



**HAL**  
open science

## La désyndicalisation, le cas de la CFDT

Dominique Labbé, Maurice Croisat, Antoine Bevort

► **To cite this version:**

Dominique Labbé, Maurice Croisat, Antoine Bevort. La désyndicalisation, le cas de la CFDT. 1989.  
halshs-01722549

**HAL Id: halshs-01722549**

**<https://shs.hal.science/halshs-01722549>**

Submitted on 4 Mar 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE DES SCIENCES SOCIALES  
INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES DE GRENOBLE

**cerat**  
Politique - administration - territoire

ETUDE RÉALISÉE POUR LE COMPTE DU PIRTTEM-CNRS

CONTRAT DE RECHERCHE :

"POURQUOI LES SYNDICATS PERDENT-ILS DES ADHÉRENTS ?"

NOTIFICATION N° : 46/87

Code département : 86

Code unité : UA6931

A. D. : 11

Code budgétaire : 6931

RAPPORT DEFINITIF

OCTOBRE 1989

## **LA DESYNDICALISATION.** Le cas de la CFDT.

Dominique LABBE, Maurice CROISAT, Antoine BEVORT

ETUDE RÉALISÉE POUR LE COMPTE DU PIRTTEM-CNRS

CETTE ÉTUDE A ÉGALEMENT BÉNÉFICIÉ DE L'AIDE DE LA MISSION  
INTERMINISTÉRIELLE RECHERCHE EXPERIMENTATION.

CENTRE DE RECHERCHE SUR LE POLITIQUE, L'ADMINISTRATION ET LE TERRITOIRE  
CERAT : B.P. 45 - 38402 Saint-Martin-d'Hères Cedex (France) - Téléphone 76.82.60.00  
Unité de Recherche Associée au C.N.R.S. : URA D 0978 - Centre de recherche associé à la Fondation Nationale des Sciences Politiques

*LES CAHIERS DU CERAT N° 5*

**ISSN : 0298-7287**

**ISBN : 2-902360-05-03**

## TABLE DES MATIERES

Chapitre I	
TABLEAU D'ENSEMBLE DES ANCIENS SYNDIQUES DE LA CFDT.	13
I. CARACTERISTIQUES SOCIOLOGIQUES	13
A. Caractéristiques personnelles et familiales.	14
B. Les origines sociales des anciens syndiqués.	18
C. Le profil professionnel des anciens syndiqués.	23
II. L'ADHESION	29
A. L'époque et la durée de l'adhésion.	29
B. Les circonstances de l'adhésion.	31
C. la vie syndicale.	36
III. LE DEPART ET SES CONSEQUENCES	39
A. les causes et profondeur de la rupture.	39
B. Quelle opinion des syndicats ?	44
C. Les attitudes politiques	50
Chapitre II	
LES CAUSES DE DESYNDICALISATION	53
I. Les raisons tenant à la vie de l'enquêté.	54
A. Les raisons tenant à la vie personnelle de l'enquêté.	54
B. Les raisons tenant à la vie professionnelle de l'enquêté.	57
II. Les problèmes propres à la section et à son fonctionnement.	60
A. Les causes liées au fonctionnement de la section.	61
B. La pratique et le tissu syndical.	63
C. la crise de confiance envers les militants et l'organisation.	67
III. Les désaccords sur la ligne générale de la CFDT.	72
A. La ligne syndicale.	72
B. La division syndicale.	76
Chapitre III	
LA POLITISATION DE LA CFDT	81
I. La "politisation" et l'évolution de la CFDT.	82
A. Le mot "politisation"	82
B. la politisation de la CFDT	84

II. Du politique à la politique.	87
A. L'engagement politique nécessaire.	87
B. Les difficultés de séparer la politique du syndical.	89
C. Le refus du traitement politique des problèmes.	90
III. Le refus de la politisation partisane.	92
A. Le refus d'une articulation parti-syndicat.	92
B. Un comportement de type partisan.	94
C. La CFDT, syndicat socialiste.	96
 Chapitre IV	
LES MILITANTS ET LES AUTRES.	101
 I. Les caractéristiques sociologiques des militants.	102
A. Les caractéristiques sociales des militants.	102
B. La formation des militants.	104
C. Le profil professionnel des anciens militants.	109
II. La vie syndicale des anciens militants.	112
A L'adhésion des anciens militants.	112
B La vie militante.	115
III. Les causes et les conséquences du départ.	119
A. Les causes du départ.	119
B. Les conséquences du départ.	120
C L'image des syndicats chez les anciens militants.	123
 Chapitre V	
LES GENERATIONS CFDT	131
 I. La génération des reconstituteurs.	134
A. L'originalité sociologique des "reconstituteurs".	134
B. Une génération très militante.	135
II. La génération du syndicalisme de masse.	139
A. Les soixante-huitards.	139
B. Les fils des Assises (1974-1978).	142
III. La génération de la crise.	145
A. Les caractéristiques sociologiques de la génération de la crise.	145
B. Un faible engagement collectif.	146
 CONCLUSION	151

Annexe I	
Sections, syndicats et organisations CFDT ayant collaboré à l'enquête	155
Annexe 2	
Syndicalisation et action collective	157
I. La syndicalisation : d'une défense des intérêts individuels professionnels à un calcul rationnel plus ou moins contraint.	158
A. Le syndicat pour la défense des intérêts professionnels.	159
B. Le syndicat producteur de biens collectifs.	163
C. L'action collective - la syndicalisation - est-elle rationnelle ?	167
II. La syndicalisation, une production sociale et culturelle	173
A. L'adhésion : une manifestation d'appartenance.	173
B. Le syndicalisme et la tradition ouvrière.	179
Conclusion	189
Annexe 3	
Questionnaire	191
Annexe 4	
Bibliographie	195

## Table des tableaux

1 La répartition par sexes des enquêtés.	14
2 La répartition par nationalités des enquêtés.	14
3 L'âge des anciens adhérents	15.
4 La situation matrimoniale et le nombre d'enfants.	16
5 L'activité professionnelle du conjoint	17
6 L'adhésion du conjoint.	17
7 La profession du père et de la mère.	18
8 La mobilité intergénérationnelle.	19
9 L'engagement social ou politique des parents.	21
10 La position politique des parents	21
11 L'engagement associatif au cours de la jeunesse.	22
12 La formation initiale des anciens syndiqués.	24
13 Les groupes socio-professionnels des enquêtés.	25
14 Le secteur d'activité des enquêtés.	26
15 La taille de l'établissement ou de l'entreprise.	27
16 Le nombre d'emplois et le chômage éventuel.	28
17 L'évolution de la situation professionnelle.	28
18 La date d'adhésion.	29
19 La durée de l'adhésion.	30
20 L'adhésion antérieure à un autre syndicat.	31
21 Les circonstances de l'adhésion.	32
22 L'engagement politique à l'époque de l'adhésion et après.	35
23 L'assiduité aux réunions.	36
24 La prise de responsabilités.	37
25 La participation aux mouvements sociaux dans l'entreprise.	38
26 L'origine des mouvements sociaux auxquels a participé l'ancien syndiqué.	39
27 Les causes de la désyndicalisation.	40
28 Le départ est-il définitif ?	41
29 L'adhésion à un nouveau syndicat est rare	41
30 La substitution de l'électeur à l'adhérent n'est pas automatique	42
31 Un recul relatif envers l'action collective.	43
32 L'appartenance à d'autre association.	44
33 L'opinion des anciens adhérents sur la CFDT	45
34 Le jugement porté sur l'ancienne section	47
35 Les griefs contre l'ancienne section	47
36 L'opinion des anciens syndiqués sur les autres organisations syndicales	48

37 L'opinion des anciens syndiqués sur les leaders syndicaux.	49
38 Le rôle des syndicats dans l'avenir.	50
39 Une certaine bienveillance pour la gauche	51
40 Le vote des anciens syndiqués	52
41 Les raisons du départ des anciens syndiqués	53
42 L'âge des anciens militants	103
43 Le niveau d'étude des anciens militants	104
44 L'engagement associatif des anciens militants au cours de la jeunesse	105
45 L'engagement partisan des anciens militants	107
46 Jugement des anciens militants sur l'action des gouvernements depuis 1981	108
47 Comportement politique des anciens militants	108
48 Profession des anciens militants	109
49 Evolution de la situation professionnelle des anciens militants depuis l'adhésion	110
50 Date d'adhésion des anciens militants	113
51 Les circonstances de l'adhésion	113
52 La durée de l'adhésion des anciens militants	115
53 L'assistance aux réunions	116
54 La participation des anciens militants aux mouvements sociaux	117
55 Les causes du départ des anciens militants	119
56 La rupture des anciens militants est-elle définitive ?	120
57 Vote des anciens militants aux élections professionnelles et sociales	121
58 Participation des anciens militants à des mouvements sociaux futurs	122
59 L'image de la Confédération dans les réponses des anciens militants comparées à celles des anciens adhérents de base	123
60 Le jugement des anciens militants sur leur ancienne section	124
61 Les griefs des anciens militants envers leur section syndicale	125
62 Opinion des anciens militants sur les autres syndicats	126
63 Opinion des anciens militants sur les dirigeants syndicaux	127
64 Le rôle du syndicalisme dans l'avenir jugé par les anciens militants	128
65 Les trois générations d'anciens adhérents de la CFDT	134
66 Les spécificités de la génération des "reconstructeurs"	136
67 Les spécificités des "soixante-huitards »	141
68 Les spécificités des "fils des Assises"	143
69 Les spécificités de la "génération de la crise"	148
70 Estimation de l'impact des mutations structurelles de la main-d'œuvre sur le déclin du syndicalisme entre 1954 et 1975	177



Tout indique que, jamais depuis 1920, il n'y a eu aussi peu de syndiqués en France. Selon toute probabilité, moins d'un salarié sur dix peut aujourd'hui être considéré comme adhérent à un syndicat<sup>1</sup>. Ce recul a été baptisé "désyndicalisation". Il est le produit d'un double mouvement : d'une part, un grand nombre d'adhérents ont quitté les syndicats ; d'autre part, peu de nouveaux membres les ont rejoints. La différence entre ces deux flux entraîne l'amointrissement progressif des effectifs des organisations syndicales. Il n'est pas évident que les deux mouvements puissent être expliqués de la même manière ne serait-ce qu'à cause des différences d'âge, de formation et d'expérience professionnelle des populations concernées. Telle est la raison pour laquelle il est souhaitable de distinguer la "non-syndicalisation", c'est-à-dire le tarissement des adhésions nouvelles, de la "désyndicalisation" qui désigne les départs de syndiqués<sup>2</sup> et qui fait seule l'objet de ce rapport.

La désyndicalisation se traduit par l'arrêt du paiement des cotisations sans que cet arrêt s'accompagne, la plupart du temps, d'aucune autre manifestation. Le départ de millions d'adhérents a été un phénomène silencieux : c'est sans doute ce qui frappe le plus a posteriori et ce qui peut expliquer le caractère décevant des quelques études réalisées sur ce thème. Faute de pouvoir interpréter cette fuite silencieuse, on s'est contenté jusqu'ici d'interroger ceux qui restent : les responsables syndicaux. Nous sommes partis du point de vue inverse, pensant que, pour comprendre la désyndicalisation, il faut s'adresser à ceux qui partent c'est-à-dire aux anciens syndiqués eux-mêmes puisqu'ils sont les seuls à pouvoir exprimer les raisons de leur attitude.

Interroger les anciens syndiqués n'est pas sans inconvénient. Si le témoignage des acteurs est souvent le seul moyen de comprendre les événements du passé, ces souvenirs portent la trace des trajectoires suivies ultérieurement. Ils peuvent être l'objet de rationalisations a posteriori dans un souci d'autojustification, par exemple, ou pour compenser le sentiment d'avoir "déserté" qui est, semble-t-il, présent chez un certain nombre d'anciens syndiqués. Telle est la raison pour laquelle, nous n'avons pas interrogé des individus isolés, mais des gens ayant

---

<sup>1</sup> Pierre ROSANVALLON estimait en 1988 que le taux de syndicalisation était tombé à 9% de la population active salariée (*La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, p 14) et que les grandes confédérations avaient perdu plus de la moitié de leurs adhérents en 10 ans. Des estimations fines confirment en gros ces affirmations (cf notamment : Antoine BEVORT, "Combien de syndiqués en France ?", *Esprit*, mai 1988, p 104-107).

<sup>2</sup> D'autres difficultés surgissent également du flou entourant certaines notions telles que "adhérent", "militant", etc. L'ensemble de ces points ont été discutés dans le premier chapitre de notre rapport : Maurice CROISAT, Dominique LABBE, *La désyndicalisation (étude de prédéfinition)*, réalisée pour le compte du PIRTEM-CNRS, Grenoble, CERAT, 1987.

appartenu à des sections au sujet desquelles nous possédions un minimum d'informations. De même, pour les entreprises dans lesquelles ils travaillaient au moment de leur adhésion, nous disposions de certains renseignements : secteur d'activité, évolutions des effectifs, existence de conflits sociaux récents, etc... Ces informations nous ont généralement été fournies par les responsables des sections ou des syndicats dont l'aide nous a été précieuse. Nous avons ainsi confronté deux discours - celui des responsables syndicaux et celui des anciens adhérents - sur un même phénomène : l'histoire d'une section et d'une entreprise. Cette confrontation a notamment rendu plus sensible la dimension collective du phénomène aboutissant même à de véritables études monographiques<sup>3</sup>.

Mais cela ne saurait suffire. L'exemple unique, les monographies sont regardées avec méfiance : comment savoir si le ou les cas choisis ne sont pas exceptionnels ? Il fallait donc constituer un échantillon et quantifier les principales dimensions du phénomène. C'est le coeur de notre recherche.

A ce sujet, il faut insister sur l'étroite relation existant entre les résultats obtenus, les questions posées et la manière dont elles ont été formulées. En ce domaine, il existe des liens souvent difficiles à élucider entre l'observation et les données recueillies. Dans quelle mesure la méthode a-t-elle orienté l'objet et le champ de l'étude ? Certaines données recueillies ne sont-elles pas préconstruites par la technique même ? Sans doute, chiffrer présente quelques risques mais se révèle indispensable si l'on veut organiser la matière recueillie, hiérarchiser les variables, repérer des continuités ou des ruptures.

Toutefois, la quantification ne doit pas laisser penser que notre recherche serait comparable aux grandes enquêtes par questionnaires que réalisent L'INSEE ou les instituts spécialisés dans le suivi de l'opinion publique. Insistons d'emblée sur ce point : notre échantillon n'est pas "représentatif" au sens statistique usuel. Et ceci pour une raison de bon sens : la population parente est inconnue. Personne ne peut dire avec certitude qui sont les anciens syndiqués. Dès lors quelle valeur accorder à nos mesures ? Pour permettre au lecteur d'en juger, nous allons résumer rapidement la démarche suivie.

Une double règle a guidé la recherche des anciens syndiqués. D'une part, nous avons voulu épouser au plus près le profil des adhérents de la CFDT tel que celle-ci peut le connaître de manière très imparfaite d'ailleurs (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, secteur d'activité). Pour autant ce premier critère ne saurait suffire car il laisserait croire que les pertes

---

<sup>3</sup> L'une de ces monographies a été publiée. Cf. Dominique ANDOLFATTO, *Enquête sur la désyndicalisation : l'évolution d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Paris, IRES-CFDT, 1989.

d'adhérents ont eu la même importance dans toutes les tranches d'âge, les branches économiques, les professions... Or il n'en a rien été. Sachant à peu près quelles ont été les pertes d'adhérents de la CFDT par fédérations, nous avons insisté spécialement sur les secteurs où l'hémorragie a été la plus forte au cours des dix dernières années. Il s'agit notamment de l'industrie (textiles, métallurgie, mécanique, chimie...)

En définitive nous présentons une population dont la représentativité doit être ainsi comprise : des gens qui ont en commun d'avoir payé à la CFDT un nombre variable de timbres ; une extrême diversité de situations sociales et professionnelles mais des pondérations réciproques qui ne s'écartent jamais trop de ce qu'on sait par ailleurs de la désyndicalisation <sup>4</sup>. Ceci étant dit, il faut en convenir : malgré toutes les précautions, la représentativité de notre échantillon demeure de l'ordre du postulat...

Il y a deux ans, à l'issue d'une étude de prédéfinition, nous avons pris contact avec un certain nombre d'unions départementales, de syndicats et de sections d'entreprise. Là où la collaboration a été acquise, nous avons demandé de rechercher les noms et coordonnées des adhérents qui avaient quitté le syndicat en remontant aussi loin que possible dans le passé. L'état des archives est souvent décevant : listes lacunaires, datations imprécises, orthographe fantaisiste... Après vérification, il a été possible de retenir au total 3280 anciens syndiqués dont le sexe et le secteur d'activité répondaient aux exigences formulées plus haut <sup>5</sup>. Nous avons alors pris contact avec ces personnes soit par écrit soit par téléphone. Certaines étaient mortes, d'autres introuvables. Au total 2320 anciens adhérents ont pu être contactés et 491 ont répondu par écrit ou ont reçu la visite d'un enquêteur entre mai 1988 et mai 1989. Leurs réponses forment le matériau de base de ce rapport.

Un premier chapitre présente l'échantillon et les principaux résultats des tris statistiques. L'enquête apporte notamment un certain nombre de renseignements sur les raisons qui ont poussé ces personnes à adhérer à la CFDT et sur leur participation à la vie syndicale (premier chapitre). Elle met en valeur les principales causes de désyndicalisation qui sont discutées dans le deuxième chapitre. La politisation de la CFDT est l'une des raisons les plus souvent avancées

---

<sup>4</sup> Les principales caractéristiques de notre échantillon sont discutées dans le premier chapitre du rapport.

<sup>5</sup> Ce chiffre n'a pu être augmenté pour respecter la répartition par branches et professions. En effet, certaines organisations ont une gestion informatisée de leurs adhérents qui permettait d'avoir d'un coup des centaines de noms sur toute la France. Mais ces organisations se trouvent toutes dans le secteur public et notre échantillon aurait compté trop d'enseignants, de postiers, de cheminots et pas assez de salariés de l'industrie ou du commerce, c'est-à-dire là où précisément la désyndicalisation a été la plus forte

pour expliquer le départ. Cette notion assez ambiguë est examinée dans le troisième chapitre.

Au sein de la population étudiée, une coupure majeure apparaît entre les militants et les adhérents de base. Le quatrième chapitre est consacré à la description de ces deux populations et des caractéristiques qui les opposent. Enfin la date d'adhésion à la CFDT permet de distinguer trois grandes générations d'adhérents et de reconstituer certains éléments clefs de l'histoire de la CFDT. Ces deux chapitres montrent que l'une des dimensions fondamentales de la crise de la CFDT réside dans le non-renouvellement des générations et notamment dans la disparition des militants qui, dans les années cinquante et soixante, ont jeté les bases de la CFDT contemporaine.

Nous remercions la confédération CFDT qui a permis cette étude et tout spécialement Mmes Beauville et Monnet, MM. Faveaux et Mounier-Véhier pour l'aide et l'attention qu'ils ont prêté à nos demandes.

Cette enquête n'aurait pu être réalisée sans l'accueil ouvert et la coopération bienveillante que nous ont accordés de nombreuses organisations de la CFDT (la liste en est présentée en annexe I de ce rapport).

Les entretiens ont été réalisés par Mmes C. Guieu, M.-T. Piovano, S. Seghir et MM. D. Andolfatto, T. Besch, J.-M. Bouville. Les auteurs tiennent à les remercier pour leur collaboration attentive et intelligente. En outre J.-M. Bouville a apporté son concours à la réalisation de l'étude sur les Hautes-Alpes et nous a prodigué ses remarques et ses encouragements.

Enfin, nous voudrions manifester notre reconnaissance à tous les anciens syndiqués qui ont bien voulu répondre à nos questions sans se lasser et nous faire partager un peu de leur vie et de leur expérience. Sans leur patience et leur confiance, cette étude n'aurait pu voir le jour.



## CHAPITRE I

### TABLEAU D'ENSEMBLE

#### DES ANCIENS SYNDIQUES A LA CFDT.

Une boutade veut que les anciens communistes forment le plus grand parti politique de France. On pourrait en dire de même des anciens adhérents des syndicats qui sont, actuellement bien plus nombreux que les syndiqués. La CFDT n'est pas épargnée par le phénomène et on y parle souvent de "syndicat passoire". Si l'on peut donc être assuré que les anciens syndiqués sont nombreux sait-on qui ils sont ? ou pour quelles raisons ils ont adhéré puis quitté la CFDT ? S'agit-il d'une rupture définitive et quelles conséquences ces abandons ont-ils pour le syndicat ? C'est à ces questions que notre enquête tente de répondre.

L'échantillon compte 491 personnes ayant répondu soit à des questionnaires expédiés par la voie postale (369), soit à des entretiens semi-directifs (122). Les anciens adhérents appartenaient à 80 organisations CFDT différentes situées dans 9 départements<sup>6</sup>. Du point de vue du sexe, du niveau d'éducation, des catégories socio-professionnelles ou des secteurs d'activité, et du parcours professionnel, la composition de cet échantillon paraît assez semblable à ce que l'on sait de la confédération (section I).

Cet échantillon, dont la représentativité peut être postulée, permet d'obtenir des réponses concernant à la fois le phénomène de syndicalisation (section II) et de la désyndicalisation (section III).

#### I. CARACTERISTIQUES SOCIOLOGIQUES.

Nous disposons d'un certain nombre de renseignements sur les anciens adhérents de la CFDT, leur situation familiale et professionnelle. Ces données peuvent être confrontées à deux points de repère. D'une part, ce que l'on peut savoir de la composition sociale de la confédération<sup>7</sup>. D'autre part, les renseignements fournis par une grande enquête de l'INSEE sur

---

<sup>6</sup> Voir en annexes 2 et 3, le questionnaire et la liste des organisations nous ayant apporté leur concours.

<sup>7</sup> L'ensemble des références aux délégués de congrès est tiré de l'étude du BRAEC (Bureau de recherches, d'analyses et d'études coordonnées de la CFDT), "Les délégués dans les congrès CFDT", *Notes et documents du BRAEC*, n°13, septembre 1985. L'étude porte sur les congrès confédéraux de 1976 à 85, ce qui rend admissible la comparaison avec notre propre étude. Pour les délégués aux Congrès de l'Isère, Maurice CROISAT, Dominique LABBE, *Les délégués au congrès de l'UD-CFDT de l'Isère (Villefontaine, janvier 1987)*, Grenoble, CERAT-IEP, 1987.

les associations<sup>8</sup> permettent de porter un jugement sur la "représentativité" de l'échantillon.

### A. Caractéristiques personnelles et familiales.

Du point de vue du sexe et de la nationalité, nos enquêtés se rapprochent relativement bien des données connues sur la composition de la CFDT.

#### 1. Sexe, nationalité et âge

Tableau 1. La répartition par sexes des enquêtés.

	Echantillon Effectifs	%	National <sup>9</sup> %
Hommes	374	76,2	79
Femmes	117	23,8	21

Dans les congrès de la CFDT, on observe en moyenne une femme pour 4 hommes. Mais la proportion est un peu inférieure à celle des adhérentes à la CFDT : un tiers d'après la Confédération<sup>10</sup>. La différence peut en partie s'expliquer par la sur-représentation relative de l'industrie dans l'échantillon (cf plus loin). A titre de comparaison, l'enquête de l'INSEE nous apprend que l'ensemble du monde syndical compte 70% d'hommes parmi les simples adhérents mais 82% chez les responsables<sup>11</sup>.

Tableau 2. La répartition par nationalités des enquêtés.

Nationalité	Effectifs	%
Français	477	97,1
Etrangers	14	2,9
Dont CEE	6	1,2
Maghreb	6	1,2
Autres	2	0,4

<sup>8</sup> François HERAN, "Le monde associatif", *Economie et statistique*, 208, mars 1988, p 17-44.

<sup>9</sup> BRAEC, "Les délégués...", *op cit*.

<sup>10</sup> BRANCIARD Michel, *La CFDT*, Paris, PUF, p 115.

<sup>11</sup> François HERAN, art cit, p 23.



Les étrangers sont originaires de la CEE (Italiens, Espagnols et Portugais principalement), de Yougoslavie (un), du Maghreb (six) et du Moyen Orient (un). En majorité, ces étrangers sont des techniciens et des cadres. Parmi les huit enquêtés non originaires de la CEE on trouve deux OS seulement (Algériens)...

Rappelons que les étrangers ne forment que 1% des délégués de congrès à la CFDT. D'après l'analyse des archives lacunaires du syndicat chimie de l'Isère, on constate un net courant d'adhésion chez les ouvriers étrangers entre 73 et 79. D'après les responsables du syndicat, ces adhésions ont généralement été de courte durée et le courant semble s'être tari depuis une dizaine d'années. Etant donné leur forte mobilité professionnelle et géographique, il est très difficile de retrouver ces anciens adhérents ouvriers. Enfin, cette enquête a été une fois de plus l'occasion de constater la crainte profonde que provoque, dans ce milieu, toute demande de renseignement...

Tableau 3. L'âge des anciens adhérents.

Age	Anciens adhérents		National
	Effectifs	%	%
Non-réponse	31	6,3	-
Moins de 30 ans	21	4,3	18
30-39 ans	149	30,4	51
40-49 ans	155	31,6	21
50-59 ans	95	19,3	7
60 ans et plus	40	8,1	2

L'âge moyen des anciens adhérents est de 44 ans, l'âge médian de 42 ans. Cette médiane est de trois ans supérieure à celle observée lors du dernier congrès de l'UD CFDT Isère (1977) et d'environ cinq ans au-dessus de celle des congrès nationaux. Cela se traduit par une pyramide des âges décalée vers le haut. L'âge d'or du militantisme semble tourner dans la tranche 35-40 ans, celui de la désyndicalisation dans la tranche 40-55 ans. On notera toutefois que d'une part, la désyndicalisation frappe à tous les âges - un quart des anciens syndiqués sont âgés de 35 ans et moins - et que, d'autre part, 8% environ des enquêtés atteignent ou dépassent l'âge de la retraite. Cette prépondérance des gens d'âge mûr se répercute sur les autres variables démographiques.

## 2. La situation familiale des anciens adhérents

En ce qui concerne la situation matrimoniale ou le concubinage, le nombre d'enfants et l'activité éventuelle du conjoint (ou du concubin), les anciens syndiqués présentent des traits qui les distinguent à la fois de la population générale et des délégués de congrès de la CFDT.

Alors que les célibataires, séparés (ou veufs) représentent plus du quart des militants présents aux congrès de la CFDT, cette catégorie constitue moins de 10% de l'échantillon, c'est-à-dire une proportion plutôt inférieure à celle de la population adulte française. On retrouve cependant une caractéristique déjà notée à propos des délégués de congrès, c'est-à-dire une disparité entre les hommes et les femmes. Le tableau indique que les femmes ont tendance à être plus souvent seules. Peut-on en conclure que le syndicalisme rend plus difficile l'union stable pour les militantes ? Ou, au contraire, les femmes ne retrouvent-elles pas dans l'adhésion une compensation partielle à la solitude ? Il semble plus probable d'attribuer ce trait à l'activité féminine : pour être adhérente à un syndicat, il faut d'abord être salariée et, parmi les actives, le nombre de célibataires est plus grand que chez les inactives. Il est donc normal qu'on retrouve ce trait dans notre enquête.

Tableau 4. La situation matrimoniale et le nombre d'enfants.

	Echantillon total		Ventilation par sexe	
	Effectifs	%	Hommes (%)	Femmes (%)
NR	6	1,5	1,1	1,7
Marié ou concubinage	438	89,2	93,2	78,3
Célibataire, veuf	47	9,2	5,7	20,0

Nombre d'enfants	Effectifs	%
Aucun et non réponse	76	15,5
Un	118	24,0
Deux	170	34,6
Trois	79	16,1
Quatre et plus	48	9,8

Fort logiquement, les anciens adhérents ont plutôt plus d'enfants que les délégués des congrès CFDT. Leur fécondité les rattache même aux années 60 plutôt que 80. Une explication réside certainement dans l'âge relativement élevé de notre population : l'union ayant été contractée à une époque où le taux de divorce était moindre et les enfants plus nombreux... Nous avons noté, dans notre étude sur les congressistes CFDT de l'Isère, que le militantisme semble être un obstacle relatif à la fondation d'un foyer stable. Comme l'échantillon comporte assez peu de cadres syndicaux, on peut en déduire que cette caractéristique ne se retrouve pas dans les cercles les plus larges de l'adhésion...

L'activité professionnelle du conjoint tempère cette dernière remarque.

### 3. La situation du conjoint.

En ce qui concerne l'activité professionnelle du conjoint, on rejoint pratiquement les taux d'activité des congressistes CFDT qui sont très nettement supérieurs à ceux de la population générale (tableau 5).

Toutes les femmes ont un conjoint qui travaille (ou est à la retraite). Les conjointes sont en majorité actives. Si l'on prend en considération l'âge, on constate un écart significatif par rapport à la population active salariée française. Le même phénomène a été constaté pour les déléguées aux congrès confédéraux. Les conjointes d'adhérents présentent donc une probabilité plus forte d'exercer un emploi salarié. Et ceci est d'autant plus remarquable qu'elles ont un nombre d'enfants supérieur à la moyenne.

Tableau 5. L'activité professionnelle du conjoint.

	Effectifs	%	Hommes (%)	Femmes (%)
NR	1	0,2	0,0	1,2
Oui (y c. retraite)	277	68,4	56,1	98,8
Non	139	34,3	43,9	0,0

Tableau 6. L'adhésion du conjoint.

	Effectifs	%	Conjointes (%)	Conjoints(%)
NR et aucune	305	62,1	64,7	45,0
Une organisation	176	35,8	27,0	42,0
Deux et plus	40	8,1	8,3	11,1
Syndicat	77	15,7	13,6	31,1
Association...	101	20,6	18,6	24,8
Parti politique	20	4,1	2,1	6,4
Autre	18	3,7	2,9	5,1

La disparité homme/femme apparaît nettement dans le tableau 6. Les deux tiers des hommes déclarent que leur conjointe n'a aucune adhésion ; moins de la moitié des femmes se trouvent dans ce cas. Fort logiquement les taux pour les conjoints sont toujours supérieurs à ceux des conjointes. De plus, chez les conjoints l'adhésion syndicale domine nettement. On peut même se demander si dans un tiers des cas environ, l'adhésion féminine à la CFDT n'est pas indirectement liée à une syndicalisation du conjoint... En revanche, les associations (au premier rang desquelles les parents d'élèves) dominent chez les conjointes.

## B. Les origines sociales des anciens syndiqués.

Les anciens adhérents de la CFDT sont en majorité d'origine "petite-bourgeoise", ce que confirment les positions politiques des parents. C'est l'engagement associatif dans la jeunesse qui apporte le trait le plus caractéristique.

### 1. La profession des parents et la mobilité sociale.

L'origine sociale est un reflet de la structure sociale de la France des années 40-60 (tableau 7). Ainsi le quart des enquêtés ont eu un père agriculteur ou commerçant. De même, trois réponses sur dix indiquent un père ouvrier ou agent de maîtrise (rappelons que notre échantillon surestime légèrement l'industrie). On note enfin l'origine "petite-bourgeoise" de beaucoup d'anciens adhérents : plus d'ouvriers qualifiés que de non-qualifiés mais surtout beaucoup d'enfants d'agents de maîtrise, de techniciens, d'employés, d'ingénieurs... Cette constatation se confirmera à l'examen du niveau d'études indiqué dans les réponses.

L'origine sociale des congressistes est malheureusement absente des enquêtes du BRAEC mais le même trait se retrouve dans les deux enquêtes auprès des délégués isérois...

Tableau 7. La profession du père et de la mère.

PCS	Père		Mère	
	Effectifs	%	Effectifs	%
NR	14	2,9	13	2,6
Aucune	1	0,2	285	58,0
Agriculteur	70	14,3	42	8,6
Commerç. & artis.	51	10,4	26	5,3
Professions libérales	11	2,2	1	0,2
Ouvrier	83	16,9	45	9,2
Ouvrier qualifié	95	19,3	11	2,2
Maîtrise	26	5,3	0	0,0
Technicien	17	3,5	0	0,0
Employé	78	15,9	46	9,4
Enseignant	13	2,6	20	4,1
Ingénieur	34	6,9	2	0,4

Le croisement des groupes sociaux du père avec celui de l'enquêté montre une mobilité intergénérationnelle ascendante très nette (tableau 8).

Tableau 8. La mobilité inter-générationnelle (Groupe socioprofessionnel des enquêtés en fonction de celui du père ; % horizontaux).

Groupe du fils Groupe du père	Ouvriers	Employés	Prof int.	Cadres sup	NR
Agriculteurs	<b>27</b>	24	26	20	3
Commerçants, artisans	7	16	<b>42</b>	34	2
Ouvriers	28	17	<b>32</b>	22	1
Employés	9	25	<b>31</b>	24	0
Profess. interm.	14	<b>37</b>	26	21	2
Cadres supérieurs...	0	15	24	<b>62</b>	0

Dans les lignes du tableau, le chiffre en gras indique la position la plus fréquente atteinte par les anciens syndiqués en fonction de la profession de leurs pères. Ainsi voit-on que plus du quart des enfants d'agriculteurs sont ouvriers. Comparés aux données disponibles sur l'ensemble de la société française<sup>12</sup>, la tendance à l'ascension sociale semble indéniablement plus forte dans l'échantillon que dans la population générale. Cependant, le tableau appelle quelques remarques.

Premièrement, on doit interpréter ces chiffres avec prudence. Les gens ne sont pas toujours capables de se situer exactement dans le tableau des PCS de l'INSEE ni de décrire avec précision leur qualification. Ceci est encore plus vrai pour la profession des parents et certaines réponses sont ambiguës notamment pour les parents appartenant aux professions intermédiaires (par exemple, nous incluons dans cette catégorie les pères contremaîtres malgré le fait qu'ils étaient autrefois comptés avec les ouvriers)...

De plus, une même dénomination recouvre des situations bien différentes. Peut-on considérer que le titulaire d'un BTS âgé de 35 ans a subi une régression sociale parce qu'il est qualifié de "technicien", alors que son père qui n'a aucun diplôme est devenu cadre sur le tas ? La même question peut légitimement être posée pour les femmes employées : elles sont majoritairement issues de foyers dans lesquels le père appartenait aux professions intermédiaires ou aux cadres supérieurs mais leurs mères étaient le plus souvent inactives... Pour tirer des conclusions définitives il faudrait encore prendre en compte le diplôme et la date d'entrée dans la vie active. Tout cela est évidemment impossible sur un échantillon de la taille du nôtre.

Aussi imparfaits que soient les renseignements disponibles, il semble qu'on doive retenir l'hypothèse d'une forte mobilité ascendante. Celle-ci sera d'ailleurs confirmée plus bas lorsque nous étudierons le devenir professionnel de l'enquêté. Cette loi générale n'est plus vraie pour les

<sup>12</sup> Cf notamment à ce sujet Claude THELOT, *Tel père, tel fils ?*, Paris, Dunod, 1982.

adhérents les plus récents - et les plus jeunes - parmi lesquelles les trajectoires descendantes semblent l'emporter sur les trajectoires ascendantes<sup>13</sup>.

Les anciens adhérents de la CFDT présentent de ce point de vue un profil proche des adhérents du Parti socialiste dont la situation sociale est caractérisée à la fois par une forte mobilité inter-générationnelle ascendante ainsi que par "une réussite socio-professionnelle bien supérieure à celle des Français dans leur ensemble"<sup>14</sup>.

A la suite des travaux d'Andrieux et Lignon ou de Chagnollaud et Criqui<sup>15</sup>, on voit apparaître une différence assez nette avec le parcours plus "prolétarien" qui mène à la CGT. Cette impression se trouve confirmée par les réponses aux questions concernant l'engagement social éventuel des parents et leur position politique.

## **2. l'engagement social et la position politique des parents.**

Une idée couramment admise voudrait que l'adhésion syndicale comme l'adhésion partisane soit conditionnée par le milieu d'origine. Les thèses sur la socialisation politique des enfants<sup>16</sup>, ont partiellement éclairé ce mécanisme complexe de la transmission des attitudes politiques de parents à enfants. Elles montrent qu'il n'y a rien de mécanique dans cette transmission. Nous le vérifierons une fois de plus en étudiant l'origine sociale des anciens adhérents de la CFDT. Cette étude révèle des profils sociologiques et laisse soupçonner des histoires personnelles singulières. Elle montre aussi que l'engagement syndical à la CFDT peut difficilement être envisagé sous l'angle de l'hérédité sociale.

---

<sup>13</sup> Voir à ce sujet la troisième section de notre chapitre V ("La génération de la crise").

<sup>14</sup> Henri REY, Françoise SUBILEAU, "Les militants socialistes en 1985", *Projet*, 198, mars 1986, p 23. Voir également dans le même sens : Roland CAYROL, Colette YSMAL, "Les militants du PS. Originalités et diversités", *Projet*, 165, mai 1982, p 572-586. Le phénomène de mobilité ascendante est beaucoup moins net dans les partis de droite : Pierre BRECHON, Jacques DERVILLE, Patrick LECOMTE, *Les cadres du RPR*, Paris, Economica, 1987.

<sup>15</sup> Jean Paul CHAGNOLLAUD, Etienne CRIQUI, *Les militants syndicaux en Lorraine*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1983

<sup>16</sup> Voir notamment la synthèse présentée par Annick PERCHERON, "La socialisation politique. Défense et illustration", Madeleine GRAWITZ, Jean LECA, *Traité de science politique*, Paris, PUF, tome II, p 165-235

Tableau 9. L'engagement social ou politique des parents.

Parents adhérents à :	Effectifs	%
NR et aucune	285	58,0
Une organisation	163	33,2
Deux ou plus	43	8,8
Syndicat	136	27,7
Associations...	61	12,4
Parti politique	28	5,7
Autres organisations	4	0,8

Un tiers des parents étaient adhérents à une organisation quelconque et, pour moins de 30%, il s'agissait d'un syndicat. Cette proportion n'est pas négligeable si l'on songe au taux de syndicalisation de la France dans les années 30 à 60. Cependant, il faut remarquer que la majorité des réponses proviennent des enfants d'agriculteurs, de commerçants, de professions libérales. Il s'agit donc d'"organisations professionnelles". Cependant, pour l'agriculture, on sait le rôle qu'ont joué les militants chrétiens dans ces organisations. Cette réserve admise, il paraît vain de rechercher les traces d'une hérédité de l'engagement syndical dans la CFDT. Là encore, la différence avec la CGT mérite d'être signalée.

La position politique des parents suggère des conclusions semblables (tableau 10). Notons tout d'abord que près d'un quart des enquêtés ne donnent pas de réponse ou indiquent qu'ils ne savent pas quelles étaient les positions politiques de leurs parents. Deux remarques méritent d'être formulées à ce propos. D'une part, un certain nombre de personnes nous ont déclaré que "on ne parlait jamais politique à la maison" (près d'un quart de l'échantillon se trouve dans cette situation). D'autre part, on sait que le militant de gauche éprouve parfois une certaine réticence à reconnaître que ses parents n'avaient pas la "position juste". Une fois admise ces réserves, il n'en reste pas moins que beaucoup d'anciens adhérents sont issus de familles faiblement intéressées par la politique.

Tableau 10. La position politique des parents

Position politique des parents	Effectifs	%
NR	83	16,9
Extrême gauche	2	0,4
PCF	45	9,2
Socialiste	128	26,1
Centre	87	17,7
Gaulliste	85	17,3
Droite	25	5,1
Extrême droite	2	0,4
Ne sait pas	34	6,9

Pour les pères dont la position politique était connue, on constate qu'un quart seulement des anciens adhérents viennent de familles socialistes. De plus, la majorité relative des réponses indiquent des sympathies pour le centre ou la droite, ce qui corrobore l'origine familiale petite-bourgeoise et le relativement faible engagement social. Il faut aussi souligner la faiblesse des communistes (si l'on songe à leur poids politique d'il y a trente ou quarante ans, une répartition aléatoire devrait donner de 20 à 25% d'électeurs communistes...) De même l'importance relative du "centre" peut suggérer l'existence d'une "sensibilité démocrate-chrétienne" chez certaines familles.

Là encore, ce trait semble assez caractéristique de la CFDT. Les rares données disponibles sur les adhérents de la CGT indiquent au contraire une assez forte "hérédité" syndicale et politique. Cependant, il semble bien exister un "parcours cédétiste" et celui-ci passe souvent par l'engagement associatif dans la jeunesse...

