le travail de programmation des stages dans les unions départementales, une nouvelle brochure du CFMS comportant le descriptif des stages a été rééditée.

Construction du plan de formation des militants.

La programmation annuelle des stages dans les unions départementales et par les fédérations nécessite en amont un lourd travail de recensement des plans de formation élaborés par les différentes structures de l'organisation. En complément, des rencontres avec l'ensemble des unions départementales et des fédérations ont été organisées afin de mieux appréhender les besoins exprimés par les adhérents et les militants.

Parallèlement et pour actualiser au mieux les connaissances (évolutions législatives, réglementaires ou sociales), une mise à jour globale des contenus pédagogiques a été réalisée par les animateurs référents des différents stages.

Le parcours de formation.

L'objectif est de proposer un parcours de formation qui soit le plus pertinent possible pour bénéficier aux militants. A cet égard, la participation au stage « découverte de FO et moyens d'action du syndicat » reste primordiale comme point d'entrée. La connaissance du fonctionnement du syndicat (assemblée générale, rôle du secrétaire et du trésorier, bureau, conseil syndical, unions départementales, fédérations et confédération) est ensuite reprise et étoffée dans les stages collectifs suivants : s'organiser, se développer et négocier.

1/ le stage « s'organiser » est plus particulièrement destiné aux membres du bureau du syndicat et traite en priorité les questions de représentativité et les obligations qui en découlent (assemblée générale annuelle, publication des comptes...).

2/ le stage « se développer » vise à mettre en œuvre un plan de développement au plus près du terrain en fonction des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement. La construction d'un tract est ainsi un des moyens pédagogiques utilisé⁴⁷.

3/ le stage « négociier » est destiné aux délégués syndicaux, secrétaires de syndicats et aux équipes en charge de négociations. Il s'agit ici de remettre au centre la notion de rapport de force dans l'entreprise et les moyens de le créer.

4/ les stages individuels tels que « connaître ses droits, 1 et 2 », « élus du comité d'entreprise et élus du CHSCT » ont pour but de permettre aux militants porteurs de ces mandats d'approfondir leurs connaissances⁴⁸.

5/ les stages à la carte en direction de structures syndicales importantes ont également été mis en œuvre. Ils font par nature l'objet d'un cahier des charges détaillé élaboré directement avec les syndicats concernés, afin de répondre à des problématiques ou des thèmes spécifiques. Les sujets traités concernent le plan de développement, la préparation des élections professionnelles, le droit du travail, le rôle des élus du personnel... Cette nouvelle possibilité, encore trop peu mobilisée par les syndicats constitue un outil supplémentaire pour favoriser le développement et vise dans le même temps à faciliter la cohésion des équipes syndicales de plus en plus dispersées dans les entreprises multi établissements.

6/ le CFMS a également en charge la formation des trésoriers des syndicats pour le compte des unions départementales. La loi du 20 août 2008 impose en effet une formation spécifique pour le mandat de trésorier de syndicats, avec notamment l'obligation de publication des comptes.

Formation des fédérations.

Les fédérations disposent également de leurs propres plans de formation en fonction de leurs spécificités, mais un travail de coordination avec le CFMS reste indispensable afin d'éviter de proposer des formations qui feraient double emploi. Longtemps organisées sur le site de la

⁴⁷ Notons au passage que le bureau confédéral a suivi leur mise en œuvre en participant notamment aux bilans de fin de session puis en rencontrant les stagiaires quelques mois plus tard afin d'établir une évaluation différée du déploiement des plans par les syndicats.

⁴⁸ Pour rappel, le nouveau cadre législatif suite à la loi de sécurisation de l'emploi et la loi du 4 du 5 mars 2014 imposaient alors une actualisation du contenu des stages et des connaissances des militants, notamment sur les nouveaux délais et modalités de consultation des instances représentatives du personnel.

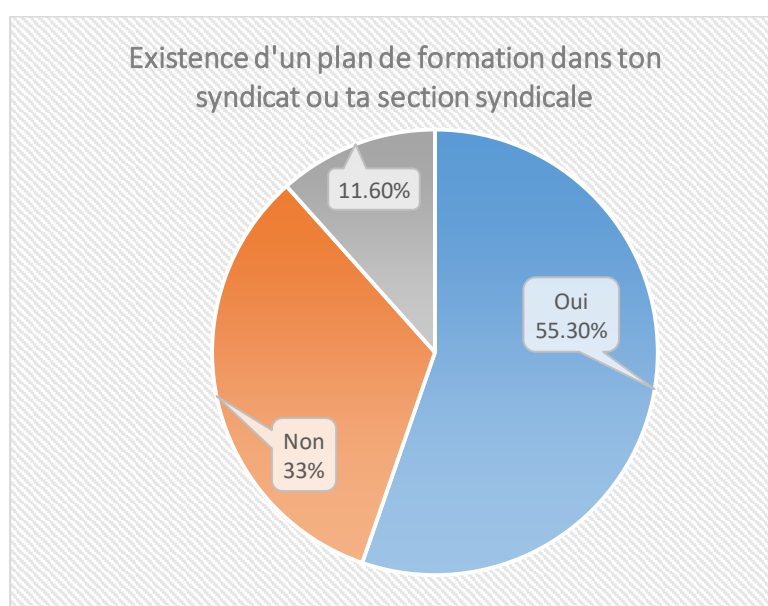
Brévière (Oise), ces formations se déroulent depuis 2014 de manière décentralisée. Par ailleurs, le CFMS habilite les formations spécifiques telles que « élus du CHSCT » organisées par les fédérations.

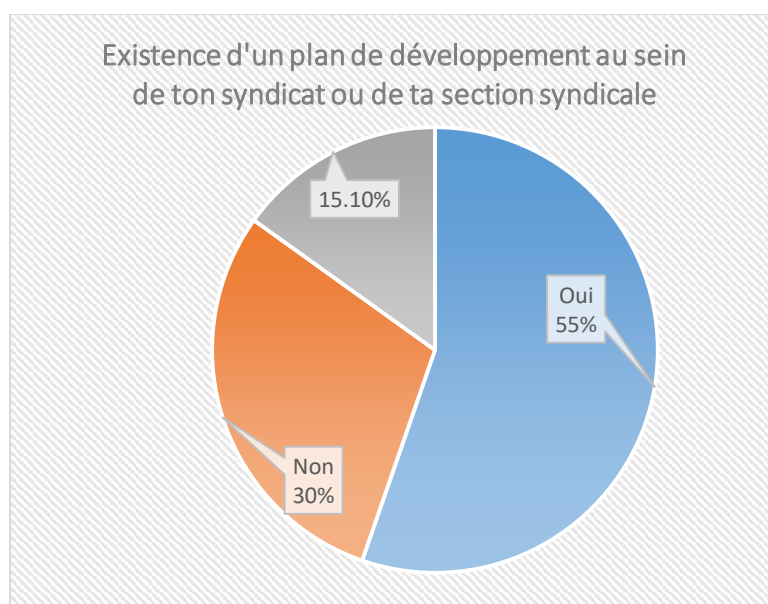
Les instituts du travail.

Des formations sont également dispensées par les instituts du travail, en lien avec les deux instituts nationaux (IST de Strasbourg et ISST de Bourg-La-Reine) pour des sessions commandées et élaborées avec les différents secteurs confédéraux. De leur côté, les unions départementales mettent en place des formations similaires dans les instituts régionaux. Dans les deux cas, ces formations impliquent des universitaires et donnent lieu à coproduction puis à une coanimation entre enseignants-chercheurs et représentants syndicaux. Précisons au passage que la loi du 5 mars 2014 a permis d'accueillir de nouveau des militants issus de la fonction publique à partir de l'année 2015, ce qui d'une part élargit le champ des stagiaires potentiels et favorise d'autre part la dimension interprofessionnelle, par nature essentielle dans une optique confédérale.

Pour l'édition 2015 du questionnaire, nous avons ajouté deux questions, respectivement sur l'existence d'un plan de formation dans le cadre du syndicat ou de la section syndicale et également sur l'adoption d'un plan de développement.

2015





Premier constat, le degré de connaissance semble élevé puisque seule une petite minorité de délégués déclare ne pas être informé sur les sujets (respectivement 11,6% et 15,1%). Ensuite, il ressort que plus d'un délégué sur deux indique que sa structure de base est effectivement dotée d'un plan de formation et d'un plan de développement, signes que les enjeux associés à la formation syndicale comme à la stratégie de développement paraissent de plus en plus intégrés par les syndicats et les sections syndicales. Cependant, avec un tiers de réponses négatives, une marge de progrès importante demeure.

Responsabilités et mandats syndicaux

Fonctions et mandats syndicaux

	Effectifs	% / réponses	% / Nbre de délégués		
	2015		2015		
			Ens.	H	F
Délégué ou élu du personnel	299	25,3	61,6	60,7	62,4
RSS	51	4,3	10,5	10,8	10,1
Délégué syndical	192	16,3	39,6	41,0	36,5
Délégué syndical central	39	3,3	8,0	10,5	3,9

Membre du bureau de la section	134	11,4	27,6	30,5	23,0
Membre du bureau ou de la CA de mon syndicat	185	15,7	38,1	40,7	34,3
Membre du bureau ou de la CE de l'union locale	62	5,2	12,8	14,7	9,5
Membre du bureau ou de la CE de l'union départementale	159	13,5	32,8	34,7	29,2
Membre du bureau ou de la CA de la fédération	59	5,0	12,1	13,8	9,5
N (hors autre)	1.180		N=485		
Autre	153	-	31,5	31,1	32,0
N	1.333		N=485	305	178

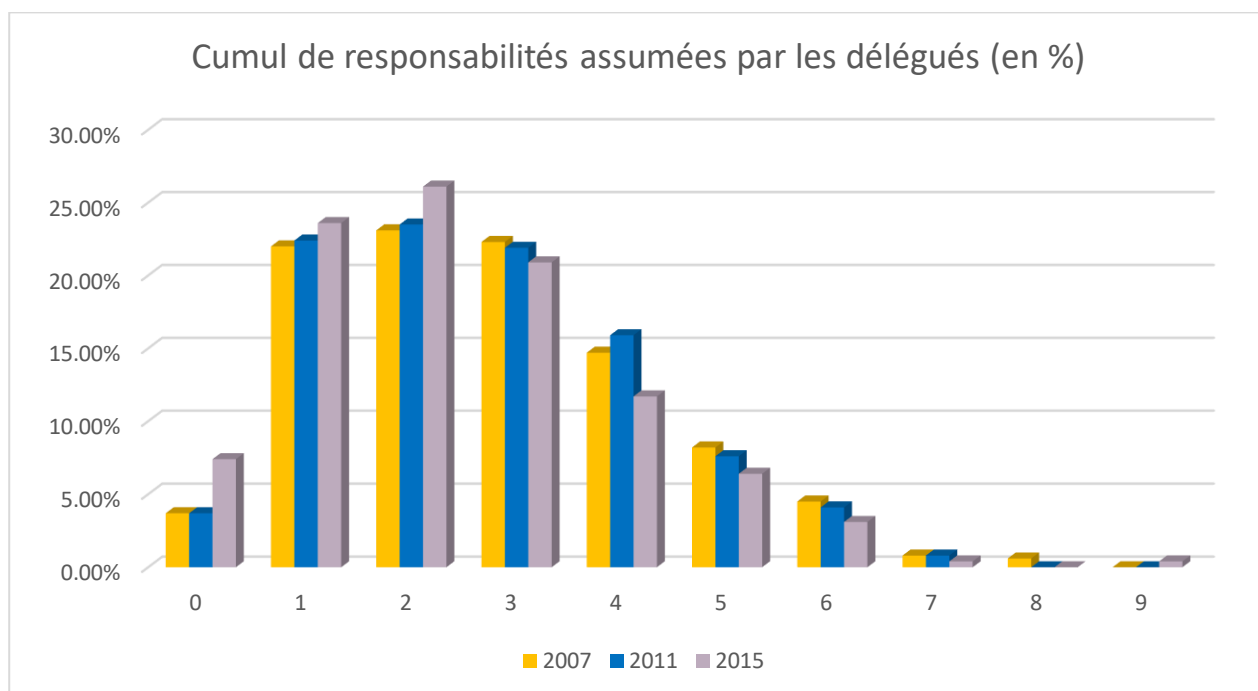
Fonctions et mandats syndicaux

	Effectifs		% / Nbre de délégués	
	2011	2007	2011	2007
Délégué ou élu du personnel	373	266	62,0	54,4
RSS	77	-	12,8	-
Délégué syndical	240	216	39,9	44,2
Délégué syndical central	61	61	10,1	12,5
Membre du bureau de la section	197	168	32,7	34,3
Membre du bureau ou de la CA de mon syndicat	266	222	44,2	45,4
Membre du bureau ou de la CE de l'union locale	96	95	15,6	19,4
Membre du bureau ou de la CE de l'union départementale	241	211	40,0	43,1
Membre du bureau ou de la CA de la fédération	94	94	15,6	19,2
N	1.645	1.333	-	-

Le principal mandat exercé par les délégués est celui de délégué ou d'élu du personnel.

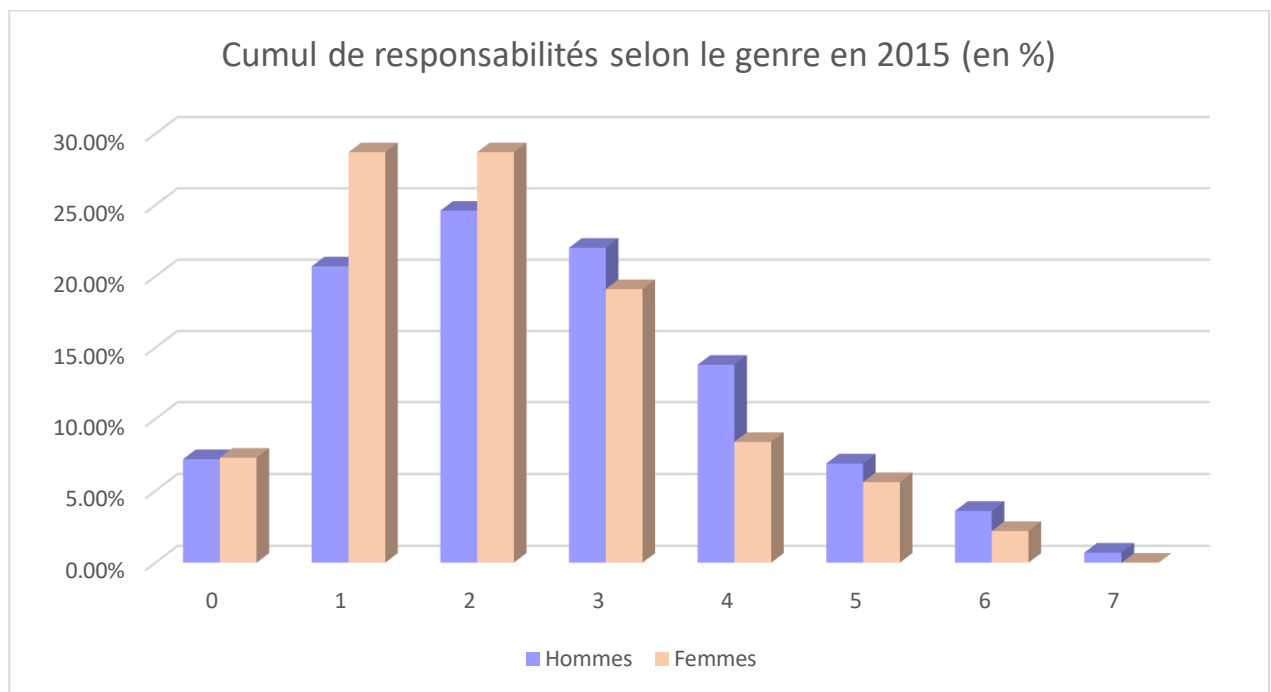
Comparativement aux réponses récoltées en 2004, le mandat de délégué ou d'élu du personnel reste la première occurrence citée mais apparaît en net retrait, de plus de 10 points, puisque 63,2% des délégués déclaraient alors être titulaires de ce mandat. Un tel écart est délicat à interpréter mais tient 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.