### 3. L'engagement associatif au cours de la jeunesse.

Comme nous aurons l'occasion de le montrer en analysant les caractéristiques des anciens militants cédétistes, la participation à des organisations de jeunesse paraît avoir été une étape essentielle dans le parcours qui les a menés à la CFDT.

Tableau 11. L'engagement associatif au cours de la jeunesse.

Adhérent à :	Effectifs	%
NR ou aucune	143	39,1
Une organisation	185	37,7
Deux organisations	112	22,8
Trois et plus	51	10,4
Ass. culturelle	99	20,2
Protection de la nature	13	2,6
Club sportif	190	38,7
Ass. confessionnelle	19	3,
Mouvement de jeunesse	141	28,7
Syndicat	56	11,4
Parti politique	29	5,9
Autres	11	2,2

Sept anciens adhérents sur dix ont fait connaissance avec la vie associative dans leur jeunesse. A notre connaissance, il n'existe pas d'études indiquant le "taux d'associativité" de la



jeunesse mais il nous semble raisonnable d'estimer que les anciens adhérents ont fait preuve d'une forte propension à la vie associative (pour un tiers : deux associations ou plus...)<sup>17</sup>.

Outre le club sportif qui a nettement la faveur des hommes, on notera l'importance des mouvements de jeunesse (trois sur dix environ). Beaucoup de réponses précisent qu'il s'agit des scouts, de la JAC, JOC, JEC, etc. A l'époque de leur développement maximum ces organisations n'ont pas dépassé quelques dizaines de milliers de membres. Dès lors, la probabilité d'en retrouver une telle proportion dans un échantillon réellement aléatoire est infinitésimale. On retrouve ici le lien fort qui a unit le syndicalisme chrétien avec les associations confessionnelles de jeunesse aujourd'hui quasiment disparues<sup>18</sup>...

Avec le milieu social spécifique, cette propension associative semble être une caractéristique notable de l'ex-adhérent CFDT qui permettrait de formuler l'hypothèse d'une "socialisation spécifique" du cédétiste. Pour l'affirmer il faudrait encore le vérifier chez les militants demeurant dans l'organisation...

### **C Le profil professionnel des anciens syndiqués.**

La trajectoire professionnelle est décrite de son point de départ - le niveau de la formation initiale - à son point actuel (groupe professionnel, taille et secteur d'activité de l'entreprise) en passant par le nombre d'emplois et le chômage éventuel au cours de la vie active.

#### **1. La formation initiale.**

Nous avons mentionné plus haut le phénomène de mobilité ascendante. Il prend d'abord sa source dans le niveau d'études atteint par les anciens syndiqués (tableau 12).

Le niveau d'études est notablement plus élevé que celui de la population active française surtout si l'on tient compte de l'âge moyen de l'échantillon (Rappelons à ce sujet qu'aujourd'hui moins de 20% des adultes ont aujourd'hui le baccalauréat). Comme dans les congrès, les femmes ont, en moyenne, une meilleure formation que les hommes. Plusieurs interprétations complémentaires sont possibles.

---

<sup>17</sup> L'enquête de L'INSEE ne porte que sur les adultes. Elle indique qu'un homme sur deux et une femme sur trois font partie d'au moins une association. Les adultes partagent cependant une caractéristique avec les enquêtés : les associations qui rencontrent le plus de succès sont plutôt des "prestataires de services" (François HERAN, art cit, p 17).

<sup>18</sup> Voir à ce sujet : LAUNAY Michel, PIERRARD Pierre, TREMPE Rolande, *La JOC, Jeunesse ouvrière chrétienne (regards d'historiens)*, Paris, Les éditions ouvrières, 1984.

Tableau 12. La formation initiale des anciens syndiqués.

Niveau d'études :	Effectifs	%
NR	2	0,4
Primaire	24	4,9
Certificat d'études	41	8,4
C.A.P.	88	17,9
Brevet	50	10,2
B.E.P.	53	10,8
Secondaire et bac.	102	20,8
BTS et supérieur	127	25,9
Autres	4	0,8

Les enquêtés peuvent surestimer leurs niveaux d'éducation. Il est habituel, dans les classes moyennes, de donner aux sondages des réponses conformes non à la réalité mais à ce qu'on pense qu'elles devraient être compte tenu du niveau culturel auquel on aspire ; d'où une surestimation non seulement des diplômes obtenus mais aussi des pratiques culturelles jugées conformes à ce niveau<sup>19</sup>. Cette tendance ne doit pas être surestimée à son tour : on constate en effet que les enquêtés ont le plus souvent une situation professionnelle correspondant à leur niveau de formation initiale ou continue.

Ces chiffres sont plutôt moins élevés que les proportions observées dans les congrès CFDT et on peut en déduire que ce serait vraiment une des caractéristiques majeures de la confédération que d'avoir attiré à elle des gens plutôt formés...

Dans une certaine mesure, ce haut niveau de formation est caractéristique du mouvement syndical en général. En effet, l'enquête de l'INSEE sur le monde associatif, indique que 36% des membres actuels des syndicats de salariés sont bacheliers<sup>20</sup>.

Enfin, la propension à répondre a pu être plus forte chez les gens ayant un peu l'habitude des idées et de la plume (cette surreprésentation est partiellement compensée par les entretiens). Ces deux derniers éléments se trouvent confirmés par l'étude de la situation professionnelle des anciens adhérents.

<sup>19</sup> Pierre BOURDIEU, Alain DARBEL, *L'amour de l'art*, Paris, Minuit, 1969, p 36.

<sup>20</sup> Naturellement cette donnée tombe sous le coup de notre première remarque concernant les niveaux de diplômes déclarés par les enquêtés. François HERAN, art cit, p 29.

## 2. La profession des enquêtés.

Cette variable a déjà été rencontrée à propos de la mobilité inter-générationnelle. Le tableau complet en est donné ci-dessous (tableau 13).

Tableau 13. Les groupes socio-professionnels des enquêtés.

Groupes de professions	Effectifs	%
NR	2	0,4
Ouvriers	23	4,7
Ouvriers qualifiés	64	13,0
Agents de maîtrise	42	8,6
Techniciens	120	24,4
Employés	93	18,9
Enseignants	47	9,6
Ingénieurs & cadres sup.	94	19,1
Autres	6	1,2

Les cadres supérieurs du privé et de la fonction publique représentent 26% des réponses<sup>21</sup>. Cette proportion est très supérieure à celle affichée par la Confédération : 12%<sup>22</sup>. En revanche, la proportion excède à peine celle constatée dans les congrès de la Confédération (25%) et se trouve inférieure à celle des congrès isérois. Sans doute la propension plus élevée des "intellectuels" à nous répondre a dû jouer là encore. Outre la propension à la surévaluation des niveaux professionnels<sup>23</sup>, on peut ajouter deux considérations.

D'une part, il est possible que la désyndicalisation ait plus touché les PCS supérieures notamment les adhérents à motivations fortement idéologiques. Nous avons déjà pressenti ce phénomène lors de l'étude sur le SGEN et au cours de la pré-enquête. La chose s'est trouvée confirmée par une étude monographique récente réalisée dans une grande entreprise métallurgique de la région grenobloise<sup>24</sup>.

D'autre part, la CFDT a sans doute été une organisation relativement "intellectuelle" même dans l'industrie (c'est-à-dire plus d'employés, de techniciens ou d'ingénieurs que d'ouvriers). Les élections professionnelles dans l'industrie le confirment régulièrement : en

<sup>21</sup> Une dizaine d'instituteurs figurent parmi les enseignants et ne sont pas être comptés parmi les cadres supérieurs.

<sup>22</sup> Cf. BRANCIARD Michel, *Op. cit.*, p 115.

<sup>23</sup> Il y a vingt ans, Andrieux et Lignon notait déjà que les ouvriers invités à indiquer leur qualification avaient tendance à se classer au-dessus de leur niveau réel (Andrée ANDRIEUX, Jean LIGNON, *L'ouvrier d'aujourd'hui*, Paris, Gonthier, 1966, p 97). Cette tendance est sans doute vraie pour les autres professions.

<sup>24</sup> Dominique ANDOLFATTO, *La désyndicalisation : l'exemple d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, CERAT-IRES-CFDT, Grenoble, 1989.

général, la CGT obtient ses meilleurs scores dans le premier collègue et la CFDT dans le second. Cette remarque est importante. Elle permet notamment de concilier la prépondérance relative des employés et des professions intermédiaires avec le glissement de la CFDT vers l'industrie que A. Bevort a mis en lumière pour les vingt dernières années<sup>25</sup>. Cette constatation permet également de relativiser la légère surreprésentation de l'industrie dans l'échantillon.

### 3. Le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

La répartition des anciens syndiqués par secteurs d'activité est présentée dans le tableau 14. Deux remarques préalables s'imposent. D'une part, nous n'avons pas suivi les frontières entre fédérations CFDT. Ces frontières sont un héritage de l'histoire et forment souvent des organisations disparates : par exemple la FGA (fédération agricole) regroupe aussi bien les salariés agricoles que le Crédit agricole ou la plupart des industries du secteur agro-alimentaire. Dans notre décompte, le Crédit agricole est une Banque, l'agro-alimentaire une industrie, etc. Cette partition explique que nous avons "seulement" 6 anciens syndiqués dans "l'agriculture" : anciens double-actifs ("ouvrier-paysans") et conseillers agricoles. D'autre part, nous nous fondons sur les déclarations des enquêtés eux-mêmes puisque le classement par sources ne peut être effectué en totalité.

Tableau 14. Le secteur d'activité des enquêtés.

Secteur d'activité	Effectifs	%
NR	7	1,4
Agriculture	6	1,2
Industrie	234	47,7
Commerce	24	4,9
Services du secteur privé	87	17,7
Administration	132	26,9
Autres	1	0,2

L'échantillon offre une bonne diversité avec cependant quelques déformations :

L'industrie est relativement surreprésentée par rapport à son poids dans la CFDT. Ce phénomène tient en partie aux caractéristiques régionales de l'échantillon qui est principalement axé sur la Lorraine et Rhône Alpes. Elle tient aussi à une décision de notre part : les données disponibles indiquent que la désyndicalisation a été particulièrement forte dans les grandes entreprises industrielles.

<sup>25</sup> Antoine BEVORT, *La syndicalisation à la CFDT : 1945-1986*, Communication à la table ronde de l'Association Française de Science Politique sur "La crise du syndicalisme européen" (Paris, mars 1989).

En ce qui concerne le commerce et les services leur faiblesse dans l'échantillon est le reflet assez fidèle de la difficulté que rencontre le syndicat pour s'implanter dans ces secteurs. Au début de cette enquête, nous avons craint un poids excessif du public ; au total, on constate plutôt une relative sous-représentation par rapport à son poids dans la CFDT<sup>26</sup>. Au sein de ce secteur, nous avons un relatif équilibre : l'enseignement représente 11% du total (soit environ le poids du SGEN dans la confédération) et se partage en 40% du privé et 60% du public ; la santé et les PTT pèsent 7 et 8% chacun environ.

Tableau 15. La taille de l'établissement ou de l'entreprise.

Taille de l'établissement	Effectifs	%
NR	37	7,5
Moins de 10 salariés	15	3,1
10 à 50	52	10,6
50 à 200	86	17,5
200 à 500	46	9,4
500 à 1000	83	16,9
Plus de 1000	172	35,0

Notons que certaines données sont difficiles à interpréter. Le questionnaire n'est pas tout à fait adapté au secteur public notamment à l'enseignement (les petites écoles), aux PTT (les bureaux de poste contre les centres de tri), etc. Cette réserve admise, le tableau donne des proportions à peu près comparables à ce que nous savons du niveau national et confirme le poids prépondérant des grands établissements dans le syndicalisme...

#### **4. La situation professionnelle et son évolution.**

La trajectoire professionnelle de l'ancien adhérent est connue par le nombre d'emplois qu'il a occupés, le chômage éventuel et le jugement porté par l'enquêté sur l'évolution générale de sa situation (tableaux 16).

---

<sup>26</sup> Sur l'évolution de la composition professionnelle de la CFDT cf. notamment le tableau donné par Antoine BEVORT (Art cit).

Tableaux 16. Le nombre d'emplois et le chômage éventuel.

Nombre d'emplois :	Effectifs	%
NR	16	3,3
Un	279	56,8
Deux	109	22,2
Trois	49	10,0
Quatre et plus	38	7,7

Avez-vous été au chômage ?	Effectifs	%
NR	74	15,1
Jamais	336	68,4
Une fois	64	13,0
Deux fois et plus	17	3,5

La stabilité de l'emploi est notable. Toutefois plus de 40 % des réponses indiquent un changement d'emploi dans les dix dernières années et près de 17 % des enquêtés ont connu au moins une fois le chômage. La surreprésentation de l'industrie peut expliquer partiellement ce phénomène mais on doit se souvenir que la mobilité professionnelle est l'une des premières causes de désyndicalisation (cf. plus loin les causes de la désyndicalisation).

Tableau 17. L'évolution de la situation professionnelle.

Evolution de la situation professionnelle	Effectifs	%
NR	26	5,3
Améliorée	108	22,0
Plutôt améliorée	97	19,8
Plutôt détériorée	69	14,1
Sérieusement détériorée	32	6,5
Sans changement	159	32,4

La majorité relative des anciens adhérents juge avoir connu une amélioration de sa situation professionnelle : nous trouvons ici confirmation de la mobilité ascendante déjà notée à propos de l'origine familiale.

Une difficulté de traitement provient des retraités. Certains de ceux-ci, font référence à leur situation avant leur départ et indiquent des modifications éventuelles. D'autres font référence à leur situation actuelle et, en majorité, ils la jugent dégradée sans qu'il soit possible de savoir si le jugement est pécuniaire ou social (se trouvent dans ce dernier cas beaucoup de mineurs, de sidérurgistes ou de cristalliers lorrains placés trop jeunes en pré-retraite dans une région en crise). En écartant ces cas, c'est environ 15% des anciens adhérents qui signalent une situation détériorée... Il s'agit en majorité d'ouvriers ou d'employés du privé. Une bonne partie

d'entre eux a connu plusieurs emplois et plus de la moitié le chômage. Quelques-uns indiquent qu'ils n'ont pas reçu l'aide qu'ils attendaient...

A l'opposé, pour près de 42% des enquêtés, la situation professionnelle s'est améliorée depuis l'époque de l'adhésion et pour un tiers d'entre eux elle n'a pas connu de changement.

Ces deux conclusions sont importantes. En effet, on attribue souvent à la crise et aux difficultés d'emplois le premier rôle dans la crise des syndicats. Notre enquête ne confirme pas vraiment cette idée, sauf pour la minorité citée ci-dessus. Comme nous le verrons plus loin, il faut donc faire intervenir d'autres critères pour expliquer le recul des effectifs syndiqués.

## II L'ADHESION.

Nous disposons d'informations sur la date d'adhésion et de départ, sur une éventuelle adhésion antérieure ainsi que sur les circonstances de l'entrée à la CFDT. Leur présentation sera l'occasion de signaler les principales conclusions de l'enquête que développeront les chapitres suivants de ce rapport.

### A. L'époque et la durée de l'adhésion.

La date d'adhésion joue un rôle clef dans l'échantillon. Un nombre important de variables sont corrélées à celle-ci, ce qui suggère à la fois l'existence de générations syndicales et d'une pluralité d'expériences.

#### 1. Les générations CFDT.

La date d'adhésion est un élément clef de l'analyse. Elle permet d'abord de juger de l'équilibre interne de l'échantillon (tableau 18).

Tableau 18. La date d'adhésion.

Dates d'adhésion :	Effectifs	%
NR	23	4,7
Avant 1968	128	26,1
1968-1973	107	21,8
1974-1978	115	23,4
1979 et au-delà	118	24,0

Il faut noter que si, pour les dates de fin d'adhésion, certaines listes remontaient à une dizaine d'années (particulièrement les listes fournies par les syndicats lorrains), en revanche

beaucoup étaient plus lacunaires ou n'allaient pas au-delà de cinq à six ans, ce qui explique le poids sans doute un peu exagéré des adhérents les plus récents.

Le découpage temporel adopté dans le tableau ci-dessus n'a pas été effectué à priori mais à l'aide de différents tests qui ont permis d'isoler quatre sous-populations bien typées (Cf. plus loin le chapitre V de ce rapport). Notre échantillon présente ainsi un panorama assez équilibré des générations qui ont fait la CFDT depuis 35 ans.

## 2. La durée de l'adhésion.

Cette impression d'équilibre se trouve confirmée par l'examen des durées d'adhésion (tableau 19).

Tableau 19. La durée de l'adhésion.

Durée de l'adhésion <sup>27</sup>	Effectifs	%
NR	26	5,3
1 à 2 ans	72	15,5
3 à 4	77	16,6
5 à 6	59	12,7
7 à 9	53	11,4
10 à 12	53	11,4
13 à 15	43	9,2
16 à 19	41	8,8
20 à 24	37	8,0
25 et plus	30	6,5

Près d'un adhérent sur trois ne reste que peu d'années dans la Confédération (moins de cinq ans, ce qui est déjà une durée non négligeable). Toutes les branches connaissent ces "adhérents express", mais ils se concentrent dans certaines catégories sociales et dans certaines entreprises industrielles. Ce sont plus souvent des ouvriers ou des employés, des jeunes, des femmes ou des étrangers ; leur mobilité professionnelle s'ajoute à une relative "anomie" : ils ne font que passer dans le syndicat parce qu'ils ne font que passer dans l'entreprise. Il est donc possible que, malgré nos efforts pour les retrouver et en interroger un nombre important, cette catégorie soit sous-estimée dans l'échantillon. Cependant, là encore les résultats obtenus vont un peu à l'encontre des idées reçues dans les milieux syndicaux qui ont tendance à expliquer leurs difficultés par une augmentation de la précarité et de la mobilité.

<sup>27</sup> Le choix de classes inégales pour la distribution des durées d'adhésion nous a été imposé par le souci d'obtenir des effectifs de classes équilibrés : ils permettront les comparaisons statistiques entre sous population (cf. notamment notre comparaison entre les militants et adhérents de base : chapitre IV).



La durée médiane de présence dans le syndicat est d'environ 8 ans, la moyenne de 10 ans. La majorité de l'échantillon est donc constituée d'adhérents anciens avec une présence dans le syndicat supérieure à 12 ans pour un tiers d'entre eux.

Enfin les départs sont assez concentrés autour de la période 81-85, c'est-à-dire effectivement les années pour lesquelles la Confédération reconnaît les pertes d'effectifs les plus massives ce qui attesterait, là encore, de la "représentativité" de l'échantillon.

### 3. L'adhésion antérieure.

Pour l'écrasante majorité, l'adhésion à la CFTC-CFDT est la première adhésion. Cependant un enquêté sur cinq venait d'un autre syndicat comme l'indique le tableau 20.

Tableau 20. L'adhésion antérieure à un autre syndicat.

Syndicat antérieur :	Effectifs	%
NR	14	2,9
Aucune	381	77,6
CGT	75	15,3
CFTC <sup>28</sup>	10	2,0
FO	5	1,0
Autres	15	3,1

La CGT fournit donc un contingent relativement important d'adhérents. Ce relatif "nomadisme" est ancien. Nous l'avions déjà constaté lors de la pré-enquête. Il s'expliquerait de deux façons. D'une part, pour la majorité de ces "nomades", le fait d'être syndiqué compterait plus que l'étiquette sous laquelle ils se placent. Une mutation ou un changement d'emploi peut être l'occasion de rejoindre - ou de quitter - la CFDT. La pression de l'entourage professionnel faisant le reste... D'autre part, chez les plus anciens, l'abandon de la CGT semble avoir des raisons clairement politiques ou idéologiques. Certains mentionnent d'ailleurs : la Hongrie, la Tchécoslovaquie, la Pologne ou l'Afghanistan.

### B. Les circonstances de l'adhésion.

La quasi-totalité des anciens adhérents fournit au moins une réponse à la question de savoir quelles étaient les raisons qui les ont poussé à adhérer à la CFDT. Ces réponses éclairent

---

<sup>28</sup> Adhésion à la CFDT postérieure à 1964.

les motifs de la syndicalisation et permettent de distinguer trois types principaux d'adhésions.

### 1. Les motifs de la syndicalisation.

Plus de la moitié des anciens adhérents est capable de donner au moins deux explications à son geste et 15% fournissent trois raisons ou plus. Rapporté au nombre total de réponses cela donne 1,65 motifs par ancien adhérent. Les variations par PCS sont d'ailleurs assez faibles. Certes les ouvriers sont un peu moins bavards (1,5 motifs) et les enseignants sont les plus prolixes avec 1,7 réponses en moyenne. Malgré tout, ces différences sont trop faibles pour être statistiquement significatives (tableau 21).

Tableau 21. Les circonstances de l'adhésion.

Circonstances :	Effectifs	%
NR	7	1,4
Une réponse	230	46,8
Deux réponses	181	36,9
Trois réponses et plus	73	14,9
Un mouvement social	82	16,7
Sollicitation sur le lieu du travail	220	44,8
Sollicitation en dehors du travail	29	5,9
Besoin d'une défense	71	14,5
Besoin d'information	60	12,2
En accord avec les idées de la CFDT	241	49,1
Par solidarité avec les autres travailleurs	83	16,9
Autres raisons	25	5,1

Les tris croisés montrent que ces motifs ne sont guère différents suivant les professions ou les secteurs d'activité contrairement à ce qu'on aurait pu attendre. Seuls deux critères apparaissent déterminants : la prise de responsabilité et l'âge. Ainsi apparaissent quelques sous-populations qui seront étudiées plus en détail dans la seconde partie de ce rapport (les militants, les adhérents et les générations CFDT).

En dehors de ces deux critères, les tests statistiques ne font ressortir que trois éléments caractéristiques (au seuil de 5% de chances d'erreur). D'une part, un nombre significativement grand d'ouvriers (un sur quatre) mettent en avant le besoin d'être défendu pour expliquer leur adhésion. A l'opposé, chez les cadres supérieurs, on note une propension un peu plus forte que la moyenne à insister sur les idées de la CFDT. Enfin dans l'industrie, il semble que la sollicitation sur le lieu du travail ait joué un rôle plus important dans la syndicalisation par rapport aux autres secteurs, notamment l'administration.

Certes, il est probable qu'avec le recul du temps, les circonstances de l'adhésion à la CFDT fasse l'objet de déformations ou de refoulement. Le souvenir a tendance à rationaliser les choses et à monter en épingle certains faits qui, sur le coup, n'avaient pas forcément l'importance qu'on leur prête a posteriori. Cette réserve admise, il n'en reste pas moins qu'on voit se dessiner trois grands types d'adhésions qui avaient déjà été relevées dans la pré-enquête<sup>29</sup>

## 2. Trois principaux types d'adhésions

Trois grands types d'adhésions se dégagent ; ils peuvent d'ailleurs exister concurremment comme en témoigne la pluralité des réponses.

### 1. L'adhésion "extro-déterminée".

Pour la moitié des réponses, l'adhésion a été sollicitée soit sur le lieu du travail (45%) soit par l'entourage (6%). Si l'on y ajoute l'occasion d'un mouvement dans l'entreprise (17%) on obtient les deux tiers des adhésions qui sont - à des degrés divers - extro-déterminées par le milieu professionnel<sup>30</sup> Ici pas de règles explicites mais une pression multiforme du groupe attestée dans de très nombreux entretiens.

A la question "pourquoi avez-vous adhéré ?", une réponse revient souvent : "parce qu'on me l'a demandé"... pour illustrer ces propos, il faut distinguer le cas d'un quasi-monopole syndical dans l'entreprise ("à X, on n'avait pas le choix, se syndiquer c'était adhérer à la CFDT") d'un climat particulier à une époque ("Chez Y, l'adhésion était obligatoire quand j'ai été embauché"), d'une ambiance syndicale développée par la CFDT. Dans ce dernier cas, l'exemple d'une entreprise grenobloise de l'électronique est particulièrement caractéristique. Les anciens adhérents parlent à son sujet d'"ambiance ouverte à tous et à toutes les tendances" (agent de maîtrise) ou d'une "atmosphère un peu anarchique mais sympathique" (technicien), "sans hiérarchie pesante ni dirigisme" (ouvrier). Dans d'autre cas c'est la personnalité exceptionnelle d'un militant qui "extro-détermine" l'adhésion. Ainsi : "J'ai été enthousiasmé par ce délégué hors pair qui a obtenu des résultats très positifs" (Cadre dans une entreprise d'électronique<sup>31</sup>). A la limite nous avons le cas d'un militant qui implante la CFDT dans son service ; après son départ à la retraite, la désyndicalisation sera complète !

<sup>29</sup> Maurice CROISAT, Dominique LABBE, *La désyndicalisation. Etude de prédéfinition*, Grenoble, CERAT-IEP, 1987, p 15-17.

<sup>30</sup> Nous reprenons ici la distinction traditionnelle entre les actes déterminés par la pression sociale et le milieu ("extro-déterminés") et les actes dont la motivation provient essentiellement de prédispositions personnelles, intérieures ("intro-déterminés"). Il ne s'agit pas de types purs mais de tendances. On peut cependant considérer qu'elles donnent certaines indications sur les personnalités sans pour autant en faire des types sociaux (Le premier à proposer cette distinction fut David RIESMAN, *La foule solitaire*, Paris, Arthaud, 1966.)

<sup>31</sup> Le délégué en question est un ancien maoïste établi après 68 et toujours présent dans l'entreprise.

### *2. L'adhésion "utilitariste".*

Ce type est signalé d'abord par le besoin d'une défense individuelle. Il n'est mentionné que par 15% des réponses. Même en y ajoutant le besoin d'information qui est souvent proche, on n'obtient que 27% des réponses. On devrait ici distinguer entre le secteur privé et le public (où ce motif est plus fréquent). Il faut aussi tenir compte d'une sous-représentation du besoin de défense individuelle (les mobiles égoïstes sont parfois difficiles à avouer). Malgré ces réserves, l'adhésion utilitariste demeure la moins fréquente. Cette faiblesse est paradoxale si l'on songe qu'apparemment le premier rôle du syndicat est de défendre ses membres ; il est vrai - comme nous le verrons plus loin - que certains se plaignent de ne pas avoir été défendus et justifient ainsi leur éloignement, mais ils sont assez peu nombreux dans ce cas... Accessoirement, ce constat montre bien la faiblesse du paradigme utilitariste pour l'analyse du syndicalisme français. Il faudrait cependant introduire une distinction entre la défense des cas individuels et celle des intérêts collectifs des membres qui, elle, est fortement valorisée.

### *3. L'adhésion aux idées.*

La dimension idéologique est presque aussi importante que la pression du milieu. Ainsi l'accord avec les idées de la CFDT et la solidarité avec les travailleurs sont mentionnées dans près des deux tiers des réponses. Au cours de plusieurs entretiens, nous avons senti que l'enquête ne faisait pas ainsi référence à un véritable corps de doctrine. Il s'agissait souvent d'images assez floues et construites non dans l'absolu mais par contraste. Le choix de la syndicalisation est premier - telle est la raison pour laquelle nous parlons d'adhésions "intro-déterminées" - celui de la CFDT vient en second. Les qualités supposées de cette organisation étant souvent définies par référence aux défauts des autres organisations.

En première analyse, nous pouvons donc retenir que **l'adhésion à la CFDT a été le résultat à la fois d'une pression du milieu et d'une attirance plus ou moins claire envers les thèmes que développait le syndicat à l'époque...**

### 3. L'engagement politique.

Une dernière variable mérite d'être examinée : l'engagement politique. En effet, on conçoit souvent l'adhésion à un syndicat comme un complément ou une étape de l'engagement politique, considéré comme une sorte de couronnement ou d'achèvement. Notre échantillon montre que ce cas n'est pas théorique bien que très rare (tableau 22).

Tableau 22. L'engagement politique à l'époque de l'adhésion et après.

	Effectifs	%
Militant d'un parti :		
Non ou NR	450	91,6
PS	22	4,5
PC	3	0,6
Extrême gauche	11	2,2
Centre et droite	5	1,0
L'engagement est-il conservé ?		
Oui	17	41,5
Non et NR	24	58,5
Sympathisant d'un parti :		
Non ou NR	328	81,0
Sans mention de parti	13	3,2
PS	53	13,1
PC	8	2,0
Extrême gauche	8	2,0
Centre et droite	2	0,4
La sympathie est-elle conservée ?		
Oui	54	64,3
Non et NR	30	35,7

La grande masse n'est pas venue au syndicat par le chemin politique. Toutefois 17% des réponses font référence à une adhésion ou à une sympathie envers le Parti socialiste. Les adhérents aux partis politiques ont en majorité abandonné leur engagement (c'est le cas notamment de tous les anciens communistes ou gauchistes) ; en revanche, les deux tiers des sympathisants affirment ne pas avoir changé d'opinion. En fait c'est le PS qui résiste le mieux tant chez les adhérents que les sympathisants. On peut naturellement penser qu'il s'agit parfois d'une rationalisation *a posteriori* (il n'est pas toujours facile d'admettre que l'on a changé d'avis). Mais apparemment la politique semble jouer un rôle plutôt mineur dans l'adhésion.

Nous verrons plus loin qu'il n'en est pas de même pour la rupture...

### C. la vie syndicale.

Quel a été l'engagement de l'ancien adhérent dans la vie syndicale ? Nous le mesurons grâce à trois indicateurs. L'assistance aux réunions, la prise de responsabilités et la participation aux mouvements sociaux.

#### 1. La participation aux réunions.

L'assiduité aux réunions est traditionnellement le critère par lequel on distingue le militant du simple adhérent. Le premier participe occasionnellement ou pas du tout à la vie de son organisation alors que le second assiste régulièrement aux réunions. En admettant ce critère, l'échantillon serait composé à près de 54 % de militants (tableau 23).

Tableau 23. L'assiduité aux réunions.

Assiduité aux réunions :	Effectifs	%
NR	14	2,9
Très souvent	136	27,7
Assez souvent	129	26,3
Rarement	119	24,2
Jamais	93	18,9

En majorité, nous avons donc affaire à des adhérents "sérieux" puisque, la majorité d'entre eux assistait "souvent" ou "très souvent" aux réunions. A l'opposé seuls 19% déclarent n'y avoir jamais assisté. Ces absentéistes sont souvent restés peu de temps dans le syndicat et n'ont guère pris de responsabilités. On trouve cependant quelques personnes adhérentes pendant dix ans et plus et déclarant n'avoir jamais participé aux réunions. Très souvent il s'agit d'adhésions "idéologiques" ou "intro-déterminées" - que l'intéressé justifie par son accord avec les idées de la CFDT ou par son souci d'être solidaire avec les travailleurs - et le fait de payer une cotisation semble suffisant pour manifester cet accord ou pour répondre à ce souci...

Même enjolivée, la proportion importante des "assidus" mérite d'être notée. Elle nous rappelle que les réunions de sections réduites aux délégués sont un phénomène récent et que les départs ne se limitent pas aux seuls "adhérents passifs" ou "fantômes" - comme on l'entend dire parfois - mais qu'ils touchent le coeur même du syndicat. Ce constat se trouve confirmé par les réponses à la question suivante.

## 2. La prise de responsabilités : adhérents de base et militants.

Plus encore que l'assiduité aux réunions, la prise de responsabilités - c'est-à-dire la plupart du temps, l'acceptation d'un mandat électif - permet de distinguer clairement l'adhérent de base du militant (tableau 24). Ce tableau confirme l'hypothèse des trois cercles de l'adhésion présentés dans notre pré-rapport<sup>32</sup>. Il permet également d'en donner une évaluation chiffrée.

Tableau 24. La prise de responsabilités.

	Effectifs	%
<b>Responsabilités "de base" :</b>		
NR et aucune	213	43,4
Une responsabilité	182	37,1
Deux responsabilités	70	14,3
Trois responsabilités et plus	22	4,5
Elu DP, CE...	216	44,0
Organismes paritaires	32	6,5
Responsabilités dans la section	140	28,6
<b>Responsabilités dans l'appareil syndical :</b>		
NR et aucune	437	89,0
Une responsabilité	48	11,9
Deux responsabilités	7	1,7
Syndicat, UL, UD	45	11,1
Elu prud'homme ou SS	6	1,5
Autres	10	2,5

Les anciens militants d'appareil forment environ 12% de l'échantillon, les militants de base 45% et les adhérents de base 43%. Ces proportions peuvent surprendre à première vue, en particulier la relative faiblesse des adhérents de base. Mais c'est une caractéristique du syndicalisme français que ce pincement de la pyramide par le bas : le personnage clef est ici le militant et non l'adhérent et jamais le syndicalisme français n'a été un phénomène de masse sauf pendant de courtes périodes historiques (1936-1938 ou 1946-1947). Deuxièmement, le tableau ne signifie pas que la proportion est vraie à tout moment. En effet les militants de base sont sujets à une rotation en particulier dans les fonctions électives : la proportion des militants de base est donc vraie sur l'ensemble des quinze à vingt-cinq dernières années et non à un moment donné de cette période.

<sup>32</sup> Maurice CROISAT, Dominique LABBE, *Op cit*, p 15-20.

La coupure entre les militants et les adhérents influe sur un grand nombre de variables. On peut considérer qu'avec le phénomène des générations, nous avons là une des caractéristiques du syndicalisme français et l'une des clefs de la désyndicalisation. Nous lui consacrerons le quatrième chapitre de ce rapport.

### 3. La participation aux mouvements sociaux.

La participation aux mouvements sociaux apparaît nettement moins discriminante tant elle semble avoir été massive. Nous nous trouvons ici devant une sorte d'écho venant de cette époque socialement troublée que furent les années 60 et 70.

Tableau 25. La participation aux mouvements sociaux dans l'entreprise.

	Effectifs	%
Existence de mouvements sociaux dans l'entreprise :		
NR	13	2,6
Oui	430	87,6
Non	48	9,8
Participation à ces mouvements :		
NR	62	12,6
Toujours	175	35,6
Le plus souvent	162	33,0
Rarement	74	15,1
Jamais	18	3,7

Près de neuf adhérents sur dix ont connu des mouvements sociaux dans leur entreprise et, pour les deux tiers, ils y ont participé "toujours" ou "le plus souvent". A l'opposé, moins de 4% déclarent n'y avoir jamais participé. Ces chiffres ne doivent pas surprendre. On se souviendra que la conflictualité était forte dans les années 60 et 70 et que, de plus, elle touchait principalement les grandes entreprises et les services publics où travaillent la plupart de nos anciens syndiqués. Ajoutons que la grève a été un élément clef de la "culture ouvrière" française et que l'identité collective se forgeait souvent dans ce creuset. La baisse très forte du nombre de conflits du travail depuis une dizaine d'années et la nouvelle ligne confédérale - hostile à la grève - peuvent expliquer en partie cette perte d'identité.

Le détail des mouvements sociaux ainsi que leur origine sont présentés dans le tableau 26.



Tableau 26. L'origine des mouvements sociaux auxquels a participé l'ancien syndiqué.

Initiative :	Syndicat (s)	Base	Syndicat(s) et base	NR <sup>33</sup>
Grève	56,8	4,9	14,0	25,3
Débrayage	27,3	8,6	6,1	58,3
Délégation	18,3	5,9	4,9	69,5
Pétition	33,0	8,6	7,9	49,9

La grève prédomine : c'est le seul mouvement social auquel une nette majorité d'anciens syndiqués ait participé (75%). Les autres types d'action ne recueillent que la moitié de réponses positives (pétitions), les deux cinquièmes (débrayages) ou moins.

Sans exagérer l'importance des mouvements "sauvages", le rôle de la "base" (avec ou sans le syndicat) n'est pas négligeable. La base aurait joué un rôle dans le déclenchement d'une grève ou d'un débrayage sur quatre, dans 30% des pétitions et dans le tiers des délégations. Un tri par secteur montre que, dans le public, la mention de la base est beaucoup moins fréquente que dans l'industrie ou dans les services.

### **III LE DEPART ET SES CONSEQUENCES.**

Comme nous l'avons indiqué d'emblée, la désyndicalisation est rarement une "rupture" mais l'aboutissement d'un lent processus de détachement qui s'achève d'ailleurs par une abstention : la cotisation n'est plus payée bien souvent sans explication. C'est la raison pour laquelle nous utilisons ici des termes comme "départ", "séparation" de préférence au mot "rupture" qui dramatise à l'excès ce "non-événement" que fut la disparition de beaucoup de syndiqués.

#### **A. Causes du départ et profondeur de la séparation.**

Les causes de désyndicalisation apparaissent très diverses. On peut les rassembler en trois grandes familles. Dans la plupart des cas le non-renouvellement de l'adhésion ne signifie pas rupture totale avec la CFDT.

---

<sup>33</sup> Les non réponses proviennent du cumul des refus de répondre et des réponses négatives à la question sur l'existence même de mouvements sociaux (dans ce cas les deux questions suivantes sont logiquement laissées en blanc) ; s'y ajoutent 16% de non-réponses et de réponses négatives à la question portant sur la participation aux mouvements sociaux (entraînant des non réponses à la question suivante).

### 1. Les trois principales causes du départ.

Les raisons données par les enquêtés pour expliquer leur départ de la CFDT sont présentées dans le tableau 27. L'analyse de ces réponses et des précisions fournies par les enquêtés montre qu'il est possible de regrouper ces motifs de séparation en trois grandes familles dont le poids relatif a pu être estimé<sup>34</sup>.

Tableau 27. Les causes de la désyndicalisation.

Causes :	Effectifs	%
NR	34	6,9
Une réponse	260	53,0
Deux réponses	155	31,6
Trois réponses et plus	42	8,6
Ennuis familiaux	35	7,1
Ennuis financiers	35	7,1
Cotisation trop chère	111	22,6
Promotion, mutation	68	13,8
Section disparue	47	9,6
Mésentente au sein de la section	116	23,6
Retraite ou autres retraits de la vie active	71	14,5
Autres	215	43,8

Par ordre croissant d'importance, on trouve d'abord les "départs naturels" justifiés par un retrait temporaire ou définitif de la vie active, des difficultés familiales ou financières, une promotion ou une mutation. Ces causes ont joué un rôle prépondérant pour un enquêté sur cinq environ. La seconde famille de raisons regroupe les problèmes internes à la section - mésentente, mise en sommeil, disparition... - qui expliquent un tiers des départs. Enfin le troisième groupe de causes de désyndicalisation comprend les "désaccords de fond" soit sur la ligne générale de la CFDT soit sur son attitude vis-à-vis du parti socialiste et des gouvernements de gauche.

Remarquons que près des deux tiers des enquêtés ne donnent qu'une seule raison et que les réponses pré-codées ont paru insuffisantes à 44 % des enquêtés (rubrique "autres"). Dans ces questionnaires, la première raison - ajoutée manuscritement ou signalée à l'enquêteur - concerne le désaccord avec les positions, réelles ou supposées, de la CFDT notamment le soutien aux gouvernements socialistes. Ceci amène une observation de méthode : nous avons eu tendance à enfermer les réponses dans un cadre étroitement objectif en oubliant la dimension politique ou idéologique du syndicalisme français qui doit logiquement se retrouver dans les causes du départ.

<sup>34</sup> Ces motifs de désyndicalisation sont examinés en détail dans les deux prochains chapitres du rapport.

## 2. Une prise de distance envers la CFDT.

La désyndicalisation est d'abord une certaine prise de distance envers la CFDT. Cette prise de distance n'est pas forcément très grande. Ainsi, un certain nombre d'enquêtés ne considèrent pas que leur départ est définitif (tableau 28).

Tableau 28. Le départ est-il définitif ?

Départ définitif ?	Effectifs	%
NR	8	1,6
Oui	223	45,4
Non	166	33,8
Ne sait pas	94	19,1

Moins de la moitié des enquêtés affirme avoir rompu définitivement avec le syndicat. Egaleme nt intéressante : la proportion importante de gens qui restent dans l'expectative. Nous avons déjà discuté dans la pré-enquête ce problème de la "distance" qui sépare les anciens syndiqués de leur organisation. On sent bien qu'elle est à peine plus grande qu'à l'époque de l'adhésion et d'autres indices le confirment (ainsi l'écrasante majorité de l'échantillon vote pour la CFDT aux élections professionnelles et sociales). En outre, cette prise de distance est atténuée, sur un plan plus affectif, par la persistance d'un attachement sentimental à l'organisation et par des liens d'amitié tissés pendant des années de présence et d'action communes. "Les amitiés et les idées demeurent" (dessinateur, ancien délégué, métallurgie) ; "l'attachement sentimental est toujours fort" (ouvrier, Chimie). Beaucoup semblent loin de l'indifférence surtout s'ils ont été des militants.

Dès lors, il est logique que le départ de la CFDT débouche rarement sur une nouvelle adhésion à un autre syndicat (tableau 29).

Tableau 29. L'adhésion à un nouveau syndicat est rare.

Etes-vous adhérent à un autre syndicat ?	Effectifs	%
NR	43	8,8
Non	393	80,0
Oui	55	11,2
CGT	12	2,4
CFTC	8	1,6
CGC	4	0,8
FO	5	1,0
FEN	8	1,6
CFDT- retraités	7	1,4

On quitte le syndicalisme en même temps que la CFDT et le changement de syndicat est un phénomène extrêmement minoritaire : 80 % des enquêtés ne sont plus syndiqués. Parmi les autres, une forte minorité est constituée des anciens adhérents au SGEN de l'enseignement privé qui, ayant rompu à l'époque de la loi Savary, ont rejoint le SNALC, FO, la CFTC ou même la FEN ! Chez les ouvriers et les techniciens, 12 passent à la CGT.

Si l'on se souvient qu'un "nomadisme" assez important caractérisait hier le mouvement syndical français, on comprend la véritable dimension de la désyndicalisation : un phénomène qui affecte l'ensemble du mouvement syndical et qui en transforme sans doute la nature.

### 3. Un engagement moindre dans la vie collective.

Non seulement l'ancien adhérent n'éprouve pas d'hostilité envers la CFDT mais, la plupart du temps, il lui apporte ses suffrages aux élections professionnelles et sociales. Cependant, il existe une certaine déperdition dans le passage de l'adhérent à l'électeur (tableau 30).

Tableau 30. La substitution de l'électeur à l'adhérent n'est pas automatique.

Votes :	Entreprise		Prud'hommes et SS	
	Effectifs	%	Effectifs	%
NR	62	12,6	110	22,4
CFDT	314	64,0	283	57,6
CGT	27	5,5	29	5,9
FO	14	2,9	22	4,5
CFTC	13	2,6	9	1,8
CGC	8	1,6	14	2,9
FEN	6	1,2		
Autres	9	1,8	2	0,4
Abstentions	38	7,7	22	4,5

Une première remarque s'impose : par rapport à la moyenne des salariés, le taux de participation aux élections professionnelles et sociales est exceptionnel. Nous retrouverons cette même caractéristique pour les élections politiques. Les anciens adhérents font donc montre d'un net attachement pour les institutions représentatives.

Près des deux tiers des enquêtés indiquent qu'ils votent pour la CFDT dans leur entreprise et 58% aux élections sociales ou prud'homales. Ce fait corrobore la distance relative dont nous faisons état ci-dessus : désyndicalisation ne signifie généralement pas hostilité... Même si, logiquement les "resyndiqués" votent pour leurs nouvelles organisations rejoins par quelques "déçus de la CFDT" (tout particulièrement pour le vote CGT significatif chez les ouvriers).

Ces réponses semblent également confirmer la théorie selon laquelle l'électeur se substitue à l'adhérent, le syndicat trouvant une nouvelle légitimité dans l'élection<sup>35</sup>. Cependant deux faits relativisent cette thèse du "syndicalisme d'électeurs" :

D'une part le recrutement des candidats se fait dans les cercles extérieurs du syndicat : si ceux-ci se vident il devient plus difficile de présenter des listes aux suffrages ;

D'autre part, parmi les 20% de non-réponses ou d'abstentions, plusieurs enquêtés nous ont indiqué que "la CFDT ne se présente plus" voire que "il n'y a plus d'élections dans l'entreprise"... Le phénomène est encore marginal mais constitue une réelle menace qui rend difficilement concevable la survie d'un syndicalisme d'électeurs privé d'adhérents...

L'influence d'un syndicat ne se mesure pas seulement à son audience électorale mais aussi à sa capacité de mobilisation. Manifestement celle de la CFDT auprès de ses anciens adhérents semble très amoindrie (tableau 31).

Tableau 31. Un recul relatif envers l'action collective (participation à un mouvement social à l'avenir).

Participerait à un mouvement	Oui	Non	Ne sais pas	N.R.
A l'appel d'un syndicat...	28,5	28,1	30,8	12,6
A l'appel d'un parti...	6,9	49,7	14,7	28,7

Alors que la majorité des anciens adhérents affirme avoir participé à des grèves lancées à l'initiative des syndicats, seuls 29 % se déclarent décidés à participer à un mouvement social à l'appel d'un syndicat et un nombre presque équivalent répond par la négative. Enfin 31% indiquent leur hésitation. Si l'on ajoute que le "climat social" s'est profondément transformé depuis 10 ans, il est difficile de conclure au désengagement absolu, même si ces réponses contrastent avec celles concernant un passé fortement revendicatif...

Est-ce à dire que l'on se trouve face à un repli général qui affecterait non seulement le syndicat mais tous les secteurs de la vie sociale ? Cela semble vrai pour 44% des anciens adhérents qui ne donnent aucune réponse à la question de savoir s'ils adhèrent à d'autres organisations ou associations. La majorité des réponses montre en revanche une bonne participation à la vie associative (tableau 32) qui ne permet pas de conclure à une phase de repliement sur soi.

<sup>35</sup> Cette thèse a été formulée par Gérard ADAM dans *Le pouvoir syndical* (Paris, Dunod, 1983). Voir également l'avant propos de Jean Daniel Reynaud à l'ouvrage de Gérard Adam. Pierre ROSANVALLON a développé les conséquences de cette thèse : *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988 notamment p 90-94 et 236-258.

Tableau 32. L'appartenance à d'autres associations.

Etes-vous adhérent à une autre organisation ?	Effectifs	%
NR et non	218	44,4
Une organisation	187	38,1
Deux organisations ou plus	86	17,5
Association culturelle	100	20,4
Protection de la nature	22	4,5
Parents d'élèves	88	17,9
Club sportif	88	17,9
Autres	61	12,4

La désyndicalisation s'accompagne d'un certain repli envers le phénomène associatif. Ce repli concerne près de la moitié des anciens adhérents. Toutefois la majorité garde au moins un engagement ce qui excède encore les taux constatés sur l'ensemble de la population française. Les préoccupations "non-politiques" l'emportent : culture, sport, parents d'élève... Comme dans la population générale les associations qui ont le plus de succès ne "correspondent guère à la définition volontariste du mouvement associatif et sont plutôt des prestataires de services"<sup>36</sup>.

La fin de l'adhésion à la CFDT marque donc une prise de distance envers l'action collective à dimension sociale. Cette prise de distance se traduit-elle par une mauvaise image du mouvement syndical ?

## **B Quelle opinion des syndicats ?**

Il faut distinguer les niveaux visés par les opinions exprimées et notamment selon que celles-ci portent sur la confédération en général ou au contraire sur la seule section ou le syndicat.

### **1. Une image contrastée de la CFDT.**

Nous avons demandé à l'enquêté de choisir parmi différentes opinions celles pour lesquelles il se sentait plus ou moins d'accord. Ces formules proviennent des entretiens préparatoires de la pré-enquête : elles correspondent aux phrases qui reviennent le plus fréquemment dans la bouche de nos interlocuteurs pour qualifier ce qu'est ou n'est pas la CFDT à leurs yeux (tableaux 33).

---

<sup>36</sup> François HERAN, Art cit, p 17

Tableau 33. L'image de la CFDT chez les anciens adhérents.

## 33A. Lecture horizontale (100= total de chaque ligne)

Opinion	NR %	D'accord*		Pas d'accord*		Ne sait pas
		1	2	3	4	
Défend les travailleurs	5,7	25,1	50,3	14,4	4,5	2,0
Démocratique	11,0	25,5	40,7	13,0	4,3	5,5
Efficace	9,8	5,9	34,0	32,0	10,8	7,5
Bien organisée	10,4	11,0	34,6	21,8	10,6	11,6
Révolutionnaire	12,6	1,6	7,3	22,8	46,8	8,8
Puissante	12,4	4,7	28,3	31,8	14,5	8,4
De gauche	8,1	25,0	42,0	6,5	3,9	4,5
Active	10,8	14,1	45,4	15,7	7,5	6,5
Socialiste	6,9	36,7	43,8	5,1	2,9	4,7
Sympathique	11,8	23,4	45,4	5,7	3,3	10,4
Utopiste	18,3	8,4	20,2	21,4	13,4	18,3
Intelligente	13,4	12,4	46,4	9,2	5,1	13,4
Autogestionnaire	16,7	9,6	33,6	11,8	8,8	19,6
Réaliste	13,0	10,0	38,3	19,6	11,8	7,3
Politisée	8,8	32,6	36,3	12,2	4,7	5,5

\* D'accord : 1 = "Tout à fait d'accord" et 2 = "Plutôt d'accord" ; Pas d'accord : 3 = "Pas du tout d'accord" et 4 = "Plutôt pas d'accord".

## 33 B. Classement des opinions en fonction des taux de réponse, d'assentiment et de rejet (100 = nombre d'opinions exprimées)

Ordre	Taux de réponse*	%	Assentiment*	%	Rejet*	%
1	Défend les trav...	94,3	Socialiste	86,4	Révolutionnaire	79,7
2	Socialiste	93,1	De gauche	83,8	Puissante	52,8
3	De gauche	91,9	Défend les trav...	81,0	Efficace	47,4
4	Politisée	91,2	Sympathique	78,1	Utopiste	42,6
5	Efficace	90,2	Politisée	75,4	Bien organisée	36,1
6	Bien organisée	89,6	Démocratique	74,4	Réaliste	36,1
7	Active	89,2	Intelligente	68,0	Active	26,0
8	Démocratique	89,0	Active	66,7	Autogestionnaire	24,7
9	Sympathique	88,2	Réaliste	55,5	Démocratique	19,5
10	Puissante	87,6	Autogestionnaire	51,8	Politisée	18,5
11	Révolutionnaire	87,4	Bien organisée	50,9	Défend les trav...	16,8
12	Réaliste	87,0	Efficace	44,2	Intelligente	16,5
13	Intelligente	86,2	Puissante	37,7	De gauche	11,3
14	Autogestionnaire	83,3	Utopiste	34,9	Sympathique	10,2
15	Utopiste	81,7	Révolutionnaire	10,3	Socialiste	8,5

\* Taux de réponse : nombre relatif d'opinions exprimées (total des questionnaires moins les non-réponses) 100 = total des questionnaires ; Taux d'assentiment : nombre relatif de "tout-à-fait d'accord" et "plutôt d'accord" obtenus par la question (100 = nombre d'opinions exprimées) ; Taux de rejet : nombre relatif de "plutôt pas d'accord" et "pas du tout d'accord" obtenus par la question (100 = nombre d'opinions exprimées).

On voit que, en dehors des termes "utopiste" et "autogestionnaire" - dont le sens est peut-être moins familier pour certains -, les autres formules ont attiré des taux de réponse tout à fait convenables. L'analyse de ces réponses permet donc de tracer une sorte de portrait de l'organisation telle qu'elle apparaît aujourd'hui aux yeux de ses anciens membres. La seconde partie du tableau 33 donne une vue d'ensemble de cette image. La médiane sépare la classe 7 de la classe 8. Les sept premières lignes représentent donc les qualificatifs qui suscitent le plus de réponses (première colonne), le plus d'accord (deuxième colonne) et le plus de rejet (troisième colonne).

On lira dans ces tableaux un concentré d'un très grand nombre d'entretiens.

Tout d'abord, on voit que la CFDT conserve son capital de sympathie qui lui vient de son caractère démocratique et de son intelligence (parfois assimilée à un excès de complexité et à de l'impuissance).

Dans leur écrasante majorité, les anciens syndiqués attestent que le "recentrage" préconisé depuis 10 ans a produit certains effets. La Confédération n'est plus associée à une volonté de changer les rapports sociaux (autogestion, utopie, révolution...) ce que lui reproche d'ailleurs une très petite minorité.

La plupart des réponses doutent de l'efficacité de son action et de sa capacité organisationnelle ; en milieu ouvrier et dans l'industrie, elle souffre souvent de la comparaison avec la CGT.

Enfin, plus de huit enquêtés sur dix jugent que la Confédération est "socialiste". Les termes "socialiste" et "de gauche" recueillent un pourcentage d'assentiment proche de l'unanimité. "Politisée" - bien que ressenti comme péjoratif - est repris par les trois quart des réponses. Pour l'écrasante majorité des anciens adhérents l'abandon des thèmes propres à la CFDT a conduit à un alignement pur et simple sur le PS<sup>37</sup>.

## **2. Les opinions sur la section syndicale**

Au sein des organisations syndicales, de nombreuses voix s'élèvent pour mettre en cause la responsabilité des sections et des militants de base dans le processus de désyndicalisation. Il semble que moins d'un tiers des anciens enquêtés partagent cette opinion (tableau 34)

---

<sup>37</sup> Voir sur point notre chapitre III.



Tableau 34. Le jugement porté sur l'ancienne section.

(Portez-vous un jugement négatif sur votre ancienne section ?)

Jugement négatif ?	Effectifs	%
NR	46	9,4
Oui	149	30,3
Non	270	55,0
Ne sais pas	26	5,3

Près de 15% des anciens adhérents laissent cette question blanche ou bien ne savent quoi répondre. En revanche, pour les autres, le refus du jugement négatif est majoritaire. Même en défalquant les "départs naturels" - comme la retraite - dont nous parlions plus haut, les "non" l'emportent encore sur les "oui". Les réponses à la question suivante éclairent cette attitude (tableau 35).

La majorité des "adhérents idéologiques" n'a semble-t-il pas prêté beaucoup d'attention à la vie de la section : peu d'assistance aux réunions et peu de responsabilités. On a adhéré à la CFDT pour ses idées et on la quitte pour les mêmes raisons (c'est-à-dire essentiellement sur un désaccord politique). La plupart des "départs naturels" semblent conserver de leur entreprise et de leur section un souvenir que le temps enjolive peut-être un peu...

Tableau 35. Les griefs contre l'ancienne section.

Opinion %	NR	D'accord*		Pas d'accord*		Ne sait pas
		1	2	3	4	
• Ne défend pas bien les adhérents	57,0	12,2	13,0	10,0	4,7	3,1
• La section est trop bavarde	60,5	5,9	8,1	14,3	5,9	5,3
• La section a de mauvais représentants	58,0	11,8	13,4	9,2	4,5	3,1
• Elle est trop conciliante avec la direction	59,7	10,2	9,4	11,6	6,5	2,6
• Les délégués sont invisibles	60,5	7,3	15,3	9,2	4,9	2,9
• La section est trop politisée	59,7	11,6	8,8	12,8	4,5	2,6
• Elle ne s'intéresse pas à la vie de l'entreprise	61,3	5,9	9,6	14,7	6,7	1,8
• La vie syndicale n'a plus d'intérêt	57,8	13,4	11,6	9,0	5,9	2,2

\* D'accord : 1 = "Tout à fait d'accord" et 2 = "Plutôt d'accord" ; Pas d'accord : 3 = "Pas du tout d'accord" et 4 = "Plutôt pas d'accord".

Pour un petit quart d'anciens adhérents, souvent des "utilitaristes", l'hostilité se focalise sur trois problèmes : la section assure mal la défense de ses membres (25%), ses représentants sont mauvais (25%) et, de surcroît, invisibles (23%) ; les mêmes ajoutent souvent qu'à leurs yeux "la vie syndicale n'a plus d'intérêt" (25%).

On se souviendra cependant que, plus haut, 25% des enquêtés ont signalé comme motif de leur départ une "mésentente dans la section" et l'on notera que le qualificatif de "politisée", qui vient en tête des jugements portés sur la Confédération, est assez peu repris contre la section (20%). Il semble d'ailleurs se concentrer dans quelques entreprises bien particulières<sup>38</sup>.

Au total, on peut penser que, pour près des deux tiers des cas, les sections - quand elles n'ont pas disparu - ne semblent pas avoir de responsabilité essentielle dans la désyndicalisation tout au moins aux yeux de leurs anciens membres.

### 3. Les jugements portés sur le mouvement syndical.

L'opinion des anciens adhérents vis-à-vis des autres organisations syndicales comme des leaders de l'époque est assez cohérente avec ce qui précède (tableaux 36).

Tableaux 36. L'opinion des anciens syndiqués sur les autres organisations syndicales.

A. Lecture horizontale (100 total de la ligne).

Opinion % Organisation	NR	Favorable*		Défavorable*		Sans opinion
		1	2	3	4	
CGT	5,5	3,3	24,6	28,7	31,8	6,1
F.O.	7,5	1,6	31,2	27,1	17,9	14,7
CFTC	14,3	3,1	15,1	25,1	15,9	26,7
CGC	16,3	0,4	12,4	22,6	22,2	26,1
Syndicalisme d'entrep.	22,2	3,5	10,2	12,0	22,8	29,3

\* Favorable : 1 = "Très favorable" et 2 = "Plutôt favorable" ; Défavorable : 3 = "Plutôt défavorable" et 4 = "Très défavorable".

<sup>38</sup> Outre l'administration, il s'agit essentiellement des grandes entreprises industrielles nationalisées.

36 B. Classement des réponses en fonction du taux de réponse et des taux d'opinions favorables et défavorables.

Ordre	Taux de réponse* %	Favorable* %	Défavorable* %
1	CGT 88,4	FO 32,8	CGT 60,5
2	FO 77,8	CGT 27,9	FO 45,0
3	CFTC 59,0	CFTC 18,2	CGC 44,8
4	CGC 57,6	Syndic. d'entrep 13,7	CFTC 40,8
5	Syndic. d'entrep 48,5	CGC 12,8	Syndic. d'entrep. 34,8

\* Taux de réponse : nombre relatif d'opinions exprimées (total des questionnaires moins les non réponses) 100 = total des questionnaires ;

\* Taux d'opinions favorables : nombre relatif de "très favorable" et "plutôt favorable" obtenus par la section (100 = nombre d'opinions exprimées) ;

\* Taux d'opinions défavorables : nombre relatif de "plutôt défavorable" et "très défavorable" obtenus par la section (100 = nombre d'opinions exprimées).

Nous avons remarqué que le départ n'entraînait généralement pas d'hostilité vis-à-vis de la CFDT. Cette idée se trouve indirectement confirmée par le jugement porté sur les autres syndicats : aucune des organisations rivales ne dépasse le tiers d'opinions favorables. Parmi elles, FO vient en tête (33%). Plus d'un quart des réponses indiquent une bonne opinion de la CGT, ce qui confirme l'existence, chez les ouvriers et les techniciens, d'un groupe de "déçus" que nous avons mentionné plus haut. Enfin la CGC et le "syndicalisme d'entreprise" sont peu connus et semblent susciter surtout de l'indifférence. Mais lorsqu'elles sont jugées, elles battent des records d'impopularité : ainsi les opinions défavorables recueillies par la CGC sont 3,5 fois plus fréquentes que les opinions favorables...

Tableau 37. L'opinion des anciens syndiqués sur les leaders syndicaux.

Opinion %	NR	Favorable*		Défavorable*		Sans opinion
		1	2	3	4	
Dirigeants						
Maire	3,7	21,8	44,0	17,7	5,3	7,5
Bergeron	5,5	4,9	37,3	27,5	10,4	14,5
Krasucki	5,1	1,4	10,8	26,3	46,0	10,4

\* Favorable : 1 = "Très favorable" et 2 = "Plutôt favorable" ; Défavorable : 3 = "Plutôt défavorable" et 4 = "Très défavorable".

Le tableau 37 confirme l'intuition précédente : E. Maire recueille les deux tiers d'opinions favorables et, tout comme A. Bergeron (42%), il semble plus populaire que son organisation. C'est l'inverse pour H. Krasucki qui ne trouve grâce qu'auprès de 12% des réponses alors que la CGT obtient le double d'opinions favorables. Mais il est frappant de constater que, pour les leaders de FO et de la CGT, les taux de non-réponse ou de sans-opinion sont nettement

supérieurs à ceux enregistrés pour leurs organisations dans la question précédente. On croit souvent que, du fait de la médiatisation, les dirigeants sont mieux connus que les confédérations : il semble que ce soit l'inverse et que le phénomène médiatique n'a pas toujours l'impact qu'on lui prête...

Est-ce à dire que les anciens syndiqués continuent à accorder une certaine importance aux organisations et au syndicalisme ? La réponse semble positive comme l'indique la lecture du tableau 38.

Tableau 38. Le rôle des syndicats dans l'avenir.

Quel rôle pour les syndicats ?	Effectifs	%
NR	33	6,7
Un rôle important	334	68,0
Un rôle peu important	94	19,1
Un rôle négligeable	14	2,9
Pas de rôle du tout	13	2,6

A la question de savoir si le syndicalisme doit jouer un rôle dans l'avenir, pour la défense de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail, les deux tiers des enquêtés répondent que ce rôle sera important. On peut y voir un simple coup de chapeau donné plus ou moins distraitemment. Cependant cette opinion est cohérente avec la faible hostilité notée plus haut ainsi qu'avec la forte participation aux élections professionnelles et sociales. Une interprétation optimiste y verra la confirmation du passage à un syndicalisme d'électeurs. On peut aussi sentir une attente déçue et rapprocher ceci des réponses dénonçant l'inefficacité, la division, la faiblesse ou la mauvaise organisation du mouvement syndical.

Enfin on ne manquera pas de relever que cette attitude apporte une confirmation frappante du paradoxe d'Olson : on regrette la faiblesse des syndicats tout en participant objectivement à cette faiblesse par son retrait. Plusieurs anciens syndiqués jugent d'ailleurs que l'affiliation à un syndicat devrait être obligatoire...

### **C Les attitudes politiques.**

Les dernières questions visaient à recueillir quelques indications à propos des comportements et des attitudes politiques des enquêtés. Les réponses montrent une nette préférence pour la gauche.

## 1. Une certaine bienveillance pour les gouvernements de gauche.

Comme l'indique le tableau 39, 47% des anciens syndiqués émettent un jugement plutôt ou très favorable sur l'action des gouvernements de gauche entre 1981 et 1986 alors qu'ils ne sont que 6% à faire de même envers le gouvernement Chirac.

Tableau 39. Une certaine bienveillance pour la gauche (Pour la condition des salariés, l'action des gouvernements entre 1981 et 1988 vous a-t-elle semblé :)

	Gauche		Chirac	
	Effectifs	%	Effectifs	%
NR	27	5,5	38	7,7
Très favorable	38	7,7	3	0,6
Plutôt favorable	194	39,5	25	5,1
Sans influence	105	21,4	108	22,0
Plutôt défavorable	88	17,9	187	38,1
Très défavorable	26	5,3	108	22,0
Sans opinion	14	2,9	22	4,5

Près de la moitié des enquêtés jugent que l'action des gouvernements de gauche a été favorable (47%) pour les salariés et un petit quart seulement sont d'opinion contraire. En revanche, 60% considèrent que le gouvernement Chirac leur a été défavorable. Ce partage très net des opinions se reflète dans le comportement électoral.

## 2. Le comportement électoral des anciens syndiqués.

Le vote des anciens syndiqués est très nettement orienté à gauche ; plus nettement au moment des présidentielles que des législatives (tableau 40).

Quelques éléments méritent d'être soulignés.

Premièrement une forte participation électorale confirme, au niveau politique, ce que nous notions à propos des élections professionnelles et sociales : la plupart du temps la désyndicalisation ne peut être interprétée comme le symptôme d'un désintérêt envers la vie collective ou la chose publique.

Deuxièmement, la grande stabilité électorale de l'échantillon situé massivement à gauche. Certes Mitterrand perd neuf points entre 81 et 88 mais cela se traduit par une hausse des abstentions et par un report à droite très faible (une dizaine de cas).

Tableau 40. Le vote des anciens syndiqués.

Votes en :	Effectifs	%
1981		
Giscard d'Estaing	58	7,1
Mitterrand	379	77,2
Abstention	19	3,9
1986		
RPR	35	7,1
Front national	10	2,0
Parti socialiste	310	63,1
PCF	22	4,5
Autres	13	2,6
Abstention	33	6,7
1988		
Chirac	67	13,6
Mitterrand	336	68,4
Abstention	44	9,0

Troisième observation : au sein de la gauche, le vote PS domine nettement. Les deux tiers de l'échantillon sont électeurs socialistes. Un biais aussi massif paraît difficile à concevoir étant donné la grande diversité professionnelle et géographique de l'échantillon : il s'agit donc bien là d'une caractéristique majeure des anciens adhérents de la CFDT. Il ne paraît pas déraisonnable de considérer qu'il s'est agi d'un trait propre à la CFDT depuis près de trente ans puisque, nous le verrons dans la seconde partie de ce rapport, on n'observe de ce point de vue aucune différence entre les générations CFDT.

Ce panorama débouche sur une interrogation : les anciens syndiqués votent massivement à gauche - et même plus précisément socialiste - ils manifestent une sympathie plus ou moins forte pour l'action de la gauche et pourtant le premier grief qu'ils adressent à la CFDT c'est sa sympathie excessive pour le PS et son soutien aux gouvernements entre 1981 et 1986.

## Chapitre II

### LES CAUSES DE DESYNDICALISATION

La désyndicalisation apparaît comme un processus ambigu. Les entretiens ont montré qu'il s'agit rarement d'une décision délibérée et prise en toute clarté. La plupart du temps, nous observons plutôt un détachement progressif. Ce qui explique l'embarras de certains enquêtés quand ils essaient d'expliquer leur départ et la difficulté que nous avons rencontrée quand nous avons voulu hiérarchiser les causes de la désyndicalisation.

Le dépouillement de l'enquête postale, éclairée par les entretiens ont conduit à distinguer trois grands groupes de raisons (tableau 41 ci-dessous).

Tableau 41 Les raisons du départ des anciens syndiqués.

	%	Raison principale
<b>1. Raisons tenant à la vie de l'enquêté</b>		
Retrait de la vie active (retraite, licenc...)	15	
Ennuis familiaux et/ou financiers	13	
Mutation ou promotion	13	
"Découragement"	5	
<b>Total des raisons tenant à la vie de l'enquêté</b>	<b>46</b>	<b>25</b>
<b>2. Problèmes internes au syndicat</b>		
Cotisation trop chère (et/ou irrégulière)	24	
Mésentente au sein de la section	24	
Section disparue ou en sommeil	10	
Mauvaise défense (individuelle ou collective)	8	
<b>Total des raisons tenant aux problèmes internes</b>	<b>66</b>	<b>35</b>
<b>3. Désaccords de fond</b>		
Au niveau de l'entreprise ou de la profession	16	
Désaccord politique	37	
<b>Total désaccords de fond</b>	<b>53</b>	<b>40</b>
<b>Total</b>	<b>165*</b>	<b>100%</b>

\* Etant donné les réponses multiples, le total dépasse 100.

La première colonne du tableau donne - en pourcentage, le nombre de fois que la raison a été mentionnée pour expliquer le départ. Ainsi le retrait de la vie active - définitif ou temporaire - a été cité par 15% des enquêtés. Dans un ordre décroissant de fréquence, on trouve

en premier lieu le désaccord politique (plus d'un tiers des anciens syndiqués en font mention) puis la mésentente dans la section, la cotisation trop chère, le retrait de la vie active...

Cependant, le total indique que de nombreux enquêtés donnent plusieurs explications à leur départ. Il nous a semblé intéressant, pour chaque cas, de rechercher la raison principale, celle qui a motivé en premier lieu la fin de l'adhésion. Deux éléments nous l'ont permis : d'une part les questionnaires ne comportant qu'une réponse (environ 6 sur dix). D'autre part, une série d'entretiens où mention a été faite d'une hiérarchie dans les causes. La seconde colonne du tableau récapitule cette évaluation. On y voit par exemple que les désaccords de fond - notamment les désaccords politiques - ont joué un rôle déterminant dans environ 40% des départs.

Nous examinons ci-dessous les trois groupes de motifs invoqués pour expliquer la désyndicalisation. Le chapitre suivant sera consacré au problème particulier de la "politisation".

## **I. Les raisons tenant à la vie de l'enquêté.**

Ce sont les plus aisées à comprendre et aussi celles auxquelles on pense tout de suite car elles ne mettent directement en cause ni le syndicat ni l'ex-syndiqué qui ressent souvent un peu "culpabilité" pour avoir "déserté" ou "laissé tomber les copains". C'est pourquoi ces raisons "objectives" sont souvent les premières citées même quand elles ont joué un rôle secondaire dans le départ.

Nous pouvons distinguer les raisons tenant à la vie personnelle de celles tenant à la carrière professionnelle.

### **A. Les raisons tenant à la vie personnelle de l'enquêté.**

Dans ce premier groupe, la cause la plus souvent avancée pour expliquer la fin de la syndicalisation est le retrait de la vie active. Il s'agit d'abord de la retraite ou de la maternité puis du chômage. On sait également, qu'un certain nombre d'abandons tiennent à un décès mais il est évident que la technique même de l'enquête n'a pas permis de comptabiliser avec précision cette cause.

#### **1. Le retrait temporaire ou définitif de la vie active.**

Le départ en retraite représente une véritable coupure. Dans les réponses reçues, à peine 10% des gens déclarant être partis à la retraite ont rejoint les associations ad hoc de la CFDT : il s'agit en majorité d'anciens salariés lorrains de la sidérurgie ou des mines de fer. On voit ici les conditions qui permettent de garder un certain nombre de syndiqués parmi les retraités : une identité professionnelle, une forte tradition syndicale, des départs "groupés", des liens noués au



sein du collectif de travail et qui se maintiennent du fait de l'habitat, des familles, des amitiés. En dehors de ces cas assez exceptionnels, le retraité coupe avec son milieu professionnel auquel la syndicalisation se trouve liée dans son esprit. "J'ai décidé de tourner une page. Hier le travail de tous les jours, le syndicalisme et ses exigences. Aujourd'hui les loisirs avec ma femme et ma famille" (ancien responsable syndical aux PTT).

La coupure de la retraite est souvent anticipée. Plusieurs anciens syndiqués, pourtant à peine cinquantenaires, nous ont déclaré avoir quitté le syndicat parce qu'ils "attendent la retraite". Notre enquête montre qu'il existe une sorte "d'âge d'or" du syndicalisme autour de 30-50 ans ce qui laisse supposer que la variable explicative de la désyndicalisation après 50 ans ne serait pas la retraite - ou la perspective de celle-ci - mais bien l'âge<sup>39</sup>.

Sans être définitifs, certains retraits de la vie active sont également des causes objectives de rupture. Ainsi la maternité pour les femmes ou la longue maladie - parce qu'elles tiennent le syndiqué loin de sa section - distendent les liens. Au retour, l'habitude de payer s'est perdue, les responsables syndicaux ont souvent changé et, en tout cas, ils se sont fait à l'idée que la personne n'est plus syndiquée. Si l'on ajoute à cela les difficultés financières et la réduction du temps libre qui accompagnent presque à coup sûr ce genre d'événements, on conçoit que leur survenance est la plupart du temps cause de désyndicalisation. Dans beaucoup de cas, le départ se fait à contrecœur et, comme nous le verrons plus loin, certains se "bricolent" une sorte de semi-adhésion qui leur permet de répondre à l'enquêteur : "Je me considère toujours de la CFDT".

La pression de l'entourage peut jouer aussi. Ainsi la mésaventure de ce jeune syndiqué (26 ans) : "J'ai eu un accident grave et, pendant que j'étais à l'hôpital, mon père qui recevait mon courrier a signifié au délégué que je ne cotiserai plus" (Technicien chimie).

Ceci amène une double réflexion.

Premièrement, ces adhérents ont souvent assumé des responsabilités, ils connaissent l'histoire de l'entreprise et ont acquis une expérience importante. Ils sont en quelque sorte la mémoire du syndicat et, même si le temps a pu émousser leur combativité, leur départ représente une perte certaine.

Deuxièmement, il paraît difficile de concevoir l'adhésion autre que pleine et entière dans une section et sur le lieu du travail. Ainsi cette femme de cinquante ans en invalidité qui dit s'ennuyer chez elle mais pense n'avoir plus le droit d'adhérer et ne voit pas en quoi elle pourrait

---

<sup>39</sup> A ce sujet, voir plus bas la discussion concernant le tissu et la pratique syndicale ainsi que notre chapitre sur les générations CFDT.

encore être utile à son ancien syndicat... Il est évident que ces gens représentent pour l'organisation des ressources inutilisées.

## **2. Les difficultés matérielles.**

On trouve ici, outre la maladie ou l'accident qui frappent le syndiqué et entraînent des difficultés financières, les problèmes d'un conjoint ou d'un grand enfant encore à charge (notamment le chômage de ces personnes). A ces événements peuvent être rattachés les problèmes financiers dus au mariage, à la naissance des enfants, aux divorces, à la construction d'une maison, etc. Ces difficultés sont mentionnées par plus d'un ancien syndiqué sur dix.

On résout souvent cela par une sorte de "demi-adhésion", par exemple : des versements irréguliers, une année sur deux ou une seule cotisation dans le couple. "Mon mari est toujours adhérent. Les deux cotisations sont trop chères" (employée de bureau dans l'industrie). "Mon mari continue à cotiser. Il est administrateur à la sécurité sociale" (ouvrière en préretraite). Habituellement c'est l'homme qui conserve le lien social et la femme qui abandonne...

A la discussion, on se rend compte que ces raisons sont rarement décisives. Elles viennent ajouter leurs effets à d'autres causes de désaffection envers le syndicat qui seront décrites plus loin : mauvais fonctionnement de la section, désaccord avec la ligne de la CFDT, tissu syndical disparu. En quelque sorte les difficultés matérielles seraient l'élément déclenchant. Leur survenance amène une interrogation sur le sens de la syndicalisation et sur son prix. Autrement dit, un resserrement de la contrainte budgétaire amène les adhérents à effectuer un calcul - de type coût-avantage - qu'ils ne feraient pas en temps ordinaire. Si, dans le budget consommation des ménages, la plupart des dépenses sont gouvernées d'abord par l'habitude, il n'en reste pas moins vrai que tous les postes n'ont pas la même élasticité. Les dépenses sacrifiées en premier lieu seront celles correspondant à des biens ou à des services dont la demande est fortement élastique. Ce qui amène à conclure que, pour un bon nombre de syndiqués, la "dépense syndicale" appartient visiblement plus au superflu qu'à la première nécessité (tout au moins quand l'occasion leur est donnée de se livrer à ce calcul utilitariste).

## **B. Les raisons tenant à la vie professionnelle de l'enquêté.**

En dehors des cas de retraits temporaires examinés ci-dessus, certains événements de la vie professionnelle peuvent être également causes de désyndicalisation. Parmi ces événements, il faut citer en premier lieu la répression antisyndicale.

### **1. La répression antisyndicale.**

Plusieurs enquêtés nous ont indiqué avoir abandonné le syndicat à cause des pressions de l'employeur. "Dans mon entreprise, tous les syndicats sont dans le collimateur de la direction. Il est difficile de sauvegarder son emploi et de faire du syndicalisme dans ces conditions" (Technicien, Chimie). D'autres nous ont indiqué qu'ils estimaient que leur carrière "avait assez souffert comme cela"...

Nous avons rencontré une demi-douzaine de licenciements ou de démissions contraintes. "Les brimades m'ont obligé à changer d'entreprise. Je ne souhaite pas renouveler cette expérience" (Employée de commerce). Une femme, ingénieur de 35 ans, délégué du personnel nous a écrit :

"J'ai été licenciée de mon entreprise (200 personnes) avec douze ans d'ancienneté à la suite d'une longue bagarre entre le patron et le syndicat. Mon licenciement a été "économique" ainsi que, exactement le même jour, cinq autres employés tous CFDT. Malgré les apparences, il est encore bien dangereux d'avoir une appartenance syndicale et de la revendiquer dans les PME françaises. Je n'ai pu retrouver du travail dans ma branche"...

Un technicien d'une grande entreprise grenobloise de plastiques fournit le cas extrême : secrétaire de la section et délégué pendant plus de dix ans, il a animé le syndicat qui a dépassé la centaine d'adhérents. De sanctions en mises à pied, son employeur a accumulé contre lui les procédures jusqu'à le contraindre à la démission. Trop connu pour retrouver du travail dans sa spécialité sur la région, il est aujourd'hui marchand forain de fruits et légumes... Certes ces cas sont beaucoup moins nombreux que les promotions de militants mais on ne doit pas négliger leur effet dissuasif sur les salariés susceptibles de se syndiquer. De plus, le départ de ces personnes, qui sont souvent l'âme de la section syndicale, peut entraîner le dépérissement de celle-ci comme dans le cas de l'entreprise de plastiques citée ci-dessus qui, deux ans après le départ de son secrétaire, ne compte plus qu'une dizaine d'adhérents plus ou moins réguliers.

## 2. Les mutations et les promotions.

Les changements d'entreprise - voire d'établissement, d'atelier ou de service dans les grandes entreprises - sont des causes de désyndicalisation beaucoup plus fréquentes. Il arrive qu'il n'y ait pas de section syndicale sur le nouveau lieu du travail ou pas de militant à proximité : les liens se défont... Dans une vingtaine de cas la désyndicalisation s'explique simplement par cette formule : "Il n'y a pas de section CFDT dans ma nouvelle entreprise" (ou le nouvel établissement, service, etc). Pour des raisons semblables, on observe aussi une syndicalisation à éclipses dans certaines professions assez mobiles comme les enseignants ou les postiers.

La promotion est une cause majeure de désyndicalisation. Dans quelques cas, l'enquêteur nous a laissé entendre que la non-syndicalisation était le prix à payer pour obtenir cette promotion, mais, autant qu'on puisse reconstituer l'histoire personnelle des individus, il apparaît que les pressions implicites ou explicites sont rares. Il est remarquable de constater que l'ouvrier qualifié qui devient chef d'équipe, le contremaître qui devient chef d'atelier, le cadre promu responsable d'un service, tous ces gens se sentent moralement obligés de quitter le syndicat et le font souvent à contrecœur... Dans la tradition française il semble évident que le pouvoir disciplinaire est incompatible avec la syndicalisation. Une sorte de ligne invisible semble partager les emplois en deux catégories : le plus grand nombre où la syndicalisation est tolérée voire considérée comme normale et un petit nombre de postes où la non-syndicalisation est la règle non écrite mais impérative. Ceci est particulièrement net dans l'administration. Un postier devenu chef de service explique : "Je ne peux pas à la fois commander des agents et les défendre". Il en est de même dans les grandes entreprises. "Je suis devenu responsable de la sécurité et des conditions de travail pour le groupe, nous explique un cadre, et je ne peux plus être syndiqué pour ne pas perdre ma crédibilité auprès de la direction générale. Je donne quelques coups de pouces discrets pour aider les syndicats à boucler certains dossiers et je continue à voter CFDT aux élections".

La pression pour tenir hors du syndicat les personnes investies d'une autorité ne vient pas seulement des directions ; elle émane également des autres syndiqués qui craignent des compromissions avec la hiérarchie. Un employé des postes nous a expliqué : "Mon chef de bureau adhère à la CFDT. Comment ce syndicat pourrait-il me défendre ? Je suis maintenant à la CGT". Ou encore un employé administratif explique ainsi son départ de la CFDT : "Le délégué marche la main dans la main avec le chef de service au lieu de s'occuper de nous".

Dans plusieurs entreprises, la promotion d'un ou plusieurs anciens militants peut ouvrir l'ère du soupçon. Ainsi au siège d'une grande entreprise pétrolière, plusieurs départs semblent s'expliquer par cette raison. Par exemple, un ingénieur nous a expliqué qu'à son avis, "Certains dirigeants de la section se sont servi de la CFDT comme tremplin professionnel" et un technicien, citant les mêmes cas, nous a affirmé que "Le syndicalisme est un moyen pour des gens ambitieux mais sans envergure, d'arriver à une situation intéressante". Même si elles ne sont pas toujours fondées, ces rumeurs installent un climat de méfiance ou d'hostilité très défavorable à la syndicalisation. Elles signifient que la confiance s'est effritée et que le syndicat est entré dans l'ère du soupçon.

### **3. Le découragement.**

Nous avons ajouté ici une catégorie résiduelle que nous avons nommée "découragement". En effet, un nombre non négligeable de gens - environ 5% - sont incapables d'expliquer leur départ par des raisons précises et convaincantes - au moins à leurs yeux. Bien souvent, ils se sont contentés de nous expliquer leur lassitude, leur découragement sans pouvoir mettre quelque chose de précis derrière ce sentiment. Ils disent avoir conscience que le syndicat est quelque chose de nécessaire et d'important mais estiment aussi que leur adhésion ne "changera rien" parce que, de toutes façons, le syndicat restera faible et qu'ils perdront temps et argent. Sentiment d'impuissance lié également à des situations sociales difficiles, des échecs antérieurs du syndicat... Ces "découragés" donnent apparemment une illustration parfaite du paradoxe d'Olson. En réalité la chose est plus complexe.