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.

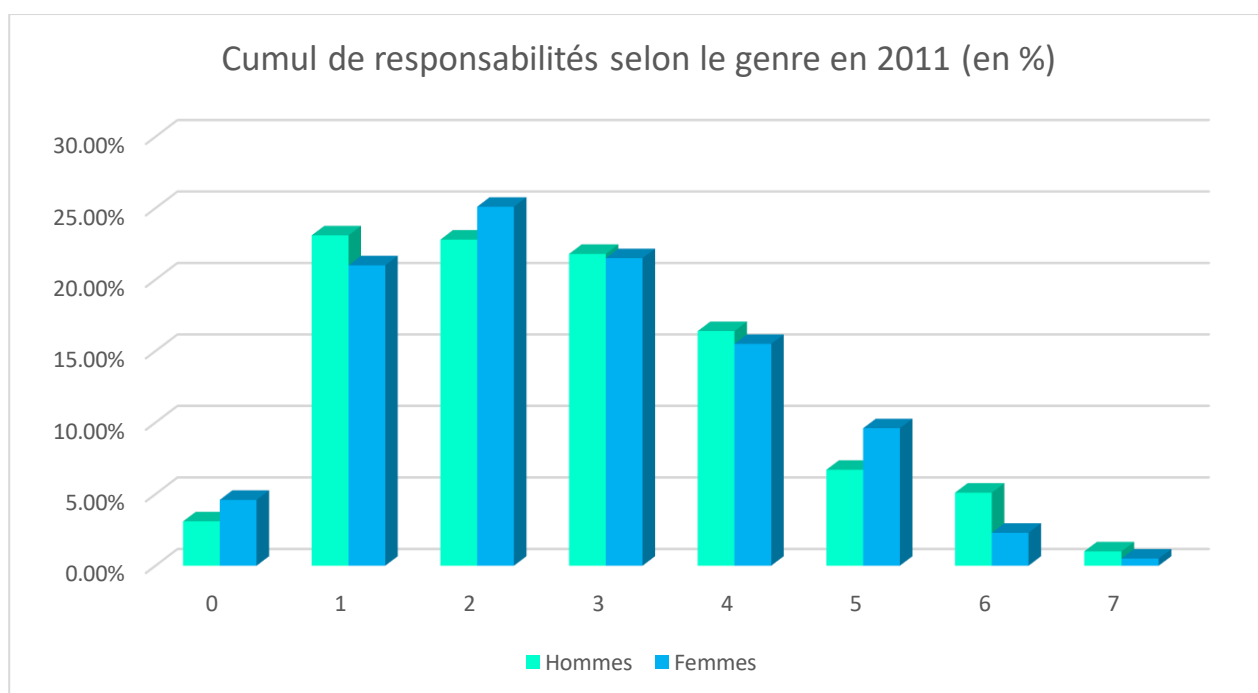


On peut être frappé par la ventilation du nombre de fonctions occupées par les délégués. Ils sont, à peu de choses près, aussi nombreux à détenir un, deux ou trois mandats avec 22 à 23% des réponses. En retrait, on trouve les délégués cumulant quatre mandats avec près de 15% et 12,7% assument encore 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 organisations⁴⁹.



⁴⁹ D.Andolfatto, D.Labbé, Sociologie des syndicats, op.cit.



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%)⁵⁰.

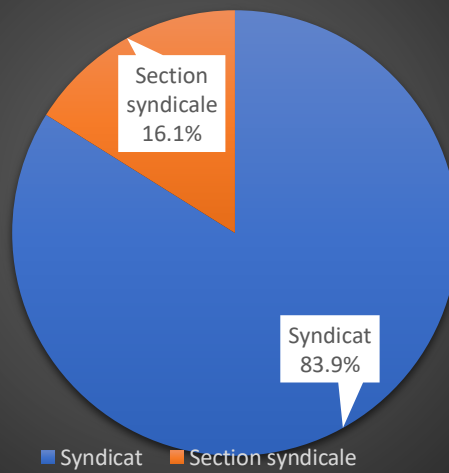
Certaines relations entre mandats semblent donc assez étroites. Des croisements complémentaires seraient cependant nécessaires pour confronter cette thèse du découplage des fonctions syndicales à la réalité du terreau militant de Force Ouvrière. D'autant que pour les tenants de cette partition entre 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

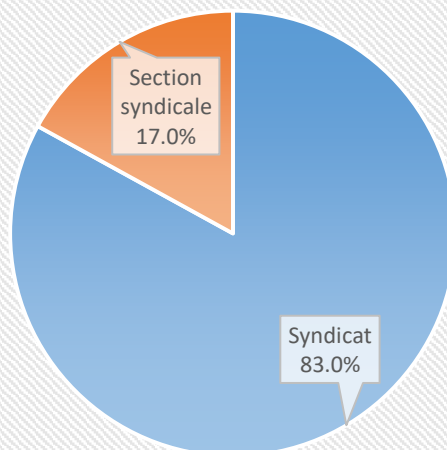
Une large majorité, 83,9% des répondants (423), doit sa présence au congrès à une délégation de son syndicat, tandis que moins d'un délégué sur cinq (16,17%) est délégué par sa section syndicale. Ces proportions sont du même ordre que lors des deux congrès précédents

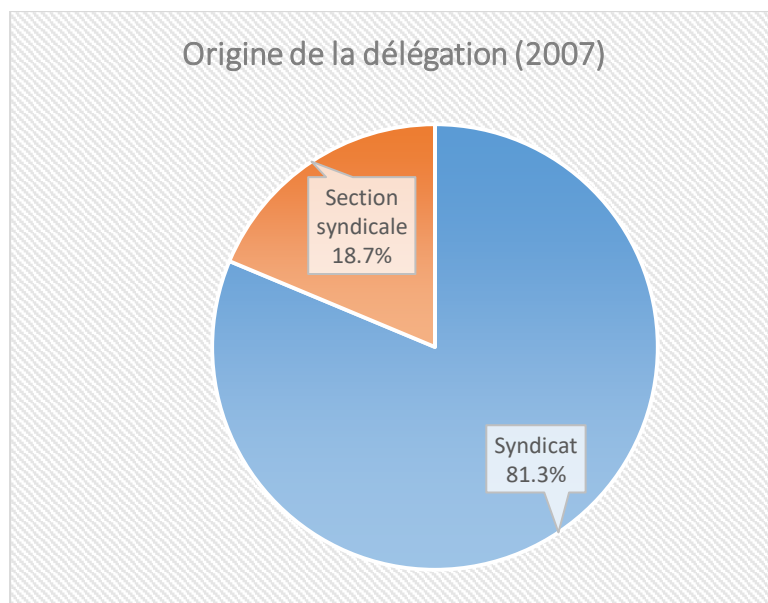
⁵⁰ Dans sa thèse, Karel Yon relevait une forte corrélation entre l'exercice de responsabilités au sein d'une union locale et dans le cadre de sa fédération professionnelle, ce qui ne ressort pas de nos données (moins de 20%).

Origine de la délégation (2015)

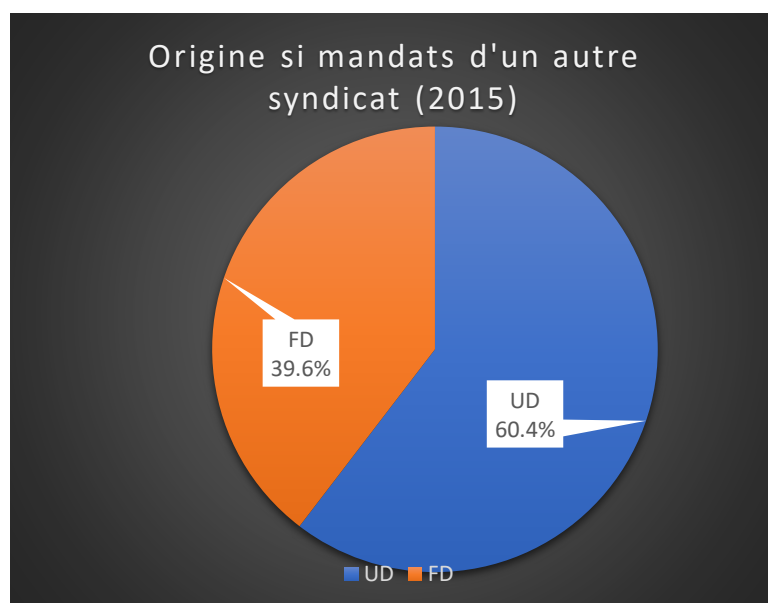


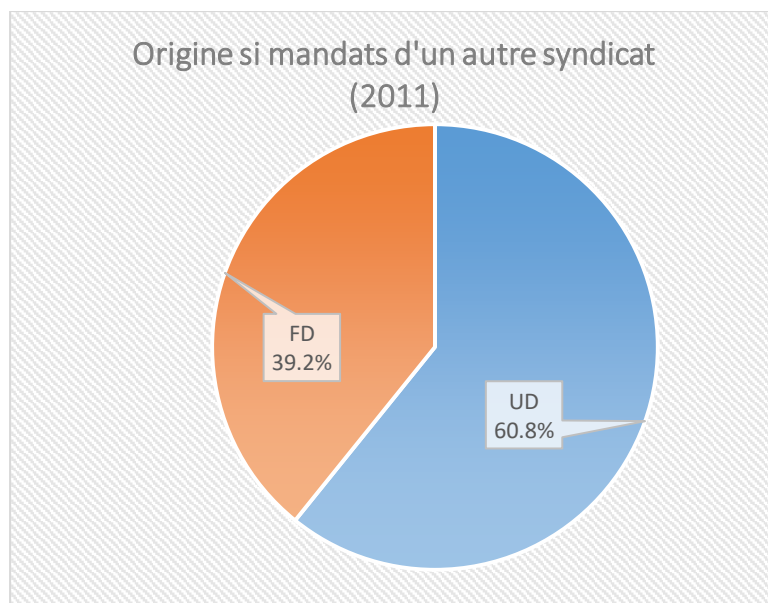
Origine de la délégation (2011)





Sachant qu'une grande partie des délégués sont porteurs de plusieurs mandats ou bien que leur délégation principale n'est pas forcément le fait de leur syndicat de base ou de leur section syndicale, nous avons ajouté au questionnaire en 2011 un point supplémentaire afin d'en connaître l'origine. 164 délégués étaient ainsi dans cette situation en précisant qu'ils avaient également des mandats provenant de leur union départementale (60,4%) ou de leur fédération professionnelle (39,6%), des parts quasi similaires à celles enregistrées en 2011.





Représentation FO (présente ou passée) dans une institution paritaire ou consultative

Cette question a donné lieu à 210 réponses, sachant que les mandats visés ne couvraient pas que les représentations en cours mais également celles assumées dans l'ensemble de la vie syndicale. Deux types de mandats se détachent, ceux relatifs à la sécurité sociale (14% des délégués) qui renvoient pour l'essentiel aux fonctions d'administrateurs et ceux liés aux organismes de la formation professionnelle (13% des délégués). Les Prud'hommes sont cités par un délégué sur dix (9,9%).

Ces réponses sont à mettre en perspective avec le nombre moyen de responsabilités syndicales et la tendance au cumul prononcé (voir par ailleurs), ce qui signifie que ces mandats supplémentaires contribuent à alourdir encore plus les agendas et l'engagement militant.

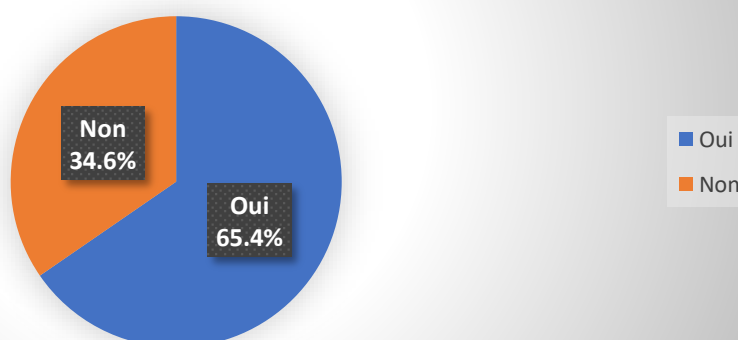
2015

Mandat	N	% des réponses	% des délégués
Formation Professionnelle	63	30,0	13,0
Sécurité sociale	68	32,4	14,0
CESR	12	5,7	2,5
Prud'hommes	48	22,9	9,9
Logement	15	7,1	3,1
Autre	4	1,9	0,8
Total	210	100,0	N=485

2011

Mandat	N	% des réponses	% des délégués
Formation Professionnelle	77	30,7	12,5
Sécurité sociale	81	32,3	13,2
CESR	14	5,6	2,3
Prud'hommes	61	24,3	9,9
Logement	18	7,2	2,9
Total	251	100,0	-

Représentation de FO dans une institution paritaire ou consultative (2007)



Lors du congrès 2007, une majorité de délégués (deux tiers) avait indiqué siéger ou avoir siégé dans le passé dans des instances paritaires ou consultatives pour le compte de FO. Ces proportions apparaissaient convergentes avec les résultats recueillis en 2004 (67,9% de oui). Dans la version de 2007, nous n'avions pas ajouté de précisions sur la nature de ces mandats (la question comportait juste une parenthèse indicative mentionnant les possibilités suivantes : organismes de sécurité sociale, prud'hommes, Assedic, conseils économiques et sociaux régionaux, commissions administratives paritaires ⁵¹), d'où les possibilités explicitement mentionnées dans nos derniers questionnaires.

Un recul apparent de la part de permanents syndicaux

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.

En 2015, contrairement aux vagues antérieures, la première question était directe et explicite par rapport à la situation ou pas de permanent syndical.

Un bon tiers des répondants (467) déclare être permanent syndical (35,8%). Sur les 167 réponses en ce sens, il s'agit d'un homme dans 7 cas sur 10 (71,3%) et par conséquent d'une femme dans près de 3 cas sur 10 (28,7%). Parmi les délégués hommes de notre panel, 4 sur 10 (40,3%) indiquent un statut de permanent quand ce n'est le cas que pour moins de 3 femmes déléguées sur 10 (28,4%), confirmant une propension masculine plus importante à bénéficier d'un statut

⁵¹ Karel Yon invitait à lire les taux obtenus en 2004 avec précaution dans la mesure où les salariés issus de la sphère publique et parapublique avaient pu confondre pour des raisons lexicales, les mandats d' élu du personnel, réponse majoritaire concernant les responsabilités exercées, et les mandats d' élu en CAP, avec pour effet un gonflement mécanique du pourcentage de réponse positive.

plus favorable sur le plan des disponibilités pour assumer les mandats et autres responsabilités syndicales.