D'une part, on peut avancer l'hypothèse de l'influence dans les consciences de la pédagogie de la crise et de son caractère inéluctable inaugurée par R. Barre lorsqu'il était Premier Ministre et reprise ensuite en d'autres termes par les gouvernements socialistes depuis 1982. Cette pédagogie incite d'avantage à la résignation et au "sauve-qui-peut" individuel qu'à l'action collective.

D'autre part, on se rend compte que ce découragement est d'abord professionnel avant d'être syndical. Il s'accompagne souvent de remarques comme celle-ci : "Dans l'usine, le bagarreur n'a que des ennuis et des engueulades. Je finirais ma vie comme ouvrier. Alors je fais mes huit heures et voilà tout" (Ouvrier qualifié de la Chimie, 46 ans). D'autre part, il est remarquable de constater que ces "découragés" sont presque tous des adhérents "extro-

déterminés"<sup>40</sup>. Ce ne sont pas eux qui ont changé mais l'ambiance sur le lieu du travail ; autrefois très favorable à la syndicalisation, elle s'est altérée et ne produit plus les mêmes effets comme nous le montrerons dans la seconde section de ce chapitre.

En conclusion sur ce premier point, nous voudrions formuler trois remarques :

Premièrement, les réponses montrent une rigidité du "dedans-dehors". En pratique, sinon en droit, on ne peut être syndiqué qu'en adhérant à plein tarif à une section syndicale sur le lieu du travail. Dès lors toute situation déviante se traduit par une perte d'adhérent.

Deuxièmement, dans l'état actuel des structures syndicales, il semble que près d'un départ sur quatre soit objectivement difficile à éviter. D'où la nécessité d'un flux comparable d'adhésions nouvelles pour que les effectifs syndicaux se maintiennent à niveau. Ceci renvoie à la question de la non-syndicalisation, notamment chez les jeunes, qui était hors de notre champ d'étude.

Troisièmement ces causes "objectives" de désyndicalisation sont souvent mises en avant tant par les anciens adhérents que par les responsables syndicaux car elles ont l'avantage de mettre tout le monde hors de cause. Cependant une analyse plus fine montre qu'elles ne peuvent expliquer les trois quart des départs survenus depuis plus de dix ans. Leurs raisons doivent d'abord être recherchées dans les problèmes propres à la section syndicale mais surtout dans les désaccords de fond que l'ancien adhérent estime avoir avec la CFDT.

## **II. Les problèmes propres à la section et à son fonctionnement.**

On peut considérer que, pour au moins la moitié des anciens adhérents, les problèmes propres à la section syndicale et à son fonctionnement ont joué un rôle plus ou moins important et qu'ils ont été déterminants pour environ un tiers d'entre eux. Nous montrerons d'abord la nature de ces problèmes avant de nous interroger sur la question du tissu et des pratiques syndicales sur le lieu du travail.

---

<sup>40</sup> Rappelons que sont baptisés ainsi les syndiqués dont l'adhésion est provoquée par une sollicitation ou un conflit social plus que par des motifs éthiques ou philosophiques.

## **A. Les causes de désyndicalisation liées à la section et à son fonctionnement.**

Dans ce deuxième groupe d'explications données par les anciens syndiqués, nous distinguerons quatre type de causes (la cherté de la cotisation, le mauvais fonctionnement de la section, la disparition du syndicat, la mauvaise défense...)

### **1. Les carences dans la défense individuelle et collective.**

En préalable, nous voudrions évoquer le problème de la "mauvaise défense individuelle" qui est citée par 8% des enquêtés. Globalement, cet aspect des choses n'a probablement pas l'importance qu'on lui prête parfois. Mais il faut ici distinguer selon les secteurs et notamment entre le privé et le public. Dans le secteur public, la défense individuelle ne paraît pas négligeable, tant pour expliquer l'adhésion que pour justifier le départ. C'est principalement le cas dans les entreprises à statut (SNCF, EDF, RATP...), dans la santé ou l'enseignement. Dans ces secteurs, plus d'un ancien syndiqué sur cinq semble avoir fait appel au syndicat à un moment quelconque de sa vie professionnelle.

Ceci étant, plusieurs syndiqués estiment n'avoir pas été défendus correctement par leur syndicat. Par ordre d'importance, on trouve le cas assez fréquent du fonctionnaire qui estime que le syndicat n'a pas fait ce qu'il aurait fallu pour lui obtenir la promotion ou la mutation qu'il réclamait. Il y a ensuite les situations où, aux yeux des anciens adhérents, le syndicat partage plus ou moins la responsabilité de décisions dont ils sont victimes : "Lors de notre licenciement collectif, le syndicat a accepté le plan social et ne nous a apporté aucune défense" (Ouvrière, industrie du verre). "Je n'ai pas été soutenu par les collègues, alors que j'estimais avoir été victime d'une injustice de la part du patron" (Ouvrier qualifié, métallurgie). Ou ce technicien de la métallurgie licencié avec 200 autres personnes : "La CFDT n'a pas levé le petit doigt pour nous défendre"... Et puis il y a les maladroites, les incompréhensions. Ainsi ce cheminot qui nous a déclaré avoir démissionné quand "Le délégué est venu m'expliquer que la fermeture de ma gare était inévitable. Ce n'était pas son boulot. Il n'a même pas écouté mes arguments. A quoi sert le syndicat s'il est du côté de la direction ?"

Les effets de ces "ratés" - dont la réalité n'est pas toujours avérée - peuvent être plus lourds qu'il y paraît au vu des 8% mentionnés. En effet, le départ sur une telle base de désaccord peut avoir un "effet d'annonce" dans l'entourage professionnel ou personnel de l'intéressé. Il peut générer un doute sur l'aptitude du syndicat, une crise de confiance puisque la légitimité ultime de l'organisation - la défense de ses membres - se trouve atteinte.

## **2. la cotisation.**

La cherté de la cotisation est mentionnée par près du quart des anciens syndiqués. Ce problème semble jouer un rôle notable dans la désyndicalisation lorsque certaines conditions précises sont réunies. D'une part, la lourdeur de la cotisation est souvent évoquée quand il y a concurrence syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement : la comparaison avec le taux de cotisation du syndicat rival tourne au désavantage de la CFDT sauf si celle-ci apporte un "plus" (la dimension démocratique, l'intelligence, une meilleure image de marque...) D'autre part, même en l'absence de concurrence, il suffit que la cotisation soit réclamée irrégulièrement (ou qu'elle soit de fait annuelle comme dans l'enseignement) : tout retard dans le collectage est dévastateur. Dans un budget de dépenses calculé mensuellement : 200 francs tous les 3 mois sont mieux vécus que 800 francs une fois par an. Car dans les deux cas, le point de repère est le salaire du mois où est demandée la cotisation ; à plus forte raison si la relance est effectuée tardivement... La comparaison coûts-avantages sera alors défavorable au syndicat et l'adhérent refusera d'autant plus facilement de continuer qu'il était déjà un peu "sur la touche". A priori, le prélèvement automatique des cotisations pourrait résoudre ce problème mais nous verrons plus loin qu'il en fait surgir d'autres aussi redoutables.

La cotisation est un problème douloureux pour un nombre important d'anciens syndiqués. Il nous paraît cependant que, bien souvent, il est plutôt un symptôme de mauvais fonctionnement qu'un facteur déterminant de la désyndicalisation.

## **3. Le mauvais fonctionnement de la section et l'institutionnalisation.**

Pour un enquêté sur dix, le syndicat a disparu ou quasiment disparu. Dans un certain nombre de cas, le processus de désyndicalisation est arrivé à son terme. Ainsi, cet employé de commerce : "La section est morte. Plus personne ne voulait s'en occuper. Maintenant il n'y a plus de liste CFDT aux élections". Dans d'autres cas, la situation revient au même. Par exemple, un cadre de la métallurgie se plaint de ce que "Le syndicat est impossible à joindre. Les délégués ne sont jamais à leurs postes de travail. La permanence est affichée mais pas assurée. Aucune réunion n'est convoquée".

A côté de ces disparitions ou "mises en sommeil", il y a la "mésentente" au sein de la section. Cette mésentente semble avoir joué un rôle dans près d'un quart des départs. Il exprime souvent un sentiment diffus de gêne et de malaise dont l'ancien syndiqué ne parvient pas



toujours à démêler les raisons. La mésentente entre syndiqués ne tient pas forcément à des raisons syndicales. Les rivalités professionnelles, les jalousies qui en découlent tiennent une place plus importante qu'on ne veut bien l'admettre. Au travail, les occasions de brouille sont multiples. Ici on soupçonne un militant de prendre des heures de délégation au moment des "coups de bourre" laissant la charge de son travail à ses camarades de bureau ou d'atelier. D'autre fois, on accuse le syndicat d'apporter son soutien par "copinage" à des personnes qui le ne le méritent pas : on parle alors de "mafia"...

Dans le même ordre d'idées, il y a les incompatibilités de caractère qu'on n'ose pas trop avouer parce que ces raisons paraissent mesquines mais qui sont bien réelles (le syndicat a attiré dans le passé de fortes personnalités qui peuvent attirer mais aussi repousser...) Tel responsable "marche à côté de ses pompes". On accuse : "Le secrétaire de section a vraiment trop mauvais caractère". Un autre : "Le délégué nous a fait faire suffisamment de bêtises. Il a déconsidéré le syndicalisme"...

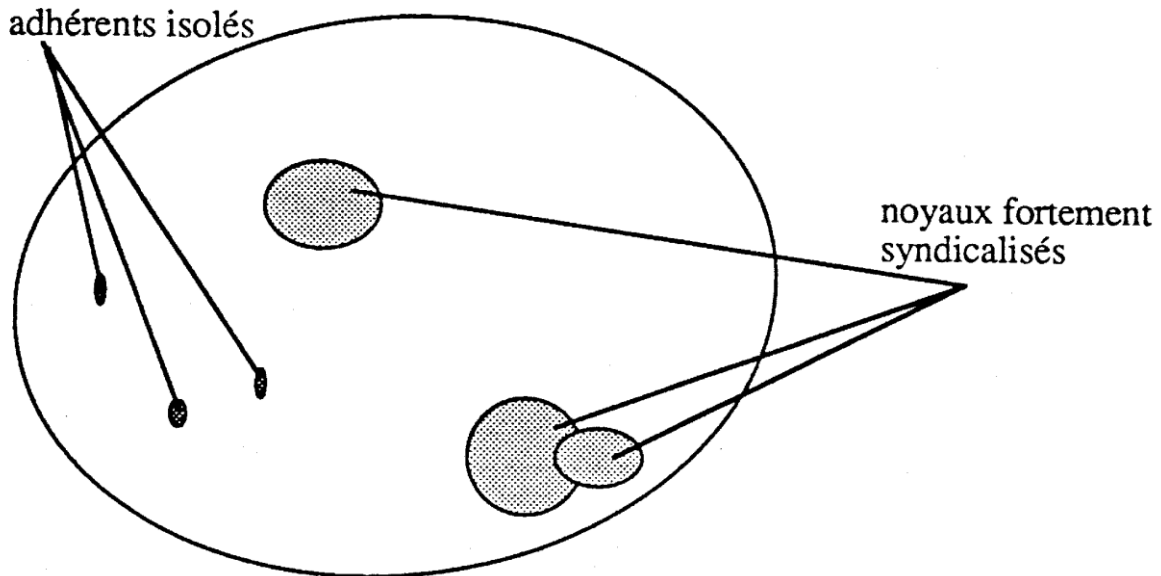
Ces situations amènent à s'interroger sur l'adéquation des modes d'organisation et des pratiques syndicales.

## **B. La pratique et le tissu syndical.**

Pour comprendre le lien qui unit la syndicalisation et la pratique syndicale il faut revenir un instant aux motivations de l'adhésion telles qu'elles ressortent de notre enquête. Pour une forte majorité relative, la réponse à la question de savoir pourquoi l'enquêté a adhéré se résume à : "parce que untel me l'a demandé" ou bien : "J'étais attiré par ce groupe dynamique et sympathique". Si l'on y ajoute ceux qui déclarent avoir rejoint le syndicat à l'occasion d'un mouvement revendicatif, on obtient plus de la moitié des anciens adhérents. Nous avons proposé de les qualifier "adhérents extro-déterminés". Cela ne signifie pas que l'organisation syndicale soit indifférente et qu'ils auraient pu tout aussi bien adhérer à FO, la CGT ou la CGC. Par leurs origines sociales, leurs formations, leurs idées, ces adhérents avaient pour la plupart une prédisposition à rejoindre la CFDT. Mais c'est la pression du groupe professionnel qui a été déterminante pour actualiser ces prédispositions. Dès lors l'état du tissu et de l'ambiance syndicale dans l'entreprise sont également décisifs pour comprendre une bonne partie du reflux des effectifs syndiqués...

## 1. Le tissu syndical dans l'entreprise.

Lorsqu'on analyse la situation dans un établissement de taille plus ou moins importante, on constate que l'implantation du syndicat se fait à peu près ainsi (schéma ci-dessous).



Dans un cas de ce genre, on trouve un taux de syndicalisation honorable, par exemple, environ 10% sur l'ensemble de l'établissement. En réalité, cette moyenne a peu de signification. Il y a trois services ou ateliers dans lesquels on trouve 40 ou 50% de syndiqués autour d'un ou de plusieurs délégués... Le reste de l'établissement est "terra incognita". Il y a bien deux ou trois adhérents isolés (généralement des gens qui ont été mutés ou qui ont eu besoin du syndicat...) Souvent ils sont "oubliés" et cessent de payer plus ou moins rapidement... Pour le reste, l'audience du syndicat n'est connue que par les résultats aux élections et l'on entend parfois dire : "Il faudrait aller faire un tour par-là : on a pas mal de voix et aucun adhérent"...

Dans les sections, on assiste fréquemment à des phénomènes de "groupisme" tenant au poids des gens de tel ou tel service. On entend alors dire : "la CFDT est forte dans les bureaux, à la fabrication c'est la CGT..." Ou même "La CFDT ce sont des gars de l'outillage et, dans notre atelier, on n'aime pas les outilleurs..." Parfois même le syndicat est ressenti comme l'affaire personnelle de X ou Y et le syndiqué - surtout s'il n'appartient au même service que X ou Y - peut avoir le sentiment non seulement d'être "inutile" mais aussi de "gêner"...

Il est frappant de voir comment les sections même les plus grosses reposent sur quelques individualités qui peuvent attirer mais aussi repousser limitant ainsi l'aire de recrutement bien en-deça de ses potentialités. De plus ceci fragilise l'organisation : tout repose sur un petit noyau et le reste des syndiqués se cantonne dans une attitude d'attente passive. L'excès de militantisme des uns apparaît comme le complément naturel du faible engagement de la grande masse, l'un renforçant l'autre. Quand ce ou ces responsables disparaissent pour une raison ou une autre, le syndicat s'écroule : ce ne sont pas 2 ou 3 départs mais une section entière qui s'évanouit... L'exemple de l'entreprise grenobloise de plastiques, cité plus haut à propos de la répression patronale, montre que dans un environnement hostile le départ d'un militant peut causer la perte de nombreux adhérents.

## **2. La pratique syndicale.**

Nous avons parlé plus haut de la coupure de la retraite et nous avons remarqué que cette coupure est souvent "anticipée" de plusieurs années. Il n'est pas rare d'entendre des gens, ayant à peine dépassé la cinquantaine, nous dire : "Je suis trop vieux", "ma vie professionnelle est finie", "place aux jeunes", etc. Derrière ces remarques, se dessinent souvent un rejet des transformations qu'a connu la pratique syndicale au cours de ces vingt dernières années. Cela se traduit notamment, dans certaines sections, par une coexistence difficile des générations et des sensibilités : "Les personnes de mon âge étaient mises au rancart, les jeunes croyant détenir la vérité. Sentant que je gêrais, je me suis retirée" (Employée de banque de 48 ans)... Ce conflit de générations se double souvent d'un conflit sur la ligne syndicale (nous reviendrons sur ce problème dans la troisième section de ce chapitre).

Dans le même ordre d'idées, certains entretiens permettent de comprendre l'enchaînement des causes qui génèrent un retrait "anticipé" chez les militants. Le désengagement progressif est souvent difficile : celui qui a accepté de prendre des responsabilités, d'assumer un mandat, subit des pressions constantes pour un engagement plus grand. Le retrait total devient alors la seule issue lorsque survient le désaccord ou la lassitude.

Deux cas reviennent fréquemment dans les entretiens. Il s'agit du fonctionnement de la section et de la disparition du collectage.

D'une part, il y a le problème des réunions syndicales. Par exemple : plusieurs réponses mentionnent les réunions aux heures de travail ce qui réduit la vie de la section à l'horizon des seuls délégués.

Beaucoup de sections semblent se réunir trois ou quatre fois l'an notamment pour renouveler leur bureau et établir la liste des candidats aux élections professionnelles. Le reste du temps, elles fonctionnent de manière informelle, en "formation réduite" à leur bureau ou à un petit groupe. Un technicien d'une entreprise métallurgique de la Drôme nous écrit que "Le bureau du syndicat s'est complètement replié sur lui-même". L'adhérent de base a l'impression qu'il ne se passe rien, ou qu'on l'exclut : "Je ne vois plus personne", "Je suis seul", "On est trop peu nombreux pour faire exister le syndicat"... D'autres adhèrent ailleurs. Ainsi avons-nous rencontré plusieurs cas de personnels de l'Education nationale passés à la FEN mais votant malgré tout pour la CFDT aux élections administratives. C'est également le cas de deux adhérents du privé (l'un FO, l'autre CGT). Ces situations aberrantes sont plus fréquentes qu'il paraît. Elles amènent à s'interroger sur l'inadéquation des pratiques syndicales. Outre les réunions les reproches semblent se focaliser sur les fonctions de délégués et la disparition du collectage.

Le collectage des cotisations revient fréquemment dans les entretiens comme exemple d'une pratique syndicale défectueuse. Dans une entreprise, un ancien adhérent nous a même déclaré un jour qu'il se considérait toujours comme syndiqué : "Qu'on vienne me voir et je payerai". Interrogé sur ce cas, le secrétaire de section a levé les bras au ciel. Dans la section, plus personne ne veut aller voir cet adhérent - qui refuse le PAC (prélèvement automatique de la cotisation sur le compte bancaire) - à chaque fois il faut écouter pendant une demi-heure ses récriminations avant de lui arracher sa cotisation. En fait ce genre d'adhérent est assez fréquent. En dehors de la cotisation, il semble qu'il ne puisse rien apporter à l'organisation et naturellement, les syndicalistes estiment que leur temps est mieux employé à d'autres tâches qu'à démarcher ces adhérents passifs mais bavards. Mais nous avons rencontré plusieurs dizaines d'anciens adhérents pour qui le seul lien avec le syndicat était ce collecteur qui passait les voir régulièrement. Avec le PAC, nous a dit l'un d'entre eux, "les autres m'ignoraient complètement et j'ai déjà le sentiment d'être une simple machine à payer"...

Voici, parmi beaucoup d'autres, deux exemples significatifs de cette situation :

"Je n'estime pas avoir rompu mais je ne sais pas à qui payer ma cotisation. Les délégués ne viennent plus voir les syndiqués. La discrétion, la modestie, la force tranquille ne sont pas

toujours des moyens efficaces pour rallier les hommes" (ancien ouvrier devenu agent de maîtrise, industrie textile).

"Pour moi, le SGEN s'est résumé au paiement de la cotisation. Pendant trois ans, je n'ai jamais vu un seul responsable. Même pour me réclamer la cotisation, on me mettait un petit mot. Je n'ai jamais été convoqué à la moindre réunion..." (Assistant d'université).

La disparition de cette fonction de collectage explique au moins 5 à 6% des pertes d'adhérents que nous avons rencontrés. Naturellement, on peut considérer que le prélèvement automatique en assurant des rentrées plus régulières et en soulageant les militants du collectage a pu avoir des effets bénéfiques. Son coût en perte d'adhérents de base a peut-être été négligé. Cet avatar signale l'une des raisons du pincement de la pyramide des effectifs syndicaux à la base : le simple adhérent est souvent une non-personne. Dans beaucoup de sections, syndicalisme rime avec militantisme et adhérents de base avec "boulets"...

Ces attitudes ont manifestement renforcé la crise de confiance qui semble atteindre les militants et le militantisme.

### **C. la crise de confiance envers les militants et l'organisation.**

Les militants restent majoritairement respectés sinon admirés. Lors des entretiens, on nous a souvent cité les difficultés qu'ils rencontrent dans leur action. Cependant, chez plus d'un quart des anciens adhérents, on sent une crise de confiance envers les militants de base (notamment les délégués). Il y a vingt ans, une enquête auprès des ouvriers avait déjà détecté un petit noyau de salariés méfiants<sup>41</sup> mais, apparemment, ce noyau a beaucoup augmenté. Certes la Confédération semble nettement plus atteinte par la perte de confiance mais cette crise atteint aussi les responsables syndicaux de base. Cette méfiance a deux aspects.

---

<sup>41</sup> En 1970, 80% des ouvriers estimaient que "les délégués sont dévoués" ou que "le délégué est quelqu'un qui connaît plus de choses et est mieux armé pour les défendre". Seulement un quart des ouvriers ajoutaient que "le délégué se fait élire pour profiter des combines que cela permet" (Gérard ADAM et div auteurs, *L'ouvrier français en 1970*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1970).

## 1. Des militants critiqués.

D'une part, il est manifeste que, dans certaines entreprises, il existe une certaine défiance envers les militants syndicalistes. Notamment, on exprime fréquemment le sentiment que les heures de délégations qui devraient servir à la défense des syndiqués sont gaspillées en réunions inutiles... Ce problème des heures de délégations empoisonne souvent l'atmosphère dès lors que le soupçon succède à la confiance. A plusieurs reprises a été mentionné le cas de tel ou tel délégué qui utiliserait ses heures pour "partir plus tôt en week-end". Un ouvrier de la chimie explique que, pour qu'il revienne au syndicat, "Il faudrait des délégués plus énergiques et plus honnêtes. Des gars qui prennent leurs heures pour défendre les copains pas pour faire leur jardin". Et un autre ouvrier de la même entreprise : "Le délégué syndical ne sert que ses propres intérêts". Un technicien d'une entreprise de mécanique déclare : "La recherche de la planque, l'opportunisme sont une constante de la CFDT dans mon entreprise. La section est la propriété du secrétaire départemental qui distribue les places à ses copains". Et un vieil ouvrier, autrefois militant anarchiste, conclut un véritable réquisitoire par ce jugement définitif : "Le syndicat n'est plus qu'un ramassis de fainéants qui cherchent une protection. Tout est à refaire mais avec qui ?"

D'autre part, dans les grandes entreprises - surtout du secteur public - et dans l'administration, il semble que la crise de confiance soit plus aiguë. Les anciens adhérents déclarent avoir ressenti un éloignement des militants et soupçonnent une sorte d'abandon. Un ingénieur d'EDF traduit bien cette perte de confiance et la montée de la méfiance :

"Le fait d'être représentant du personnel dans une grande entreprise du secteur public (où le risque est nul) masque souvent une inaptitude professionnelle ou l'incapacité à s'intégrer dans un cadre de travail contraignant et moins valorisant. Chez certains il y a aussi le goût du pouvoir et des honneurs qui lui sont attachés : visite chez les patrons, déjeuners et réunions avec des gens "importants". Ce phénomène se traduit par un comportement ressemblant fort à celui des directions qu'eux-mêmes conspuent régulièrement : réunionite, absences répétées... Ce qui est plus grave c'est l'éloignement de certains représentants de la base et leur mépris pour les adhérents surtout s'ils ne les suivent pas pour des actions qui souvent semblent plus politiques que syndicales" (Ingénieur, EDF).

De même, un technicien d'une grande entreprise publique dénonce "Les VRP du syndicat qui viennent vous taper de temps à autre quand ils s'ennuient trop dans leur bureaux. Ce sont des planqués qui vivent sur notre dos". Tel employé de préfecture s'exclame : "J'ai l'impression que mon argent a servi à engraisser une bureaucratie despotique et mesquine (paye et tais-toi)".

Ces affirmations ne sont pas forcément fondées mais elles traduisent un climat défavorable. Elles aboutissent à des conclusions comme celle-ci : "Pourquoi payer une cotisation puisqu'on se débrouille très bien sans moi ?" (employée de mairie).

Pour l'observateur du mouvement syndical, il semble évident qu'en moins de deux décennies, la fonction de délégué a subi des changements assez considérables dans de nombreuses entreprises et établissements. Au fur et à mesure que le syndicat obtenait des moyens et des heures plus nombreuses, ses fonctions se multipliaient. Mais ces nouvelles fonctions ne sont pas forcément "visibles" pour la base syndicale et, a fortiori, pour les salariés. Ce mouvement d'institutionnalisation a permis d'assurer une certaine pérennité de l'organisation mais elle a eu certains effets pervers<sup>42</sup>. Deux de ces effets apparaissent nettement dans l'enquête.

D'une part, l'institutionnalisation a souvent amoindri la place de l'adhérent de base dans l'organisation. Des adhérents, souvent très anciens, confient qu'ils se sentaient de plus en plus "étrangers", "encombrants", "inutiles" dans le syndicat. Un ingénieur électronique estime que "Les responsables de la CFDT sont devenus des fonctionnaires du syndicalisme" (entreprise privée).

D'autre part, cette institutionnalisation n'est pas seulement ressentie par les adhérents de base, les cercles les plus extérieurs du syndicat. Le malaise semble avoir été partagé par de nombreux militants. L'un d'entre eux résume ainsi les changements qu'il a vécus :

"De 1972 à 1985 j'ai participé à la vie de mon syndicat jusqu'à en devenir le secrétaire général. Je suis parti avec les "Lip" en route pour l'autogestion généralisée et l'action directe. Et puis j'ai été bouffé par la machine. J'ai fini par être "sponsorisé" - financement par ci, financement par là - VRP confédéral plaçant des timbres. La foi s'estompe, alors on quitte sans regrets ni colère ce qui a été 13 ans de joies et de peines. Pour toujours" (Ingénieur, 42 ans).

En général le malaise est aggravé par une difficulté accrue dans les fonctions syndicales au moment même où le recrutement des militants se tarit.

---

<sup>42</sup> Pour une discussion de ce problème, voir notre rapport de "prédéfinition" : Maurice CROISAT, Dominique LABBE, op cit, p 64-73.

## 2. Une mission "impossible".

Une minorité surtout composée d'anciens délégués dénonce à la fois leur "mission impossible", la dégradation du recrutement et l'attitude des salariés. Plusieurs anciens militants conservent des souvenirs amers de leur expérience. Ils en ont gardé l'impression qu'on les avait envoyés au "casse-pipe" :

"Il ne suffit pas de mettre un bulletin dans une urne pour se donner bonne conscience. On envoie les élus au suicide contre la direction et on ne les appuie même pas" (Ouvrier qualifié de la mécanique).

Certains dénoncent aussi l'utilitarisme des salariés qui les ont "exploités sans vergogne". "J'ai cessé de me bagarrer pour les autres avec comme résultat des brimades de la direction et des reproches de la majorité des employés" dit un technicien d'une grande entreprise de la métallurgie. Un ouvrier qualifié de la mécanique abonde dans le même sens :

"Non seulement on paye pour être syndiqué mais en plus on passe son temps à être contesté par les collègues de travail".

D'un seul coup, ils ont dû consacrer un grand nombre d'heures à cette activité et souvent des difficultés familiales ou professionnelles leur ont fait lâcher prise. D'autres ont eu le sentiment qu'on leur avait donné à gérer des problèmes pour lesquels ils n'avaient pas la compétence requise. Dans cette situation d'échec - qui semble être ressentie par plus d'un ancien délégué sur cinq - la désyndicalisation suit de près la fin des fonctions électives. Dès lors il est logique qu'on assiste à un fort "turn over" chez les délégués.

D'autre part, il semble s'être produit une aspiration vers le haut de l'adhérent en liaison avec la désyndicalisation. En effet, les élections professionnelles se déroulent suivant un rythme assez bref<sup>43</sup>. Du fait de cette intensité, le processus électoral finit par occuper une grande partie de la vie syndicale et celle-ci connaît un temps fort : la présentation des listes. Par la force des choses, les autres tâches y sont sacrifiées et ceci d'autant plus que les effectifs de la section se réduisant, les militants sont affrontés à des difficultés grandissantes. Pour beaucoup de sections, le problème est de trouver des candidats. Les sollicitations s'étendent même au-delà du cercle des adhérents : faute de mieux, la section en vient à présenter comme candidat des gens dont l'aptitude à remplir ces fonctions n'est pas avérée. Nous avons même rencontré plusieurs cas de délégués, ou de candidats à ces fonctions, ayant le label CFDT et qui n'étaient pas en règle de

---

<sup>43</sup> Dans le secteur privé les mandats durent généralement un ou deux ans. Cf. le tableau que nous dressons de ces élections dans le rapport de prédéfinition, op cit, p 25.



cotisations (d'où leur présence dans la liste des "désyndiqués" qui nous avait été communiquée). Un technicien d'une entreprise moyenne de la métallurgie nous a même déclaré : "Je n'ai pas payé ma cotisation mais je suis toujours militant, délégué et secrétaire de la section...")

Certains de ces élus sont dotés de peu d'enthousiasme ou de détermination. Ils sont peu ou pas préparés à assumer le mandat de représentant du personnel. La syndicalisation ne les préoccupe pas. Cette situation entraîne une double conséquence. En premier lieu la crédibilité du syndicat déjà amoindrie s'en trouve encore réduite :

"Plus personne ne veut être délégué. La section prend qui se présente même si la personne est malsaine dans son travail. Du coup elle n'est plus crédible aux yeux des salariés" (employée d'administration).

D'autre part, le taux d'échec déjà élevé augmente de façon importante. Nous avons rencontré plusieurs enquêtés qui avaient abandonné le syndicat en cours de mandat.

De ces constatations sur la dégradation du tissu et de la pratique syndicale dans de nombreuses entreprises, on peut tirer trois conclusions principales.

Tout d'abord, on peut ici établir un parallèle avec la modulation de l'adhésion. Non seulement il y a une assez grande rigidité entre le dedans et le dehors. Mais surtout, la pratique autant que la théorie fait de l'adhésion un stade transitoire, l'engagement militant formant une sorte de couronnement. Une fois l'adhésion acquise - souvent un peu au corps défendant de l'intéressé - se pose le problème de l'engagement, c'est-à-dire du militantisme. Cet enchaînement joue manifestement un rôle de repoussoir auprès de nombreux sympathisants ou adhérents de base. Deuxièmement, il semble que de nombreuses sections syndicales se soient progressivement transformées en machines électorales. Leur souci essentiel devient la présentation des listes aux élections, la campagne et la consolidation de leur score. S'instaurent alors des rapports de délégation et de représentation proches de ceux qu'entretiennent les partis politiques et leurs électeurs (voir à ce sujet le chapitre suivant).

Troisièmement, le tissu syndical dans l'entreprise, l'ambiance qu'établissent les syndicalistes sur le lieu du travail sont le principal facteur de syndicalisation. Dès lors, une bonne partie de la crise du syndicalisme renvoie aux transformations intervenues dans les rapports de travail et dans les relations collectives.

### **III. Les désaccords sur la ligne générale de la CFDT.**

Les deux raisons précédentes ont joué un rôle déterminant dans environ six départs sur dix. Dans les quatre autres cas, on rencontre des anciens syndiqués qui n'ont aucune raison objective pour avoir cessé de cotiser. De plus ils ne portent aucun jugement négatif sur leur ancienne section et ne mentionnent aucun des défauts signalés ci-dessus ; ou tout au moins n'y attachent-ils pas une importance particulière. Leur départ s'explique par des raisons plus générales ou plus politiques. La force de ces motifs nous a nous-mêmes surpris. Nos rencontres avec les responsables des sections et des UD ne nous avaient pas sensibilisés à ce problème - qu'ils mésestiment généralement - et notre questionnaire ne lui faisait pas toute la place qu'il aurait méritée. Dans plus de quatre cas sur dix, les réponses retournées par la poste portent manuscrite la mention d'un problème de ce genre. Les entretiens ont mis en pleine lumière ce phénomène.

Ces problèmes sont de trois ordres.

Premièrement, la ligne fédérale ou confédérale est remise en cause dans de nombreuses professions ou entreprises.

De plus la CFDT est accusée de porter une part de responsabilité dans la division syndicale.

Enfin, il est reproché à la CFDT d'être trop politisée. Ce dernier reproche est de loin le plus fréquent et le plus généralement partagé : nous lui consacrons le chapitre suivant de ce rapport et nous analysons ci-dessous la contestation de la ligne syndicale et le problème de la division.

#### **A. La ligne syndicale.**

Dans un nombre important de cas, le départ semble lié à un désaccord d'ordre "professionnel" : le syndicat a défendu une revendication ou une décision qu'on juge illégitimes ; il a accepté des décisions ou des accords qu'on estime inacceptables. Lié à ce problème de ligne syndicale, on constate également l'existence de questions tenant aux structures adoptées par la CFDT depuis une quinzaine d'années.

## **1. Des difficultés d'organisation.**

Dans les grosses sections, ou les établissements très hétérogènes, des problèmes d'organisation semblent avoir surgi. Quelques exemples résument assez bien ces questions.

Dans l'industrie, des techniciens supérieurs, des cadres ou des ingénieurs déclarent avoir été complètement déphasés :

"Les réunions étaient ennuyeuses. Comment se passionner pour des problèmes de cantine, pour le conflit de quelques ouvriers avec tel ou tel chef pour des motifs apparemment dérisoires ?" (Ingénieur métallurgie). "Les tracts sont devenus illisibles et on n'osait plus les diffuser dans les bureaux et dans le labo" (Ingénieur électronique). Un cadre administratif supérieur d'une grande entreprise d'automobile résume ainsi le dilemme :

"La section unique regroupant tous les salariés - du balayeur aux cadres de direction - était une utopie généreuse mais impraticable. La CGT qui a monté une section "cadres" nous a chipé nos électeurs et a attiré à elle beaucoup de jeunes que nous avons effrayés".

Dans l'enseignement et la recherche, on nous a mentionné à plusieurs reprises ce problème. Des administratifs accusent : "Le SGEN est uniquement une organisation d'enseignants. Aux réunions nos problèmes ne sont jamais évoqués" (secrétaire). En sens contraire, un chercheur nous a expliqué qu'il avait quitté le SGEN pour monter, avec d'autres chercheurs une structure plus souple qui "s'occupe des vrais problèmes : on ne perd plus son temps en discussion stériles sur les primes ou l'affectation des dactylos"...

Derrière ces récriminations, se cache souvent des désaccords plus profonds qui concernent notamment la défense des intérêts catégoriels.

## **2. La défense des intérêts catégoriels.**

Ici, il ne s'agit pas de la seule défense du "cas personnel". Ce peut être une position syndicale que l'on refuse.

En voici deux exemples :

Premièrement, l'intégration sur place des personnels vacataires de la fonction publique a été une cause d'hémorragie considérable dans l'enseignement, les PTT, etc. Les personnels titulaires n'admettant pas que les "recalés aux concours" soient placés à égalité avec eux et n'aient pas eu à subir un "exil" plus ou moins long hors de leur région...

"Après avoir fait des sacrifices pour être titulaire sur concours, je me retrouve exilé dans le nord, à 800 kilomètres de chez moi, alors que les recalés du concours devenus maîtres auxiliaires, sont titularisés sur place et bloquent les rares postes qui auraient dû être ouverts à la mutation. Et mon syndicat a approuvé cette injustice !" (Professeur de LEP)

Cette question des vacataires se rencontre aussi dans d'autres administrations : "La titularisation des auxiliaires s'est réalisée dans des conditions scandaleuses qui ont été approuvées par les syndicats. Cela déconsidère le service public" (Employé des postes). Dans l'enseignement public, pour les années 83-85, ce fut apparemment un motif prépondérant de désyndicalisation<sup>44</sup>.

Deuxièmement, le soutien du SGEN à la "loi Savary" : toutes les réponses des anciens syndiqués de l'enseignement privé mentionnent cette position du syndicat pour expliquer le départ. La plupart du temps c'était une hostilité personnelle à la réforme qui les a poussés à quitter la CFDT. Mais il a également été fait état d'une ambiance hostile à cause de cette prise de position. Nous avons même rencontré une enseignante d'un collège privé qui nous a indiqué qu'elle était personnellement favorable à la réforme Savary mais que "le SGEN avait été bien trop téméraire dans cette affaire". Une bonne partie de la désyndicalisation s'explique ainsi : le syndicat a une image décidément trop déviante et l'on craint d'y être associé.

Ainsi s'expliquent certaines critiques contre la réduction de l'éventail des salaires ou contre la contestation de la hiérarchie dans les usines. Celles-ci sont spécialement formulées par les cadres intermédiaires dont le milieu semble particulièrement sensible à cette remise en cause. Par exemple un ancien ouvrier qualifié passé contremaître nous a expliqué que :

"La CFDT défendait les OS au détriment des professionnels... Les augmentations uniformes ont écrasé la hiérarchie par le bas. L'égalité est une injustice".

Un autre agent de maîtrise de la métallurgie, après avoir déploré qu'on ait "sapé l'autorité", a estimé que "Le jusqu'aboutisme genre Lip ou Manufrance est encore trop répandu à la CFDT".

C'est ici qu'apparaît la principale difficulté du syndicalisme dans des questions de ce genre : les adhérents ont des intérêts partiellement contradictoires et chacun attend du syndicat

---

<sup>44</sup> Cette situation particulière permet de comprendre l'adéquation du "paradigme utilitariste" pour l'analyse de la désyndicalisation dans la fonction publique : Jean François AMADIEU, "Essai d'analyse interactionniste de la désyndicalisation. Le cas de la fonction publique en France", *Revue française de science politique*, avril 1989, p 133-152.

qu'il prenne parti pour lui au besoin contre les autres dont la position est jugée moins légitime ou moins honorable...

Cette difficulté se retrouve dans l'industrie lorsque le syndicat s'est trouvé confronté aux "plans sociaux". Nous avons rencontré plusieurs sections qui ont traversé des difficultés de ce genre<sup>45</sup>. Les attitudes ont considérablement varié : de la quasi-cogestion du dossier, au refus de principe des licenciements. Dans tous les cas, le syndicat est sorti affaibli de cette épreuve. Lorsque le syndicat a accepté la négociation, il n'a jamais entamé la décision de principe de la direction et les aménagements obtenus n'ont pas paru à la hauteur : de nombreux adhérents le jugent "complice" de la direction et l'accusent même parfois de "trahison" (la chose est particulièrement nette dans le secteur nationalisé pour des raisons qui seront examinées plus bas). En sens contraire, le refus de principe est rarement bien ressenti, c'est "l'impuissance", la "rigidité" et le "sectarisme" qui sont dénoncés. Les victimes des plans sociaux ayant de plus le sentiment d'être abandonnées...

D'une manière moins aiguë mais aussi destructrice, on trouve ce même sentiment d'abandon, voire de "trahison" envers les accords issus des grandes négociations de ces dix dernières années.

### **3. Le rejet de la politique conventionnelle.**

Chez de nombreux enquêtés, on constate une vision négative des négociations par branches ou des accords nationaux signés par le syndicat depuis le début des années 80.

Dans certains établissements (chimie, électronique, métallurgie) plusieurs anciens militants nous ont déclaré : "On a signé des accords sans nous consulter". "On n'a pas tenu compte de ce qu'on avait obtenu de la direction, au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement)". Dans la chimie, ce désaccord semble avoir entraîné le départ - ou le repli de plusieurs militants anciens et connus -, ils ont parfois entraîné des pertes importantes d'adhérents. De même l'affaire de la "flexibilité du travail" semble avoir motivé le départ de certains militants<sup>46</sup> pour des raisons qui ne tenaient pas simplement au contenu de l'accord -

---

<sup>45</sup> Le cas des entreprises suivantes a été particulièrement étudié : NEYRPIC, THOMSON, BULL, SNR, DUPONT. Voir également à ce sujet Marie Victoire LOUIS, "Thomson Angers ou l'échec d'un syndicalisme moderniste dans une usine nationalisée", *Les temps modernes*, 476, mars 1986, p 117-158.