Dans les éditions précédentes du questionnaire, la question posée portait sur le nombre d'heures de délégation ou de décharge dont bénéficient les délégués en moyenne par mois.

145 délégués indiquaient ainsi ne pas disposer d'aménagement particulier de leur temps de travail, soit 29,6% du panel. Précisons cependant qu'il ne nous était 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 dénombrait 84 permanents⁵², soit 17,2% de l'échantillon.

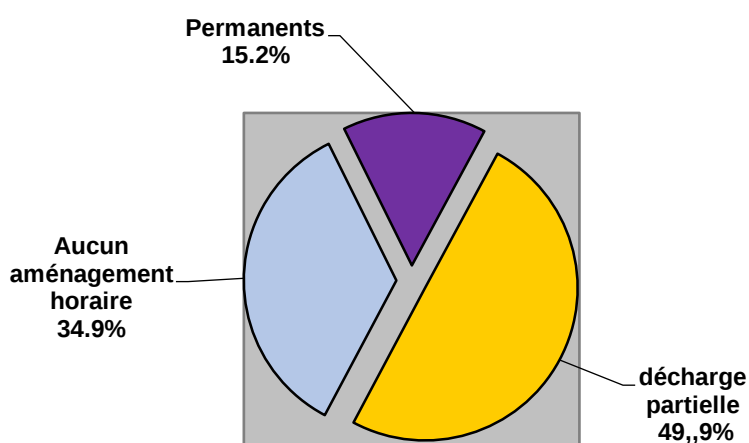
L'évolution la plus significative concerne la proportion de permanents qui semble poursuivre sa réduction dans le temps. Seuls 15% des délégués indiquent d'eux-mêmes la qualité de permanent en 2011 contre un quart en 2004 (25,4%) et 17,2% en 2007. Il faut cependant, comme en 2007, interroger ces réponses en revenant sur la formulation de la question puisque nous demandions un nombre d'heures moyen par mois, y compris pour les permanents (comme en 2007). Les 15% mentionnés (93 délégués) ont explicitement précisé le terme « permanent » comme seule réponse, sans indiquer parallèlement un volume horaire particulier. On fait l'hypothèse que cette configuration renvoie à des situations où le cumul de mandats et d'activités syndicales mobilise la totalité du temps de travail légal, soit l'équivalent d'une décharge complète de l'activité professionnelle. Il ressort ensuite des volumes horaires déclarés par les répondants ayant indiqué une valeur numérique qu'environ un quart (soit 13,5% des délégués) dispose de plus de 60 heures mensuellement. Un tel volume mensuel, sur une base hebdomadaire de 35 heures (qui est par ailleurs le temps médian déclaré), correspond en pratique et a minima à un mi-temps consacré aux différents mandats.

Si on détaille plus finement les temps indiqués, il apparaît que la part des délégués déclarant l'équivalent d'un trois quarts temps syndical (plus de 110 heures) est de l'ordre de 5,5% (34

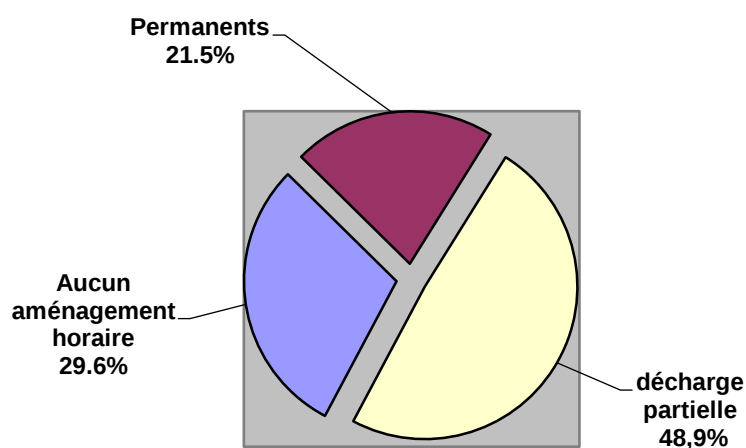
⁵² Une majorité indique clairement être permanent, les autres employant des termes variés : détaché, déchargé, temps complet ou temps plein.

réponses), de 2,1% (13 réponses) au-delà de 140 heures et de 1,3% (8 réponses) au-delà de 150 heures. Autrement dit, sur la base des volumes déclarés, on peut tout au plus rehausser la proportion de permanents, au sein plein du terme, à 16,5% et à 20% en intégrant, dans une vision extensive, les délégués consacrant plus des trois quarts de leur temps de travail mensuel théorique à l'exercice de leurs mandats⁵³.

Répartition des délégués selon leur disponibilités légales - 2011



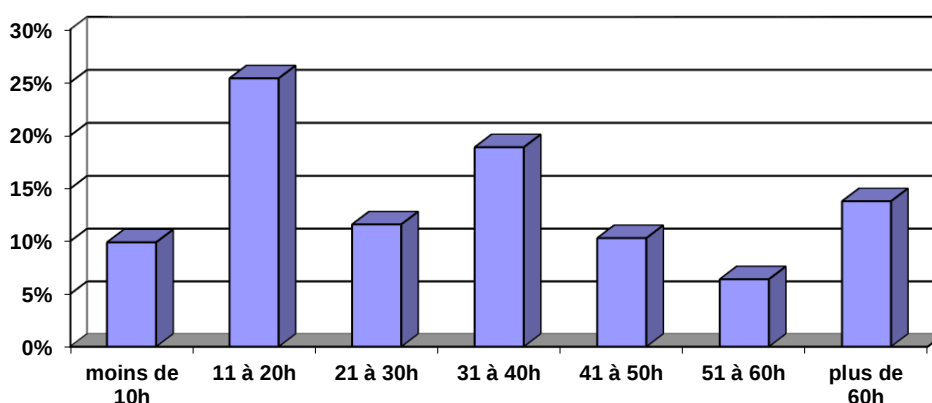
Congrès 2007



⁵³ En l'absence de définition standardisée du « permanent » syndical et de volume horaire associé, nous avons fixé en 2007 la barre à 120 heures pour calculer la part de permanents dans notre panel. Sur cette base, leur proportion s'élevait à 21,5% dans notre échantillon contre 20,2% en 2011 si on adopte ce critère.

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 compris⁵⁴. 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

⁵⁴ En attribuant 120 heures à chaque permanent.

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* »⁵⁵, ce qui se traduit inévitablement par une forte homogamie des participants.

Le cumul des mandats : un symptôme des pratiques syndicales et du surengagement ?

La question du cumul des mandats reste à ce jour un angle mort des recherches menées sur la pratique syndicale en France (Giraud et al., 2018 ; Gassier, Giraud, 2020).

Pourtant, l'une des caractéristiques du militantisme syndical tient au renforcement d'un modèle de cumul des mandats depuis les années 1990 (Silvera, 2006 ; Lescurieux, 2019).

La figure du militant d'appoint, exerçant son activité syndicale sur son temps libre semble en voie de disparition.

Problématiques (questionnements) :

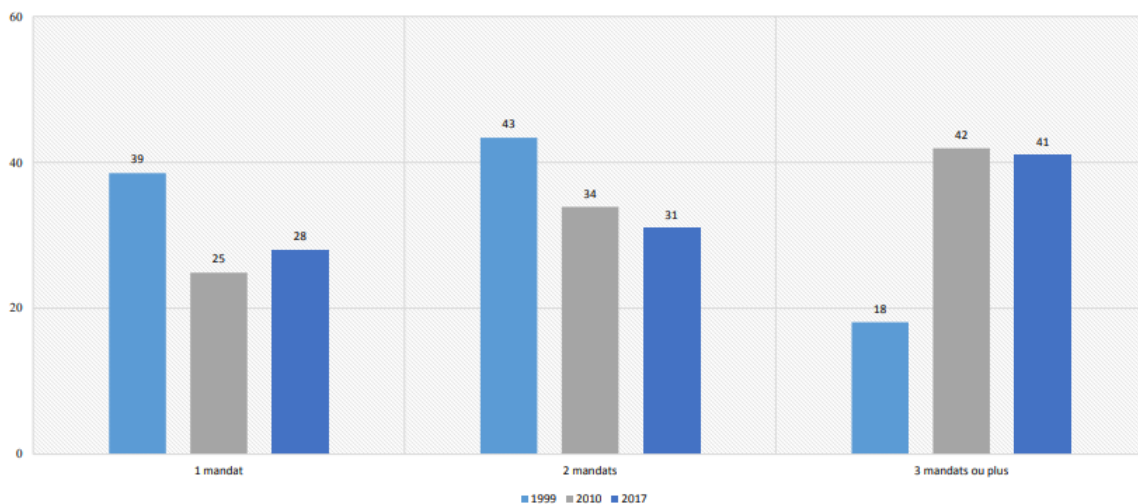
Si le cumul des mandats est relativement peu encadré, participe-t-il à une recomposition de l'activité syndicale ?

Comment agit-il sur la participation et le niveau d'engagement des militantes et militants ?

Hypothèses

- Le cumul des mandats participerait à une intensification du travail syndical
- Le cumul des mandats participerait à une technicisation du travail syndical

⁵⁵ D.Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, 2000.

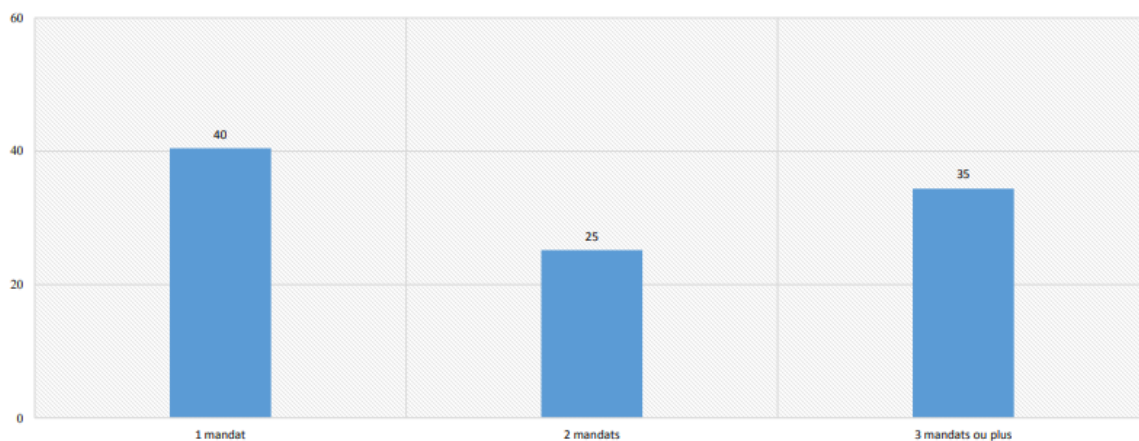


Lecture : En 2017, parmi les personnes élues du personnel syndiquées, 41 % occupent trois mandats ou plus.
Champ : Représentantes et représentants du personnel syndiqués en France.
Source : Séries 1999 et 2017 : Dares - Enquêtes REPONSE 1999 et 2017, volet « Représentants du personnel ».

Évolution du nombre de mandats par représentantes et représentants du personnel syndiqués en France entre 1999 et 2017 (%)

Éléments de comparaison avec la CFDT

Nombre de mandats par représentantes et représentants du personnel syndiqués à la CFDT en 2018 (%)



Lecture : En 2018, parmi les représentantes et représentants du personnel syndiqués de la CFDT, 60 % occupent deux mandats ou plus.
Champ : Représentantes et représentants du personnel syndiqués de la CFDT qui occupent au moins un mandat en France métropolitaine en 2018.
Source : Enquête EPASY

Qui cumule à la CFDT en 2018 ?

1 mandat	2 mandats	3 mandats ou plus
45 % de femmes ♀ Employées – Après 1970 BAC – Secteur Public Hors IDF – 40 % Célibataire 37 % sans enfants ♂ Cadres – Avant 1970 >=BAC +2 – Secteur Privé IDF – 17 % Célibataire 43 % sans enfants	45 % de femmes Employées – Après 1970 BAC – Secteur Public Hors IDF – 40 % Célibataire 37 % sans enfants Cadres – Avant 1970 >=BAC +2 – Secteur Privé IDF – 17 % Célibataire 43 % sans enfants	45 % de femmes Employées – Après 1970 BAC – Secteur Public Hors IDF – 40 % Célibataire 37 % sans enfants Cadres – Avant 1970 >=BAC +2 – Secteur Privé IDF – 17 % Célibataire 43 % sans enfants

Bilan de l'engagement syndical

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

Bilan de l'engagement syndical

Congrès 2015

		En % des réponses	En % des délégués	Hommes (%)	Femmes (%)
Facteur d'épanouissement personnel	356	22,7	73,2	77,7	65,7
Enrichissement spirituel	383	24,4	78,8	76,7	82,6
Conséquences négatives sur ma vie de famille	70	4,5	14,4	14,1	14,6
Nuisible à ma carrière professionnelle	168	10,7	34,6	36,7	30,9
Favorable à ma carrière professionnelle	27	1,7	5,6	7,2	2,8
Sans incidence sur ma carrière professionnelle	134	8,5	27,6	26,6	29,2
Sans incidence sur ma vie privée	86	5,5	17,7	17,0	19,1
Source de nouvelles relations	281	17,9	57,8	58,4	56,7
A l'origine de la rencontre de mon conjoint	30	1,9	6,2	5,9	6,7
Autre	33	2,1	6,8	6,9	6,7
N	1.568	100,0	-	(N=305)	(N=178)

Congrès 2011

		En % des réponses	En % des délégués	Hommes (%)	Femmes (%)
Facteur d'épanouissement personnel	447	23,4	74,5		
Enrichissement spirituel	492	25,8	82,0		
Conséquences négatives sur ma vie de famille	74	3,9	12,3		
Nuisible à ma carrière professionnelle	231	12,1	38,4		
Favorable à ma carrière professionnelle	24	1,3	4,0		
Sans incidence sur ma carrière professionnelle	172	9,0	28,6		
Sans incidence sur ma vie privée	111	5,8	18,5		
Source de nouvelles relations	305	16,0	50,8		
A l'origine de la rencontre de mon conjoint	40	2,1	6,7		
Autre	13	0,7	2,1		
N	1909	100,0	-	-	-

Congrès 2007

		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	-	-	-

Autres réponses : « aider ; échange ; camaraderie ; danger ; formation »

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 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 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 selon le genre.

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 matière⁵⁶.

Seule différence notable, les réponses liées au ressenti des effets sur la vie professionnelle.

⁵⁶ Nous avons vu par ailleurs que les déléguées sont ainsi près de deux fois moins mariées et deux fois plus divorcées que les hommes.

TROISIEME PARTIE :

Eclairages complémentaires sur les derniers congrès, la base militante et les adhérents

Données complémentaires sur les congrès confédéraux de 2018 et 2022

Nous verrons ici comment a évolué la composition du congrès selon l'origine par fédération lors des congrès de 2018 et de 2022 (pour des raisons de disponibilité des fichiers, le découpage des délégations selon l'origine géographique n'a pas été possible).

Une première exploitation des données statistiques issues de la base e-fo

Nous présentons ici quelques données provenant de la base e-fo qui nous permettent d'appréhender sur une plus large échelle les profils des militants et des adhérents de l'organisation. Précisons d'emblée que ces données ne prétendent aucunement à l'exhaustivité dans la mesure où elles correspondent à des réponses formulées de manière volontaire par les adhérents à l'occasion de leur enregistrement dans le système informatisé mis à la disposition des structures. Elles éclairent néanmoins les principales caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la base militante et devraient s'étoffer dans les prochaines années⁵⁷.

⁵⁷ En fonction des critères sélectionnés et des points d'entrée, le nombre de données disponibles varie fortement et pour certaines autres, comme le secteur d'activité, la faiblesse des réponses correspondantes (70 occurrences seulement), ne nous a pas paru suffisamment pertinente pour les utiliser.

Genre

Sexe

	Effectifs	%	2011		2015	
				%		%
Hommes	76.362	53,9	389	64,1	305	63,1
Femmes	65.264	46,1	218	35,9	178	36,9
N	141.626	100,00	607	100,0	483	100,0

483 réponses sur 487 questionnaires (taux de réponse de 99,2%)

Comparer aux données :

- Questionnaires 2015
- Mandataires 2015
- Mandataires 2018
- Mandataires 2022

Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur

En %

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Sexe			
Hommes	23,5	9,8	12,2
Femmes	17,5	7,4	10,3
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Lecture : dans la fonction publique, 23,5 % des hommes sont syndiqués contre 9,8 % dans le secteur marchand et associatif.

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Situation d'activité

Situation	Effectif	%	Hommes	%	Femmes	%
Actif CDI	58.057	93,4	30.131	94,0	27.926	92,7
Actif CDD	227	0,4	111	0,3	116	0,4
Contrat aidé	17	0,03	4	0,01	13	0,04
Demandeur d'emploi	243	0,4	116	0,3	127	0,4
Détaché	119	0,2	73	0,2	46	0,15
Intérim	17	0,03	10	0,03	7	0,02
Titulaire	2.671	4,3	1.047	3,3	1.624	5,4
Non titulaire	23	0,04	13	0,04	10	0,03
Saisonnier	5	0,01	3	0,01	2	0,01
Retraité	801	1,3	557	1,7	244	0,8
Total renseigné	62.180	100,0	32.065	100,0	30.115	100,0

Taux d'activité

	Effectif	%	Hommes	%	Femmes	%
Temps plein	9.784	93,2	5.752	97,1	4.032	88,1
Temps partiel	716	6,8	169	2,9	547	11,9
50%	149	1,4	55	1,0	94	2,0
80%	567	5,4	114	1,9	453	9,9
Total	10.500	100,0	5.921	100,0	4.579	100,0

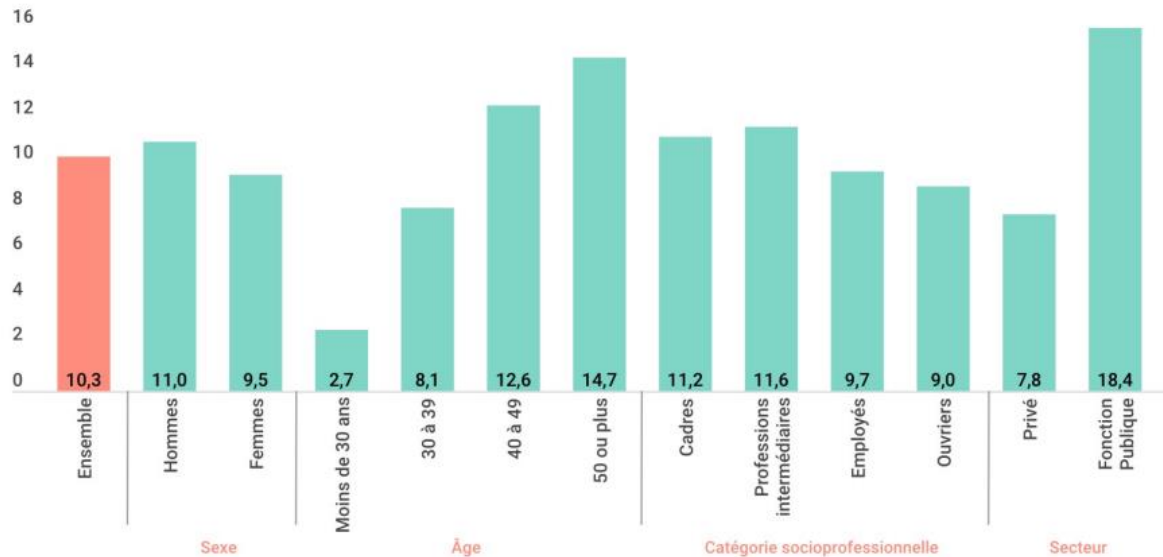
Statut professionnel

	Effectif	%	Hommes	%	Femmes	%
Cadre supérieur	124	1,2	83	1,4	41	0,9
Cadre	1.156	11,3	716	12,5	440	9,8
Agent de maîtrise	1.036	10,1	683	11,9	353	7,9
Technicien	698	6,8	518	9,0	180	4,0
Employé	4.770	46,7	1.943	33,8	2.827	63,2
Ouvrier qualifié	447	4,4	354	6,2	93	2,1
Ouvrier	1.988	19,4	1.447	25,2	541	12,1
Total	10.219	100,0	5.744	100,0	4.475	100,0

Année de naissance

Des écarts significatifs selon les caractéristiques socioprofessionnelles

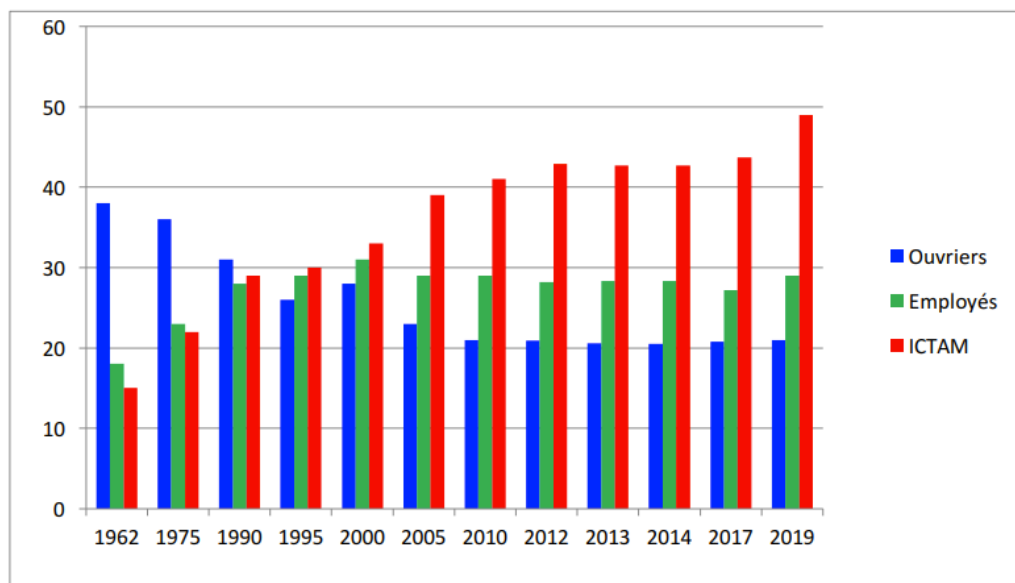
Caractéristiques des salariés adhérents à une organisation syndicale en France (hors Mayotte), en 2019
(en %)



Lecture : en 2019, en France (hors Mayotte) 10,3 % des salariés déclarent adhérer à un syndicat; 11,0 % des hommes et 9,5 % des femmes.
Champ : salariés, France (hors Mayotte).
Sources : enquête Conditions de travail 2019 (Dares-DGAFD-Drees-Insee).

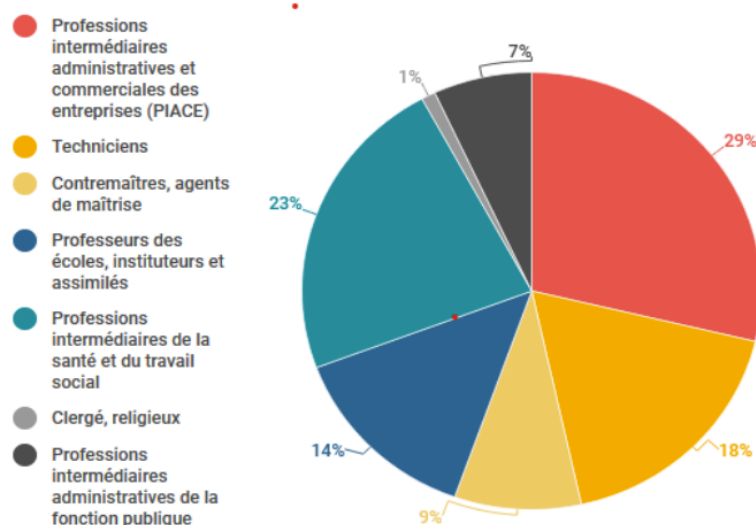
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-syndicalisation> ; 21/12/2021

Catégories socioprofessionnelles (CSP) des salariés



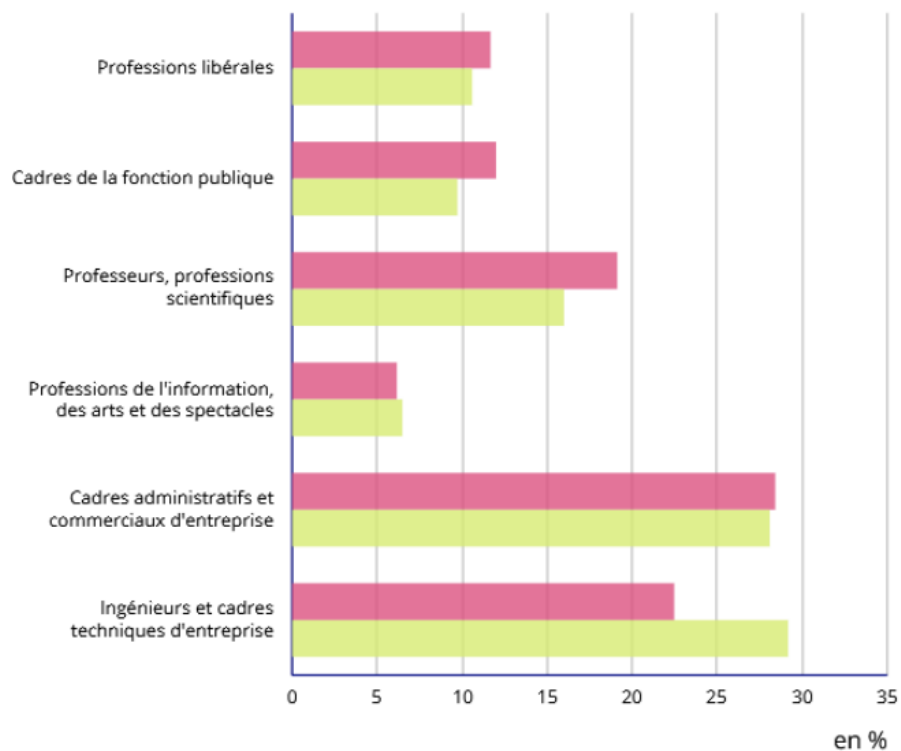
Sources INSEE données annuelles 2019

Zoom sur les professions intermédiaires



Source : Source : INSEE Focus. Données sur les professions intermédiaires en 2018.

Zoom sur les cadres et les professions intellectuelles



Lecture : en 2019, les professions libérales représentent 10,6 % des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Champ : France hors Mayotte (France métropolitaine pour 1982), population des ménages, personnes en emploi, cadres et professions intellectuelles supérieures.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982 et 2019.

Focus sur les enjeux de la féminisation

Le genre, un enjeu prioritaire pour l'avenir du syndicalisme

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 sur les rapports sociaux de sexe à l'œuvre au sein de ces mouvements. 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 animé par Alain Touraine⁵⁸ et très en vogue dans les années 1970 et 1980⁵⁹. Dans un texte consacré à l'histoire du travail des femmes⁶⁰, l'historienne Michelle Perrot souligne à juste titre que « même l'accès au syndicalisme fut compliqué, parce que pensé sur le mode viril de la citoyenneté. Les ouvriers estimaient que le syndicat, pas plus que la grève, n'était l'affaire des femmes qu'ils préféraient au foyer, dans leur rôle de mère et de ménagère : leur vraie place ».

Par ailleurs, la place des femmes dans les mouvements sociaux doit s'analyser en lien avec l'évolution de la structure de l'emploi dans 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. »⁶¹

Le mouvement de féminisation du salariat repose sur une dynamique structurelle qui contribue du même coup à le diversifier largement. Entre les années 1960 et la décennie 2000, la part des femmes est ainsi passée du tiers à la moitié de l'emploi salarié (49,6% en 2011), sachant qu'elles

⁵⁸ 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.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ *Ecrire l'histoire du travail des femmes*, in *Je travaille donc je suis, perspectives féministes*, sous la direction de M.Marواني, La Découverte, 2018.

⁶¹ Hege A., Dufour.C, « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme » ; *Chronique internationale de l'IRES*, n°97, novembre 2005.

sont proportionnellement plus souvent salariées que les hommes (92,2% contre 84,9%)⁶². Elles ont globalement davantage bénéficié de l'allongement de la scolarité et sont désormais plus diplômées en moyenne que leurs homologues masculins. Cependant, ces atouts indéniables sur le marché du travail ne se retrouvent pas toujours à leur juste mesure dans la hiérarchie des emplois et des niveaux de rémunération. Cela explique en partie leur poids significatif dans l'emploi public (61,2% en 2011) où les garanties et les protections contre les formes de discrimination professionnelle demeurent plus fortes que dans le secteur privé.

La sous-représentation des femmes est un fait établi au sein des instances représentatives du personnel (IRP). 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 concernés par ces élections⁶³. En élargissant l'analyse à l'ensemble des représentants du personnel, des sources plus récentes nous indiquent que les femmes restent sous-représentées comparativement à leur part effective dans le monde salarié (Breda, 2016) : 36,6% des élus en 2010 pour 41,1% des emplois (secteur privé), soit un delta de 4,5 points. A rebours des commentaires traditionnels sur le sujet, Thomas Breda juge cet écart finalement plutôt faible au regard des divers obstacles (frilosité politique pour imposer des mesures fortes en matière de mixité) et des poncifs qui ont la vie dure et pèsent sur les comportements (réticence culturelle des femmes à négocier, image et tradition viriliste des organisations syndicales).

Parmi les catégories observées, c'est ainsi chez les délégués syndicaux⁶⁴ que la proportion de femmes s'avère la plus faible (28,8%) et le seul cas où cette part reste inférieure au tiers. Dans les autres catégories syndiquées, la situation est plus favorable (34,3% chez les RP syndiqués et 36,6% dans l'ensemble des salariés syndiqués) et à un niveau équivalent à celui des RP considérés globalement.