<sup>46</sup> Au terme d'une longue négociation, en décembre 1984, la CFDT, la CFTC, FO et la CGC ont abouti à un projet d'accord sur la modification du droit social dans le sens d'une plus grande "flexibilité" et dans l'espoir d'une amélioration de l'embauche. Les confédérations qui s'étaient déclarées favorables à cet accord ont dû finalement y renoncer sous la pression de leur base. Le gouvernement de L. Fabius a procédé par voie législative et réglementaire pour mettre en oeuvre certaines de ces mesures. C'est à cette occasion que l'opinion a découvert, pour la première fois, le décalage existant entre les directions syndicales et la masse des salariés.

perçu comme une "régression" - mais aussi au compagnonnage désagréable de la CFDT avec les organisations "réformistes". Un ancien secrétaire de section explique ainsi son malaise : "Cette affaire a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Les collègues ne comprenaient plus. Nous avons droit aux remarques désagréables de nos anciens camarades et aux attaques de la CGT. Encore un coup comme ça et plus personne ne nous serrait la main !" Ou encore, un ancien délégué syndical, technicien dans une grande usine de la mécanique : "Chaque matin j'arrivais à l'usine en me demandant si mes oreilles allaient encore siffler à cause de telle ou telle prise de position claironnée à la télé. On ne peut pas prendre toujours les salariés à rebrousse-poil".

C'est sans doute dans l'administration et le secteur public que la nouvelle ligne a été la plus mal perçue : "J'en ai assez de payer cher pour une organisation dont les propositions ne me plaisent pas. Je suis parti sans devenir hostile mais pour signifier mon refus de la ligne générale, sans doute généreuse, mais qui va dans la mauvaise direction et brime systématiquement les personnels du public" (cadre, SNCF).

"La rigueur oui, mais pas pour tous. Les profs même au dernier échelon des certifiés ne sont pas des privilégiés et nous demander d'augmenter encore notre charge de travail est scandaleux" (Professeur du secondaire).

Tous les cas cités datent des années 82-86 et la liaison est naturellement faite avec les relations réelles ou supposées de la CFDT avec le PS... On ne peut s'empêcher de penser qu'on a été lâché, voire "trahi" - ou qu'on risque de l'être - du fait de la "complicité" entre la fédération (ou la Confédération) et le gouvernement socialiste... Cette idée est également associée à la division syndicale.

## **B. La division syndicale.**

La division syndicale est mentionnée dans un grand nombre d'entretiens. C'est un lietmotiv impressionnant. Bon nombre d'adhérents signalent ce problème comme une des causes de découragement. La division engendre des "querelles stériles", elle "fait le jeu des patrons", "elle nous ridiculise". L'essentiel des critiques se focalisent sur la CGT, son dogmatisme, son inféodation au PCF... Mais la CFDT n'est pas épargnée.

Bien que le phénomène soit souvent difficile à cerner, il paraît incontestable que le pluralisme syndical proprement dit ne soit pas en cause. Mais les anciens adhérents déplorent unanimement les rivalités entre organisations et estiment que la CFDT a abandonné la pratique unitaire qui était la sienne auparavant.

### **1. Un attachement au pluralisme syndical.**

L'existence de plusieurs organisations syndicales est rarement rejetée. Cela tient à des raisons aussi bien matérielles que philosophiques.

La pluralité des organisations est souvent moins sensible qu'il n'y paraît du fait du morcellement de l'implantation syndicale dont nous parlions plus haut. De même qu'on ne travaille pas chez Renault mais à tel atelier de l'usine de Billancourt ou de Flins, de même, pour la base, le syndicat n'est pas vraiment le syndicat de Renault mais avant tout celui de tel atelier de Billancourt ou de Flins. Et dans cet atelier il n'y a que la CFDT ou que la CGT. Seuls les grands ensembles - ou des services vraiment particuliers - peuvent connaître des coexistences délicates. De ce fait la division syndicale n'est vraiment ressentie qu'à deux occasions : les élections et les conflits.

Au moment des élections professionnelles, le pluralisme syndical est jugé positivement tout au moins dans les établissements assez importants. Le processus y est ressenti comme fortement "politique" et, du fait du scrutin de liste, le vote se fait peu en fonction des qualités personnelles des candidats - on ne les connaît pas personnellement et on n'a généralement pas eu l'occasion de les voir à l'oeuvre. L'élection se fait en fonction d'opinions que nous nommerons "politiques", au sens large du terme, c'est-à-dire en fonction d'habitudes, de réflexes identitaires en faveur de son groupe social. Ainsi la CGT a longtemps bénéficié d'un vote ouvrier notamment dans les régions de vieille industrie. Loin d'être ressentie comme une gêne, la pluralité des listes et la concurrence syndicale ouvrent l'éventail du choix. Lorsque cette concurrence n'existe plus à cause de la disparition de certaines sections, on peut même assister à un développement de l'abstentionnisme. Plusieurs anciens adhérents nous ont déclaré à ce propos : "Je ne vote plus : il n'y a que la CGT présente dans mon entreprise".

Le pluralisme syndical est donc largement souhaité mais pas au prix de la division. Les enquêtés souhaitent avant tout l'unité. Deux exemples reviennent souvent : les conflits et les négociations.

## 2. Une exigence unitaire.

Dans les conflits, deux situations sont possibles.

En cas d'actions unitaires, les divisions demeurent mais elles sont masquées. Cette situation de collaboration semble avoir été la norme jusqu'au milieu des années 70 ou, tout au moins, les anciens adhérents en gardent ce souvenir. Plusieurs militants nous ont dit leur nostalgie de cette époque : ils ont conservé de l'unité d'action avec la CGT un souvenir que le temps a pu embellir.

En revanche, depuis que cette démarche unitaire n'existe plus, la division est ressentie comme un désastre et justifie le repli, le refus de choisir et de s'engager. C'est surtout vrai de la part des adhérents qui ont connu les années 70 (1968-1978). Un ancien secrétaire de section d'une entreprise de la chimie explique ainsi le problème :

"On était parvenus à des relations correctes avec la CGT. Les actions étaient concertées et on ne se privait pas de pousser en avant nos positions. Ensuite, on nous a presque accusés de nous être alignés sur la CGT. C'était le contraire ! La CGT a tout avalé : les bas salaires, le temps de travail et l'autogestion aussi bien. A l'époque, on gagnait des points aux élections et les adhésions venaient comme cela presque naturellement... Un beau jour, la fédération nous a montré du doigt. On s'est fait reprendre : «Vous faites le jeu de la CGT. Plus d'actions unitaires : il faut négocier avec la direction». On aurait dit des parents qui font la leçon à leur fille parce qu'elle fréquente des gars pas bien."

Deux éléments supplémentaires ont accru le découragement chez plusieurs militants. D'une part une évolution symétrique s'est opérée au sein de la CGT et interdisait d'envisager un retour à une unité d'action, même localisée à l'entreprise. D'autre part, l'apparition de convergences dérangeantes avec des syndicats dont l'image était plutôt mauvaise dans la CFDT : CGC et FO (cette dernière organisation semble particulièrement impopulaire chez les anciens adhérents de l'industrie et du commerce). Les militants ont cru déceler ces convergences dans le discours de la confédération qui, selon eux, privilégie maintenant le dialogue social plutôt que la mobilisation et la lutte. Mais surtout, ils ont vu le signe d'un "tournant" dans la négociation et la signature d'accords aux côtés de ces organisations alors que ces accords étaient rejetés par la CGT et objets de critiques dans leurs entreprises. Ici le contenu de la négociation n'est pas toujours en cause - il est d'ailleurs souvent mal connu - le trouble vient principalement de la présence de la CFDT dans le camp de ces organisations dont on se méfie ou que l'on déteste. Ce n'est pas seulement le côté "laïc" ou "corporatiste" de la FO ou de la CGC qui sont



mentionnés mais la "collaboration de classe". Dans l'industrie et dans le personnel ouvrier et employé, FO et la CGC sont largement dénoncés : "louches", "louvoyantes", "magouilleurs", "récupérés par les patrons", "syndicats jaunes", "à la solde de la direction" sont quelques-uns des qualificatifs dont elles sont gratifiées. Même chez les techniciens et les cadres, les opinions négatives restent majoritaires parce que la philosophie et la ligne syndicale de ces organisations sont jugées "trop floues", "louvoyantes", "sans principe", "poujadistes", "boutiquières"...

On soupçonne la CFDT de s'engager dans "une dérive de style FO", on l'accuse de "se tromper d'adversaire" : "On ne participe pas à un mouvement si la CGT l'a décidé quitte à faire la même grève trois semaines plus tard" ; on dénonce également les "tracts où l'adversaire semble plutôt la CGT que la direction" (ancien responsable PTT).

Ce qui est dénoncé ce sont les "rivalités stériles", la "guéguerre des organisations", les prises de position divergentes, les adhérents qu'on se "chipe". "Les syndicats se déconsidèrent et nous abandonnent" résume un ouvrier qualifié de la métallurgie après nous avoir parlé avec nostalgie de la "grande époque" où toute l'usine débrayait à l'appel de l'intersyndicale.

Dans l'esprit des anciens syndiqués, il est évident que la division et l'impuissance des syndicats tiennent essentiellement à des facteurs politiques et en premier lieu à la rivalité PS-PC. En effet, il est frappant de constater combien, dans une majorité d'entretiens, la discussion débouche rapidement sur le thème de la politisation des syndicats. Nous allons consacrer notre prochain chapitre à ce problème qui se trouve au coeur de la désyndicalisation.

A l'issue de ce tableau peu encourageant, une question demeure : la désaffection est-elle définitive, le déclin irrémédiable ? La chose n'est pas aussi évidente qu'il peut sembler car les comportements des salariés sont souvent ambivalents. L'exemple d'une grande entreprise métallurgique de Grenoble est significatif de cette ambivalence. Après plus de deux décennies de luttes historiques d'abord pour empêcher le rachat de l'entreprise par un groupe multinational en 1962, pour conserver les droits acquis puis éviter les licenciements dans les années 70 et 80, les anciens syndiqués qui ont participé activement à tous les types d'actions (grèves, délégations, pétitions, débrayages...) se déclarent "démoralisés", "désemparés" ; ils disent "avoir perdu la foi" face à l'échec que représente la mise en oeuvre de trois plans de licenciements depuis 1982 et sans doute la disparition prochaine d'une partie du site. Pourtant quelques-uns nous ont dit conserver un "petit espoir". Selon eux, "la crise sociale va peut-être provoquer un regain du syndicalisme" (technicien, bureau d'études) ou "les gens peuvent prendre conscience et adhérer à nouveau" (dessinateur), car "une prise de conscience est toujours possible" (secrétaire). Il n'est pas inconcevable que le désengagement de certains de ces anciens militants ou adhérents soit provisoire ? Eux-mêmes l'espèrent souvent...

### Chapitre III

## LA POLITISATION DE LA CFDT.

Nous avons été surpris par l'ampleur du reproche de "politisation" adressé à la CFDT ; ce que nous prenions pour un stéréotype s'est progressivement révélé être une des dimensions essentielles de la crise du syndicalisme. Sans doute des recherches, comme celles sur l'ouvrier français en 1970<sup>47</sup>, et des sondages d'opinion réguliers<sup>48</sup> ont mis l'accent sur ce reproche. Déjà en 1970, 57% des ouvriers estimaient que "les syndicats s'occupent trop de politique et pas assez de la défense professionnelle des travailleurs"<sup>49</sup>. Mais les opinions recueillies offrent des explications possibles de la non-syndicalisation sans apporter d'informations spécifiques sur la désyndicalisation. Or il est apparu dans notre enquête que le reproche de politisation a joué un rôle majeur dans un nombre considérable de départs (sans doute près d'un tiers) et qu'il fallait éclaircir la signification précise de cette critique.

La référence à la politisation d'un syndicat peut recouvrir des réalités différentes. Avant d'analyser les réponses des anciens cédétistes à ce sujet, il est donc nécessaire de préciser les significations possibles de ce terme, tant au niveau d'une analyse scientifique que du sens commun et d'établir dans quelle mesure l'évolution de la CFTC puis de la CFDT rend compte de ces définitions.

---

<sup>47</sup> Gérard ADAM et Al, *L'ouvrier français en 1970*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1970.

<sup>48</sup> Par exemple : Claire BEAUVILLE, "Les syndicats dans l'opinion publique", *CFDT Aujourd'hui*, mai-juin 1983, p 47-77.

<sup>49</sup> Jacques CAPDEVIELLE, "Opinions et représentations des ouvriers à l'égard du syndicalisme" in Gérard ADAM et Al, *Op cit*, p 45.

## I LA "POLITISATION" ET L'EVOLUTION DE LA CFDT.

A la réflexion, il apparaît qu'on peut interpréter cette notion de politisation de plusieurs manières. Suivant le point de vue adopté, et en analysant succinctement l'histoire de la CFDT-CFTC dans les quarante dernières années, on pourra émettre des jugements bien différents sur son engagement politique.

### A. Le mot "politisation".

Du terme politisation, la science politique n'a pas fait un concept opératoire sauf quelques exceptions en particulier dans les études sur la socialisation politique. Ainsi dans les années 60, Dennis et Easton définissaient la "politisation" comme le premier stade de la socialisation des enfants américains<sup>50</sup>. Le terme était entendu dans le sens d'une sensibilisation au domaine politique concernant aussi bien la communauté que les acteurs et les autorités politiques. Cette sensibilisation résulte le plus souvent de la pédagogie consciente mais surtout inconsciente contenue dans les réponses des adultes aux questions posées par les enfants. D'autres études ont montré que cette politisation ne concerne pas seulement la formation des jeunes adolescents. En particulier la participation de l'adulte à des mouvements associatifs, l'adhésion à des organisations de masse prolonge cette action pédagogique et dans de nombreux cas compense des handicaps en ce domaine<sup>51</sup>. On sait que la connaissance de la vie politique, la capacité à émettre des opinions rationalisées et des théories explicatives d'ensemble dépendent en grande partie de la formation intellectuelle, du milieu social et professionnel de l'intéressé. Mais pour les "orphelins de la culture politique" appartenant aux milieux défavorisés, les handicaps par rapport aux héritiers peuvent être compensés, voire même dépassés, par la fonction de socialisation qu'assurent les organisations en particulier les syndicats et les partis.

La CFDT a naturellement accompli cette fonction au travers de ses analyses diffusées par sa presse, ses tracts, ses mots d'ordre, ses prises de position mais aussi indirectement grâce à l'action des militants qu'elle a formé dans ses stages. Certes, il s'agit apparemment de questions

---

<sup>50</sup> David EASTON, John DENNIS, *Children in the Political System*, New York, Mc Graw Hill, 1969, p 189.

<sup>51</sup> Daniel GAXIE, *Le sens caché*, Paris, Le Seuil, 1978, p 180. Nous montrons dans notre prochain chapitre le rôle essentiel de l'adhésion à des associations de jeunesse catholiques dans la formation des militants de la CFDT.

professionnelles ou économiques localisées à une entreprise ou une administration et donc sans portée pour la communauté nationale.

Mais l'effet cumulatif des réponses a une portée plus générale. Un dirigeant de la CFDT a bien vu ce phénomène de politisation en écrivant en 1971 :

"Si la CFDT est devenue socialiste ce n'est pas parce que nos militants lisent Marx, Lénine, Mao ou Marcuse... C'est parce qu'à la suite d'un certain nombre de réflexions sur leurs problèmes, ils ont conclu que le système capitaliste ne peut y répondre"<sup>52</sup>.

Cette prise de conscience débouche le plus souvent sur des attitudes et des pratiques syndicales nouvelles. De la "politisation-socialisation", on passe à un engagement politique qui marque un franchissement de la frontière qui sépare, selon la tradition française, le social du politique, l'organisation sociale de l'organisation politique. L'expression populaire, la politisation des syndicats, caractérise assez bien cette évolution qui recouvre des formes diverses d'engagement politique :

- la participation avec d'autres organisations politiques à des actions pour la défense des droits de l'homme, des libertés politiques et de la démocratie ;

- l'engagement dans la vie politique, en apportant ou en retirant son soutien actif et passif à un parti ou une coalition de partis, une majorité parlementaire, un gouvernement.

- la volonté de dépasser la séparation des luttes syndicales et des luttes partisans en proposant une union pour atteindre des objectifs communs, soutenir les partis qui partagent ces mêmes objectifs, proposer des projets de programmes législatifs et des hommes pour aider à les mettre en oeuvre dans l'appareil gouvernemental et administratif.

La CFTC puis la CFDT ont parcouru les différentes étapes qui vont d'une éducation politique des syndiqués à une mobilisation du syndicalisme pour des fins politiques.

---

<sup>52</sup> Fredo KRUMNOW, Pour un socialisme démocratique, Paris, Editions Epi, 1971, p 96.

## B. la politisation de la CFDT<sup>53</sup>.

Elle n'a pas été spontanée mais le produit d'une lente évolution qui commence en 1945. A cette date se créait "Reconstruction", un groupe de travail fondé par des responsables de la CFTC qui va devenir le "bureau d'étude" de la minorité au sein de la Centrale. Cette minorité qui est née au XXI<sup>e</sup> congrès en 1945, regroupe un ensemble variable de fédérations et d'Unions départementales, voire régionales représentées dans les instances confédérales et elle entre à la direction confédérale en 1957.

La ligne de partage avec la majorité s'articule autour des limites traditionnelles du syndicalisme chrétien : pour les minoritaires, le syndicalisme a une responsabilité devant le mouvement ouvrier et ils élaborent, dès 1952, une démarche qui conduit du syndicalisme au socialisme<sup>54</sup>. Entre les majoritaires qui préconisent, selon la doctrine sociale de l'église, une collaboration des éléments producteurs pour amener le salariat vers des contrats d'association et les minoritaires qui, dès 1956, déclarent que pour construire le socialisme démocratique, il faut d'abord relever l'Etat démocratique en l'arrachant à ceux qui, dès la Libération, en ont fait un auxiliaire de la restauration capitaliste, le débat est permanent. Cette division n'est pas seulement une opposition sur des projets de société et sur l'avenir du syndicalisme, elle concerne aussi l'attitude de la centrale à l'égard des ministres MRP, de l'expérience Mendès France, du Front républicain<sup>55</sup>... C'est à cette époque que les premières formulations sur l'autogestion, les réflexions sur l'articulation entre les mobilisations sociales et les transformations politiques de la société sont ébauchées. Le contexte dans lequel se situe l'avènement de la Ve république, la poursuite de la guerre d'Algérie, favorisent la maturation vers un engagement politique plus général. Par exemple, on lit dans un tract de la CFTC intitulé "Eléments de réflexion sur les responsabilités de la CFTC de demain" :

"Le syndicalisme doit se préparer à exercer des pressions sur le plan politique. Il se doit de rechercher une expression politique autonome pour agir sur les structures économiques. Sans avoir à remplacer les partis, il appartient au syndicalisme, et en particulier à la CFTC, d'être

---

<sup>53</sup> Les références sont principalement extraites de Paul VIGNAUX, *De la CFTC à la CFDT, syndicalisme et socialisme, "Reconstruction" (1986-1972)*, Paris, les éditions ouvrières, 1980. Hervé HAMON et Patrick ROTMAN, *La deuxième gauche*, Paris, Le seuil,... Pierre COURTS-SALIES, *La CFDT, un passé porteur d'avenir*, Paris, La brèche-PEC, 1988. Jean-Marie CONRAUD, *Militants au travail (CFTC et CFDT dans le mouvement ouvrier lorrain)*, Nancy, Presses universitaires de Nancy- Serpenoise, 1988. Jean BRON, *Histoire ouvrière. La CFDT dans l'Isère*, Grenoble, PUG, 1984.

<sup>54</sup> Au congrès de 1955 une résolution minoritaire se réclamant du socialisme démocratique obtient 40% des mandats.

<sup>55</sup> Aux élections de 1956, les minoritaires de la CFTC soutiennent les candidats du Front républicain, spécialement ceux se réclamant du "mendésisme".

défenseur et rénovateur de la démocratie et de travailler à développer le sens politique des travailleurs"<sup>56</sup>.

Il faut attendre le congrès de 1964 dit "de la déconfessionnalisation" pour que les thèses développées par Reconstruction et l'ex-minorité CFTC alimentent les débats et la nouvelle stratégie du syndicat.

Sans avoir l'ambition de retracer l'évolution intellectuelle et politique de la CFDT, on peut rappeler les grandes étapes d'un engagement politique qui va au-delà des simples déclarations de principe et de soutiens ponctuels.

Le congrès de 1964 pose le principe de l'unité d'action syndicale pour des motifs économiques mais aussi dans un souci politique puisqu'il est écrit dans l'annexe 2 du rapport au Congrès :

"Notre programme (...) sous entend une orientation politique de gauche et cela n'est pas sans conséquence sur notre attitude politique".

Cette orientation se concrétise sur le plan syndical et sur le plan politique.

En 1966, un accord avec la CGT est signé. Il prévoit d'articuler les revendications ouvrières les plus urgentes avec des exigences politiques pour la mise en oeuvre de structures anti-capitalistes. Après avoir appelé à ne pas voter pour le général de Gaulle en 1965, la CFDT établit des liens avec la FGDS et se lance dans l'élaboration d'études communes.

Le congrès 1970, où "la CFDT entre dans le socialisme debout", est sans doute le congrès de référence dans la politisation de la Centrale. Tirant les leçons de mai 1968, le rapport d'orientation présente la CFDT comme une organisation révolutionnaire qui cherche à créer un rapport de force et à l'utiliser jusqu'au débouché dans la société socialiste. La réflexion théorique débouche sur une stratégie contenue dans un texte de 1971 ("Contribution CFDT : pour un socialisme démocratique"). Ce texte précise les trois axes de l'action syndicale : l'autogestion, la planification démocratique, la propriété sociale des moyens de production et la recherche de l'unité d'action, tout en maintenant la distinction essentielle entre les syndicats et les partis. Une distinction qui allait être en partie dépassée à la suite des discussions lancées par la signature du programme commun entre le PS, le PCF et les radicaux de gauche. La CFDT adopte une attitude critique à l'égard d'un texte qui est davantage pour elle un rassemblement électoral circonstanciel qu'un projet de société autogérée... Elle tente d'étendre l'union sans s'intégrer dans le programme commun. Dans ce sens, elle adopte en janvier 1974 un texte sur "l'unité des forces populaires" qui marque l'aboutissement d'un engagement politique. En effet,

---

<sup>56</sup> Cité par Pierre COURTS-SALIES, *Op. cit.*, p 76-77.

après avoir réaffirmé, selon les termes des débats des années 1966-68, le refus de la confusion des formations et des modes d'action des syndicats et des partis, le texte précise que "Le passage au socialisme suppose une union plus réelle, notamment entre les formations politiques et les organisations syndicales pour une mobilisation sur des grands objectifs arrêtés en commun" et qu'il s'agit de "dépasser la séparation entre luttes sociales et luttes politiques". Pour contribuer à la réalisation de cette alternative de gauche, la centrale appelle à voter F. Mitterrand en 1974, lance un appel pour une reconstruction du parti socialiste et participe aux Assises pour le socialisme en octobre 1974. Il faut attendre les déboires de l'union de la gauche, la rupture du programme commun et la défaite électorale de 1978 pour que les dirigeants de la CFDT perdent leurs illusions sur la politique et entreprennent une "dé-politisation" progressive à partir du congrès de 1978 dit du "recentrage" ou de la "resyndicalisation" qui marque la fin officielle de cette décennie politique. La période qui s'ouvre alors est la plus paradoxale et la plus difficile pour les observateurs comme pour les adhérents. Malgré les autocritiques des dirigeants cédétistes sur la "surestimation du politique", les liens entre la CFDT et le PS n'ont pas disparu. Ils se révèlent au grand jour après 1981 : des cédétistes rejoignent les cabinets ministériels mais aussi Matignon et l'Elysée. De nombreux textes législatifs, dont les lois Auroux, s'inspirent des projets de la CFDT. Malgré les critiques d'Edmond Maire et d'autres dirigeants dont J. Kaspar, sur "l'ambition mal maîtrisée" des gouvernements socialistes et la "politique de rigueur pour la rigueur", la Confédération apparaît compromise par l'expérience de la gauche au pouvoir qui s'achève en 1986. Faute d'avoir su affirmer sa différence et son identité syndicale - comme elle l'avait fait jusqu'au milieu des années 70 - elle sort de cette expérience très affaiblie et sans projet mobilisateur.

A travers les grandes étapes de cette politisation, on retrouve les différentes acceptions du terme, de la socialisation à la mobilisation en dépassant la séparation du social et du politique. Les réponses de nos anciens cédétistes contiennent-elles une condamnation globale de ce processus ou font-ils des distinctions entre les formes de politisation ?

Le volet quantitatif de l'enquête ne permet pas de répondre à cette question. C'est pourquoi, nous avons décidé de mieux prendre en compte cette dimension dans le volet qualitatif de l'enquête. Les 122 entretiens semi-directifs que nous avons effectués permettent d'illustrer et d'enrichir les condamnations que nous avons relevées dans l'ensemble de l'échantillon.

La condamnation de la "politisation des syndicats" est donc de très loin l'opinion la plus majoritaire dans cet échantillon. Elle transcende les frontières d'âge, de catégories professionnelles ; elle est aussi forte dans le secteur privé que dans le secteur public. Curieusement, elle est même partagée par la majorité des enquêtés qui se déclarent sympathisants ou adhérents d'un parti politique ! A part quelques "intellectuels" (enseignants,



chercheurs, ingénieurs), il y a donc unanimité pour se déclarer d'accord avec l'opinion selon laquelle les syndicats - et notamment la CFDT - sont "politisés" et pour le déplorer. Pour près de 4 anciens syndiqués sur dix, il apparaît même que cette politisation a joué un rôle prépondérant dans le refus de continuer à adhérer à la CFDT. Pourtant, les anciens syndiqués n'ont pas une attitude aussi tranchée envers l'engagement politique des syndicats que l'on pourrait le penser devant une pareille unanimité. Pour la quasi-totalité des anciens syndiqués en effet, tout engagement politique du syndicalisme n'est pas condamnable en soi. Seule est dénoncée avec vigueur la politisation "partisane" dans la mesure où elle se traduit par des comportements "politiciens" et par un lien trop étroit avec les partis politiques ou par une volonté plus ou moins manifeste de subordonner les luttes sociales à des objectifs politiques.

## **II Du politique à la politique.**

La politisation n'est pas proscrite en soi. Des circonstances exceptionnelles peuvent même la rendre nécessaire mais elle ne doit pas devenir permanente ni déboucher sur un traitement politique des problèmes concrets qui se posent dans les entreprises.

### **A. L'engagement politique nécessaire.**

Cette politisation "légitime" peut résulter d'une conjoncture particulière et avoir des conséquences limitées à une brève période. Ainsi la défense de la démocratie et des libertés lors des événements de la guerre d'Algérie a autant mobilisé les syndicats que les partis, les syndicalistes que les militants politiques ou les intellectuels engagés<sup>57</sup>. Elle est d'ailleurs citée par plusieurs des enquêtés ayant adhéré à la CFDT dans les années cinquante et soixante.

A l'époque, la CFTC ne s'était pas dérobée à cette responsabilité qui interpellait toutes les organisations démocratiques. Ainsi le bureau confédéral appelle à participer le 27 mai 1958 aux côtés des partis aux manifestations pour défendre la République. Le 27 octobre 1960, elle demande à l'UNEF et à la FEN de venir au rassemblement de la Mutualité contre la guerre d'Algérie. Elle exprimera également son hostilité à l'OAS et aux menées de l'extrême-droite. De même elle participera à la manifestation faisant suite aux graves événements du métro Charonne.

---

<sup>57</sup> Certains militants de la CFTC se sont nettement engagés contre cette guerre. Cet engagement a accéléré la croissance du courant de la "reconstruction". De même, le syndicat étudiant, L'UNEF a été un opposant très persévérant à la guerre d'Algérie et à l'OAS. Une partie de ses militants ont rejoint par la suite la CFTC-CFDT.

Avec les événements de 1968, les dirigeants et les militants cédétistes encouragent les étudiants et les mouvements de grève qui s'étendent progressivement à tout l'hexagone.. Dans une conférence de presse, la CFDT, devant la vacance du pouvoir, lance l'idée : "Mendès France doit assurer avec les partis de gauche et les forces nouvelles, la responsabilité du pouvoir"<sup>58</sup>.

Apparemment aucun des anciens cédétistes que nous avons interrogés ne remet en cause cette forme de participation à la vie démocratique lors d'événements qui, par leur portée, rendent caduques la distinction des temps ordinaires entre syndicat et forces politiques. En revanche, les critiques que nous avons relevées sur les hésitations de la Confédération lors des manifestations étudiantes en novembre-décembre 1986 sont révélatrices d'un malaise face au repli frileux de cette époque de "recentrage absolu".

"La CFDT aurait dû soutenir réellement les étudiants au lieu de leur faire la leçon". Cette opinion d'une responsable administrative du secteur social résume un sentiment très largement répandu. Peut-être les enquêtés conservent-ils en mémoire le communiqué du 16 mai 1968 où la CFDT déclarait :

"Le combat des étudiants rejoint celui mené par les travailleurs depuis la naissance du syndicalisme ouvrier. A la monarchie industrielle et administrative, il faut substituer des structures démocratiques à base d'autogestion"<sup>59</sup>.

Cette forme de politisation n'est pas condamnée par nos interlocuteurs qui la jugent parfois nécessaire. Un syndicat démocratique doit manifester sa solidarité pour la défense des fondements démocratiques de la vie publique ou lorsque les libertés sont menacées ailleurs dans le monde (le cas de la Pologne a été évoqué à plusieurs reprises et, là encore, le soutien à Solidarité était jugé naturel).

Est-ce à dire qu'en dehors de ces périodes exceptionnelles, le syndicat doit se tenir hors de toute activité politique ? Les réponses sont nuancées car la plupart des enquêtés ont beaucoup de mal à indiquer où se situe pour eux la frontière entre "le" politique et "la" politique.

---

<sup>58</sup> Cité par Pierre COURTS-SALIES, *Op. cit.*, p. 169.

<sup>59</sup> COURTS-SALIES, *Op. cit.*, p. 167.

## **B. Les difficultés de séparer la politique du syndical.**

Selon la tradition française, le syndicalisme développe, à partir de la condition concrète de salarié, une réflexion sur le monde du travail, sa place dans la société et ses espérances légitimes que le pouvoir en place doit satisfaire. La réflexion de la CFTC était sans doute plus éthique que politique mais sur le terrain, elle pouvait se confondre avec les luttes partisans. Ainsi dès 1945, certains liens avec des personnalités MRP suscitaient un malaise. A tel point que le XXII<sup>e</sup> congrès national de juin 1946 déclare que les dirigeants qui ont un engagement politique doivent se démettre de leur mandat syndical. En 1949, c'est la minorité qui dénonce les chrétiens progressistes comme des "compagnons de route" des communistes. Malgré ces débats et interdits, la séparation entre le social et le politique n'est pas toujours facile à respecter.

Au congrès de 1961, tirant les leçons d'une décennie de pratiques, la commission dite "des problèmes politiques", constate :

"La distinction, traditionnellement faite chez nous, entre "la" politique (détail de l'activité parlementaire et gouvernementale, polémiques entre les partis politiques) et "le" politique (problèmes qui conditionnent la vie des nations et de tous les hommes, en particulier des salariés, auxquels la représentation populaire a mission de trouver une solution) commence à être généralement admise et acceptée. C'est-à-dire qu'il est communément admis que le fait de s'intéresser aux problèmes politiques, de suggérer les grandes lignes de leur solution, n'implique pas nécessairement une compromission avec les activités traditionnellement réservées aux partis politiques, ni une compromission avec les partis eux-mêmes"<sup>60</sup>.

Cette distinction a sans doute été mieux perçue et comprise par les militants que les simples adhérents. C'est ce qui ressort de l'étude de notre population d'anciens cédétistes. Ainsi pour les enquêtés qui ont exercé des responsabilités syndicales et/ou adhéré à un parti politique, la politisation est inévitable sinon souhaitable. "La politisation est indispensable. On défend des gens, des salaires : c'est politique. Le mot politique fait hurler tout le monde mais heureusement que les syndicats le sont !", cette opinion d'une ancienne déléguée syndicale exprime bien les attitudes de cette partie de notre échantillon. D'autres précisent que "tout est politique" ou encore que le syndicalisme est "politique par nature". Pour ces anciens militants, il est donc naturel que les syndicats "fassent de la politique".

---

<sup>60</sup> Cité par Jean Marie CONRAUD, *Op cit.*, p. 301.

Ce jugement global doit cependant être nuancé : une nette majorité d'entre eux distingue l'échelon confédéral où l'on considère, souvent avec une certaine résignation, que la politisation est difficilement évitable et l'échelon de l'entreprise où "les syndicats devraient faire abstraction de leur engagement politique". Cette dernière opinion est partagée par l'autre partie de notre échantillon. Mais pour ces anciens adhérents de base, la condamnation de la politisation est sans appel et elle s'applique à toutes les instances de l'organisation. "Les syndicats n'ont pas à faire de politique", "gérer une entreprise ce n'est pas comme gouverner un pays"...

Les opinions caractéristiques de ces anciens cédétistes expriment une conception pour le moins péjorative de la politique en regard de l'action syndicale : tout discours, tout comportement politique risque de polluer la pratique syndicale, de limiter l'autonomie qui doit être celle des syndicats...

En fait, il apparaît que cette divergence reflète assez bien les difficultés de définition du terme "politique". Les syndicalistes, comme les politistes et l'honnête homme du XXe siècle sont partagés sur le contenu du terme. Pour les uns, il est manifestement compris dans le sens de "polis" : tout ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de la Cité a un caractère politique. Cette définition, qui remonte à Aristote, fait partie de nos jours de conceptions - fort répandues dans les années 68 - pour lesquelles "tout est politique" dans la mesure où tout fait social a des conséquences sur la vie de la cité et ce sont les circonstances historiques, la volonté des hommes qui font que le social est plus ou moins chargé de politique. En revanche, pour d'autres, le politique a un sens étroit, il concerne les partis et les gouvernements ; toutes les activités qui visent à conquérir, exercer, conserver le pouvoir sont par nature différentes des activités économiques et sociales : les deux champs d'activité sont irréductibles l'un à l'autre.

Entre une vision générale et une vision limitée du domaine politique, il existe un écart qui se matérialise chez les anciens cédétistes par un déplacement de la frontière entre syndicalisme et politique. Pour certains, la frontière est ouverte, elle dépend du moment, de la nature des enjeux ; pour d'autres elle doit être fermée car il y a incompatibilité entre les activités sociales et politiques.

### **C. Le refus du traitement politique des problèmes.**

Pour nos interlocuteurs, la séparation entre l'interprofessionnel, où une certaine politisation est tolérable, et la section d'entreprise où elle n'a pas sa place, n'est plus respectée à la CFDT. Mais cette distinction "fonctionnelle" a-t-elle jamais existée ? Il apparaît que dans les années 70, on admettait généralement qu'un "débouché politique" était nécessaire pour faire avancer les choses. Mais les grandes déclarations de cette époque, les discours sur l'autogestion, la planification démocratique et la propriété sociale des moyens de production - noyau dur des

"idées de la CFDT" - où les propositions sur l'unité des forces populaires, avaient-ils un "débouché" dans la conscience des syndiqués ? Rien n'est moins sûr.

A défaut d'une étude d'ensemble, on peut se référer à la monographie de P. Bréchon sur la section syndicale CFDT des Skis-Rossignol réalisée en 1979. Il ressort de cette étude que le thème de l'autogestion est peu mobilisateur et peu connu... Chacun l'interprète à sa façon, pour les uns il s'agit d'une participation aux décisions, pour les autres d'une participation aux bénéfices. Pour d'autres encore, plus réalistes ou plus résignés, "l'autogestion, ça dépend des gens qui la mènent... " ou encore "Je la vois pas en application, mon patron ne veut pas accepter l'autogestion"... A cette époque, les options idéologiques de la CFDT "sont peu connues et ne suscitent pas une forte adhésion, même parmi beaucoup de délégués du personnel... (Si elle) est inconnue c'est probablement parce que, pour les syndiqués de Rossignol, le syndicalisme est avant tout perçu et vécu comme ayant une fonction de revendication, de défense des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions"<sup>61</sup>. Il n'est pas absurde d'étendre cette conclusion à la situation de nombreuses sections CFDT. Du moins, les réponses de nos anciens syndiqués nous y invitent car ils ont l'impression qu'on justifie ainsi "l'impuissance des syndicats" à s'occuper des problèmes concrets de l'entreprise ou de la profession et qu'on se "défausse par le haut". Avec le recul du temps la frontière entre le politique et le social est devenue une séparation entre le haut - la confédération - et le bas, la section d'entreprise. Dans une large majorité d'entreprises, les anciens syndiqués ont une bonne opinion de la section et des appréciations moins flatteuses des niveaux interprofessionnels notamment de la Confédération. Au sommet le discours, l'appréhension de la crise par l'idéologie et les grandes idées, à la base la lutte concrète pour sauver l'emploi, les établissements, améliorer les conditions de travail.

Ce sentiment assez général est ainsi exprimé par un cadre : "gérer une entreprise n'est pas comme gérer un pays". A titre d'exemple, on peut citer le cas de deux entreprises - une de la chimie, l'autre de l'électronique - où ces opinions prennent une tournure plus extrême. Dans l'entreprise chimique, on parle d'une "manipulation par les partis", "on sert les politiciens qui sont des menteurs", on dénonce "la récupération de la grève locale en la politisant". Par contraste, la section fait l'objet d'opinions assez flatteuses : "Elle a su terminer la grève dans l'honneur", "Elle a bien assumé la défense des travailleurs", "Elle a été clairvoyante". Dans l'entreprise de l'électronique, une situation comparable est décrite par les anciens CFDT.

---

<sup>61</sup> Pierre BRECHON, *Mobilisation ouvrière et stratégies syndicales : le syndicalisme CFDT dans l'entreprise*, Thèse pour le doctorat d'Etat en sciences politiques, Université des sciences sociales de Grenoble, 1980, tome 2, p 464-465.

Deux points de vue résument parfaitement la tonalité dominante des entretiens : "Si la section a un bilan positif, par contre la CFDT est trop politisée" ; "La section a correctement menée les actions mais la CFDT a fait plus de politique que de syndicalisme".

Dans le fond, ce que l'on reproche à la Confédération et à quelques responsables locaux ou fédéraux, c'est le recours au "bavardage" pour régler les problèmes "comme en politique". Mais ce reproche renvoie à une autre critique plus fondamentale sur laquelle se retrouvent pratiquement tous les anciens cédétistes qu'ils aient été militants ou adhérents.

### **III LE REFUS DE LA POLITISATION PARTISANE.**

Nous avons forgé cette expression de "politique partisane" à partir des éléments tirés des entretiens au cours desquels nos interlocuteurs dénonçaient la politisation de la CFDT. Elle concerne moins l'acceptation ou le refus de la distinction du politique et de "la" politique que les liens réels ou supposés des syndicats avec les partis. En ce sens, ce refus concerne les trois formes possibles de politisation que nous avons distinguées : dès qu'une activité, un discours, un comportement semblent inspiré par un parti, les critiques contre la politisation du syndicat se multiplient.

D'après ces critiques, on peut distinguer trois types d'engagement partisan : l'articulation parti-syndicat ; le comportement syndical de type partisan ; les liens entre la CFDT, le PS et les gouvernements de gauche.

#### **A. Le refus d'une articulation parti-syndicat.**

La politisation peut devenir un élément constituant du mouvement syndical à la suite d'une volonté délibérée d'articuler les partis et les syndicats selon les modèles travailliste, social-démocrate ou marxiste-léniniste. La définition d'un projet de société, la mobilisation des adhérents pour des actions communes avec le parti, un soutien plus ou moins explicite à des candidats lors d'élections nationales, la participation à l'élaboration de politiques publiques sont autant de facteurs qui encouragent cette tentation de jouer un rôle direct dans le champ politique.