La statistique publique nous rappelle également qu'en moyenne les femmes sont moins syndiquées que les hommes (10,3% contre 12,2%), bien que plus souvent salariées.

⁶² Sur la place des femmes dans l'emploi, voir Michel Husson, L'emploi des femmes en France depuis 1960, Document de travail IRES, n°3.2018.

⁶³ Les femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, Dares, Premières informations premières synthèses, n°44.1, octobre 2004.

⁶⁴ A la réserve près qu'il s'agit ici uniquement du DS du syndicat majoritaire de chaque établissement considéré donc pas de l'ensemble des délégués syndicaux.

Taux de syndicalisation selon les caractéristiques des salariés et le secteur

En %

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Sexe			
Hommes	23,5	9,8	12,2
Femmes	17,5	7,4	10,3
Ensemble	19,8	8,7	11,2

Lecture : dans la fonction publique, 23,5 % des hommes sont syndiqués contre 9,8 % dans le secteur marchand et associatif.

Champ : salariés ; France entière.

Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Si l'écart paraît réduit dans le secteur privé (3 points), il est deux fois plus important dans la sphère publique (6 points) où les femmes sont par ailleurs très présentes. Au-delà de l'effet lié à la part de l'emploi à temps partiel – sachant qu'un salarié à temps plein présente 1,4 fois plus de chances d'adhérer à une organisation syndicale qu'un salarié à temps partiel à caractéristiques similaires (familles de métiers, taille d'établissement, âge, type d'emploi) – la répartition sectorielle joue clairement en défaveur des femmes compte tenu de leur place massive dans des activités qui se distinguent à la fois par le poids de l'emploi peu qualifié et une très faible présence syndicale (commerce, services à la personne).

En longue période, le développement des services dans l'économie et la lame de fond de la tertiarisation se sont traduites par une participation accrue des femmes dans l'emploi salarié. Cette évolution structurelle a trouvé un écho dans le champ syndical et selon certaines sources les femmes représentaient dès le début des années 1990 environ 30% des effectifs des organisations syndicales (Contrepois, 2009).

La féminisation des syndicats : quelques éléments de cadrage

Sur le sujet de la féminisation des organisations syndicales, nous disposons aujourd'hui d'un certain nombre d'éléments de synthèse qui s'appuient sur les travaux de chercheurs, français et

internationaux, sur la participation syndicale des femmes, le thème ayant surtout émergé à partir des années 1990.

On pourrait partir de l'hypothèse que l'accès croissant des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilité des organisations syndicales traduit le fait que la question de la féminisation des syndicats ne constituerait plus un véritable problème dans la mesure où on aurait déjà concrètement atteint une forme de féminisation avérée.

L'enjeu est donc de savoir s'il s'agit effectivement d'un signe de transformation en profondeur du mouvement syndical, symptomatique ou à tout le moins révélateur d'une meilleure incorporation des demandes et des intérêts des femmes par les syndicats. Puis de se demander ce qu'il faut en attendre et ce que cela révèle de la participation des femmes dans la vie des syndicats.

En résumé, l'arrivée au sommet des organisations de plusieurs profils est-il l'arbre qui cache une forêt et un paysage syndical beaucoup plus nuancé et complexe ?

Globalement on peut observer un processus de féminisation avéré dans la plupart des pays occidentaux en ce qui concerne les gros syndicats et pas uniquement dans les secteurs historiquement féminisés comme l'éducation ou la santé. Il y a donc vraiment une entrée massive des femmes depuis une trentaine d'années et une augmentation significative du nombre d'affiliées qui a au passage contribué à atténuer la baisse du taux de syndicalisation global en Europe. Ce phénomène est bien documenté par de nombreuses études européennes, confirmant que la participation croissante des femmes au marché du travail et leur syndicalisation ont limité le déclin syndical.

Il s'agit d'un élément fondamental du point de vue des stratégies de renouveau syndical et ce n'est pas un hasard si les syndicats cherchent activement depuis plusieurs décennies à mobiliser les femmes et à développer des campagnes de syndicalisation dans des secteurs féminisés. Dans certains pays, on constate ainsi que les taux de syndicalisation sont supérieurs chez les femmes par rapport aux hommes, notamment en Grande-Bretagne. Dans le cas français, la CGT affiche aujourd'hui 52% d'adhérentes dans ses rangs

En moyenne, le taux de syndicalisation des femmes reste cependant inférieur à celui des hommes en Europe, avec d'importantes disparités selon les pays. A cet égard, la succession depuis les années 2000 d'élections historiques de femmes à la tête des plus grands syndicats aussi bien en

Grande-Bretagne (Unite), en Allemagne (DGB, IG Metall) et en France (CFDT, CGT), comme l'élection plus récemment de femmes à la direction de syndicats plus petits pour la première fois (Grande-Bretagne) semblent bien illustrer une tendance de fond, y compris dans des secteurs d'activité proportionnellement moins féminisés.

A l'évidence, cette féminisation est avant tout due à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, leur présence notamment dans le secteur public qui reste largement le plus syndiqué dans l'ensemble des pays et dans des professions féminisées comme la santé qui se distinguent par des taux de syndicalisation qui poursuivent leur progression. Il s'agit par conséquent de tendances structurelles qui renvoient aux catégories d'emplois comme aux secteurs d'activité dans lesquels les femmes travaillent.

Il convient ainsi de s'intéresser aux effets et au rôle des politiques égalité mises en œuvre depuis des années 1970, en particulier avec des mesures de plus en plus volontaristes dans tous les syndicats, des mesures paritaires, parfois des quotas ou encore des législations sur la représentativité conventionnelle sur les listes.

La place des femmes dans l'univers syndical

Une étude du Conseil économique, social et environnemental (CESE), publiée en octobre 2015⁶⁵, soulignait la progression de la part des femmes dans les organisations de la société civile comme dans le monde politique mais pointait aussi la persistance d'une sous-représentation au fur et à mesure que l'on grimpe les échelons hiérarchiques.

Concernant plus spécifiquement la place des femmes au sein des organisations syndicales et patronales, il ressort un certain nombre de freins et de résistances (sociologiques). Le document met cependant en avant la multiplication d'initiatives et de mesures volontaristes visant à contrecarrer ces obstacles et à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

L'adoption récente (2015) de mesures législatives contraignantes pour les partenaires sociaux

Alors que les partis politiques se sont vus imposer des mesures législatives contraignantes visant la parité depuis le début des années 2000 (sources de diverses formes de contournement), le monde syndical comme patronal est resté à l'écart et exempt de dispositions similaires jusqu'à

⁶⁵ https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2015/2015_32_forces_vives_feminin.pdf

l'adoption de la loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 (dite loi Rebsamen). Cette loi impose à l'occasion des élections professionnelles, d'une part des listes reflétant le nombre de femmes et d'hommes propres à chaque collège électoral et d'autre part une alternance de candidats de chaque sexe.

Un nombre croissant de femmes dans les syndicats

Le nombre de militantes, mais aussi de bénévoles, apparaît en augmentation et la part de femmes syndiquées tend progressivement à se rapprocher de leur participation effective dans l'emploi et sur le marché du travail. Des travaux de la CES (Confédération européenne des syndicats) ont ainsi montré que la progression de la syndicalisation au cours des dernières années tenait pour l'essentiel et quasi exclusivement à l'engagement d'un nombre croissant de femmes dans l'univers syndical. Pour autant, cette évolution ne semble s'être accompagnée que de manière limitée d'une participation plus intense des femmes aux exécutifs syndicaux, marquée par une progression au mieux très lente.

En 2014, on dénombrait 37% de femmes parmi les adhérents de la CGT, 47% à la CFDT, 45% à FO, 42% à la CFTC, 29% à la CFE-CGC et 52% à l'Unsa (rappeler et discuter ces sources).

Les stratégies des organisations syndicales méritent une attention spécifique dans la mesure où l'adoption de mesures volontaristes a globalement produit un certain nombre de résultats.

En la matière, la CFDT jugée est pionnière avec dès les années 1980 le choix de fixer des quotas obligatoires imposant 30 % de membres féminines au bureau national : cela s'est traduit par un passage à 13 femmes (sur 38 membres) en 2007 et à 16 en 2022 (actualiser). Par ailleurs, depuis le congrès de 2014, les femmes représentent la moitié de la commission exécutive, composée de 10 membres.

De son côté, la CGT à la fin des années 1990 a mis en œuvre une charte de l'égalité hommes-femmes fixant des règles précises concernant notamment la parité au sein de ses instances dirigeantes (bureau et commission exécutive).

Le rapport insiste sur le fait que « dès que l'on quitte le niveau confédéral, la proportion de femmes décline considérablement ». De fait, le constat s'impose que les femmes sont significativement moins nombreuses au niveau des échelons territoriaux ou dans les structures des fédérations. Côté CFDT, la part des femmes secrétaires générales d'unions régionales

interprofessionnelles affichait un taux de de 27 % en 2013 et pour la CGT, on comptait 24% de femmes secrétaires d'union départementales étaient en 2014 (actualiser).

Les autres syndicats sont considérés plutôt à la traine par le rapport et jugés encore réfractaires à l'adoption de mesures coercitives. Cette relative frilosité reflèterait une vision et des stratégies misant avant tout sur une mobilisation interne des adhérents et des adhérentes et sur la formation syndicale des militants pour modifier les comportements, les perceptions et les modalités d'accès aux responsabilités⁶⁶.

Pour étayer ce constat, notons une moindre présence des femmes au sein des exécutifs nationaux : pour la CFTC, 2 femmes sur 15 membres au sein de son bureau confédéral ; pour la CFE-CGC, 6 femmes déléguées nationales sur 16 membres et une seule secrétaire nationale sur neuf membres, en dépit de l'accession de Carole Couvert à la présidence de la centrale en 2013. Concernant FO, 5 femmes sur 13 membres dans son bureau confédéral (vérifier selon les années) mais seulement 9 sur les 48 membres de la commission exécutive. Et ce constat général vaut aussi pour ce qui est des échelons territoriaux dans ces différentes organisations.

Le cas des syndicats patronaux : des bastions masculins

En 2015, le conseil exécutif du Medef comptait 17 % de femmes, le conseil national de l'Union professionnelle artisanale (UPA) 19 % et le bureau national de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) 16 %. En revanche, la nouvelle équipe dirigeante de la CGPME en compte 36 %.

Cette sous-représentation est à relier à la faiblesse numérique des femmes dans le monde entrepreneurial : 30% à créer leur entreprise, un tiers des commerçants et 13 % des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés. Situation pas meilleure dans les conseils d'administration ou les comités de surveillance des grandes entreprises françaises cotées en bourse.

Le rapport pointe l'absence de reconnaissance des inégalités dans le monde patronal, expliquant mécaniquement l'absence de mesures de correction destinées à faciliter l'accès des femmes aux responsabilités internes⁶⁷. Il relève cependant l'existence de réseaux féminins à la CGPME et à

⁶⁶ Pour plus de détails, voir ce qui est indiqué pour FO concernant l'évolution de la part des femmes parmi leurs adhérents.

⁶⁷ Avec des exceptions comme la Fédération française du bâtiment (FFB) menant des actions volontaristes depuis les années 1990.

l'UPA visant à offrir une plus grande visibilité aux femmes et servir de relais d'information sur la nature des mandats patronaux dans le but de créer un vivier de futures élues dans les instances territoriales.

Les freins identifiés par le CESE

Une diversité de facteurs est relevée par le CESE, liés pour l'essentiel à la persistance de barrières aussi bien culturelles que structurelles qui concernent l'ensemble des organisations. De manière générale et, tant côté syndical que côté patronal, la figure de référence historiquement ancrée du militant reste ainsi toujours celle d'un homme surinvesti et d'un leader omniprésent qui se consacre pleinement à ses mandats.

Cela renvoie à une culture du présentiel qui constitue un frein pour les femmes, autrement plus investies dans la sphère familiale et les tâches ménagères qui demeurent encore inégalement réparties au sein des couples. Autrement dit, l'accès aux responsabilités accorde encore une prime au fait d'être plus présent et par conséquent plus visible et en situation de se retrouver sollicité par les pairs pour occuper d'autres postes. Cette réalité implique de revoir en profondeur et de diversifier les modèles d'investissement militant, ce qui passe également par une appréhension du phénomène classique du cumul, et même du sur-cumul, des mandats, validant l'image du responsable syndical toujours disponible et de ce fait jugé irremplaçable.

Selon le rapport, les femmes auraient également tendance à ériger et construire leurs propres freins « imaginaires » : crainte de manquer de légitimité, sentiment d'incompétence, doute sur la compatibilité des responsabilités syndicales avec la vie familiale. De fait, les organisations ont ignoré ces dimensions et tardé à considérer la problématique essentielle de l'articulation entre militantisme, vie professionnelle et vie familiale.

Il faut aussi relever la faible intégration de certaines « spécificités féminines » (maternité, lutte contre le sexisme, harcèlement...) dans la question des parcours syndicaux. D'où la nécessité globale de revoir la culture managériale des organisations syndicales (mais aussi patronales).

Les propositions du CESE pour impulser le changement sur la place des femmes dans les organisations

Diffuser les bonnes pratiques dans les territoires et les appliquer dans les organisations jugées plus rétives.

Mettre un frein aux pratiques de cumul des mandats pour ouvrir plus d'opportunités aux femmes.

Mise à jour régulière de statistiques sexuées afin de documenter les évolutions et d'identifier les points de blocage propres à chaque organisation ; interroger les militantes et leur ouvrir des canaux d'expression sur les freins rencontrés ; multiplication des formations destinés aux militants sur les problématiques liées aux inégalités de genre.

Développer l'image des organisations comme « espace émancipateur » et promouvoir en leur sein une « culture militante inclusive » ; assurer la transparence sur la structuration de la gouvernance et l'accès aux responsabilités.

Tendre vers des quotas pour atteindre la parité hommes-femmes pour ce qui est des hauts lieux de décision ; le CESE reconnaît toutefois que « leur utilité est limitée s'ils ne sont pas appliqués en parallèle d'une stratégie plus diversifiée ».

Les effets sur les carrières militantes

On relève une pluralité de facteurs pouvant être mis en avant pour expliquer le moindre engagement des femmes dans l'activité syndicale :

1/ Tradition d'implantation des syndicats au sein de secteurs d'activités relativement moins féminisés (Silvera, 2006).

2/ Contexte et statut d'emploi. Les femmes sont en effet, concentrées dans quelques métiers féminisés du tertiaire, souvent caractérisés par la précarité d'emploi, une faible présence syndicale et de moindres droits syndicaux, à l'exception de la fonction publique (Guillaume, Pochic, 2011).

3/ Idée d'encastrement des inégalités de genre au sein même des organisations (Acker, 1990).

4/ Exposition à une série de risques réels et effectifs du fait de l'investissement syndical. Ces risques sont de plusieurs ordres : retards de carrières professionnelles, pénalités salariales plus ou moins difficiles à supporter selon certaines catégories de la population active (Chappe *et al*, 2019).

Ces facteurs influent de manière déterminante sur la propension à se syndiquer et l'intensité du degré de participation syndicale des femmes. Malgré cela, il faut relever la faiblesse relative des recherches en France sur le sujet et notamment ce qu'on peut qualifier de conflits d'articulation entre les temps syndical, professionnel et domestique. Or, cette problématique de l'articulation est ancienne et on en trouve trace dès les années 1970, en lien avec la progression massive de l'activité salariale féminine. Les transformations de l'organisation du travail (intensification, développement de la flexibilité du temps de travail, précarisation des emplois, etc.) et certains changements dans la sphère familiale (accroissement du nombre de familles monoparentales, recomposées, prise en charge de la dépendance liée au vieillissement de la population,...) tendent à exacerber la question de l'articulation des temps sociaux (Pailhé, Solaz, 2009), thèmes apparus au grand jour avec la crise sanitaire et la pandémie de la Covid-19.

Soulignons la rareté des travaux en sociologie du syndicalisme qui mobilisent la problématique du temps de l'engagement afin de pour comprendre l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes. De fait, le temps syndical empiète systématiquement sur la vie privée (le soir, le week-end) et s'intensifie en situation de conflit du travail ou de mobilisation collective.

En pratique, la modération du temps d'engagement syndical lorsqu'on se trouve en première ligne – et qui plus est en cas de cumul de mandats – apparaît particulièrement complexe et ardue (Le Quentrec, Rieu, 2003).

D'où un intérêt majeur à comprendre comment la problématique de l'articulation des sphères de vie influence et affecte l'engagement syndical et plus largement comment cela agit sur le processus d'engagement et la fabrique des carrières syndicales dans la durée.

Pour cela, il faut partir de la disponibilité biographique afin d'éclairer la permanence des inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'engagement syndical. Dans leurs parcours, les femmes font face à des difficultés pour pouvoir s'engager relativement aux hommes compte tenu de rapports de pouvoir inégaux et durables dans les sphères professionnelle et domestique.

La compréhension des processus d'engagement au prisme de la disponibilité biographique conduit à traiter la question du temps, une institution coercitive et socialement construite. Des recherches mettent en avant le caractère objectivement inégal du temps au sein des rapports sociaux et de production selon le genre et la classe⁶⁸. Il s'agit d'un aspect fondamental pour saisir la construction des carrières militantes et la domination masculine persistante dans le champ syndical.

Il faut par conséquent appréhender le militantisme syndical sous l'angle du temps afin de comprendre la persistance de certaines inégalités sociales, en particulier sexuées, et analyser la construction des carrières militantes et la domination masculine toujours à l'œuvre dans le champ syndical.

Sous l'angle de la disponibilité biographique, on peut en effet avantageusement chercher à documenter la permanence des inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'engagement syndical, en dépit de politiques volontaristes adoptées en faveur de l'égalité des sexes.

On ne peut alors que constater que depuis la phase d'adhésion jusqu'aux plus hautes positions syndicales, les femmes se retrouvent toujours confrontées à davantage de difficultés pour pouvoir s'engager comparativement aux hommes, en raison de rapports de pouvoir inégaux et durables au sein de la sphère professionnelle et domestique.

Ces aspects entraînent des effets plus ou moins favorables à l'engagement syndical qui tendent à se cumuler, mais qui perdurent en faveur des hommes. Au sein de la sphère professionnelle,

⁶⁸ Actes de la recherche en sciences sociales, p. 227-228.

en fonction du genre et de la classe, les conditions d'emploi et de travail induisent des inégalités temporelles sur le marché du travail.

Or ces temporalités engendrent plus ou moins de difficultés d'accès à l'engagement syndical dans le temps. Les horaires atypiques, les contrats aux durées déterminées ou encore le temps partiel (situations dans lesquelles les femmes et les classes populaires sont surreprésentées) nuisent aux carrières militantes, de l'adhésion syndicale, à la prise d'un premier mandat en passant par le cumul, jusqu'aux chances de devenir permanent·e. La plus forte connaissance de ces temporalités sur le marché du travail induit des difficultés et des retards d'engagement. Les carrières syndicales sont moins linéaires et retardées.

Au sein de la sphère privée, le genre et la classe contribuent à fixer des positions et des tâches spécifiques qui produisent des inégalités temporelles. A cet égard, les activités domestiques freinent, en fonction de leur intensité, l'engagement dans l'univers syndical.

Une illustration majeure apparaît à travers l'âge des enfants qui demeure pénalisant pour les femmes quand il s'agit d'un obstacle mineur ou secondaire pour l'engagement des hommes. Le temps parental est donc ici essentiel, d'autant plus qu'il s'inscrit dans la durée. A cet égard, la seule manière de contrebalancer consiste dans la détention d'un capital économique conséquent pour être en mesure de financer des services et un accompagnement régulier pour alléger les contraintes.

Une autre option renvoie évidemment au partage de ces contraintes avec le conjoint et il faut questionner cette ressource essentielle, notamment chez les nouvelles générations. A ce jour, cela demeure un facteur discriminant pour favoriser l'accès des femmes à des positions de pouvoir dans la sphère syndicale. Et au total, il ressort que les rapports de pouvoir au sein de la sphère familiale jouent toujours un rôle prédominant dans la construction des carrières syndicales dans le temps.

Intéressons-nous maintenant aux enjeux d'une politique volontariste plus ambitieuse à Force Ouvrière. Cela revient à étudier comment l'organisation, en mettant en perspective les évolutions observées et les tendances passées et présentes, aborde et traite la question de la féminisation de ses équipes syndicales et met en œuvre, ou pas, des mesures dans le cadre d'une politique intégrée d'égalité.

Les ressorts d'un volontarisme plus affirmé en matière d'égalité

Les syndicats se préoccupent désormais dans leur grande majorité des enjeux de leur féminisation à tous les niveaux, depuis leurs bases militantes jusqu'aux fonctions supérieures de la hiérarchie syndicale, en passant par les strates intermédiaires dans leurs structures locales, départementales et professionnelles. Au-delà d'une dimension symbolique, cette prise de conscience est également le fruit d'une longue réflexion et d'intérêts stratégiques bien compris. Cela renvoie à la diversité et à la richesse des enjeux identifiés, tant en termes de renouvellement que d'enrichissement revendicatif et de modernisation des organisations.

La féminisation comme axe de renouvellement et de syndicalisation

Selon Paula Cristofalo, « si la mixité est toujours un « problème », les militants n'en font pas un sujet prioritaire auquel serait associée une stratégie collective explicite. Le plus souvent, la problématique de la mixité n'est qu'indirectement prise en compte à travers la question plus large du renouvellement ou de la syndicalisation »⁶⁹.

Elle suggère ainsi que l'égalité interne devrait devenir une priorité indépendante des autres considérations. Cette approche fait débat et par exemple dans l'introduction de leur ouvrage « Genre, féminisme et syndicalisme », les auteures indiquent que « ces politiques [de mixité] n'ont été que tardivement rattachées à une stratégie de syndicalisation »⁷⁰

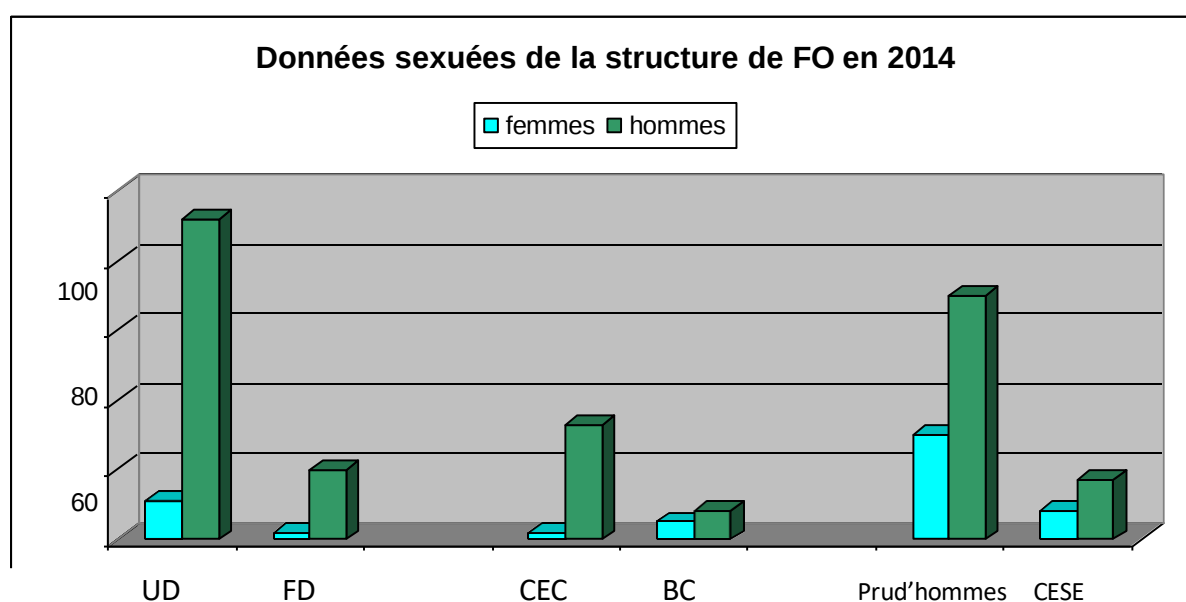
A titre de comparaison, le syndicat suisse UNIA assume clairement l'intérêt de relier les deux

⁶⁹ Cristofalo Paula, p.4.

⁷⁰ Cacouault Marlaine et Paoletti Marion, op.cit, p.30.

problématiques du recrutement et de la féminisation en jugeant que sa « politique de mixité est aussi mue par des considérations plus instrumentales de renouvellement du tissu militant »⁷¹.

D'un point de vue purement pragmatique, les directions et hiérarchies syndicales masculines peuvent considérer que leur syndicat, pour assurer son besoin de développement et en dehors de toute considération féministe, doit investir le sujet. Cet intérêt comporte également une part d'affichage.



Pour FO, nous pouvons observer que les taux de féminisation des Unions Départementales (UD) et des Fédérations (FD) avoisinaient les 10% en 2014. Concernant l'évolution au sein des structures départementales, le rapport d'activité du Congrès Confédéral de 2011 relevait qu'« entre 2007 et 2010, 42 unions départementales ou territoriales et 15 fédérations ont changé de secrétaire général(e). On compte parmi les renouvellements 10 femmes. » Il en ressort que le simple remplacement de responsables de haut niveau ne s'accompagne pas d'une féminisation naturelle des cadres. Ce constat est du reste partagé par Rachel Silvera pour qui « la position la

⁷¹ Monney Vanessa, Filieule Olivier et Avanza Martina, p.36.

plus commune est pourtant de constater que le mouvement spontané sera loin de suffire à une juste reconnaissance de la place des femmes dans les structures syndicales. »⁷²

&

Afin de saisir la manière dont ces enjeux de féminisation sont appréhendés par l'organisation, voyons le traitement qui lui a été réservé dans les derniers rapports d'activité présentés et soumis aux débats d'orientation à l'occasion des derniers congrès confédéraux.

Rapport 2018

Dans son rapport d'activité 2018, la confédération aborde le sujet de la prise de responsabilité syndicale dans l'organisation par les femmes et constate d'emblée que « Force Ouvrière n'est pas à la pointe dans ce domaine », indiquant par ailleurs que sur le plan des valeurs, « Force Ouvrière a toujours revendiqué l'égalité et non la parité et c'est inscrit dans la tête des militants comme dans celle des militantes, par conséquent, il y a en interne un rejet des quotas ».

Pourtant, le constat est fait que s'agissant de la dynamique d'adhésions, les femmes semblent globalement aussi nombreuses que les hommes à rejoindre les rangs de FO. Pour ce qui est des fonctions occupées, on les retrouve fréquemment au sein des secrétaires générales de syndicat voire au poste stratégique de trésorière d'unions départementales ou de fédération professionnelle. En revanche, le pallier demeure toujours aussi haut dès lors qu'on parvient au niveau des responsabilités départementales. Au total, l'organisation compte alors 5 femmes à son bureau confédéral sur 13 membres, 4 représentantes sur 35 à la CE confédérale, 2 responsables pour 29 fédérations et 13 pour 104 unions départementales dont une en Outre-mer. Par extension, la faiblesse de la part des femmes à ces échelons départementaux et fédéraux se répercute sur l'accès aux instances décisionnaires que sont le Comité Confédéral National et la Commission exécutive (CE).

Il ne s'agit cependant que d'une partie des facteurs bloquants du processus dans la mesure où l'évolution des comportements paraît trop lente pour impulser des progrès plus marqués et plus

⁷² Silvera R., op.cit, p.159.

rapides⁷³. Sur le plan des attitudes et de l'appréhension des fonctions, le rapport observe ainsi que « l'accès au poste de responsabilités syndicales représente aujourd'hui plus une réussite « professionnelle » pour les hommes que pour les femmes, un aboutissement parallèle à une carrière qui ne s'est pas accomplie ou qui n'a pas pu se faire pour des raisons professionnelles, personnelles, familiales, intellectuelles ou autres ».

Point notable, le rapport d'activité n'esquive pas la question des comportements propres à une certaine culture masculine, pour ne pas dire viriliste, du syndicalisme. Il relève ainsi que dans le cadre de « *plusieurs réunions consacrées à ce domaine, plusieurs camarades hommes ont laissé apparaître des comportements que l'on peut qualifier de « machos », sans même en être conscients* ». D'où l'enjeu essentiel de porter la réflexion sur les modes d'accès aux mandats dont témoigne le cumul élevé assumé par la composante masculine. Enfin, le document pointe la nécessité de creuser le sujet des moyens accordés aux femmes pour participer plus facilement à la vie des instances syndicales comme le choix des horaires de réunions, un enjeu interne aux équipes syndicales, ou l'accès aux crèches, une question plus large qui renvoie aux carences des politiques publiques en la matière.

Un 8 mars enthousiaste et déterminé à l'UD FO de l'Aveyron

DR



POUR UNE NORME INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Elles se sont ensuite réunies à l'UD avec une vingtaine d'autres militantes FO, déléguées syndicales, secrétaires de syndicats, de sections, conseillères prud'hommes... Quel que soit leur mandat, national, voire international, ou local, elles ont pu constater qu'elles se heurtent aux mêmes freins dans leur vie de militantes, à la maison, sur le lieu de travail et même dans l'organisation. Elles se sont réjouies du lancement de la campagne du mouvement syndical international en faveur d'une norme de l'OIT contre la violence sexiste et le harcèlement au travail. **E. S.**

Depuis plusieurs années, l'Union départementale FO de l'Aveyron célèbre la Journée internationale pour les droits des femmes. Cette année, l'idée était de privilégier des échanges d'expérience entre principales concernées. Béatrice Clicq, Marjorie Alexandre et Roxane Idoudi, secrétaires confédérales respectivement

chargées des secteurs de l'égalité, de l'international et du développement de l'organisation, ont rencontré, avec Hélène Dumas, responsable de la section FO de l'Afpa de Rodez, des jeunes femmes en formation pour devenir électricienne et peintre en bâtiment, des métiers trop souvent réservés aux hommes.

18

L'inFO militante n° 3302 Mercredi 20 mars 2019

⁷³ Le rapport prophétise face à l'ancrage des comportements que « cela demandera sans doute encore au moins une génération pour que ce sujet n'en soit plus un ».