Nous n'avons rencontré personne qui préconise un modèle d'articulation social-démocrate ou travailliste. Aucune référence n'est faite aux expériences étrangères où les syndicats sont puissants que ce soit celle de l'Allemagne ou des démocraties scandinaves. Malgré l'appartenance de la CFDT à des instances syndicales mondiales ou encore l'éloge fait par les médias à ces modèles étrangers, les anciens syndiqués restent fidèles à la tradition française de la Charte d'Amiens et aucun d'eux ne revendique l'expérimentation de ces exemples voisins. D'autant plus que le seul modèle d'articulation connu en France - celui de la CGT et du PCF - sert de repoussoir envers toute tentative en ce sens. La CGT fait l'objet d'une condamnation massive : "syndicat rétrograde", "borné", "dictatorial" ; "un syndicat dirigé par un parti" et même "asservi à ce parti". A partir des expressions les plus utilisées, on obtient ainsi une image très négative de la CGT et encore plus de son leader. Une explication revient sans cesse : "C'est le PCF", "La CGT est communiste" et "Les communistes dirigent tout dans ce syndicat !" Cette condamnation est quasi-unanime, sauf pour trois enquêtés qui dénoncent au contraire la CFDT comme "anti-communiste"<sup>62</sup>.

D'où viennent ces condamnations ? Sont-elles de purs stéréotypes ? Correspondent-elles à un discours anti-communiste au sein de la CFDT ? En fait, une partie de ces opinions sont nourries par l'ambiance syndicale qui règne dans les entreprises. Lorsque la CGT est puissante, ses pratiques sont dénoncées. Ainsi dans une grande entreprise chimique, les critiques sont violentes : "La CGT est trop virulente", "elle régleme tout", "elle bloque tout" ; "Impossible d'avoir une action concertée car les autres ne veulent suivre que le PCF !" Il en est de même dans une entreprise de mécanique où la CGT est également majoritaire : "La CGT est arriérée", "peu évoluée", "peu intelligente", "malhonnête" ; "elle sème le désordre" ; "son unique mot-d'ordre : la grève tout de suite !". L'explication est toujours la même : sa "collusion avec le parti communiste"... En revanche dans une entreprise de l'électronique où la CFDT est largement majoritaire, les critiques envers la CGT sont beaucoup moins nombreuses et moins violentes car la "CFDT est plus réaliste, plus constructive" alors que la CGT fait de la "surenchère politique", elle "divise les salariés et se conduit de manière irresponsable".

---

<sup>62</sup> Il s'agit de trois ouvriers qui votent pour la CGT aux élections professionnelles et pour le PCF aux élections législatives.

Il en va de même dans l'entreprise métallurgique qui a fait l'objet d'une étude monographique : la CGT y a toujours été majoritaire mais elle est en perte de vitesse et a perdu le comité d'entreprise il y a deux ans. Dans cette entreprise, on regrette l'époque de l'unité syndicale et l'on déplore la concurrence actuelle qui est la source d'un "électorisme", d'une "perte de sens des réalités pour des motifs politiques" voire d'un "discours syndical démagogique".

Ainsi les critiques et leur intensité résultent en bonne partie de la situation et des pratiques syndicales dans les entreprises. Une preuve supplémentaire est apportée par une autre entreprise électronique où la CGT est pratiquement absente et la CFDT dans une situation de quasi-monopole. Les critiques sont beaucoup moins nombreuses et plus mesurées et elles concernent surtout l'image nationale de la CGT, notamment celle de son secrétaire général.

Cette dénonciation de l'articulation PCF-CGT et des pratiques "politiques" qui en résultent (électorisme, surenchère) et surtout le produit d'une expérience sur le terrain. Mais cette expérience peut avoir quelques vertus au niveau de l'efficacité surtout aux yeux des ouvriers de notre échantillon :

"La CGT est démagogique, obtuse mais c'est le syndicat qui défend le mieux ses adhérents", "elle est nécessaire". Ces opinions résument une attitude déterminante dans cette partie des enquêtés. En effet, les ouvriers sont partagés entre une sympathie pour la CFDT - "démocratique", "ouverte" - et une attirance pour la CGT "plus puissante et mieux organisée"... Mais si la CFDT échappe généralement à l'accusation d'être dirigée par un parti politique, si son image générale est nettement moins négative que celle de la CGT, elle reste, en revanche, sous le coup des deux autres critiques.

## **B. Un comportement de type partisan.**

Les reproches ne concernent pas le niveau confédéral mais le terrain concret de l'entreprise. En dehors des grandes déclarations, des programmes, des débats, il y a d'autres manières de faire de la politique, surtout dans le cas de concurrence syndicale et plus particulièrement en période d'élections professionnelles.

"Il ne faut pas mélanger les torchons et les serviettes" : cette opinion exprime un sentiment qu'éprouvent la plupart des anciens cédétistes. Or, très souvent, la concurrence syndicale est perçue comme une compétition partisane que les opinions suivantes expriment parfaitement.

D'une part, la "division et la concurrence politiciennes".



On dénonce "une surenchère permanente" : "Ils se tirent dans les pattes et ils divisent les gens comme les partis". On assiste à un combat entre une "CFDT gauchiste (ou socialiste) et une CGT communiste". C'est la liaison avec les partis politiques qui semble ici en cause : "Ils sont trop proches des partis", "Ils font plus de politique que de syndicalisme".

D'autre part, l'électoratisme des syndicats.

Les rivalités électorales "se traduisent par une perte du sens des réalités" qui justifie en retour une perception politique du pluralisme syndical. Les termes employés pour décrire les campagnes électorales pour les élections professionnelles renvoient au monde de la politique courante. On dira volontiers que l'une ou l'autre des organisations se "droitise" ou se "gauchise", on parle de "pêche aux voix", de "démagogie". D'où l'accusation de transformer les élections professionnelles en élections partisans. Le modèle parlementaire envahit le terrain de l'entreprise : "On vote pour des étiquettes et non plus pour des hommes", "Ils oublient les revendications communes" pour défendre, de "manière politicienne", "leurs clientèles locales" (tel atelier, tel catégorie de travailleurs où le syndicat trouve ses soutiens les plus fidèles). "Le cercle interminable des divergences et des disputes entre centrales syndicales, l'impossibilité de la définition d'une plate-forme commune" sont le prix à payer pour cette politisation qui atteint les sections d'entreprise. Dans certains cas, il peut en résulter un climat insupportable, un malaise chez ceux qui sont en première ligne d'un affrontement verbal. Comme le note D. Andolfatto, on assiste à "un mécanisme curieux de désyndicalisation. De l'intransigeance d'une organisation découle parfois le renoncement au sein d'une autre... Des syndiqués quittent la CFDT non en réaction contre leur ancienne section mais contre le sectarisme de la CGT"<sup>63</sup>.

Cette situation rejoint celle décrite par Rosanvallon sur la représentativité des syndicats en situation de division marquée entre les centrales syndicales : elles n'ont plus pour objectifs de représenter les salariés mais de gagner des mandats de délégués du personnel ou de membres de comités d'entreprise d'où la surenchère et l'électoratisme<sup>64</sup> et une perte de spécificité de la forme syndicale par rapport à la forme parti.

C'est contre cette situation que réagissent nos interlocuteurs. Ils dénoncent "Les heures passées dans les guerres contre la CGT" qui n'aboutissent à rien surtout dans les cas où la situation de l'entreprise exige un rassemblement de toutes les organisations de défense. En

---

<sup>63</sup> Dominique ANDOLFATTO, *L'évolution d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Grenoble, CERAT, 1989, p 25-26.

<sup>64</sup> Pierre ROSANVALLON, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, p 199-202 et 239.

réaction contre cette situation, un nombre important d'enquêtés déclarent "voter pour des hommes" et ne plus s'occuper des "boutiques syndicales". Cette situation peut donner naissance à des comportements curieux :

"Je voulais aller au CE parce que cette institution me paraissait importante. J'ai adhéré à la CFDT pour pouvoir être candidat. Il y a trois ans la section a disparu. Pour pouvoir continuer à m'occuper du CE, j'ai adhéré à la CGT. Cela n'a aucune importance. Je fais ce qui me paraît utile pour les collègues et ce sont eux qui m'encouragent et me jugent".

Mais ce parcours individuel demeure exceptionnel. En réalité, on assiste au développement de "notables syndicaux" selon l'expression de Daniel Mothé<sup>65</sup>. C'est pourquoi les ex-adhérents les plus anciens déclarent regretter la disparition du syndicaliste des années 50-70 : un homme attentif, capable d'écouter, d'animer des réunions de section intéressantes, d'organiser les salariés dans une ambiance "généreuse", "ouverte", "large d'esprit", "intelligent et démocratique".

Les comportements de type partisan aggravent la crise des syndicats. Une crise qui est amplifiée si des militants politiques dirigent des sections syndicales renforçant sur le terrain le soupçon d'une subordination du syndicat au parti. Ce soupçon concerne les différentes générations de militants politiques qui ont rejoint la CFDT à un moment ou à un autre. Ainsi en est-il du gauchisme "soixante-huitard" que dénonce ainsi un cadre travaillant au siège social d'une grande compagnie pétrolière :

"On a ramassé tous les gauchistes, on a laissé rentrer n'importe qui. Ils ont bousillé le syndicalisme. Il y a un racisme anti-cadres, un excès d'égalitarisme"

Cet "égalitarisme gauchiste" est souvent dénoncé. Par exemple un ancien cédétiste devenu agent de maîtrise estime avoir été "berné" et dénonce les "attaques diffamatoires de délégués menteurs qui, au nom de l'égalité, contestent systématiquement le rôle des agents de maîtrise". Mais, avec le temps, les gauchistes ont bien changé et la "menace" qu'ils pouvaient représenter n'existe plus. En fait ce sont les militants socialistes et le PS qui sont l'objet principal des critiques.

### **C. La CFDT, syndicat socialiste.**

Les "militants à deux casquettes" sont souvent cités pour expliquer le refus de continuer à se "laisser manipuler" par la politique : "Ces militants qui distribuent un jour les tracts de la CFDT, l'autre jour des tracts du PS". Nous avons dit plus haut que la Confédération est parfois

---

<sup>65</sup> Daniel MOTHE, "Les syndicalistes devant la flexibilité", *Esprit*, février 1985, p 1-4.

accusée de faire plus de politique que de syndicalisme. Cette critique se radicalise dans le cas d'une section où cette collusion supposée se matérialise au niveau des responsables.

Ainsi avons-nous rencontré le cas d'une section syndicale d'une cinquantaine d'adhérents vidée aux trois quart du fait de l'attitude de son secrétaire. A partir de la fin des années 70, celui-ci s'est engagé de plus en plus ouvertement dans le PS. Il est devenu conseiller municipal, candidat au conseil général... et la vie de la section en a pâti. Mais surtout les adhérents nous ont dit avoir eu le sentiment d'être "utilisés". L'un nous a même déclaré "Je suis toujours syndicaliste... C'est la CFDT qui ne fait plus de syndicalisme. Elle est devenu le porte parole du PS". Sans atteindre toujours une dimension aussi extrême, cette situation semble s'être reproduite dans un nombre important d'entreprises. Dans ce cas, le caractère politique de la concurrence syndicale s'en est trouvée renforcée. Les grandes entreprises publiques sont concernées au premier chef. A la SNCF, par exemple, plusieurs enquêtés se sont plaints de ce que, selon le mot de l'un d'entre eux, "Les militants socialistes et communistes utilisent la CFDT et la CGT pour se bagarrer entre eux".

Cette présence socialiste sur le terrain renforce le soupçon d'une manipulation partisane. A tel point que, dès avant 1981, la CFDT devient aux yeux de certains "le syndicat socialiste". Ce reproche est incontestablement le plus fort, le plus répandu et le plus communément partagé par les anciens cédétistes quel que soit leur secteur d'activité, leur âge, leur niveau professionnel. Il nous semble utile de préciser que, pour environ les deux tiers de l'échantillon, les liens entre la CFDT et le PS sont considérés comme évidents. Pour illustrer ce propos, voici quelques expressions caractéristiques relevées pendant les entretiens :

"La CFDT est devenu la branche syndicale du Parti socialiste et ne représente plus les travailleurs" (Ingénieur, métallurgie). "Elle a des positions politiques qui ne convainquent pas ; on est soit un parti, soit un syndicat" (ouvrier, mécanique). "La CFDT est devenue une annexe du parti socialiste" (Technicien Chimie). "C'est la courroie de transmission du PS comme la CGT est celle du PC" (Technicien, métallurgie).

En premier lieu, ce sentiment a manifestement été renforcé par l'incapacité de la Centrale à gérer la situation nouvelle créée par l'arrivée de la gauche au pouvoir. Comme le souligne un métallurgiste :

"La CFDT a agi comme si rien de s'était passé en 1981. Elle aurait dû ajuster son discours à la réalité mais elle n'a pas voulu le faire pour des raisons politiques". Et un employé du commerce n'hésite pas à exprimer un sentiment assez courant : "La CFDT a été à la solde du gouvernement à partir de 1981"

Les critiques des dirigeants confédéraux sur l'absence de contenu social des mesures gouvernementales ou sur l'ambition mal maîtrisée débouchant sur la gestion économique classique des gouvernements dirigés par L. Fabius, n'ont pas été entendus ni compris par les syndiqués que nous avons rencontrés. En effet, ils se sont sentis "floués" par l'attitude de la CFDT qu'ils ont jugée trop passive ; ils lui reprochent essentiellement d'avoir accepté la rigueur et de porter, avec les socialistes, la responsabilité de sa mise en oeuvre. Bien sûr, certains admettent que "Il est difficile de gouverner à gauche" mais aux yeux de la grande majorité "La complicité de la CFDT envers les gouvernements de gauche" est impardonnable. Ce reproche semble particulièrement virulent dans les entreprises nationalisées ou "Tout ce que l'on refusait sous un gouvernement de droite, on l'a accepté sous un gouvernement de gauche" (technicien de l'électronique). Les reproches ne visent pas tant la présence de nombreux cédétistes dans les cabinets ministériels, voire à Matignon ou à l'Élysée, ni l'implication de la CFDT dans de nombreux projets de lois - dont les lois Auroux - tout cela n'a pas été remarqué sauf dans l'Éducation nationale où l'implication du SGEN, dans les projets et les mesures prises entre 81 et 84, semble avoir laissé des traces importantes. En revanche, "l'inactivité coupable" de la centrale au cours des cinq premières années du septennat, certaines déclarations confédérales, la négociation d'accords mal compris de la base, ont marqué et donné l'impression aux syndiqués d'être associés malgré eux à des décisions discutables ou encore, dans certains cas, d'être carrément "abandonnés", "sacrifiés", "trahis" par le syndicat qui aurait dû les défendre. Dans nos entretiens des exemples sont revenus régulièrement notamment les déclarations d'E. Maire à la télévision. Bien que la datation soit souvent fautive, le souvenir semble demeuré vif pour la déclaration de mars 83 où, sur le perron de l'Élysée, E. Maire avait évoqué et réclamé (selon quelques interlocuteurs) un plan de rigueur économique. D'autres événements sont également mentionnés : la position sur la flexibilité du travail et les licenciements, l'attitude envers les infirmières ou encore le refus de participer à une manifestation de protestation après la mort de Malik Oussékine en 1986. Ces événements sont rarement causes de départ en eux-mêmes mais ils révèlent une fracture préexistante. Une fracture qui concerne toute la CFDT lorsque les responsables locaux sont aussi des militants socialistes ou qui passe au sein du syndicat lui-même : beaucoup de jugements négatifs épargnent l'ancienne section mais visent "tout ce qu'il y a au-dessus"...

Dans le contexte des années 80, la politisation a été vécue comme une cause de déclin de la combativité syndicale, un détournement des objectifs sociaux et économiques au bénéfice d'une collaboration coupable avec la politique d'un parti ou d'un gouvernement pour des raisons idéologiques ou électorales.

Des différentes formes d'engagement politique que nous avons distinguées, il apparaît que ce n'est pas la socialisation des adhérents ni l'engagement dans la vie politique qui sont condamnés en soi mais la volonté de dépasser la frontière entre syndicat et parti, entre luttes syndicales et luttes partisans. En réalité c'est la politisation partisane, la forme la plus visible d'engagement, qui est au coeur des critiques.

Cependant ces opinions n'épuisent pas la complexité des comportements des anciens syndiqués. En effet la plupart des enquêtés ont adhéré à l'époque de la politisation la plus extrême de la fin des années 60 et des années 70 et leurs critiques auraient paru plus fondées si elles avaient été formulées au moment de l'adhésion plutôt qu'à leur départ ! En 1970, l'enquête sur l'ouvrier français révélait que, pour une majorité d'entre eux, la politisation des syndicats était une cause possible de la non-syndicalisation<sup>66</sup>. Or ceux qui ont adhéré à cette époque expriment cette même critique envers la CFDT, 20 ans plus tard, comme explication à leur désyndicalisation ! Il faut probablement rechercher ailleurs la cause possible de cette apparente contradiction. L'évolution du climat social et intellectuel peut nous éclairer sur ce point.

Dans les années soixante, la CFDT a surtout bénéficié d'une attirance "intellectuelle". Il y avait une forte dimension idéologique dans l'adhésion, même si cette dimension n'était pas première. La CFDT a bénéficié d'une conjoncture favorable - elle était en phase avec les idées de l'époque - et de militants dynamiques. La combinaison de ces deux facteurs a enclenché un "cercle vertueux" et masquait des facteurs de faiblesse (mauvaise organisation, pagaille à la base, discussions interminables, manque de sens pratique, programme revendicatif flou ou partiellement contradictoire...)

A la fin des années 70, la situation se renverse : les militants sont moins dynamiques, moins crédibles ou soupçonnés de brader les intérêts des adhérents par passion politique. Quant aux idées, la "resyndicalisation" a été comprise comme un "recentrage" politique sur les positions du PS après la rupture du programme commun. Les idées devenaient repoussoir même si elles n'avaient guère changé au fond... Dès lors c'était un cercle vicieux qui s'enclenchait. Tous les défauts auxquels on ne prêtait guère attention précédemment deviennent insupportables. Tout d'un coup on se rend compte que la cotisation est plus chère qu'ailleurs ; que les réunions sont mal préparées ; que les responsables n'ont pas forcément l'envergure nécessaire à leur fonction ; que la réduction des inégalités n'atteint pas que les "gros" mais

---

<sup>66</sup> Jacques CAPDEVIELLE, Art. cit., p 45-48.

signifie aussi stagnation de son pouvoir d'achat et progression de gens que l'on considère comme moins valables que soi-même, etc...

D'où le paradoxe apparent : les enquêtés votent à plus de 60% pour le PS et même à 70% pour Mitterrand lors des dernières présidentielles. Ils semblent pardonner aux socialistes leur réalisme et la rigueur économique et sociale. Mais ils estiment que le syndicat, lui, les a "trahi" en ne les défendant pas contre cette même politique. Qu'ils aient ou non raison, ils pressentent un alignement de la CFDT sur le PS et en ressentent une amertume. L'amertume est d'autant plus forte que la sympathie était importante. Il en est souvent ainsi des amours déçus.

## CHAPITRE IV

### LES MILITANTS ET LES AUTRES.

Dans l'échantillon, 57 % des enquêtés indiquent qu'ils ont assumé au moins une responsabilité syndicale au cours de leur adhésion à la CFDT. Ces réponses forment un sous ensemble que nous nommerons les "militants".

Le fait d'avoir ou non accepté une responsabilité se révèle être le facteur le plus discriminant : il est lié au comportement de la plupart des autres variables et il est raisonnable de penser qu'il en explique une bonne partie. Cette coupure entre militant et simple adhérent avait déjà été détectée lors de notre étude sur la désyndicalisation au SGEN-CFDT<sup>67</sup>. Elle soulève une certaine difficulté au moins dans la terminologie puisque du simple cotisant au secrétaire confédéral, tout le monde est "adhérent" ce qui nécessite des définitions plus rigoureuses sur lesquelles nous reviendrons à l'issue de ce chapitre.

Au préalable, il faut souligner une différence importante entre les deux populations : les taux de non-réponse sont systématiquement inférieurs chez les militants par rapport à ceux observés chez les adhérents de base. Les anciens militants ont une qualité particulière : on pourrait presque dire qu'ils ont répondu à tout ou, au moins, qu'ils ont généralement prouvé d'un sérieux plus grand ou d'une conscience plus aiguë de leur ancien engagement. Nous n'avons pas les matériaux nécessaires pour mesurer tous les aspects de la socialisation politique de ces anciens militants ou pour distinguer des sous-ensembles selon le degré de participation militante, les conditions de l'engagement (pression du milieu familial, prise de conscience politique, participation à des mouvements sociaux). Nous pouvons malgré tout considérer cette distinction entre militants et adhérents de base comme expliquant de nombreuses caractéristiques relevées au cours de l'enquête, en particulier le problème du tissu syndical sur le lieu du travail et le phénomène des générations cédétistes qui fera l'objet de notre prochain chapitre.

Nous allons systématiquement comparer les réponses des militants à celle des adhérents

---

<sup>67</sup> Antoine BEVORT , Dominique LABBE, *La désyndicalisation au SGEN-CFDT*, Grenoble, CERAT, 1985.

de base, en insistant tout particulièrement sur les différences statistiquement significatives<sup>68</sup>. Nous montrerons en quoi les militants présentent un profil socio-professionnel assez typé, comment dans la vie syndicale ils semblent se différencier de l'adhérent de base et enfin que, aujourd'hui encore, ils se distinguent par leur vision particulière du syndicalisme ou de la vie publique.

## **I. LES CARACTERISTIQUES SOCIOLOGIQUES DES MILITANTS.**

Curieusement rien, dans la formation ou l'origine familiale ne semblait destiner particulièrement l'enquêté à un engagement militant. Seul l'engagement associatif apporte une différence de taille qui éclaire l'histoire singulière de la CFDT.

### **A. Les caractéristiques sociales des militants**

Il n'y a aucun étranger parmi les militants.

Huit anciens militants sur 10 sont des hommes. Par rapport aux adhérents de base - ceux qui déclarent n'avoir jamais exercé de responsabilités - l'écart est nettement significatif : les militants se recrutent plus chez les hommes et les adhérents de base proportionnellement plus chez les femmes. Pesanteur sociologique ? Plus faible propension des femmes à l'engagement qui rejaillit à tous les niveaux<sup>69</sup> ?

Enfin une dernière caractéristique doit être relevée : l'âge. Comme on le voit dans le tableau 42, les militants sont plus âgés que les non-militants. Ou plutôt un sur trois a plus de cinquante ans et cette proportion est notablement supérieure à celle que l'on constate chez les anciens adhérents de base. Deux explications sont possibles. D'une part, il faut un certain temps avant d'accéder aux responsabilités dans l'organisation : il est donc normal que les militants

---

<sup>68</sup> Sauf mention contraire nous utilisons ici l'écart réduit : écart entre la fréquence constatée dans la population étudiée et la fréquence attendue (loi de probabilité en oeuvre dans la population de référence) rapporté à la variance théorique. Naturellement, le calcul repose sur l'hypothèse d'une distribution gaussienne des valeurs de la variable. C'est la raison pour laquelle le calcul n'est pas effectué quand l'effectif est inférieur à 30 (au-dessous de ce seuil, on considère que la loi normale ne s'applique plus). Plus la valeur absolue de l'écart réduit est élevée, plus la loi de probabilité en oeuvre dans la population étudiée s'écarte de celle observée dans la population de référence. De plus le calcul indique le risque d'erreur pesant sur le jugement émis : un écart réduit supérieur ou égal à  $\pm 1,9$  correspond à un risque inférieur à 5%. Un écart réduit supérieur ou égal à  $\pm 2,6$  à un risque d'erreur de 1%.

<sup>69</sup> Comme on le verra dans notre prochain chapitre, c'est ici affaire de génération : les femmes entrent à la CFDT dans des époques et des générations moins favorables à l'engagement militant.



soient plus âgés que les adhérents de base. De plus, les responsables occupent leurs fonctions plusieurs années et ils les quittent quand ils atteignent un certain âge. Mais une autre interprétation est possible : la relève des militants les plus anciens ne se serait faite qu'imparfaitement...

Tableau 42. L'âge des anciens militants.

Age	Effectif	%	Ecart*
Non-réponse	15	5,4	-.**
Moins de 30 ans	10	3,6	-
30-39 ans	81	29,1	-0,7
40-49 ans	83	29,9	-1,1
50-59 ans	60	21,6	2,1
60 ans et plus	29	10,4	3,4

\* Ecart réduit (militant/adhérent de base)

\*\* écart non calculé (effectif insuffisant)

Quant à la situation de famille, la comparaison entre les militants et les non-militants ne fait apparaître aucune différence significative : sensiblement la même proportion de célibataires ou de gens vivant seul, même nombre d'enfants pour les couples. Pour ces derniers les proportions de conjoints actifs sont comparables. Enfin, l'adhésion des conjoints à des organisations diverses n'est pas plus forte. Ces données sont importantes. Elles montrent que nous avons affaire à des gens socialement "normaux" et elles permettent de douter de cette vieille idée selon laquelle le militant est un déviant ou un insatisfait qui se lance dans l'activisme pour compenser certaines frustrations : rien dans l'observation des anciens militants de la CFDT ne vient attester cette idée. Mais on peut aussi bien considérer que nos enquêtés ne sont pas représentatifs des militants justement parce qu'ils ne le sont plus...

L'origine sociale est rigoureusement identique à celle des adhérents de base : profession des parents, éventuelle adhésion des parents, position politique de ceux-ci. Pour tous ces critères, on ne constate aucune différence significative entre les deux populations. Tout juste peut-on mentionner qu'on trouve chez des militants 23 des 28 parents ayant adhéré à un parti politique. L'"hérédité de l'engagement" semble ici très forte mais est-il raisonnable de tirer des conclusions sur d'aussi petits effectifs ?

## B La formation des militants.

Cette formation se mesure d'abord au niveau scolaire atteint. On peut cependant élargir la notion en y ajoutant les éléments dont nous disposons sur la socialisation des militants notamment au cours de leur jeunesse.

### 1. Le niveau scolaire des anciens militants.

Le tableau 43 n'indique aucune différence notable entre les militants et les adhérents de base. Du point de vue de la formation scolaire, on retrouve la même sur-représentation du secondaire et du supérieur. Sans doute faudrait-il également prendre en compte la formation post-scolaire. Lors de l'enquête de prédéfinition, nous avons interrogé un échantillon plus restreint à ce propos : aucune différence significative ne pouvait être observée entre militants et adhérents.

Tableau 43. Le niveau d'étude des anciens militants.

Etudes	Effectif	%	Ecart
Aucune et NR	0	-	-
Primaire	8	2,9	-
Certificat...	26	9,4	1,5
CAP	55	19,8	1,8
Brevet	63	22,7	0,4
Lycée et bac	54	19,4	-1,1
BTS et sup	72	25,9	0,1

C'est par erreur que l'on réduit la socialisation à l'école et à la famille. Sans doute des études ont montré l'influence cruciale de la famille dans la socialisation politique des enfants et dans leur cheminement personnel vers l'adhésion voire l'engagement militant<sup>70</sup>. Mais une fois ce constat posé, il est difficile voire impossible de discerner le poids des autres facteurs (école, classe d'âge, lieu de résidence, événements historiques ou médias...) dans la formation des attitudes politiques et de pousser plus loin l'analyse. Dans l'enquête, les expériences de la classe d'âge peuvent être mesurées grâce à deux dimensions : l'engagement associatif et l'engagement politique dans la jeunesse.

<sup>70</sup> Par exemple, sur le PCF voir Maurice CROISAT, Jacques DERVILLE, "La socialisation des militants communistes", *Revue française de science politique*, 4-5, Août-octobre 1979, p 760-791.

Nous avons déjà signalé l'importante propension associative dont semblent avoir fait preuve les anciens adhérents. De ce point de vue, les tests statistiques révèlent que l'engagement associatif au cours de la jeunesse est le facteur le plus discriminant entre les anciens militants et les adhérents de base (tableau 44). On voit que huit anciens militants sur dix déclarent avoir fait partie d'au moins une organisation dans leur jeunesse alors que cette proportion n'est que de six sur dix chez les anciens adhérents de base. De plus, quatre militants sur dix déclarent avoir adhéré à au moins deux associations : c'est ici qu'apparaît l'écart maximum entre les deux sous-populations.

Tableau 44. L'engagement associatif des anciens militants au cours de la jeunesse

Organisations	Effectif	%	Ecart
Aucune et NR	58	20,8	-5,3
Une organisation	81	29,1	-4,7
Deux organisations	83	29,9	7,3
Trois et plus	32	11,5	1,5
Culturelle	59	21,2	0,9
Protection de la nature	10	3,6	
Club sportif	126	45,3	4,7
Confessionnelle	15	5,4	3,9
Mouvement jeunesse	96	34,5	5,1
Parti		21	7,6
Autres	38	13,7	0,3

Manifestement cet engagement a joué un rôle important dans la formation des militants qui ont fait la CFDT de ces quarante dernières années. Il s'agit avant tout des clubs sportifs et des mouvements de jeunesse auxquels plus du tiers des anciens militants déclarent avoir adhéré. Parmi ces mouvements, il faut souligner la place particulière tenue par les scouts, les JAC, JOC, AOC (Jeunesse agricole catholique, jeunesse ouvrière catholique, Action ouvrière catholique) auxquels la plupart se réfèrent <sup>71</sup>. On se souviendra qu'à l'époque de la CFTC notamment la référence à la morale chrétienne jouait un rôle clef. Dans ces conditions, il est logique que le passage dans ces organisations de jeunesse catholiques ait facilité une adhésion puis un engagement militant pour des raisons relevant plus de l'éthique que de l'utilitarisme olsonien... et que cette tendance soit plus affirmée chez les militants ayant adhéré avant 1968 que dans les générations ultérieures. Ces jeunes ont pu retirer deux choses de leur expérience dans ces organisations de jeunesse. D'une part, l'habitude de la vie associative et des groupes. D'autre

<sup>71</sup> Il y a vingt ans, Andrieux et Lignon avaient déjà fait cette constatation pour les militants de la CFDT (Andrée ANDRIEUX et Jean LIGNON, *Le militant syndicaliste d'aujourd'hui*, Paris, Denoel/Gonthier, 1973).

part, une idéologie faite au moins de solidarité, de camaraderie et - chez une forte minorité - une morale, une idéologie démocrate chrétienne...

Nous avons dit plus haut que la grande masse des anciens adhérents n'avait pas d'engagement politique ni lorsqu'ils ont rejoint la CFDT ni au cours de leur adhésion et encore moins après leur désyndicalisation. Cependant, en est-il de même pour le groupe des anciens militants ? La question est d'autant plus intéressante que l'on envisage souvent l'engagement comme un chemin balisé par différentes étapes. L'adhésion puis le militantisme syndical ne sont que des moments d'une prise de conscience de classe qui se couronne par l'engagement politique. Dès lors la syndicalisation doit être chronologiquement première par rapport à l'engagement politique ; c'est ce que pensent Andrieux et Lignon par exemple<sup>72</sup>.

Pour les deux sous-populations, nous disposons de renseignements concernant :

- l'engagement ou la sympathie partisane au moment de l'adhésion ;
- la conservation de cette adhésion ou de cette sympathie aujourd'hui ;
- l'adhésion actuelle à un parti.

En ce qui concerne le troisième point - et sous réserve du nombre élevé de non-réponses - seules 7 personnes rentrent dans le schéma traditionnel : adhésion syndicale puis engagement politique, ce dernier étant conservé malgré la désyndicalisation (motivée par des raisons objectives telles que la retraite ou le changement de profession) ; 4 sont d'anciens militants. C'est dire la rareté de ce cas de figure. Certes, il est possible de considérer que la désyndicalisation marque l'interruption de ce parcours militant avant son terme et qu'il serait préférable d'interroger à ce sujet ceux qui restent à la CFDT.

Comme l'indique le tableau 45, l'écrasante majorité des anciens adhérents n'étaient ni membres (88%) ni sympathisants (81%) d'un parti politique au moment de leur adhésion.

D'un point de vue statistique, il apparaît que, en ce qui concerne l'appartenance à un parti, l'écart entre anciens adhérents et anciens militants est significatif. Autrement dit, bien qu'en petit nombre, les militants politiques ont eu une forte propension à prendre des responsabilités dans le syndicat. Mais contrairement à l'idée reçue l'adhésion partisane semble antérieure à la syndicalisation ; il serait cependant abusif d'y voir un lien de causalité.

Il faut souligner enfin que le parti socialiste est mentionné par la majorité tant chez les "encartés" que chez les sympathisants. On se trouve devant un double constat troublant : il semble y avoir peu de socialistes (militants ou sympathisants) dans les anciens militants CFDT et pourtant nous avons vu dans le chapitre précédent que l'écrasante majorité des enquêtés associent fortement le PS et la CFDT.

---

<sup>72</sup> Andrée ANDRIEUX et Jean LIGNON, *Op cit*, notamment p 156-160.

Tableaux 45. L'engagement partisan des anciens militants.

## 45 A. "Etiez-vous membre d'un parti au moment de votre adhésion ?")

	Effectif	%	Ecart
Aucun et NR	246	88,1	- 1,4
Adhérents	32	11,9	5,6
Dont PS	18	6,5	-
PC	2	0,7	-
Ext gauche	9	3,2	-
Centre et droite	2	0,7	-
Engagement abandonné	20	7,2	-
- conservé	11	4,0	-

## 45 B. "Etiez-vous sympathisant d'un parti au moment de votre adhésion ?")

	Effectif	%	Ecart
Aucun et NR	226	81,3	-0,7
Sympathisants	52	18,7	1,7
dont PS	32	11,5	0,9
PC	5	1,8	-
Ext gauche	8	2,9	-
Centre et droite	2	0,7	-
Sympathie abandonnée	19	6,8	1,2
- conservée	33	11,9	1,1

Une première explication est possible : beaucoup des anciens adhérents ont quitté la CFDT justement à cause de cette proximité réelle ou supposée de leur syndicat avec le parti au pouvoir. Au contraire les militants socialistes restaient syndiqués : peu nombreux dans l'échantillon, ils seraient beaucoup plus nombreux dans le syndicat (dans notre chapitre précédent, nous avons montré que les militants "à deux casquettes" jouaient parfois un rôle de repoussoir). Une seconde explication, non contradictoire avec la précédente, peut être proposée. L'engagement politique des militants de base est généralement affiché et nous avons pu constater qu'il n'échappait pas aux anciens adhérents avec lesquels nous nous sommes entretenus. Même si ces militants ou sympathisants socialistes - voire gauchistes - sont peu nombreux, le fait qu'ils occupent des postes de responsabilité induit, dans l'esprit de la grande majorité des adhérents - anciens comme actuels -, une identification entre le syndicat et l'action politique (au sens partisan du terme). Or, on le voit, la grande masse des enquêtés déclare qu'elle n'éprouvait aucune sympathie particulière ni pour le PS ni pour aucun autre parti (ce qui ne l'empêche pas de voter à gauche) et, sur ce point, rien ne semble séparer les adhérents de base des anciens militants. En fait, la plupart conservent du militant politique l'image traditionnelle d'un "noyau" et réagissent par le retrait... Cette attitude est d'autant plus

notable que, plus encore que l'adhérent de base, la plupart des militants ne cachent pas leur sympathie pour la gauche et, plus précisément, pour le PS comme l'atteste le tableau 46.

Tableau 46. Jugement sur l'action des gouvernements depuis 1981.

Pour la condition des salariés, L'action a été...	Gauche		Chirac	
	%	Ecart	%	Ecart
NR	2,9	-	4,7	-
Très favorable	7,2	-	1,1	-
Plutôt favorable	46,4	4,8	3,6	-
Sans influence	19,1	- 1,9	21,2	- 0,9
Plutôt défavorable	18,0	0,1	41,4	2,2
Très défavorable	4,7	-	24,1	1,9
Sans opinion	1,8	-	4,0	-

Les anciens militants semblent plus nombreux à porter un jugement positif sur les gouvernements de gauche et à juger négativement l'action du gouvernement Chirac durant la cohabitation. Cette sympathie un peu plus marquée se retrouve dans leur comportement politique (tableau 47).

Tableau 47. Comportement politique des anciens militants.

Votes* en		Effectifs	%	Ecart
1981	Giscard d'Estaing	29	10,4	- 1,4
	Mitterrand	223	80,4	1,4
	Abstention	10	3,6	-
1986	RPR	30	10,8	- 2,8
	Front national	5	1,8	-
	Parti socialiste	188	67,6	2,3
	PCF	15	5,4	-
	Autres	11	4,0	-
	Abstention	14	5,0	-
1988	Chirac	34	12,2	- 1,4
	Mitterrand	204	73,4	2,4
	Abstention	20	7,2	-

\* Les non-réponses ne sont pas reportées.

L'ensemble de l'échantillon est donc très nettement orienté à gauche. Les deux populations qui le composent ont massivement apporté leurs suffrages à F. Mitterrand en 1981. Mais en 1986 comme en 1988, les anciens militants restent en plus grand nombre fidèles au parti socialiste puis à F. Mitterrand. La participation demeure extrêmement élevée même si une légère montée de l'abstention semble se faire jour.

### C Le profil professionnel des anciens militants.

Les tests statistiques appliqués aux secteurs d'activité et à la taille des établissements ne font apparaître aucune différence significative entre les deux sous-populations : on retrouve, chez les anciens militants comme chez les anciens adhérents de base, la même prédominance de l'industrie et du secteur public ou des établissements de plus de 500 salariés.

De même, les anciens militants n'ont pas été victimes d'une plus grande instabilité de l'emploi, ils ne semblent pas avoir été plus exposés au chômage. Là encore, il faut souligner que les anciens militants apparaissent comme des gens "normaux". L'image du militant se consacrant entièrement à son engagement et sacrifiant sa vie familiale et professionnelle ne semble donc pas se vérifier. Certes nous avons rencontré quelques individualités correspondant à ce tableau mais elles sont suffisamment rares pour n'être pas statistiquement significatives. Bien au contraire, il semble que les anciens militants soient, en moyenne, professionnellement mieux intégrés que les simples adhérents de base. Cette idée nous est suggérée par l'étude du profil professionnel et de la carrière. Mais avant d'analyser ce point nous voudrions souligner encore une fois combien l'échantillon ne permet pas de tirer des conclusions définitives sur ces questions car il analyse les mécanismes syndicaux à travers un prisme déformant. Ici rien n'empêche a priori de considérer que certains enquêtés ont quitté le syndicat justement par refus de sacrifier leur vie personnelle bien que nous n'ayons pas eu de réponse en ce sens.

Comme pour l'ensemble de l'échantillon, le haut niveau de formation rejaille sur le profil professionnel : la majorité des anciens militants sont des techniciens et des cadres. Cependant le calcul fait ici apparaître quelques traits propres aux anciens militants (tableau 48).

Tableau 48. Profession des anciens militants.

Groupes socio-professionnels	Effectif	%	Ecart
NR	0	0	-
Ouvrier	10	3,6	-
Ouvrier qualifié	40	14,4	1,6
Maîtrise	26	9,4	1,1
Technicien	76	27,3	2,5
Employé	39	14,0	-3,8
Enseignant	19	6,8	-
Ingénieur et cadres	62	22,3	3,1
Autres	6	2,2	-

Les anciens militants accusent donc encore les traits caractéristiques de l'échantillon, et probablement de la CFDT, puisque nous retrouvons ici une composition assez proche de celle des délégués aux congrès telle qu'elle ressort des études du BRAEC. Autrement dit :

- Les anciens adhérents de base ont un profil professionnel moins typé (ou plus proche de la population active salariée) ;
- Les anciens militants appartiennent dans leur grande majorité à ce qu'on a appelé dans les années soixante "la nouvelle classe ouvrière" (notamment les techniciens et les ingénieurs qui représentent la moitié des effectifs). Ils ne se différencient pas de ce qu'on sait de la Confédération d'après la composition des congrès.

La carrière des anciens militants confirme de manière plus suggestive encore cette idée (tableau 49).

Tableau 49. Evolution de la situation professionnelle des anciens militants depuis l'adhésion.

Situation...	Effectif	%	Ecart
NR	15	5,4	-
Améliorée	76	27,3	5,3
Plutôt améliorée	62	22,3	2,4
Plutôt détériorée	38	13,7	-0,4
Sérieusement détériorée	18	6,5	-
Sans changement	69	24,8	-4,5

Plus de la moitié des anciens militants ont vu leur situation professionnelle s'améliorer depuis l'époque de leur adhésion et les écarts constatés avec les réponses des adhérents de base sont très significatifs. Sans craindre de se tromper, on peut dire qu'en moyenne l'évolution de la carrière des anciens militants a été nettement plus favorable que celle des adhérents de base. Ajoutons que, dans un nombre important de cas, cette promotion n'est pas étrangère au départ du syndicat<sup>73</sup>. Trois interprétations complémentaires peuvent être avancées :

- le profil professionnel mais nous avons vu que, du point de vue de la formation initiale, les deux populations ne présentent pas de différence significative ;

- un caractère plus "entrepreneur" qui se manifesterait à la fois dans l'engagement militant, la conduite des hommes et dans la recherche des occasions de promotion ;

---

<sup>73</sup> Cf. ci-dessous les raisons avancées par les anciens militants pour expliquer leur départ du syndicat : 16% mentionnent une promotion.