Rapport 2022

Dans le cadre de la préparation d'une journée des référentes et référents (novembre 2019), la confédération a fait circuler un questionnaire aux unions départementales et aux fédérations traitant des obstacles (exogènes comme internes du fait « de nos modes de fonctionnement ») à l'accès aux responsabilités militantes et aux mandats⁷⁴ tant pour les camarades femmes que les jeunes.

Selon le rapport d'activité 2022, il résulte de ces questionnaires qu'en moyenne pour les fédérations ayant répondu, le Bureau est composé à 25% de femmes (les chiffres variant de 20 à 33%), la CE à 28% de femmes (les chiffres variant de 22 à 40%), la commission de contrôle : 36,5% et la commission de conflit à 30,5%. S'agissant des UD ayant répondu la moyenne est de 35,9% de femmes au niveau du Bureau de l'UD, (les chiffres variant de 14 à 57%), 33,6% pour la CE (les chiffres variant de 26 à 44%), 32,5% pour la commission de contrôle, 32,5% pour la commission de conflits.

Selon les répondants, la prise de responsabilité par les femmes serait freinée par plusieurs éléments dont les difficultés à être mobiles et à concilier charges familiales et engagement syndical. Au cours de ce mandat, on note favorablement que plus de femmes ont accédé aux responsabilités de secrétaire générale d'Unions départementales, de fédérations ainsi que de secrétaire confédérale.

Rapport 2026

En accord avec ses valeurs et les principes défendus dans ses combats syndicaux, la confédération entend lutter en interne contre toutes les formes de discrimination, dont les discriminations selon le genre.

Selon les données disponibles, la représentation des femmes dans les instances de l'organisation témoigne d'une amélioration de la situation dans la période récente, soit entre 2021 et 2025. La

⁷⁴ Nous n'avons pas pu consulter le questionnaire ni retrouver l'ensemble des données, ce qui ne nous permet pas de juger sa représentativité en termes de taux de retour et de nombre de réponses effectivement exprimées par les structures. Il est à noter que le questionnement englobait aussi bien les femmes que les jeunes comme profils concernés par des difficultés d'accès aux postes à responsabilités.

part des femmes occupant des « fonctions clés », notamment à la tête des fédérations professionnelles et au sein de la commission exécutive confédérale, est ainsi passée de 17,44% à 19,77% (source rapport de congrès 2026).

Pour autant, le constat d'une carence et d'une forte disproportion dans les strates et les responsabilités intermédiaires demeure prégnant, avec la persistance de mandats tenus par des hommes, en dépit du poids croissant de profils féminins dans la base militante et plus généralement chez les adhérents.

Ainsi, le dernier rapport d'activité fait état des proportions suivantes dans ses principaux organes de direction :

Instance	2021	2025
Bureau confédéral	50 % (6 femmes sur 12)	36,4 % (4 femmes sur 11)
CE confédérale	8,3 % (3 femmes sur 36)	16,7 % (6 femmes sur 36)
CCN	17,1 % (30 femmes sur 175)	(18,9 % (33 femmes sur 175)
Unions départementales	17,3 % (18 femmes sur 104)	18,3 % (19 femmes sur 104)
Fédérations	13,6% (3 femmes sur 22)	27,7 % (5 femmes sur 22)

Si l'organisation juge ces chiffres « encourageants », alors que les femmes sont majoritaires parmi les adhérents⁷⁵, elle appelle néanmoins à poursuivre les efforts engagés et à multiplier les actions pour tendre vers « une représentation plus équilibrée » et « refléter la diversité de notre base militante ». Il s'agit en particulier de mobiliser le nombre croissant de militantes compétentes et de toute évidence en mesure d'assumer des fonctions syndicales centrales et stratégiques, à l'instar des postes de secrétaire générale ou de trésorière.

Toujours hostile à l'imposition de quotas, la confédération invite avant tout au renforcement de l'égalité en interne en promouvant une plus large délégation des mandats. En effet, la diversification des profils militants aux postes à responsabilité passe par un allègement des charges militantes, sans quoi un véritable renouvellement ne pourra s'opérer tant la lourdeur des

⁷⁵ « Les femmes représentent un peu plus de la moitié de nos adhérents », rapport d'activité 2026, p.171.

mandats et leur logique fortement ancrée de cumul participent à éloigner les bonnes volontés et à décourager les prises d'initiatives⁷⁶.

Du reste, si le rapport relève l'importance des freins liés aux stéréotypes de genre, aux problématiques de mobilité et aux difficultés de conciliation entre vie militante et vie personnelle (sans oublier les contraintes inhérentes à la vie professionnelle elle-même), il ne peut que déplorer la « deuxième journée » pesant « encore trop souvent sur les épaules de nos camarades femmes », traduisant d'une certaine manière les limites du volontarisme affiché et de l'appel à « encourager activement les femmes à se porter plus souvent candidates pour s'investir pleinement dans les instances dirigeantes ».

L'impact de la fusion des IRP avec le CSE sur l'action syndicale et l'exercice des mandats

Depuis la mise en œuvre des ordonnances Macron de 2017, la fusion des institutions représentatives du personnel dans le cadre du nouveau CSE a sensiblement modifié le cadre des mandats assumés par les représentants du personnel et les militants syndicaux.

Sans rentrer ici dans des considérations trop techniques, rappelons brièvement les origines et la nature du CSE, en se concentrant avant tout sur les difficultés d'ordre pratique, telles qu'elles sont remontées du terrain depuis la fusion des instances (échanges avec les représentants syndicaux et des agents de l'inspection du travail).

Pour rappel, le CSE est né suite à la mise en œuvre des ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail, les entreprises étant soumises à l'obligation de le mettre en place au plus tard le 31 décembre 2019. Le CSE procède de la fusion des instances de représentation du personnel existant auparavant, à savoir les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, soit trois institutions coexistant dans l'entreprise sous condition d'effectif.

⁷⁶ Voir sur ces enjeux de renouvellement des dirigeants syndicaux, le rapport de recherche de S.Cottin-Marx et B.Mylyondo qui consacre un chapitre aux problématiques de genre (à paraître dans le cadre des agences d'objectifs FO-IRES).

Pour mémoire, les délégués du personnel avaient globalement en charge la présentation des réclamations, tant individuelles que collectives, des salariés à l'employeur. Le comité d'entreprise, à l'origine créé pour les activités sociales et culturelles, s'était ensuite davantage centré sur les questions relatives aux dimensions économiques de l'entreprise, notamment en matière d'information et de consultation sur ces sujets. Enfin, le comité d'hygiène et de sécurité au travail, était de son côté dédié au suivi et à l'expertise sur le champ de la santé au travail.

La fusion de ces différentes instances de représentation, bien identifiées et solidement ancrées dans les entreprises, poursuivait un objectif a priori limpide sur le papier, celui de simplifier le panorama de la représentation dans l'entreprise.

Mentionnons les deux principales caractéristiques du comité social et économique :

La première, essentielle, tient à sa géométrie variable dans la mesure où on recense deux catégories de CSE selon l'effectif de l'entreprise. Si l'effectif se situe de 11 à moins de 50 salariés, il s'agit en pratique d'un comité social et économique aux attributions dites réduites puisque malgré l'intitulé générique découlant de la fusion des IRP, ce dernier correspond uniquement aux missions auparavant dévolues aux délégués du personnel, missions en propre et missions de suppléance ; si l'effectif de l'entreprise est au moins égal à 50 salariés, il s'agit bien d'un comité social et économique doté des attributions pleines héritées des anciennes missions anciennement remplies par les trois instances.

Cette géométrie variable en fonction de la taille de l'entreprise implique des degrés différents en termes d'envergure de la nouvelle instance, ce qui crée une véritable difficulté pour rendre lisible la fusion promue par le législateur.

La seconde caractéristique notable – à rebours de la simplification prônée et avancée – renvoie au fait que le CSE est susceptible de faire l'objet d'importants aménagements conventionnels par le biais de la négociation collective. Autrement dit, en fonction des entreprises, les comités présentent une variété de physionomies et de profils.

Cette spécificité reflète la philosophie des ordonnances Macron dans leur globalité, compte tenu des orientations fortes du volet négociation collective. A cet égard, le CSE apparaît comme une incarnation archétypale du tout négocié, dans la mesure où avec le CSE, tout ou presque semble négociable, illustrant ainsi la mise en application concrète d'une priorité accordée à la négociation, et en l'occurrence à la négociation d'entreprise.

En résumé, les principales caractéristiques du CSE sont donc les suivantes : géométrie variable, étendue des possibilités et diversité des aménagements conventionnels. Autrement dit, cette nouvelle version des instances de représentation du personnel apparaît globalement à la carte.

In fine, la seule véritable originalité du comité social et économique réside dans la possibilité facultative de se transformer en Conseil d'entreprise via un accord collectif actant cette mutation. L'instance dispose alors de pouvoirs inédits. En premier lieu, la faculté de pouvoir négocier des conventions et accords collectifs de travail qui était jusque-là réservée aux délégués syndicaux ; ensuite, en devenant un conseil d'entreprise, le CSE acquiert un pouvoir de codécision si l'accord procédant à la transformation un CSE établit un certain nombre de thèmes sur lesquels l'institution est désormais habilitée à négocier et à participer ainsi aux décisions ; les avis émis par le conseil ne sont plus uniquement des avis de principe consultatifs mais des avis conformes sur certaines thématiques. C'est obligatoirement le cas sur la formation professionnelle mais aussi au-delà avec un nombre plus ou moins important de thématiques ouvertes.

Sur les principes et en théorie, ces évolutions ont pu susciter une certaine adhésion en ouvrant de nouvelles perspectives, au nom d'un objectif de simplification de la représentation du personnel.

Côté employeur, on peut ainsi se réjouir d'avoir dorénavant affaire avec un interlocuteur unique. Pour leur part, les représentants des salariés, en cas de transformation en Conseil d'entreprise, peuvent a priori disposer d'un élargissement de leurs prérogatives leur permettant de peser réellement sur les processus décisionnels et par conséquent sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Mais des intentions affichées aux effets concrets, qu'en est-il de la mise en œuvre effective de la fusion des IRP et des difficultés rencontrées ?

Sur la base de réflexions et de remontées concrètes du terrain syndical, y compris en lien avec observations des agents de l'inspection du travail, on peut tirer quelques enseignements de la réforme sur ce plan.

De fait, la mise en œuvre concrète du CSE s'est révélée pour le moins ardue et difficile, comme en témoigne la mise en exergue des problèmes pratiques de mise en place du CSE :

En amont, des questionnements sur l'opportunité même de la réforme avaient naturellement émergé, en particulier de la part des organisations syndicales. Dès l'annonce de cette réforme, les praticiens des instances ancienne formule ont mesuré l'ampleur inévitable des difficultés de mise en œuvre concrète de la nouvelle instance dans les entreprises. Et de fait, ces chausse-trappe anticipés se sont bien matérialisés à l'occasion du processus de mise en place effective du comité social et économique. Enfin, les défis étaient globalement bien identifiés en termes d'appropriation de la réforme compte tenu de la place centrale désormais accordée au tout négocié. En conséquence, il revenait d'emblée aux acteurs de développer des stratégies sous contraintes fortes, pour écrire le devenir du CSE.

En amont, l'opportunité de la réforme a soulevé un certain nombre de critiques et de questionnements. La principale inquiétude, aussi bien sur le plan de la doctrine que présente dans le traitement médiatique des ordonnances, concernait le risque manifeste de débordement de l'instance. Il faut se souvenir ici qu'avant même la fusion, les CE étaient déjà confrontés à d'importantes difficultés pour exercer leurs missions pour ce qui était des consultations en matière économique. En effet, les salariés élus ne bénéficiaient au mieux que d'une rapide formation notoirement insuffisante pour émettre un jugement éclairé lors des consultations sur des thèmes le plus souvent extrêmement pointus. D'où le recours fréquent et routinisé à une expertise extérieure sur une palette de sujets afin de pouvoir se prononcer sur les questions abordées dans le cadre de l'instance.

D'où une crainte, légitime et nourrie par l'expérience, que la nouvelle instance se retrouve à minima tout autant débordée que l'ancien CE. Du reste, une lecture attentive des textes nous révèle clairement que la fusion n'est pas une simple addition des attributions des anciennes instances de représentation du personnel.

La situation est particulièrement épineuse en matière de santé au travail, compte tenu du rôle dévolu au CSE dans ce domaine. Auparavant, les objets d'information et de consultation du CHSCT correspondaient peu ou prou à des temps spéciaux bien définis pour discuter les questions de santé au travail. Dans le cadre du CSE, si on retrouve bien textuellement ces objets d'information consultation, ce n'est plus dans le cadre de temps spécifiques et sanctuarisés, dans la mesure où ils sont désormais noyés dans la compétence générale de la nouvelle instance.

Là encore, les acteurs de terrain avaient bien pressenti l'ampleur des difficultés à venir, résultant de la disparition du CHSCT. Il faut d'ailleurs relever ici une incongruité, le CHSCT étant confronté à une importante montée en puissance au moment où le législateur a décidé d'organiser sa suppression. Il s'agit ainsi d'un véritable non-sens et d'une mesure à contre-temps alors que les risques psychosociaux explosent et que la question de la santé au travail et des risques professionnels représente un enjeu de plus en plus lourd de santé publique.

Rappelons au passage qu'historiquement la création du CHSCT résultait justement du besoin identifié de s'appuyer sur une instance spécifique en complément du CE, dans un premier temps sous la forme d'une commission spécialisée. Le risque de débordement de l'instance, spécialement en matière de santé de travail, était ainsi particulièrement prégnant chez les représentants des salariés, ce qui a profondément nourri l'incompréhension quant à l'opportunité de la réforme des instances.

Par ailleurs, on a recensé des difficultés évidentes de mise en œuvre de la réforme, liées pour beaucoup à la géométrie variable de l'institution évoquée plus haut. Il faut en effet s'approprier le CSE qui renvoie à des configurations différentes selon l'effectif de l'entreprise. Il est aussi et surtout ardu de s'approprier les multiples possibilités d'aménagement conventionnel sous respect des maigres règles d'ordre public. Tout cela prend du temps et pour les acteurs cela reste complexe de saisir et de prendre la pleine mesure des possibilités d'aménagement conventionnel.

Evoquons par exemple les consultations récurrentes du CSE : dans l'ordre public et à l'appui de la BDES, on recense trois grandes consultations : orientation stratégique, politique sociale et situation économique. Au-delà de ces indications, il est négociable d'étaler ces négociations jusqu'à une périodicité de 3 ans, ce qui peut donc avoir pour effet de vider complètement la BDES des informations pourtant pertinentes et au combien utiles.

Au total, si les possibilités d'aménagement sont effectivement étendues pour les entreprises, cela génère de réelles difficultés, y compris pour les agents de contrôle chargés d'une mission de contrôle. D'une entreprise à une autre, on peut observer une variété de montages, ce qui ne permet pas d'envisager une véritable forme d'équivalence entre CSE, nuisant à la lisibilité de la nouvelle instance et contrevenant à la simplification annoncée.