- une attitude du patronat : vis-à-vis du syndicalisme la répression anti-syndicale est l'attitude patronale la mieux connue. Elle est indéniable. Notre échantillon comporte d'ailleurs plusieurs cas de ce genre mais ce n'est sans doute pas l'attitude la plus fréquente. Pierre Dubois note à ce sujet :

"Dans l'enquête que nous avons menée dans le textile, un délégué sur quatre s'attendait à être promu ; c'est une proportion considérable, quand on sait que l'encadrement représente, dans la plupart des cas, moins de 15% des effectifs ouvriers et que les passages à la petite maîtrise sont toujours peu nombreux"<sup>74</sup>.

La thèse générale de l'ouvrage de Pierre Dubois permet d'ailleurs de comprendre que cette attitude patronale n'est pas seulement dictée par un souci de lutte anti-syndicale même si le résultat est le même (priver le syndicat de ses meilleurs éléments). Pierre Dubois montre que l'extrême division tout comme l'organisation hiérarchique du travail industriel engendrent et entretiennent, dans la masse des ouvriers et des employés, des attitudes de "retrait" c'est-à-dire de faible implication dans le travail. Sauf exception, Dubois pense que cette attitude est souhaitée par les employeurs car elle assure une relative paix sociale dans l'entreprise. Comme le note également Sainsaulieu, les salariés en retrait ont peu de relations interpersonnelles sur le lieu du travail et acceptent aisément le commandement qu'il vienne d'un chef, même autoritaire, ou d'un meneur<sup>75</sup>. Dès lors le syndicalisme fait émerger du collectif les personnalités adaptées au commandement dans les situations de ce genre notamment dans l'industrie où le phénomène semble particulièrement net ; autrement dit, le syndicalisme fonctionne comme une sorte de pré-sélection au service du patronat.

On comprend aisément que les centrales syndicales préfèrent mettre l'accent sur la répression anti-syndicale pour expliquer leurs difficultés. Il est vrai que le militant victime de brimades fera connaître plus volontiers sa situation que son camarade qui s'éloigne du syndicat pour cause de promotion. Notre étude montre cependant que, pour un nombre tout à fait significatif d'anciens militants l'action syndicale n'a pas été un frein à la réussite sociale et qu'elle a même probablement été favorable à cette réussite...

Beaucoup d'anciens syndiqués font état de cette situation. Certains anciens adhérents expliquent avec amertume que "les leaders valables s'arrêtent le jour où ils ont une promotion. Être militant, ça nuit à la carrière..." Les militants disent quelquefois la même chose : "Ma promotion a été la seule cause de mon départ de la CFDT" (Ingénieur, métallurgie) ; "J'ai quitté

---

<sup>74</sup> Pierre DUBOIS, *Les ouvriers divisés*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1981, p 108.

<sup>75</sup> Renaud SAINSAULIEU, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1981, notamment p 89.

le bureau d'études pour la fabrication et j'ai suspendu mon mandat électif" (cadre, métallurgie). D'autres précisent, comme cette responsable dans un organisme du secteur sanitaire et social, qu'une promotion rend difficile la représentation des salariés dans la mesure où le promu participe "des deux protagonistes à la fois" : la direction - par ses fonctions d'encadrement - et les autres salariés par solidarité. Enfin plusieurs anciens militants politiques avouent leur désarroi comme cet ancien de la Ligue communiste qui fut responsable d'une UD et nous expliquait ainsi l'abandon de son engagement politique et de ses responsabilités syndicales : "Marx est mort et le capitalisme m'a acheté"...

## **II LA VIE SYNDICALE DES ANCIENS MILITANTS.**

Les différences les plus nettes entre les militants et les adhérents de base se font jour dans le domaine de la vie syndicale. Outre l'exercice de responsabilités, c'est notamment le cas pour les dates et les circonstances de l'adhésion ou pour sa durée. De même, au cours de l'adhésion, le militant participe davantage à la vie collective et aux mouvements sociaux.

### **A. L'adhésion des anciens militants.**

La CFDT est le syndicat de la première adhésion pour les trois quart des anciens militants et nous verrons plus loin qu'en moyenne, ils lui ont été longuement fidèles. Un petit quart des militants (24%) ont eu une autre adhésion syndicale avant de rejoindre la CFDT. Il s'agit de la CGT pour 47 d'entre eux (17 %) ; 10 viennent de la CFTC maintenue<sup>76</sup> et le reste de FO, de la FEN ou de la CGC. Nous avons déjà signalé ce "nomadisme". Nous pouvons ajouter que, d'une part, il ne semble pas significativement plus élevé chez les ex-adhérents que chez les anciens militants et que, d'autre part, la CFDT qui en a bénéficié dans les années soixante et soixante-dix semble plutôt en avoir été à son tour victime depuis 10 ans puisqu'un certain nombre d'anciens adhérents ont rejoint un autre syndicat (cf. plus loin). Une enquête plus fouillée auprès de ces populations assez singulières serait toutefois nécessaire pour en avoir le cœur net.

Par rapport aux adhérents de base, les anciens militants se singularisent à la fois par la date de leur adhésion et par les circonstances de celle-ci. Comme l'indique le tableau 50, la date d'adhésion semble assez discriminante.

---

<sup>76</sup> Leur date d'adhésion est postérieure à 1964 et ils mentionnent la CFTC comme adhésion antérieure. La plupart sont originaires de Lorraine où la scission semble avoir laissé des cicatrices plus vives.

Tableau 50. Date d'adhésion des anciens militants.

Date	Effectif	%	Ecart
NR	6	2,2	-
avant 1968	92	33,1	13,5
1968-1973	63	22,7	0,7
1974-1978	69	24,8	1,2
1979-	48	17,3	- 4,5

Parmi les anciens militants, on constate une prédominance de deux groupes. L'engagement militant domine chez les "anciens" (génération CFTC, "reconstruction" et adhérents d'avant 1968) et, moins nettement, dans la génération rejoignant la CFDT dans les années 70 : la coupure la plus nette est celle de 67-68<sup>77</sup>. A l'opposé les anciens adhérents récents (ayant adhéré dans les dix dernières années) sont restés comme en retrait ou bien n'ont pas eu le temps de s'intégrer suffisamment pour prendre des responsabilités.

Dans les deux sous-populations, non seulement la date d'adhésion n'est pas la même mais les circonstances de celle-ci diffèrent assez sensiblement comme l'indique le tableau 51.

Tableau 51. Les circonstances de l'adhésion.

Circonstances	Effectif	%	Ecart
NR	2	0,7	-
Une réponse	115	41,4	-2,9
Deux réponses	105	37,8	0,6
Trois réponses et plus	56	20,1	7,2
Mouvement social	56	20,1	3,8
Sollicitation au travail	115	41,4	-1,9
Sollicitation extérieure	14	5,0	-
Défense individuelle	57	20,5	9,1
Besoin d'information	22	7,9	-3,9
Accord avec les idées	150	54,0	2,9
Solidarité avec les travailleurs	52	18,7	1,9
Autres	13	4,7	-

<sup>77</sup> Nous présentons dans notre chapitre suivant les trois générations d'anciens adhérents avec leurs caractéristiques particulières.

Là comme ailleurs, les anciens militants fournissent des réponses plus circonstanciées que celle des adhérents de base. De plus ils s'en écartent assez significativement sur trois points.

D'une part l'écart maximum se situe au niveau de la défense individuelle : un cinquième des anciens militants contre 7% des anciens adhérents de base déclarent avoir adhéré parce qu'ils avaient besoin d'être défendus. Tout semble se passer comme si l'aide qu'ils ont reçue du syndicat quand ils se trouvaient en difficulté avait créé un lien fort avec leur nouvelle organisation ou avait provoqué une prise de conscience de l'utilité de l'action syndicale. Ce constat est important à plusieurs points de vue. Signalons notamment que la demande d'assistance n'est pas un phénomène du passé comme le savent bien les responsables syndicaux actuels. Au contraire les enquêtés dont l'adhésion était la plus récente sont aussi ceux qui citent le plus souvent ce besoin d'assistance pour expliquer leur adhésion. Nous avons entendu beaucoup de responsables syndicaux d'aujourd'hui exprimer leur lassitude devant l'"utilitarisme" des salariés et l'inutilité du rôle d'"assistance sociale" qu'ils estiment jouer. C'est oublier que, par le passé, ce rôle a parfois amené au syndicat des futurs militants.

D'autre part, on note la forte prédominance de l'adhésion idéologique (54 % des anciens militants contre 43% des anciens adhérents mentionnent leur accord avec les idées de la CFDT). Le souci d'affirmer sa solidarité avec les autres travailleurs semble jouer un rôle un peu semblable. En revanche, la sollicitation sur le lieu du travail a pesé moins lourd que pour le simple adhérent. Autrement dit, le tissu et la pratique syndicale sur le lieu du travail peut amener au syndicat un nombre important de cotisants mais, pour pousser ces gens à un engagement militant, il faut une détermination intérieure, ce qu'on a appelé autrefois : une dimension "idéologique". Le type "extro-déterminé" domine chez les ex-adhérents de base ; le type "intro-déterminé" l'emporte chez les anciens militants.

Enfin, on remarquera qu'un cinquième des anciens militants déclarent avoir adhéré à l'occasion d'un mouvement social dans leur entreprise. Le conflit social joue un rôle clef dans la culture "ouvrière" française : pour un nombre appréciable de militants il a été un élément déterminant de leur engagement. Jusqu'au milieu des années 70 le mouvement social a été l'une des sources qui a alimenté la CFDT en adhérents ou qui contribuait à lui forger de nouveaux militants. Si l'on songe que, depuis dix ans, le nombre de ces conflits a singulièrement baissé, on voit qu'un des éléments clefs du syndicalisme s'est trouvé atteint.

## B La vie militante.

Pendant leur présence à la CFDT, les militants se sont singularisé sur plusieurs points : la durée de l'adhésion, le nombre des mandats, la participation aux activités syndicales et aux luttes sociales dans l'entreprise.

En moyenne, les militants sont restés un peu plus longtemps dans le syndicat que les adhérents de base : 11,9 années contre 10,1 (soit 18 % de plus). Cet écart est statistiquement significatif ; il n'en demeure pas moins relativement faible. Chez les responsables syndicaux comme dans la littérature sociologique, on rencontre souvent l'idée selon laquelle le syndicat se construit autour d'un noyau stable de militants fidèles qui voient passer un grand nombre d'adhérents dont peu demeurent dans l'organisation plus de quelques années. Au moins pour les trois dernières décennies ce stéréotype ne semble pas totalement justifié : les deux tiers des anciens adhérents de base sont restés cinq ans ou plus et 45% dix ans et plus (comme l'indique le tableau ci-dessous ces mêmes proportions sont, pour les militants de 79% et de 55%)<sup>78</sup>.

Tableau 52. La durée de l'adhésion des anciens militants.

durée (ans) <sup>79</sup>	Effectif	%	Ecart
NR	9		-
1-2 ans	30	11,2	- 3,6
3-4	26	9,7	- 5,3
5-6	35	13,0	0,4
7-9	30	11,2	- 0,3
10-12	36	13,4	2,6
13-15	29	10,8	2,2
16-19	31	11,5	4,7
20-24	30	11,2	6,6
25 et plus	22	8,2	-

Ce tableau amène plusieurs remarques.

Dans l'ensemble, les écarts entre militants et adhérents de base ne sont statistiquement

<sup>78</sup> Il est probable que l'échantillon n'est pas totalement représentatif sur ce point. Outre que les "adhérents de passage" présentent une propension moins forte à répondre à l'enquête, ils sont souvent plus difficiles à retrouver du fait de leur mobilité professionnelle et résidentielle... Il n'empêche que leur importance est souvent grossie par les militants.

<sup>79</sup> Pour rendre la comparaison entre les adhérents et les militants la durée d'adhésion a été découpée en tranches inégales. Pour un tableau d'ensemble, voir le chapitre précédent.

significatifs qu'aux deux extrêmes de la distribution et, dans les tranches moyennes (de cinq à douze ans d'ancienneté), il y a pratiquement autant d'anciens adhérents de base que de militants...

Il y a peu d'anciens militants dans les adhérents qui sont restés moins de cinq ans. Il y en a pourtant 56 dans ce cas. Certains ont expliqué leurs raisons : ils voulaient être élus (le plus souvent au CE...) et l'adhésion a été prise en même temps que le dépôt de la candidature ; de même on quitte le syndicat en cas de non-(ré)élection. D'après certains témoignages, il semble que le phénomène a toujours existé et qu'il a pris une ampleur inquiétante depuis la fin des années 70...

Il est frappant de constater que 20% des anciens militants sont demeurés adhérents 20 ans et plus, c'est-à-dire pendant la majorité de leur vie professionnelle. Pour près de la moitié d'entre eux, c'est la retraite qui motive la désyndicalisation. L'autre moitié n'abandonne que vers la cinquantaine : au-delà, la syndicalisation semble souvent victime d'un moindre engagement professionnel...

Si beaucoup d'anciens militants ne sont guère demeurés plus longtemps dans le syndicat que la moyenne des adhérents, en revanche leur implication y a été beaucoup plus forte. Cela se marque d'abord par l'assistance aux réunions de la section syndicale.

Tableau 53. L'assistance aux réunions.

Assistance...	Effectif	%	Ecart
NR	4	1,4	-
Très souvent	125	45,0	29,2
Assez souvent	84	30,2	3,3
Rarement	53	19,1	-3,6
Jamais	12	4,3	-

Avec la prise de responsabilité, la principale différence entre les anciens militants et adhérents de base réside dans l'assistance aux réunions. Nous vérifions ainsi statistiquement une intuition de la science politique qui fait de l'assistance aux réunions le principal critère discriminant entre l'adhérent et le militant<sup>80</sup>.

Alors que les trois quart des militants assistaient souvent ou très souvent aux réunions, seuls un quart des adhérents de base donnent la même réponse. De même, 4% des anciens

<sup>80</sup> Jacques LAGROYE et Al, Les militants politiques dans trois partis français (Parti communiste, Parti socialiste, Union des démocrates pour la République), Paris, Pedone, 1976.

militants déclarent n'avoir jamais assisté aux réunions de la section ; la proportion est de 38% chez les adhérents de base. A partir des entretiens, nous pouvons d'ailleurs reconstituer l'itinéraire qui mène à la prise de responsabilité : l'un des chaînons essentiels est la participation aux réunions de la section syndicale. Il semble bien que l'adhérent assidu sera très souvent amené, tôt ou tard, à prendre des responsabilités (il est d'ailleurs remarquable que le pas soit souvent franchi à contrecœur :

"Je me suis retrouvé délégué un peu malgré moi : plusieurs élus ne voulaient pas se représenter, alors je me suis dévoué. Je pensais que ce serait pour deux ans : j'y suis resté 14 ans" (technicien chimie).

Naturellement celui qui n'assiste jamais aux réunions a moins de chance d'être "victime" de ces amicales pressions...

Nous avons signalé plus haut l'importance du conflit social dans les motifs d'adhésion des anciens militants et la place centrale qu'il occupe dans la tradition ouvrière. Il est donc logique que l'action collective joue un grand rôle dans l'histoire personnelle des anciens militants.

Tableau 54. La participation des anciens militants aux mouvements sociaux.

Existence de mouvements...	Effectif	%	Ecart
NR	3	1,1	-
oui	258	92,8	2,3
non	17	6,1	-
Participation à ces mouvements			
NR	25	9,0	- 3,4
Toujours	144	51,8	16,3
Le plus souvent	79	28,4	- 2,8
Rarement	26	9,4	- 4,6
Jamais	4	1,4	-

A part quelques cas particuliers (entreprises tertiaires ou "utilitaristes" signalés plus haut), tous les militants ont connu des conflits sociaux au cours de leur présence dans le syndicat alors que 20 % des adhérents de base ne se sont pas trouvés dans ce cas. La participation à ces mouvements collectifs est le troisième critère permettant de distinguer le militant de l'adhérent. En majorité les premiers ont toujours ou le plus souvent participé à ces conflits : la majorité relative des adhérents de base y a rarement ou jamais participé. Le conflit n'est donc pas seulement un facteur de syndicalisation, il joue également un rôle clef dans la naissance du

militant<sup>81</sup>. Nous avons remarqué dans plusieurs entretiens avec d'anciens militants une certaine nostalgie du conflit : c'était un moment fort de l'action syndicale, un "baptême du feu" pour le militant et un moyen de se renforcer en attirant de nouveaux adhérents. Ainsi plusieurs salariés d'une entreprise métallurgique grenobloise, qui s'était illustrée par plusieurs conflits durs dans les années 60 et 70, nous ont dit leur regret de cette époque où régnait "l'enthousiasme dans les ateliers et les bureaux". Comme nous le disait l'un d'entre eux : "C'était les années de gloire de Neyrpic"... Beaucoup d'anciens militants font ainsi songer aux "anciens combattants" racontant l'épreuve du feu avec le sentiment d'avoir vécu une épopée peu ordinaire et révolue.

Participer à un conflit c'était enfin se laver du soupçon de "mollesse" - voire de collusion avec le patronat - qui a longtemps pesé sur la CFTC puis sur la CFDT... Ceci peut expliquer que certains de ces militants - parmi les plus anciens - se soient montrés hostiles à la nouvelle stratégie de la Confédération depuis 1978 qui leur semblait trop "anti-grève".

En ce qui concerne l'initiative des conflits, les deux groupes concordent dans leur jugement : on retrouve la même importance donnée à l'initiative syndicale et aussi à la dialectique base-relais syndical. Un point les sépare tout de même : la délégation. 40 % des anciens militants déclarent avoir participé à des délégations lors de conflits sociaux. Ceci peut paraître logique puisque la plupart d'entre eux exerçaient des mandats qui les désignaient pour cela. Mais il est frappant de constater que ces anciens militants donnent à la base un rôle beaucoup plus important dans le déclenchement de ces conflits et notamment dans ceux où ils ont joué un rôle de délégation. D'après certains de ces anciens militants - notamment dans l'industrie - le scénario était le suivant : un conflit localisé éclate entre l'encadrement et une partie des salariés et ces derniers appellent les délégués à la rescousse pour leur servir de porte-parole. On a alors le paradoxe suivant : l'adhérent de base se souvient souvent du syndicat comme d'un "fauteur de grève" alors que l'ancien militant a plus tendance à mettre l'accent sur le rôle de médiateur qu'il a été amené à jouer entre les directions et une base prompte à s'enflammer...

---

<sup>81</sup> Cf à ce sujet la thèse de Pierre BRECHON, *Mobilisation ouvrière et stratégies syndicales : le syndicalisme CFDT dans l'entreprise*, Thèse pour le doctorat d'Etat en sciences politiques, Universités des sciences sociales de Grenoble, 1980.



### III. LES CAUSES ET LES CONSEQUENCES DU DEPART.

Les anciens militants se distinguent également des ex-adhérents de base par les raisons qu'ils avancent pour expliquer leur départ du syndicat. Les conditions particulières de ces départs expliquent que la distance qui les sépare de la CFDT reste souvent très faible. Les anciens militants demeurent des électeurs fidèles et envisagent aisément de participer aux actions qu'elle serait amenée à lancer.

#### A. Les causes du départ.

Le calcul met en valeur de fortes singularités (tableau 55). Il confirme ce que de nombreux entretiens laissaient pressentir : le départ des anciens militants se fait souvent à contrecœur et pour des raisons indépendantes de leur volonté. De ce fait la distance qui les sépare de leur ancienne organisation est souvent très faible.

Tableau 55. Les causes du départ des anciens militants<sup>82</sup>.

Raisons de la rupture...	Effectifs	%	Ecart
NR	20	7,2	-
Une raison	144	51,8	- 0,6
Deux raisons ou plus	114	41,0	0,3
Raisons personnelles ou familiales	16	5,8	-
Ennuis financiers	15	5,4	-
Cotisation trop chère	49	17,6	- 3,6
Promotion ou mutation	44	15,8	2,3
Section disparue	32	11,5	2,8
Mésentente dans la section	77	27,7	3,7
Licenciement, retraite...	43	15,5	1,1
Autres raisons	122	43,9	-

En ce domaine, les anciens militants ne semblent pas plus bavards que les adhérents de base. De même, ils ne sont pas plus nombreux à fournir une réponse autre que celle suggérée dans le questionnaire (44% dans les deux cas). En revanche, les anciens militants se séparent des simples adhérents sur trois points.

<sup>82</sup> Les anciens militants pouvaient donner plusieurs raisons (ce que font 41% d'entre eux) ; le total est donc supérieur à 100.

Premièrement, ils mettent moins souvent en avant des raisons personnelles ou financières. En particulier, ils sont rares à estimer que le niveau des cotisations est trop élevé ; sans doute la connaissance de l'intérieur qu'ils ont acquis leur a-t-elle permis de constater que le syndicat n'est pas riche. Ils sont rares à penser que "le syndicat peut très bien vivre sans ma cotisation" comme nous le déclarait un ancien adhérent de base...

Deuxièmement, le calcul met en valeur le rôle important joué par les promotions que nous avons déjà analysé ci-dessus. Beaucoup de militants sont perdus parce que la syndicalisation semble incompatible avec des fonctions d'encadrement ou des responsabilités élevées dans l'entreprise.

Troisièmement, l'accent est plus souvent mis sur le fonctionnement de la section, sa disparition ou la mésentente entre ses membres. Il est finalement logique que les militants aient été sensibles à cet aspect des choses puisqu'ils participaient beaucoup aux réunions et à la vie syndicale. Cela souligne la fragilité d'une conception militante et finalement élitaire du syndicalisme : beaucoup de sections reposent sur quelques individualités et leur fonctionnement n'est guère formalisé. De ce fait, les problèmes de personnes, les incompatibilités d'humeur, les départs y tiennent une place démesurée.

Très souvent la rupture se fait donc un peu contre le gré de l'ancien militant. Ceci explique qu'une proportion notable des enquêtés nous aient indiqué qu'ils ne considéraient pas leur départ comme définitif.

## **B. Les conséquences du départ.**

Chez les anciens militants, non seulement la rupture est souvent considérée comme provisoire ou accidentelle mais celle-ci entraîne assez rarement une hostilité contre la CFDT. Au contraire, il semble bien que le syndicat recrute ses plus fidèles électeurs parmi ses anciens militants (tableaux 56 et 57).

Tableau 56. La rupture des anciens militants est-elle définitive ?

La rupture est-elle...	Effectif	%	Ecart
NR	1	0,4	-
Définitive	121	43,5	- 1,1
Non définitive	110	39,6	4,3
Ne sait pas	46	16,5	- 2,1

Chez les anciens militants, ceux qui pensent que la séparation n'est pas définitive sont presque aussi nombreux que ceux ayant vraiment rompu. L'écart avec les adhérents de base est très significatif : il est incontestable que, chez les anciens militants, un nombre important de gens ne considèrent pas avoir quitté le syndicat sans espoir de retour. Sont notamment dans ce cas ceux qui sont partis pour des raisons tenant au fonctionnement de la section. Un ancien militant postier nous a même signalé qu'il continuait à verser sa cotisation directement à la fédération car il voulait continuer à être syndiqué, considérant même que "C'est la section qui ne fait plus de syndicalisme, elle s'est fourvoyée dans une contestation systématique"...

Fort logiquement, les anciens militants sont très peu nombreux à rejoindre un autre syndicat<sup>83</sup> et montrent sur ce point un comportement semblable aux adhérents de base. Le départ de la CFDT est un abandon du syndicalisme avant d'être un retrait d'une organisation particulière et nous verrons plus loin que ce retrait ne va pas sans quelques regrets ou une certaine nostalgie...

Il est également logique que la CFDT trouve parmi ces anciens militants des électeurs très fidèles tant au niveau des élections professionnelles que sociales et prud'homales (tableau 57).

Tableau 57. Vote des anciens militants aux élections professionnelles et sociales<sup>84</sup>

Votes	Entreprise			Prud'hommes SS		
	Effect.	%	Ecart	Effect.	%	Ecart
NR	30	10,8	- 1,9	46	16,5	- 4,1
Abstentions	20	7,2	-	8	2,9	-
CFDT	197	70,9	3,5	183	65,8	4,6
Autres	31	11,2		41	19,8	
Dont CGT	16	5,8	-	19	6,8	-
FO	8	2,9	-	12	4,3	-
CFTC	4	1,4	-	3	1,1	-
FEN	6	2,2	-	-	-	-

Deux faits peuvent être soulignés :

D'une part, l'extrême faiblesse de l'abstentionnisme qu'il faut d'autant plus noter que plusieurs anciens militants nous ont indiqué qu'ils ne votaient pas parce qu'il n'y avait plus d'élection dans leurs entreprises ou que la CFDT ne présentait plus de liste. Si l'on se souvient

<sup>83</sup> 34 nous ont indiqué adhérer à l'heure actuelle à un syndicat. Pour 10 d'entre eux il s'agissait des retraités CFDT. 4 ont rejoint la CGT, 4 la CFTC, 4 la CGC, 3 FO et 4 la FEN.

<sup>84</sup> Pour les retraités, lors des entretiens il a été demandé d'indiquer leur vote au dernier scrutin auquel ils avaient participé.

des taux d'abstention atteints aux dernières prud'homales qui se sont déroulées lors de l'enquête, ce fait est tout à fait remarquable. Nous le retrouverons à propos des élections politiques. L'ancien militant se reconnaît à son intérêt pour la chose publique. Même s'il n'y prend plus une part active, il manifeste son attachement par une participation exemplaire...

D'autre part, la fidélité à la CFDT malgré de très légères pertes en faveur de la CGT, chez les ouvriers de l'industrie, et en faveur de FO dans le secteur public notamment. On peut considérer que la CFDT trouve sa meilleure base électorale chez ses anciens militants. On peut même aller plus loin : pour une minorité, on ne se contente pas de voter, on fait plus ou moins discrètement campagne. De telle sorte que, si la CFDT perd des militants, elle conserve souvent en eux des agents électoraux... La théorie de Adam selon laquelle l'électeur se substitue à l'adhérent n'est donc pas fautive. Pour la CFDT elle mérite toutefois d'être nuancée et complétée. D'une part, l'électeur se substitue au militant beaucoup plus qu'à l'adhérent. D'autre part, c'est ici qu'apparaît la véritable dimension du problème : apparemment la transformation d'un adhérent de base en électeur entraîne une simple perte financière ; en revanche le départ d'un militant menace la pérennité même de l'organisation et notamment le syndicalisme d'électeur. S'il n'y a plus de militants, où trouver les candidats ? De plus lorsque cette génération d'anciens militants aura disparu, qui fournira la base électorale des syndicats ? Et se trouvera-t-il encore parmi les salariés des leaders d'opinion capables de les mobiliser pour ces scrutins que menace un abstentionnisme grandissant ?

A ces questions peuvent s'en ajouter quelques autres concernant la mobilisation collective des salariés. En effet, seule une minorité semble prête à suivre encore les mots d'ordre de son ancienne organisation. Naturellement, c'est parmi les cadres où ceux qui déclarent avoir eu une promotion que le pourcentage est le plus bas. Mais le changement de climat atteint toutes les catégories.

Tableau 58. Participation des anciens militants à des mouvements sociaux futurs.

Un mouvement à l'appel de :	NR & NSP		Oui		Non	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
Syndicats	44,5	- 0,3	31,3	0,9	25,2	- 1,0
Partis	45,7	0,5	9,0	1,3	45,3	- 1,1

Il n'y a donc aucune différence significative entre les deux groupes. On peut simplement noter que les écarts sont orientés dans le même sens : les militants font peut-être preuve d'une orientation un peu moins défavorable à l'action de masse ? Cette hypothèse pourrait être confortée par de nombreux éléments notamment par la meilleure image de marque que le syndicat conserve chez ces anciens militants.

### C. L'image des syndicats chez les anciens militants.

Les anciens militants ont généralement une image plus positive de la CFDT. Cette tendance mérite cependant d'être nuancée comme le montre le tableau 59.

Tableau 59. L'image de la Confédération dans les réponses des anciens militants comparées à celles des anciens adhérents de base.

Opinion	NR & NSP*		D'accord*		Pas d'accord*	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
Défend travailleurs	5,0	-	80,6	1,9	14,4	- 1,0
Démocratique	9,7	- 5,2	73,4	3,7	16,9	- 0,3
Efficace	12,9	- 3,5	46,0	4,2	41,0	- 0,7
Bien organisée	13,3	- 5,8	52,2	4,1	34,5	0,9
Révolutionnaire	14,4	- 4,9	11,2	3,4	74,5	1,5
Puissante	16,2	- 3,4	33,8	0,6	50,0	1,4
De gauche	12,9	0,4	78,4	0,6	8,6	- 1,4
Active	9,7	- 5,6	64,4	2,6	25,9	1,4
Socialiste	8,6	- 2,9	82,0	0,7	9,4	1,3
Sympathique	19,4	- 2,1	72,7	1,8	7,9	- 0,9
Utopiste	31,3	- 3,1	29,9	1,0	38,8	1,7
Intelligente	20,5	- 4,1	64,7	3,2	14,7	0,3
Autogestionnaire	26,3	- 5,5	48,2	3,2	25,5	2,8
Réaliste	14,0	- 4,6	53,2	3,0	32,7	0,6
Politisée	12,9	- 1,3	68,0	- 0,4	19,1	1,3

\* NSP : ne sais pas ; D'accord : "Tout à fait d'accord" et "Plutôt d'accord" ; Pas d'accord : "Pas du tout d'accord" et "Plutôt pas d'accord".

Il faut souligner à nouveau la propension plus grande des anciens militants à fournir des réponses ; ainsi s'expliquent les écarts positifs dans les deux dernières colonnes : à la fois plus de réponses approuvant l'opinion proposée et de réponses la refusant. Deux éléments essentiels se dégagent de ce tableau :

D'une part, les anciens militants partagent le même point de vue que les adhérents de base (écarts non significatifs) sur cinq points. Ils estiment massivement que la CFDT est de "gauche", qu'elle est "socialiste" et qu'elle est "politisée". Huit anciens militants sur dix sont "tout à fait" ou "plutôt d'accord" avec le qualificatif de "socialiste" appliqué à la CFDT. C'est donc bien les liens entre la CFDT et le PS qui sont ici en cause comme nous l'avons déjà montré

dans notre chapitre précédent. La chose mérite d'être soulignée de nouveau car, rappelons-le, ces anciens militants ne font pas mystère de leur sympathie à l'égard de la gauche et apportent massivement leurs suffrages au PS à chaque consultation électorale... Enfin, en majorité ils estiment - adhérents et les militants - qu'on ne peut décerner à la CFDT les qualificatifs de "puissante" et d'"utopiste" (dans ce second cas, la majorité n'est que relative).

D'autre part, les anciens militants se déclarent plus volontiers d'accord avec les autres opinions. Ainsi sont-ils significativement plus nombreux à estimer que la CFDT est dans l'ordre : démocratique, sympathique, intelligente, active, réaliste, bien organisée. Et même une majorité relative la juge "autogestionnaire" ou "efficace" (ce qui est nettement moins le cas des ex-adhérents de base). Sans doute le fait d'avoir de plus près touché les contraintes et les limites de l'action rend-il les anciens militants plus indulgents que les simples adhérents.

En dehors d'une relative impuissance, les anciens adhérents conservent donc une image positive de la confédération qui peut expliquer à la fois leur attachement à la CFDT et les réticences que provoque son image "socialiste". Un attachement semblable les lie d'ailleurs à leur ancienne section contre laquelle la plupart se refusent à porter un jugement négatif.

En effet, à la question de savoir comment jugent-ils leur ancienne section syndicale, l'écrasante majorité des anciens militants se refusent à émettre un jugement négatif comme on peut le voir dans le tableau 60.

Tableau 60. Le jugement des anciens militants sur leur ancienne section.

Jugement négatif ?	Effectif	%	Ecart
NR	25	9,0	- 0,5
Oui	81	29,1	- 0,8
Non	166	59,7	2,6
Ne sait pas	6	2,2	-

Les anciens militants émettent donc un jugement nettement plus indulgent sur leur ancienne section syndicale que les ex-adhérents de base. Aux deux tiers, ils se refusent à la juger négativement. C'est là un des aspects inattendus de l'enquête. La section est la cellule de base du syndicat et l'on songe naturellement à elle pour expliquer la désyndicalisation. Or, à part certains cas spécifiques décrits dans notre deuxième chapitre, la section ne semble pas en cause dans le départ des anciens militants. Sans doute, savent-ils combien le syndicalisme à la base peut être ingrat. Ceci pourrait expliquer que, plus l'assistance aux réunions a été grande, plus le nombre de responsabilités a été élevé, moins la condamnation de la section sera probable. Même s'ils ont des griefs à formuler, ces anciens jettent rarement la pierre à leurs camarades car ils ont été comme eux... Les regrets n'en sont parfois que plus vifs : "On ne sait

plus où va la CFDT" (Ingénieur, métallurgie) ou : "Ils sont en train de tomber à l'eau et de se noyer..." (technicien, métallurgie).

Reste donc un tiers de mécontents ou d'indécis ou de gens qui se refusent à porter un jugement d'ensemble négatif mais tiennent à signaler certaines critiques. Sur quels défauts ces critiques se focalisent-elles ? Le tableau 61 permet de le comprendre.

Tableau 61. Les griefs des anciens militants envers leur section syndicale.

Opinion sur la section: N = 119	NR & NSP*		D'accord*		Pas d'accord*	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
• Ne défend pas bien les adhérents	8,4	-	52,9	- 1,9	38,7	1,2
• La section est trop bavarde	22,7	-	29,4	- 1,4	47,9	0,2
• Elle a de mauvais représentants	10,9	-	56,3	- 0,9	32,8	0,3
• Trop conciliante avec la direction	10,1	-	42,9	- 1,1	47,1	1,2
• Les délégués sont invisibles	14,3	-	52,9	0,0	32,8	0,0
• La section est trop politisée	16,8	-	42,0	- 1,9	41,2	0,2
• Ne s'intéresse pas à la vie de l'entreprise	16,8	-	33,6	- 1,0	49,6	- 0,1
• La vie syndicale n'a plus d'intérêt	5,9	-	58,0	- 0,2	36,1	0,4

\* NSP : ne sais pas ; D'accord = "Tout à fait d'accord" et "Plutôt d'accord" ; Pas d'accord = "Pas du tout d'accord" et "Plutôt pas d'accord".

Comme pour l'ensemble de l'échantillon, on trouve d'abord un rejet global mais peu élucidé de la vie syndicale. Beaucoup d'anciens syndiqués nous ont dit leur incapacité à se mobiliser et à s'intéresser encore au syndicalisme. Ils éprouvent un sentiment d'éloignement mais une majorité relative ne peut préciser les raisons qui pourraient expliquer cet éloignement. Cependant une minorité non négligeable formule des griefs précis. Le tableau 61 indique qu'une majorité de mécontents met en cause certains représentants, une mauvaise défense des syndiqués (discutée plus loin) ou encore le fait que "on ne voit plus les délégués". Sur tous ces points les militants ne se séparent pas significativement des anciens adhérents de base.

Plus généralement, les jugements sur la section ne montrent pas d'écarts significatifs entre les deux populations sauf en ce qui concerne la politisation de la section. Ceci est à mettre en relation avec l'image de la Confédération. Nous avons vu qu'à près de 80% les anciens militants la jugent "politisée". Il est donc clair que cette opinion ne vise pas d'abord la section d'entreprise mais les échelons locaux ou nationaux de l'organisation.

Cette meilleure connaissance de l'action syndicale et des contraintes qui pèsent sur elle ainsi que le fait d'avoir côtoyé des militants d'autres organisations amènent généralement les anciens militants à plus de mansuétude vis-à-vis des autres confédérations comme le montre le tableau 62.

Tableau 62. Opinion des anciens militants sur les autres syndicats.

Syndicat	NR & NSP*		Favorable**		Défavorable***	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
GCT	7,2	-	30,6	2,1	62,2	0,6
FO	16,5	- 4,0	33,1	0,2	50,4	2,1
CFTC	34,2	- 3,7	18,0	- 0,1	47,8	2,7
CGC	35,3	- 3,8	11,5	- 1,3	53,2	3,2
Syndicalisme d'entrepr.	45,3	- 3,1	12,2	- 1,4	42,4	3,3

\* Non réponse et sans opinion

\*\* Favorable = "Très favorable" et "Plutôt favorable" ;

Défavorable = "Plutôt défavorable" et "Très défavorable".

Comme pour la plupart des questions on relève d'abord la proportion beaucoup plus faible des non-réponses : parce qu'ils connaissent mieux le "paysage syndical", les anciens militants présentent une propension plus marquée à juger les autres syndicats. Il est également frappant de voir se dessiner une ligne de partage : un petit tiers des anciens militants - surtout des ouvriers et des techniciens portent un jugement favorable sur la CGT : fascination pour la puissance, l'organisation, le monolithisme contrastant avec l'intelligence mais aussi la faiblesse de la CFDT. La corrélation entre les deux opinions paraît en effet très nette... En revanche la méfiance est encore plus marquée envers les syndicats "réformistes". Le syndicalisme d'entreprise, les fameux "non syndiqués", sont ici mieux connus que chez l'adhérent de base mais ils suscitent également beaucoup de réserves. Nombreux sont les militants qui disent leur intérêt - parce que ce syndicalisme permet de dépasser les "querelles politiques", les "divisions artificielles entretenues par quelques sectaires" - mais aussi leur crainte de voir ces tentatives sombrer dans "l'esprit de boutique", le "corporatisme d'entreprise" qui ferait finalement le "jeu des patrons"...

De nombreux anciens militants attribuent donc les divisions syndicales à la politisation des confédérations. Ceci expliquerait le jugement assez nuancé qu'ils portent sur les leaders syndicaux (tableau 63).

A nouveau la propension à répondre est significativement plus élevée chez les anciens militants. Quant au fond, seul A. Bergeron suscite un rejet plus fort chez les militants, ce qui est



parfaitement conforme avec la mauvaise image de FO telle qu'elle apparaît dans la question précédente. Un écart considérable sépare le score de la CGT et celui d'H. Krasucki qui suscite un nombre extrêmement faible d'opinions positives (presque toutes sont formulées par des ouvriers de l'industrie). Près de 40% des anciens adhérents qui formulent une opinion positive sur la CGT rejettent H. Krasucki. Nous retrouvons ici, de manière caricaturale, la dialectique base-sommet que tous ont plus ou moins présente à l'esprit et qu'un ancien militant formulait ainsi : "La CGT a d'excellents militants dans mon entreprise, malheureusement ils sont complètement manipulés par les staliniens du syndicat et de l'UD. Avec ceux là on ne pourra jamais s'entendre"...

Tableau 63. Opinion des anciens militants sur les dirigeants syndicaux.

Dirigeants.	NR & NSP*		Favorable**		Défavorable**	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
E. Maire	8,0	- 3,2	68,3	1,3	23,7	0,4
A. Bergeron	15,1	- 3,6	40,3	- 1,1	44,6	2,8
H. Krasucki	12,6	- 2,5	13,7	1,7	73,7	0,4

\* Non réponse et sans opinion

\*\* Favorable = "Très favorable" et "Plutôt favorable" ;

Défavorable = "Plutôt défavorable" et "Très défavorable".

Enfin, de manière systématique, les organisations font de meilleurs scores que leurs leaders et que même E. Maire - pourtant demeuré populaire auprès des anciens de la CFDT - qui polarise presque un quart d'opinions négatives. Au vu des sondages d'opinion réalisés sur l'ensemble de la population française, on pense généralement que les organisations syndicales sont surtout connues et appréciées au travers de leurs leaders. Cependant, on peut douter qu'il en soit de même chez les salariés et plus encore chez ceux qui ont une connaissance minimale du syndicalisme. Nous avons même ressenti, dans un grand nombre d'entretiens, un réflexe de méfiance envers cette personnalisation des organisations si contraire au sens du collectif qui est un trait de la culture CFDT...

Cette séparation ambiguë explique également que les anciens militants pensent pratiquement tous que le syndicalisme reste un élément essentiel et qu'il doit jouer un rôle important dans l'avenir (tableau 64).