Conclusion

Cette étude présentait une ambition relativement modeste, à savoir poursuivre le travail entamé il y a maintenant plus de vingt ans par Karel Yon en 2004, dans le cadre de la préparation de sa thèse. Comme pour les éditions de 2007 et 2011, notre enquête s'appuie largement sur les données de base tirées du questionnaire distribué aux congressistes à l'occasion du congrès confédéral de 2015. C'est en ce sens qu'elle propose une photographie instantanée et un portrait de groupe de l'organisation, à travers ses délégués, autrement dit une composante spécifique des militants de l'organisation, par nature plus engagés que la moyenne.

L'exploitation des questionnaires recueillis lors du congrès de Tours de 2015, complétée par les informations essentielles que nous ont fournies les services de la confédération concernant les éditions plus récentes de 2018 (Lille) et 2022 (Rouen) ainsi que les données plus larges désormais à disposition, permet de franchir un nouveau cap. Au terme de cette étude, nous pouvons ainsi considérer que la connaissance des profils des élus, des militants et des adhérents de Force Ouvrière s'améliore de manière continue et prend davantage de consistance.

Commentant l'enquête relativement sommaire effectuée au congrès de Bordeaux en 1980, Alain Bergougnoux 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... »*.

Quelques décennies 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 l'enquête, craignant des questionnements trop intrusifs et jugés peu compatibles avec l'ethos syndical propre à FO. Souhaitons que ce type de recherche contribue à dissiper de telles inquiétudes et à enrichir la réflexion de l'organisation sur les stratégies de syndicalisation les plus adaptées aux évolutions de la morphologie du monde salarié.

Plus généralement, cette sociographie est à relier avec d'autres projets développés par FO ces dernières années dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES et en lien étroit avec les enjeux de développement et de syndicalisation. Citons parmi eux les travaux sur la syndicalisation dans le monde de l'intérim (Belkacem, Kornig, Michon et Nosbonne, 2014), la nature et la construction

du syndicalisme policier (Pabion, 2015 et 2016), l'engagement syndical des cadres du secteur privé (Glaymann, Pronier, 2022), les évolutions du travail saisonnier (Kornig, Recotillet et Calmand, 2024), le renouvellement des modes d'action syndicaux (Institut syndical européen, 2024) ou encore des projets en cours sur la reconnaissance des salariés de la « deuxième ligne » après la crise sanitaire (Devetter, Valentin et Magnan) ou la problématique du renouvellement des équipes syndicales (Cottin-Marx, Mylondo).

A terme, nous souhaitons poursuivre ces réflexions dans une double perspective : étoffer d'une part la connaissance et la compréhension de l'organisation Force Ouvrière à travers l'examen des traits distinctifs de ses forces vives, en prolongeant si possible prenant des enquêtes par questionnaires dans des contextes variés (congrès nationaux, fédéraux, UD) mais aussi l'exploitation des sources statistiques internes de plus ou plus riches et enfin via la réalisation d'entretiens plus approfondis sur des panels jugés représentatifs. En parallèle, notre volonté est également de s'intéresser plus spécifiquement 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. Ce second angle nous paraît d'autant plus stimulant que le processus de renouvellement tend mécaniquement à s'accélérer compte tenu de la structure d'âge des équipes syndicales.

Souhaitons que l'ensemble de ces réflexions puissent contribuer à nourrir utilement les stratégies syndicales, en particulier en matière de développement. Il en va de la capacité de l'organisation à pouvoir mieux représenter les franges du salariat les plus éloignées de l'action collective et à rencontrer les attentes des catégories émergentes produites par les mutations économiques et sociales.

Pour conclure, reprenons 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 »⁷⁷.

⁷⁷ Bergounioux, op.cit, p.62.

Références bibliographiques

- Amossé T., Bloch London C., Wolff L. (sous la direction), *Les relations sociales en entreprise*, La Découverte, 2008.
- Amossé T., Wolff T., *Ce que représentent les syndicats en entreprise*, Connaissance de l'emploi, CEE, n°69, 2009.
- Andolfatto D. (sous la direction), *Les syndicats en France*, La documentation Française, 2004.
- Andolfatto D., Labbé D., *Sociologie des syndicats*, Collection Repères, La Découverte, 2007.
- Andolfatto D., Labbé D. (sous la direction), *Les syndiqués en France 1990-2006*, Editions Liaisons sociales, mai 2007.
- Andolfatto D., Labbé D., *Les syndicats en France*, La Documentation française, 2013.
- 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.
- Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C., *L'intérim : évolutions et syndicalisation*, Convention IRES-FO, 2014.
- Bergounioux A., *Force Ouvrière*, PUF, Collection Que sais-je ?, 1982.
- Bérout S., Ubbiali G., *Association pou syndicat ? Le syndicalisme des retraités face au principe associatif*, in *Syndicats et associations en France. Concurrence ou complémentarité ?* Presses universitaires de Rennes, 2006.
- Bérout S., Denis J.M, Desage G., Giraud B., Pélisse J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, éditions du croquant, 2008.
- Bérout S., Yon K. (sous la direction), *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, rapport pour la DARES, ministère du Travail, 2011.
- Bérout S., Dufour C., Denis J.M, Hege A., Pernot J.M, *Flexibilité et action collective, salariés précaires et représentation collective*, rapport IRES pour la DARES, document d'études n°144, août 2008.
- Bérout S., Chartier F., Dupuy C., Kahman M., Yon K., *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*, Rapport d'étude pour l'IRES, 2018.
- Berthonneau C., *Les Unions locales de la CGT à l'épreuve du salariat précaire. Adhésion, engagement, politisation*, Aix-Marseille Université, Thèse de doctorat en sociologie, 2017.

Béthoux E., Desage G., Mias A., Péliasse J., *Sociologie d'un syndicalisme catégoriel. La CFE-CGC ou la fin d'une exception ?*, Armand Colin , collection Recherches, 2013.

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

Bourdieu J., Bréda T., *Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ?*, Travail et Emploi, n°145, 2016.

Bréda T., *Les représentants du personnel*, Presses de Science Po, collection Sécuriser l'emploi, 2016.

Bucco D., *Le syndicaliste retraité, nouvelle figure de l'action syndicale*, in Histoire des mouvements sociaux en France, de 1814 à nos jours, La Découverte, 2012.

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

Contamin J.-G., Delacroix R., *Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord*, Politix, n°85, 2009.

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.

Duriez B., Sawicki F., *Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT*, Politix, n°63, 2003.

Ethuin N., Yon K., *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, éditions du Croquant, 2014.

Farvaque N., Nouaillat A., « *Libres ensemble* » : *sociologie des militants de l'UNSA*, Convention IRES-UNSA, 2019.

Filieule O., *Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel*, Revue française de science politique, 51 (1-2), 2001.

Gantois M., *Former à la négociation collective. Observations croisées de stages à la CFDT, à la CGT et à FO*, in *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, éditions du Croquant, 2014.

Gaxie D., *Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective*, Revue suisse de science politique, vol.11, n°1, 2005.

Giraud B., Marchand A., Pénissat E., *Le sentiment de discrimination des représentants du personnel*, Travail et Emploi, n°145, 2016.

Guillaume C., *Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT*, Politix, vol.78, n°2, 2007.

Guimard P., *Sociographie des délégués au Congrès confédéral de la cgt-Force Ouvrière en 2007*, Convention IRES-FO, 2014.

Guimard P., *Sociographie des délégués au Congrès confédéral de la cgt-Force Ouvrière en 2011*, Convention IRES-FO, 2023.

Haute T., *Evolutions du paysage syndical et évolutions du salariat : une analyse des élections aux Comités d'Entreprise (2009-2016)*, La Revue de l'IRES, n°94-95, 2018.

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

Jacod O., Ben Dhaou R., *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, Documents d'études DARES, n°137, 2008.

Join-Lambert O., Mias A., Pigenet M., *Les syndicats à l'épreuve des frontières public / privé*, Sociologie du Travail, vol.59, n°1, 2017.

Le Quentrec Y., *Heurts et bonheurs des militantes : le travail syndical face au travail domestique*, Nouvelle Revue de Psychosociologie, n°18, 2014.

Mischi J., *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Agone, 2016.

Misset S., « Aujourd'hui, même les ouvriers ne se syndiquent plus », in *La France d'en bas, idées reçues sur les classes populaires*, Le cavalier bleu, 2019.

Mouriaux R., *Le syndicalisme en France depuis 1945*, La Découverte, collection Repères, 1994.

Mouriaux R., *Crises du syndicalisme français*, Montchrestien, 1998.

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

Pabion B., *Le syndicalisme policier : étude des interactions entre les policiers, leurs syndicats et leur administration*, Convention IRES-FO, 2015.

Pabion B., *La construction du syndicalisme policier : de l'autonomie à l'affiliation confédérale, le parcours d'Unité-SGP-Police-FO*, Convention IRES-FO, 2016.

Pak M., Pignoni M.T, *Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions ?*, DARES Analyses, n°84, 2014.

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

Pignoni M.T., Raynaud E., *Les relations professionnelles au début des années 2010, entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles*, DARES Analyses, n°26, 2013.

Pignoni M.T., *La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique*, DARES Analyses, n°25, 2016.

Pignoni M.T., *De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ?*, DARES Analyses, n°15, 2017.

Piotet F. (sous la dir.), *La CGT et la recomposition syndicale*, PUF, 2009.

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

Rimbert P., Crespo S., *Devenir syndicaliste ouvrier*, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n°155, 2004.

Rosanvallon P., *La question syndicale*, Hachette Littératures, 1998.

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.

Sawicki F., Siméant J., *Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes de travaux français*, Sociologie du Travail, vol.51, n°1, 2009.

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.

Yon K., *Quand le syndicalisme s'éprouve hors du lieu de travail : la production du sens confédéral à Force Ouvrière*, Politix, vol.22, n°85, 2009.

Annexes



23^{ème} CONGRÈS CONFÉDÉRAL

CGT - FORCE OUVRIÈRE



ENQUÊTE 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)s participant au 23^{ème} Congrès Confédéral.

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

Les résultats de cette enquête, d'une grande utilité pour le travail militant et pour la syndicalisation, seront publiés sous forme de compte rendu (synthèse et étude disponibles auprès du secteur économique au stand IRES / Economique).

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 ☐ CFE/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 (plusieurs réponses possibles):

- ☐ 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 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) :

- ☐ Aucune
- ☐ Mon conjoint
- ☐ Parent(s)
- ☐ Ami(s)
- ☐ Collègue(s)
- ☐ Voisin(s)
- ☐ Autre(s) :

As-tu déjà participé à un Congrès confédéral ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, lesquels ?

- | | |
|---|---|
| ☐ Montpellier 2011 | ☐ Paris - Porte de Versailles 1996 |
| ☐ Lille 2007 | ☐ Lyon 1992 |
| ☐ Villepinte 2004 | ☐ Paris – Vincennes 1989 |
| ☐ Marseille 2000 | ☐ Autre(s) congrès avant 1989 |

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...)
- ☐ Représentant de la section syndicale (RSS)
- ☐ 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
- ☐ Autre :

Tu es délégué(e) au Congrès par : ☐ Ton syndicat ☐ Ta section syndicale

Si tu as le mandat d'un autre syndicat, s'agit-il de : ☐ Ton UD ☐ Ta Fédération

Représentes-tu ou as-tu déjà représenté FO dans une de ces institutions paritaires ou consultatives :

- ☐ Formation professionnelle ☐ Sécurité sociale ☐ CESR
☐ Prud'hommes ☐ Logement ☐ Autre(s) :

Es-tu permanent syndical : ☐ 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 ma 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

Consultes-tu le site internet d'autres structures Force ouvrière : ☐ Oui ☐ Non

Si oui, le(s)quel(s) ? ☐ U.D. ☐ Fédération ☐ Syndicat ou section syndicale

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

- ☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

Au cours des trois dernières années, as-tu suivi une formation syndicale : ☐ Oui ☐ Non

Si oui, quelles sont les dernières formations syndicales que tu as suivies ?

Date : Intitulé

Date : Intitulé

Est-ce que ton syndicat ou ta section syndicale a un plan de formation (ensemble de formations individuelles ou collectives visant à développer les compétences au sein du syndicat) ?

- ☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

Est-ce que ton syndicat ou ta section syndicale a bâti un plan de développement (actions organisées afin de développer le nombre d'adhérents et l'audience) ?

- ☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

Sur ton lieu de travail (administration, entreprise ou établissement), est-ce que d'autres syndicats sont actuellement présents ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, lesquels ?

- ☐ CGT ☐ CFDT ☐ CFE/CGC ☐ CFTC ☐ UNSA
☐ Sud/Solidaires ☐ Autres :

Lors des dernières élections professionnelles qui ont mesuré la représentativité, quel a été le score de FO ?.....%

Quels sont les autres syndicats représentatifs :

- ☐ CGT ☐ CFDT ☐ CFE/CGC ☐ CFTC ☐ UNSA
☐ Sud/Solidaires ☐ Autres :

Ta situation professionnelle

Actuellement, es-tu :

- ☐ Salarié(e) à temps plein
☐ Salarié(e) à temps partiel
☐ Retraité(e) ou préretraité(e)
☐ 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) :

- | | |
|--|--|
| ☐ Agriculture / Agroalimentaire | ☐ Transports |
| ☐ Industrie | ☐ Services Publics |
| ☐ Energie | ☐ Santé |
| ☐ BTP / Construction | ☐ Activités financières |
| ☐ Commerce | ☐ Autres services : |
| ☐ Enseignement / formation | ☐ Autre secteur : |
| ☐ Communication | |

Peux-tu indiquer ta fédération d'appartenance ?

Quelle est (ou était) ta catégorie professionnelle :

- | | | |
|--|---|--|
| ☐ Cadre supérieur | ☐ Agent de maîtrise | ☐ Autre : |
| ☐ Profession intellectuelle | ☐ Employé(e) | |
| ☐ Cadre moyen | ☐ Ouvrier(e) qualifié(e) | |
| ☐ Technicien(ne) | ☐ Ouvrier(e) non qualifié(e) | |

Quelle est aujourd'hui ta profession :

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 :

- | | |
|---|--|
| ☐ Ville de plus de 100 000 habitants | ☐ Ville de 20 à 100 000 habitants |
| ☐ Ville de 5 à 20 000 habitants | ☐ Village (1 à 5 000 habitants), hameau |

Concernant ton logement actuel, es-tu :

- | | |
|--|--|
| ☐ Propriétaire définitif | ☐ En accession à la propriété |
| ☐ Locataire dans le secteur privé | ☐ Locataire en HLM ☐ Autre : |

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 ? ☐ Aucun diplôme

- | | |
|--|---|
| ☐ Certificat d'études | ☐ Doctorat |
| ☐ Brevet/BEPC | ☐ Bac+2 (BTS/DUT) |
| ☐ BEP | ☐ Licence |
| ☐ CAP | ☐ Maîtrise/Mastère |
| ☐ Baccalauréat | ☐ Autres, préciser : |

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) :

Combien as-tu de frères et sœurs : Quel est ton rang dans la famille :

..... Tu es actuellement :

☐ Marié(e) ☐ PACS ☐ 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
- ☐ Autre (préciser)

..... As-tu été ou es-

tu membre d'une mutuelle ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, avec des responsabilités : ☐ Locales ☐ Régionales ☐ Nationales

*

Si tu souhaites répondre à des questions complémentaires, merci d'indiquer une adresse électronique où te contacter :

.....