Tableau 64. Le rôle futur du syndicalisme jugé par les anciens militants.

Quel rôle pour le syndicalisme ?	Effectif	%	Ecart
NR	15	5,4	-
Important	205	73,7	2,8
Peu important	47	16,9	- 1,9
Négligeable	7	2,5	-
Pas de rôle du tout	2	0,7	-
Ne sait pas	2	0,7	-

Il serait donc tentant de conclure sur le constat d'une contradiction insurmontable. Voilà des gens qui estiment que le syndicat est un rouage essentiel de la vie sociale en France, qui considèrent d'un oeil plutôt favorable la CFDT, notamment la section de leur entreprise (ou de leur ancienne entreprise pour les retraités) et pourtant ils cessent d'adhérer ! On peut voir ici une illustration parfaite du paradoxe d'Olson et considérer que nous avons affaire à des individualistes qui savent qu'ils profiteront des bienfaits de l'action syndicale même s'ils refusent d'en payer le prix. Cette explication paraît intéressante pour expliquer la faiblesse chronique du mouvement syndical français par rapport à ses voisins allemands, scandinaves ou même anglais. Mais elle se heurte à une donnée majeure de l'enquête : les motivations utilitaristes jouent un rôle mineur aussi bien dans l'acte de syndicalisation que dans la désyndicalisation...

En conclusion, nous pouvons résumer la différences les plus significatives entre anciens militants et anciens adhérents de base en présentant une sorte de "fiche signalétique et des services" du militant désyndicalisé.

Du point de vue sociologique, il ne correspond pas du tout à l'image de l'aventurier en rupture avec la société. Au contraire, il présente toutes les caractéristiques de la normalité sociale. Il se recrute plus chez les hommes que chez les femmes confirmant ainsi les observations sur la "masculinité" du militantisme traditionnel qu'il soit associatif ou politique. De même, il est davantage marié et père de famille ; il a bénéficié d'une éducation importante ; il appartient aux couches professionnelles en expansion et, au sein de celles-ci, il connaît plus souvent une mobilité ascendante que la stagnation ou la régression.

Son origine sociale le rattache plutôt à la petite bourgeoisie qu'à la classe ouvrière. De plus, sa famille apparaît comme plus engagée politiquement et socialement que la moyenne. Mais, pour le plus grand nombre, l'élément remarquable est l'appartenance à des associations de jeunes notamment des mouvements de la mouvance catholique. Sans doute est-ce là le point déterminant dans la formation de cette "élite syndicale". De plus on note que cette "propension à l'association" n'a pas diminué à l'âge adulte puisque la plupart de ces anciens militants participent à des clubs sportifs, des associations de parents d'élèves, des institutions culturelles... Cette caractéristique explique également que l'adhésion apparaisse comme nettement plus "intro-déterminée" que pour les autres ; en particulier l'attrance idéologique tient une place déterminante dans le choix pour la CFDT. Cette tendance est d'autant plus forte que l'engagement syndical se trouve redoublé - ou surdéterminé - par l'appartenance à un parti politique qui sera, dans près de huit cas sur dix, le parti socialiste.

Du point de vue politique, la principale caractéristique est la grande cohérence liant les idées et les comportements. Le militant s'est fortement impliqué dans tous les aspects de la vie syndicale ; lorsqu'il s'en retire, il lui manifeste une sympathie souvent active et le lien avec la section syndicale et la confédération demeure plus vif. De ce fait il est un électeur fidèle et continue à appartenir au réseau syndical quand celui-ci subsiste dans l'entreprise.

Ainsi se dessinent les traits d'un "père tranquille" du syndicalisme CFDT. L'ancien militant n'est pas un révolutionnaire dénonçant l'exploitation du travail. Bien intégré dans la société, bénéficiant souvent d'une promotion ou d'un plan de carrière enviable, son engagement n'obéit pourtant pas à la logique des rétributions matérielles ou symboliques que les organisations politiques sont plus aptes à offrir à leurs fidèles militants. Nous sommes ici en face de quelque chose qui se situe entre la pratique d'une "gratuité socialement utile" et l'obéissance à un sentiment du devoir - très fort dans l'éducation catholique - qui pousse à se dévouer pour la cause de plus faibles ou de plus mal lotis que soi.



## CHAPITRE V

### LES GENERATIONS CFDT

La notion de génération est-elle susceptible d'offrir une grille d'analyse pour rendre compte d'attitudes et de comportements caractéristiques d'un groupe d'âge ?

Ce sont les historiens qui les premiers ont utilisé ce concept que Marc Bloch définissait comme étant une "communauté d'empreinte venant d'une communauté d'âge"<sup>85</sup>. Vivre ensemble, au même âge, les mêmes expériences historiques serait suffisant pour conférer une empreinte commune. Dans cette perspective, le phénomène générationnel implique l'existence d'un cadre de représentations mentales, d'un système de pensée et d'action propres à chaque groupe d'âge. Ainsi malgré la diversité des situations et des trajectoires individuelles, les membres d'une même génération auraient en commun une mémoire, une conscience reposant sur des valeurs particulières.

Pour la France, cette vision du phénomène générationnel est ancienne. Il est communément admis qu'au vingtième siècle quelque grandes générations se sont succédées : on parle de la "génération du feu" pour désigner les anciens combattants de 14-18, de la génération de la résistance ou encore, dans les années soixante, on découvre les "teenagers"... Cependant la notion est sujette à discussion entre les historiens. Plusieurs questions restent sans réponse : est-ce l'état-civil qui est déterminant ou bien l'expérience vécue en commun ? Comment repérer les événements majeurs qui fondent cette empreinte commune ? Peut-on passer d'une expérience individuelle à un phénomène collectif ? Un événement a-t-il le même impact sur tous les membres d'une société qui le vivent ? Le cadre de cette enquête ne peut apporter de réponse à ces questions. En revanche il nous semble possible d'accorder une valeur heuristique à la notion de génération en limitant son application.

En premier lieu ce qui importe pour nous dans le cadre de cette enquête c'est moins la communauté d'âge que la communauté d'adhésion à une organisation. Suivant la date où on la rejoint, l'expérience qu'on y vivra risque d'être profondément différente. Par exemple, selon Annie Kriegel ce qui compte dans la trajectoire d'un militant communiste c'est moins l'âge auquel il a adhéré que la ligne qui prévalait au moment où il est entré au PCF : "La date de

---

<sup>85</sup> Marc BLOCH, *Apologie pour l'histoire*, Paris, A. Colin, 1961, p 94. Cité par Jean-Pierre AZEMA, "La clef générationnelle", *Vingtième siècle*, Avril-Juin 1989, p. 4.

naissance n'est qu'une destinée, mais la date d'adhésion à une quelconque entreprise surtout si celle-ci prétend conférer un sens à la vie ou même la changer, amorce un destin..."<sup>86</sup>

Sans doute la CFDT n'est pas le PCF et ses dirigeants n'ont pas l'ambition de former des hommes nouveaux ni d'inculquer une vision du monde aussi contraignante que celle dérivée du marxisme-léninisme par les hiérarques de Moscou et de la place du Colonel Fabien. Il n'en demeure pas moins que la CFDT a mis en place des mécanismes de formation de ses militants pour transmettre une tradition syndicale, une interprétation de la société débouchant sur des pratiques, des manières d'agir et de penser. Or le sentiment de participer à une communauté, ne serait-ce qu'en lui apportant son soutien financier, la participation à cette expérience commune autour de quelques idées, la reprise des mêmes mots d'ordre, tout cela est susceptible de faire naître ou de renforcer l'émergence d'une conscience commune qui serait "à l'âge biologique, ce que la conscience de classe est à la classe sociale"<sup>87</sup>.

Dans ces conditions, pour mieux comprendre une organisation dans la logique des attitudes et des comportements collectifs, il faut retenir dans son histoire, les événements considérés comme significatifs car porteurs d'idées neuves, suscitant de nouvelles stratégies d'action et pouvant modifier la composition sociologique de ses adhérents voire susciter un "conflit de génération". Ainsi apparaissent dans la vie d'une organisation des périodes différentes, définissant chacune un avant et un après, et dont la succession amène des ruptures dans l'univers des militants mais aussi l'accumulation de strates diversifiées d'adhérents ayant rejoint l'organisation à des périodes différentes et qui cohabitent avec plus ou moins de tensions...

Nous retiendrons de cette discussion deux éléments clefs pour notre propre analyse. D'une part, la date d'adhésion sera préférée à l'âge... D'autre part, on recherche quels sont les événements fondateurs qui ont pu marquer une génération et lui donner une identité propre qui la différencie de celles qui l'ont précédée ou qui la suivent. Quels sont les événements majeurs de ces trente dernières années ? En décèle-t-on la trace chez nos anciens adhérents ?

Deux cheminements parallèles ont été suivis pour délimiter ces générations qui ont fait la CFDT. Un travail statistique sur notre échantillon d'anciens syndiqués et une relecture de l'histoire de cette organisation pour tenter de localiser les événements marquants de ces 35

---

<sup>86</sup> Annie KRIEGEL, "Le concept politique de génération : apogée et déclin", *Commentaire*, 7, 1979, p 391. Cité par Philippe BUTON, "Les générations communistes", *Vingtième siècle*, Avril-juin 1989, p 82.

<sup>87</sup> Françoise SUBILEAU, "Génération ou classe d'âge chez les militants communistes parisiens". Cité par Philippe BUTON, Art. cit., p 82.

dernières années. Malgré l'arbitraire que suppose le choix de dates significatives nous pensons qu'il est nécessaire pour éclairer les phénomènes analysés, notamment les flux d'adhésions.

Sur l'échantillon d'anciens adhérents, nous avons par tâtonnement, délimité un certain nombre de sous-populations possédant une certaine homogénéité - au regard de quelques critères choisis comme pertinents (PCS, taux de militantisme...) - et présentant une originalité aussi grande que possible par rapport aux autres sous-populations. Ce travail a permis de localiser deux coupures majeures dans l'échantillon.

La première est particulièrement nette : il s'agit de 1968. Les anciens dont la date d'adhésion remonte à l'avant-68 ont des caractéristiques tout à fait particulières qui nous ont conduit à baptiser cette génération : "les reconstructeurs"...

La seconde coupure est moins facile à localiser à l'année près. Elle se situe à la fin des années 70, autour de 1977-1979. Les enquêtés dont la date d'adhésion est postérieure présentent eux-aussi des singularités assez grandes qui en font une population assez homogène et décalée par rapport aux moyennes observées dans l'échantillon total. Nous l'avons baptisée "la génération de la crise"...

Entre les deux coupures, on trouve une population dont les caractéristiques sont souvent assez proches de celles des moyennes globales mais dont l'homogénéité est moins grande. Par son volume et sa relative hétérogénéité, cette génération de la décennie post-68 se laisse plus difficilement appréhender. Parce qu'elle appartient à un univers social et professionnel qui se rapproche plus de la population salariée que la génération précédente nous l'avons finalement baptisée : "la génération du syndicalisme de masse". Deux raisons expliquent ce choix. Du fait de son profil social et professionnel, ces anciens adhérents se rapprochent plus de la population générale et on trouve chez eux un taux de militantisme moins élevé que dans la génération précédente. Si l'on ajoute que la CFDT connaît à l'époque un afflux d'adhérents, il est possible d'affirmer que l'on est proche d'un modèle du "syndicalisme de masse". Au sein de cette décennie 68-79, l'année 1974 correspond à une autre coupure qui, sans avoir l'ampleur des deux précédentes, semble provoquer un renouvellement dans le profil des adhérents ce qui nous a amené à distinguer deux sous-groupes : les "soixante-huitards" proprement dits qui adhèrent entre 1968 et 1973 et les "Fils des Assises" (pour le socialisme) qui rejoignent la CFDT entre 1974 et 1978. Le poids relatif de ces trois générations est décrit dans le tableau 65.

Tableau 65. Les trois générations d'anciens adhérents de la CFDT.

Génération	Dates d'adhésion	Effectifs	%
Reconstructeurs	Avant 1968	128	27,4
Syndicalisme de masse	1968-1978	222	47,4
Soixante-huitards	1968-1973	107	22,8
Fils des Assises...	1974-1978	115	24,6
Génération de la crise	Après 1978	118	25,2
Total (non-réponses exclues)	468	100,0	

## I. LA GENERATION DES "RECONSTRUCTEURS".

La première génération que nous prenons en compte est celle qui a adhéré avant 1968. L'historien des idées sera sans doute surpris de ne pas voir apparaître la génération de l'après-guerre (de la Libération au milieu des années 50). En fait, l'âge et la retraite ou la scission de 1964 ont fait disparaître la quasi-totalité de ces gens des rangs du syndicat avant notre passage.

Par rapport au reste de l'échantillon, cette génération présente de nombreuses particularités. Les principales sont résumées dans le tableau 66.

### A. L'originalité sociologique des "reconstructeurs".

C'est une génération très masculine dont la scolarité a été courte : à peine plus d'un quart de ces militants ont fréquenté le Lycée ou l'Université. Ils sont issus d'un milieu populaire mais peu ouvrier : agents de maîtrise, employés, agriculteurs. Leurs parents étaient fortement insérés dans la vie associative (beaucoup plus que ceux des générations ultérieures) et la préférence politique de la majorité relative des parents va au centre (MRP). On pourrait parler à leur sujet d'une certaine "hérédité associative". En effet les trois quart des réponses indiquent que, pendant leur jeunesse, ils ont appartenu à au moins une association et, pour la moitié d'entre eux, il s'agissait d'une organisation confessionnelle ou d'une organisation de jeunesse (scouts ou jeunesses catholiques pour la plupart). L'empreinte catholique sur cette génération est donc incontestable...

Ils ont eu une fécondité nettement supérieure au reste de l'échantillon - plus du tiers ont des familles nombreuses - ce qui les rattache à la France des années 50. Egalement seulement 44% des conjoints actifs (à peine plus du tiers des femmes).



Du point de vue professionnel, ils sont massivement concentrés dans l'industrie et dans des établissements de grande taille. Leur carrière a été marquée par deux caractéristiques principales. D'une part, une trajectoire ascendante : les deux tiers indiquent que leur situation s'est améliorée. D'autre part, ils ont connu une grande stabilité d'emploi : les deux tiers semblent également n'avoir connu qu'un employeur et seuls 7% d'entre eux se sont trouvés au moins une fois au chômage au cours de leur vie active. Dans cette génération, les agents de maîtrise et les cadres moyens prédominent cependant que les techniciens, les cadres supérieurs et les enseignants semblent moins nombreux que dans les générations suivantes (mais les écarts ne peuvent être retenus au seuil de signification que nous nous sommes fixé).

Les singularités sociologiques se doublent de traits particuliers dans l'engagement et dans le militantisme.

### **B. Une génération très militante.**

Interrogés sur les raisons qui les ont poussés à l'époque à rejoindre la CFDT, ils fournissent des réponses assez originales par rapport à leurs cadets : insistance sur les idées de la CFDT, sur la solidarité avec les autres travailleurs ainsi que sur les sollicitations venues du milieu familial et de l'entourage (où l'on retrouve l'hérité...) En revanche ils sont significativement peu nombreux à avoir adhéré à l'occasion d'un mouvement social. A noter également la présence forte des adhérents et des sympathisants socialistes : alors que cette génération représente environ le quart de l'échantillon, elle fournit la moitié des adhérents du PS<sup>88</sup>.

Au cours de leur adhésion, ce sont eux qui s'engagent le plus dans le militantisme. Ils font montre d'une très forte assiduité aux réunions et ils n'ont pas reculé devant la prise de responsabilités. On constate en effet que, dans cette génération, plus de 7 anciens adhérents sur 10 ont assuré au moins une responsabilité et un tiers au moins deux. Pour 67%, il s'agit d'un mandat électif dans l'entreprise ou l'administration. Mais cette génération s'est également fortement engagée dans l'organisation : un enquêté sur cinq a participé aux instances de son syndicat ou aux structures interprofessionnelles (UD ou UL). De même, on constate un fort engagement dans les conflits sociaux : notamment la participation à la grève et la signature de pétitions où ils l'emportent même sur la génération de 68...

---

<sup>88</sup> Nous avons dit plus haut toute l'importance qu'a eu le projet politique dans la constitution de la CFDT.

Tableau 66 Les spécificités de la génération des "reconstructeurs" (Réponses s'écartant significativement du reste de l'échantillon).

Questions	N*	%	Ecart**
sexe			
Hommes	108	84,4	1,5
Femmes	20	15,6	-2,4
Etudes			
Certificat d'études	19	14,8	4,1
Brevet	36	28,1	1,9
BTS et sup.	15	11,7	-4,0
PCS			
Maîtrise	20	15,6	4,4
Secteur d'activité			
Industrie	75	58,6	2,5
Administration	25	19,5	-2,1
Taille de l'établissement			
10-50	8	6,3	-2,0
50-200	12	9,4	-2,8
Plus de 1000	54	42,2	1,9
Nombre d'emplois			
Un	85	66,4	2,0
Chômage			
Jamais	101	78,9	2,0
Situation de famille			
Trois enfants et plus	46	36,0	2,2
Le conjoint ne travaille pas	52	40,6	3,9
Adhésion dans la jeunesse			
Une organisation	68	53,1	4,2
Deux organisations	47	36,7	5,0
Mouvement de jeunesse	52	40,6	3,7
Profession du père			
Maîtrise	11	8,6	2,5
Ingénieur ou cadre supérieur	5	3,9	-1,7
Agriculteur	25	19,5	2,3
Adhésion des parents			
Deux organisations et plus	16	12,5	2,1
Syndicat	47	36,7	2,8
Parti politique	12	9,4	2,7
Opinion politique des parents			
Centre	35	27,3	3,8
Circonstances de l'adhésion			
Un mouvement social	12	9,4	-2,6
Sollicitation hors de l'entreprise	13	10,2	3,1
Besoin d'information	8	6,3	-2,4
Accord avec les idées CFDT	73	57,0	1,8
Solidarité avec les travailleurs	33	25,8	3,7

Assistance aux réunions			
Très souvent	53	41,4	4,4
Rarement	24	18,8	-1,7
Jamais	11	8,6	-3,3
Responsabilités dans l'entreprise			
Aucune	37	28,9	-3,2
Deux responsabilités	30	23,4	4,2
Elu	74	57,8	3,4
Organisme paritaire	13	10,2	2,4
Au sein de la section	47	36,7	3,6
Responsabilités hors de l'entreprise			
Une responsabilité	28	21,9	2,8
Syndicat, UL, UD	21	16,4	2,4
Mouvements sociaux			
Non	7	5,5	-1,9
Participation à ces mouvements			
Toujours	61	47,7	3,3
Grève	101	83,5	2,2
Pétition	75	58,6	2,0
Adhésions actuelles			
Deux ou plus	11	8,6	-3,0
Parents d'élèves	16	12,5	-1,9
Engagement politique			
Adhérents au PS	10	7,8	-
Situation professionnelle			
Améliorée	48	37,5	5,8
Sans changement	23	18,0	-3,6
Raisons de la rupture			
Ennuis familiaux	1	0,8	-2,9
Ennuis financiers	3	2,3	-2,5
Cotisation trop chère	21	16,4	-1,9
Retraite	32	25,0	4,9
Jugement sur l'ancienne section			
Négatif	30	23,4	-1,9
Ne sait pas	20	15,6	10,3

Opinion Sur la CFDT	NR & NSP*		D'accord		Pas d'accord*	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
Défend les travailleurs	4,7	-	86,7	1,9	8,6	- 2,4
Démocratique	14,1	- 0,9	75,0	1,7	10,9	- 2,0
Efficace	15,6	- 0,6	48,4	2,2	35,9	- 1,4
Bien organisée	15,6	- 2,0	56,3	2,5	28,1	-1,0
Active	16,4	- 0,3	68,0	1,7	14,8	-2,3
Politisée	16,4	- 0,9	57,0	- 2,1	26,6	3,1

\* Non réponse et sans opinion

\*\* Favorable = "Très favorable" et "Plutôt favorable" ; Défavorable = "Plutôt défavorable" et "Très défavorable".

Opinion sur les	NR & NSP*		Favorable*		Défavorable*	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
syndicats et les leaders						
FO	21,9	-0,1	43,0	2,9	35,2	-1,9
CGC	38,3	-0,9	21,1	4,0	40,6	-0,8
Maire	6,3	-2,1	78,1	2,4	15,6	-2,0
Bergeron	14,1	-1,9	57,8	4,0	28,1	-2,1

\* Non réponse et sans opinion

\*\* Favorable = "Très favorable" et "Plutôt favorable" ; Défavorable = "Plutôt défavorable" et "Très défavorable".

On pourrait dire de ces anciens adhérents qu'ils disposent d'une "profondeur de champ" exceptionnelle puisque, en moyenne, ils ont passé plus de 21 ans dans le syndicat. Cette longue expérience semble les inciter à plus d'indulgence. Ainsi par rapport aux deux autres générations, ils sont significativement plus nombreux à estimer que la CFDT "défend les travailleurs", qu'elle est "démocratique". En majorité, ils la jugent "bien organisée", "efficace" et "active". En revanche, 27% d'entre eux refusent de la qualifier de "politisée" même si cette génération rejoint l'ensemble de l'échantillon pour classer la CFDT "à gauche" ou "socialiste". Sans doute pour les mêmes raisons, ils sont généralement plus indulgents envers leur ancienne section. Les opinions négatives sur FO ou la CGC sont moins nombreuses et la même attitude se retrouve envers E. Maire ou A. Bergeron. En revanche, ils partagent l'opinion négative de leurs cadets envers la CGT et H. Krasucki.

L'âge entraîne également un retrait : parmi les raisons qui les poussent à ne plus adhérer à la CFDT un quart indiquent la retraite... Parmi les autres motifs, seuls la disparition de la section ou la mésentente semblent peser aussi lourd que dans le reste de l'échantillon attestant ainsi que certaines causes objectives de désyndicalisation transcendent les âges et les générations. Le retrait n'est pas limité au syndicalisme : on constate que ces anciens font, aujourd'hui, partie de moins d'associations que le reste de l'échantillon alors même que dans leur jeunesse, ils semblent avoir eu une propension plus forte à "l'associationnisme". D'après l'échantillon, il semble que l'engagement associatif connaisse un "âge d'or" entre 30 et 50 ans et qu'au-delà un repli progressif s'opère...

La prédominance de l'âge, dans les raisons qui motivent l'éloignement, explique également qu'en grande majorité cette génération ne porte pas de jugement négatif sur l'ancienne section. Au contraire, on constate une meilleure image de la confédération, des leaders comme des autres organisations.

Au total, ces anciens adhérents donnent l'image d'une génération en paix. Ils ressemblent à des bâtisseurs satisfaits de ce qu'ils ont construit ou maintenu. Cette enquête est l'occasion pour eux de mesurer le chemin parcouru. Ils en sont majoritairement fiers même si cette fierté n'empêche pas une certaine nostalgie perceptible dans certains entretiens.

## II. LA GENERATION DU SYNDICALISME DE MASSE

Dans l'échantillon, l'année 1968 apporte à la fois une accélération et un tournant.

Cette période correspond à une accélération parce qu'entre 1968 et 1978, nous voyons s'accroître des tendances amorcées antérieurement. Ainsi nous pouvons repérer un élargissement dans le recrutement social et professionnel des anciens adhérents. Dans l'échantillon, le niveau d'éducation s'élève ; l'origine sociale est plus diverse. On trouve un nombre important de techniciens, d'enseignants, de cadres supérieurs, d'employés du commerce... L'aire de recrutement naturel du syndicat s'élargit donc ; c'est la raison pour laquelle nous avons baptisé cette génération : "La génération du syndicalisme de masse" (au sens où un tel syndicalisme tend à recruter ses adhérents dans la plupart des secteurs de la population active). Cette tendance se dessinait déjà, semble-t-il dans les quelques années précédant 68.

Cette période est également un tournant : des tendances nouvelles apparaissent. Le parcours simple qui amenait des mouvements de jeunesse - ou du syndicalisme étudiant - à la CFDT devient moins évident. Le conflit social et l'action syndicale sur le lieu du travail prennent le pas sur les idées. Enfin une donnée nouvelle passe au premier plan : la politisation.

Dans cette génération assez hétérogène, un tri plus fin permet de distinguer deux sous-ensembles. D'une part, les anciens adhérents ayant rejoint la CFDT dans les années de haute conjoncture et de forte conflictualité qui suit les événements de mai 68 et que nous nommerons pour cela "les soixante-huitards". Cette dénomination a un sens purement chronologique et ne correspond pas à l'image un peu caricaturale qu'on lui attache parfois. D'autre part, le groupe des "fils des Assises" en référence aux "Assises pour le socialisme" qui ont permis à la "deuxième gauche" de rallier massivement le PS à l'automne 1974. Là encore la dénomination vise simplement à signifier que ces gens adhèrent dans une période marquée par cet événement et non pas qu'ils se rattachent à ce courant socialiste.

### A. Les soixante-huitards

Les anciens adhérents qui rejoignent la CFDT entre 68 et 73 présentent une série de différences par rapport à ceux qui les ont précédés. C'est une population nettement plus formée ; en cela elle ne fait que refléter la meilleure scolarisation des jeunes nés après-guerre qui composent la quasi-totalité de cette génération et qui ont bénéficié de la relative démocratisation du secondaire et du supérieur.

Du point de vue de la branche d'activité, l'industrie continue à dominer mais moins nettement que dans la génération précédente. Il faudrait d'ailleurs renverser la problématique : en fait les services et les administrations devraient peser plus lourd si l'on songe à leur développement rapide dans l'économie française à cette époque<sup>89</sup>.

Du point de vue professionnel, le poids des cadres supérieurs tranche avec les autres périodes. On remarque également une augmentation du nombre des enseignants et des techniciens mais insuffisante pour être statistiquement significative au seuil retenu. Le devenir professionnel de ces adhérents semble avoir été plus contrasté que celui de la génération précédente. Si la majorité déclare avoir connu une amélioration plus ou moins importante, on note l'existence d'une forte minorité qui estime que sa situation s'est nettement détériorée. Cette minorité se concentre principalement dans l'industrie et parmi les ouvriers qualifiés et les techniciens<sup>90</sup>.

Du point de vue syndical, plusieurs faits méritent d'être soulignés. Naturellement, il s'agit d'abord de l'importance du conflit social dans les motifs d'adhésion (l'époque a été marquée par un grand nombre de journées de grève). On constate également le poids de la sollicitation sur le lieu du travail. Certes les effets de la loi sur la section syndicale d'entreprise ne doivent pas être négligés. Il n'en reste pas moins que la génération précédente s'était engagée dans le syndicalisme pour des idées, les soixante-huitards le rejoignent dans le feu de l'action ou sous l'effet de l'ambiance particulière de l'époque. Ceci pourrait expliquer un engagement militant relativement faible notamment dans les fonctions électives. L'interprétation de ces données est rendue délicate par la petitesse de l'échantillon et sa représentativité incertaine. Risquons-en une cependant : ces anciens adhérents ne forment pas un groupe mais deux populations assez distinctes.

---

<sup>89</sup> Tout au long des années 60 et au début des années 70 la CFDT "s'industrialise" à rebours de l'évolution de la société française. Cf. Antoine BEVORT, La CFDT, la désyndicalisation et la tradition syndicale française, *Communication aux journées annuelles de la société française de sociologie*, Paris, 29-30 septembre 1989.

<sup>90</sup> D'après ce que les entretiens nous permettent de savoir, il s'agit de gens ayant dépassé la quarantaine, nantis d'une formation courte - type CAP ou BEP de mécanique, de chaudronnerie, d'électricité... - et qui se sont trouvés dépassés par l'évolution technologique des années 80. Certains sont passés dans la petite maîtrise (comme dans la génération précédente), d'autres ont stagné sur place, quelques-uns ont été licenciés (notamment dans la métallurgie).

Tableau 67. Les spécificités des "soixante-huitards" (Réponses s'écartant significativement du reste de l'échantillon).

Questions	Effectifs*	%	Ecart**
PCS			
Ingénieurs et cadres supérieurs	27	25,2	1,9
Situation de famille			
Vivant seul	3	2,8	-2,6
Le conjoint travaille	70	65,4	1,8
Circonstances de l'adhésion			
Un mouvement social	24	22,4	2,0
Sollicitation sur le lieu du travail	58	54,2	1,9
Besoin d'être défendu	8	7,5	-2,3
Solidarité avec les autres	11	10,3	-2,0
Responsabilités dans l'entreprise			
Elu	33	30,8	-2,4
Au sein de la section	35	32,7	1,9
Responsabilités hors de l'entreprise			
Une responsabilité	28	21,9	2,2
Syndicat, UL, UD	21	16,4	1,9
Adhésion à d'autres organisations			
Aucune	33	30,8	-2,6
Une organisation	54	50,5	2,8
Engagement politique			
Adhérent au PS	10	7,8	-
Situation professionnelle			
Sérieusement détériorée	17	15,9	6,3
Rupture définitive ?			
Ne sait pas	29	27,1	2,6
Raisons de la rupture			
Section disparue	5	4,7	-2,0
Mésentente dans la section	33	30,8	2,1
Licenciement...	10	9,3	-1,8
Jugement négatif sur l'ancienne section			
Oui	41	38,3	2,0
Non	45	42,1	-2,2
Opinions sur l'ancienne section :			
Trop politisée	31	26,1	2,7
Opinion sur la CFDT			
Politisée (Pas d'accord)	11	10,3	-1,9
Opinion sur les syndicats :			
CGT (opinion favorable)	20	18,7	-2,2
Opinion sur Edmond Maire			
Opinion favorable	60	56,0	-1,7
Opinion défavorable	33	30,9	1,9

La plupart des anciens adhérents "soixante-huitards" ont rejoint le syndicat portés par la vague. Ceux-là n'avaient pas forcément la fibre militante et beaucoup sont d'ailleurs restés de simples adhérents de base. D'autre part, une minorité "activiste" s'est engagée non seulement dans la section mais au-delà dans les organes interprofessionnels et fédéraux. Le tableau 67 nous indique que près d'un tiers des "soixante-huitards" sont dans ce cas : c'est la proportion la plus forte observée dans l'ensemble de l'enquête. De même le nombre notable d'adhérents (10) ou de sympathisants (8) du parti socialiste achève d'accréditer cette hypothèse. Elle amène aussi à se demander si les militants de cette époque ne sont pas restés en nombre plus important dans l'organisation. En effet, on peut remarquer que, tant au niveau des fédérations que des grands syndicats, une bonne partie des dirigeants actuels appartiennent à cette génération post-68.

La génération post-68 n'est pas gauchiste. Après tout, comme leur nom l'indique, les groupuscules comptaient fort peu de militants. Il est donc logique que l'échantillon ne comporte que 4 adhérents de l'extrême gauche ayant adhéré à cette époque (sur onze dans l'ensemble). Politiquement, les anciens adhérents de 68-73, qui se sont engagés dans la politique à cette époque, semblent avoir été plutôt socialistes et ont été particulièrement actifs durant leur adhésion. Les autres, c'est-à-dire l'écrasante majorité des anciens de cette génération, loin d'être gauchistes - même repentis -, paraissent au contraire avoir été assez apolitiques et avoir éprouvé une certaine phobie de la politisation qu'ils dénoncent au niveau de la confédération. Pour un quart d'entre eux, le reproche s'adresse également à leur ancienne section ... Ceci peut également expliquer que les opinions négatives exprimées à l'encontre de la CGT ou de E. Maire soient plus nombreuses dans cette génération.

### **B. Les fils des Assises (1974-1978).**

Cette année 1974, joue dans l'histoire française contemporaine un rôle clef (crise économique, décès de G. Pompidou, élections présidentielles et premiers signes d'un durcissement communiste). A l'automne 1974, de nombreux cadres et militants de la CFDT participent aux Assises pour le socialisme qui vont se traduire notamment par la formation d'un "courant Rocard" dans le Parti socialiste.



Tableau 68. Les spécificités des "fils des Assises" (Réponses s'écartant significativement du reste de l'échantillon).

Questions	Effectifs*	%	Ecart**
Etudes			
Brevet & BEP	14	12,2	-2,0
BTS et sup.	39	33,9	2,3
PCS			
Maîtrise	5	4,3	-1,9
Technicien	36	31,3	2,0
Nombre d'emplois			
Trois et plus	12	9,2	-2,2
Situation de famille			
Vivant seul	18	15,7	2,9
Le conjoint ne travaille pas	21	18,3	-2,6
Adhésion dans la jeunesse			
Association culturelle	32	27,8	2,6
Mouvement de jeunesse	24	20,9	-2,0
Circonstances de l'adhésion			
Sollicitation sur le lieu du travail	60	52,2	1,7
Participation à des mouvements sociaux			
Délégation	39	33,9	2,1
Adhésion à d'autres organisations			
Parents d'élèves	27	23,5	1,9
Situation professionnelle			
Sérieusement détériorée	15	13,0	2,4
Raisons de la rupture			
Promotion ou mutation	21	18,3	1,8
Section disparue	16	13,9	2,1
Jugement négatif sur l'ancienne section			
Non	48	41,7	-2,4
Opinion sur l'ancienne section :			
Trop bavarde	24	20,2	2,2
Trop politisée	30	25,2	1,9
Rôle du syndicalisme à l'avenir			
Peu important	30	26,1	2,4
Rôle des gouvernements de gauche			
Très ou plutôt favorable	45	39,1	-1,7
Sans influence	33	28,7	2,1

Opinion sur la CFDT	NR & NSP*		D'accord*		Pas d'accord*	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
Défend les travailleurs	9,6	-	65,2	-1,8	25,2	2,8
Démocratique	14,8	- 0,6	57,4	-1,5	27,8	3,1
Efficace	13,0	- 1,4	34,8	-1,1	52,2	1,9
Active	13,9	- 1,2	51,3	-1,5	34,8	2,9

Opinion sur les leaders	NR & NSP*		Favorable*		Défavorable*	
	%	Ecart	%	Ecart	%	Ecart
Maire	10,4	-0,3	60,0	-1,1	29,6	1,9

\* Non réponse et sans opinion

\*\* Favorable = "Très favorable" et "Plutôt favorable" ; Défavorable = "Plutôt défavorable" et "Très défavorable".

L'entrée dans le syndicat se fait sous le signe du socialisme et d'une intense activité politique. Pourtant, de même que la génération de 1968 n'est pas gauchiste - même si elle a pu éprouver de la sympathie pour le "mouvement de mai" - et semble au contraire dénoncer un excès d'activisme, la génération des Assises n'est probablement pas socialiste. Au contraire, dans sa grande majorité, elle paraît avoir mal supporté l'emprise réelle ou supposée des socialistes sur la CFDT, notamment, pour un quart d'entre eux sur leur section syndicale (tableau 68).

Par leur origine et leur formation, ces adhérents apportent un certain rééquilibrage de la base de recrutement de l'organisation. La période 68-73 voit l'arrivée des cadres supérieurs ; 74-78 sont les années des techniciens et des gens ayant acquis une formation supérieure (un tiers des effectifs dans chaque cas).

En général leur adhésion dans le syndicat est obtenue principalement grâce à l'ambiance et au tissu syndical dans l'entreprise. Dès lors, les deux motifs de rupture les plus caractéristiques de cette génération sont logiquement la promotion ou la mutation d'une part, et, d'autre part, la disparition de la section. Dans un cas le tissu et l'ambiance disparaissent ; dans l'autre c'est le syndiqué qui en sort. Il est également logique qu'ils aient été particulièrement sensibles à la dégradation de cette ambiance syndicale : plus du quart des anciens de cette génération reprochent à leur ancienne section d'avoir été "trop bavarde" ou d'être "trop politisée".

Cette même expérience les amène à porter un jugement plus sévère que la moyenne sur la CFDT et sur E. Maire comme l'indiquent les tableaux 68.

En conclusion, à propos de cette génération des Assises, il faut noter la diversité des origines, des branches professionnelles, le faible engagement politique, l'importance du tissu syndical et de l'action sur le lieu du travail, le rôle peu important des idées - en dehors des

ingénieurs et des cadres supérieurs : tout indique un syndicalisme de masse dans son organisation, son recrutement et son action. On remarquera également la place du conflit et de la revendication comme facteur constitutif d'une identité syndicale. Mais il s'y ajoute, à la lumière des réponses des anciens adhérents, une forte dose de rhétorique et de politique.

D'après les données recueillies, il semble que les années postérieures à 1968 ont vu la mise en place à la fois d'un syndicalisme de masse embryonnaire et d'un espace d'action pour certains militants socialistes. Ce composé se révélera particulièrement instable et nous montrerons dans un prochain chapitre comment il a nourri le reproche de politisation adressé à la CFDT par un grand nombre de ses anciens adhérents.

Enfin dernière faiblesse : du point de vue des militants, la relève de la génération des "reconstructeurs" ne se voit pas dans l'échantillon. Deux interprétations sont possibles qui ne sont pas totalement contradictoires. Ou bien cette relève ne s'est que très imparfaitement effectuée faute des personnes nécessaires pour l'opérer. On peut mettre cette absence relative en relation avec l'affaiblissement des mouvements de jeunesse catholiques et de la culture politique démo-chrétienne puisqu'il semble que ces deux facteurs aient joué un rôle essentiel dans l'émergence, pendant les années soixante, de la génération fondatrice du syndicalisme CFDT de masse. Ou bien, deuxième interprétation, cette relève a eu lieu et les responsables en place sont trop jeunes pour quitter le pouvoir et donc apparaître dans l'enquête. Ce dernier point nous paraît exact pour les sommets et les niveaux intermédiaires de l'organisation. Mais l'arbre des structures fédérales ou interprofessionnelles ne doit pas cacher la forêt des sections syndicales qui disparaissent ou qui végètent comme le révèlent les réponses à notre enquête. A ce niveau l'héritage de la génération fondatrice semble être souvent resté en jachère puisque la dernière génération fait preuve d'un engagement encore moindre...

### **III. LA GENERATION DE LA CRISE**

Le groupe des anciens adhérents les plus récents porte nettement les marques de la crise tant du point de vue sociologique que dans leur relation au syndicalisme.

#### **A. Les caractéristiques sociologiques de la génération de la crise.**

Les enquêtés qui ont rejoint la CFDT après 1978 prolongent certaines tendances antérieures. Ainsi on assiste à une nette féminisation : le poids des femmes a doublé par rapport à la première génération. De même, le niveau d'études s'élève encore et plus du tiers des enquêtés appartenant à cette dernière génération déclarent avoir un diplôme supérieur au

baccalauréat. Le nombre des ouvriers et des agents de maîtrise continue de diminuer. Pour les branches d'activité, le recul de l'industrie s'aggrave : les deux tiers des enquêtés travaillent dans le commerce, les services, l'administration...

Par bien des aspects, cette génération est celle de la crise. Dans les réponses à l'enquête, la crise économique se manifeste par différents symptômes. On lira, dans le tableau 69 ci-dessous, les réponses dans lesquelles la génération de la crise se singularise par rapport aux deux précédentes. Ainsi un quart des enquêtés déclarent avoir connu au moins une fois le chômage au cours des dix dernières années. Au cours de cette même période, seulement 40% n'ont pas changé d'emploi soit moitié moins que la génération précédente. Sans doute ces personnes sont encore au début de leur vie professionnelle mais, pour beaucoup, leur trajectoire paraît déjà compromise. Ainsi, seule une infime minorité indique que sa situation professionnelle s'est améliorée. Pour la première fois ils sont d'ailleurs moins nombreux que ceux ayant vu leur situation se détériorer sérieusement. La crise économique se lit aussi dans les raisons avancées pour expliquer l'adhésion comme la rupture, raisons sur lesquelles nous reviendrons par la suite.

Par rapport aux générations antérieures, on voit également dans les réponses quelques éléments d'une crise sociale. Par exemple, les gens vivant seuls font plus que doubler de même que les couples sans enfants. Une étude plus approfondie serait ici nécessaire... Du point de vue sociologique, un autre aspect mérite d'être examiné de près. Il s'agit de la disparition des mécanismes qui ont probablement alimenté la CFDT en adhérents et en militants. Ainsi notera-t-on l'effondrement du nombre des enquêtés dont les parents étaient politiquement centristes (c'est-à-dire, en gros, démocrates-chrétiens). De même, nous avons souligné, pour les générations précédentes, le rôle des associations dans la socialisation des futurs cédétistes. Or le tableau 69 indique qu'un tiers des anciens adhérents n'a appartenu à aucune structure associative au cours de sa jeunesse. Le nombre de ceux qui viennent d'un mouvement de jeunesse se réduit encore (17% contre 41% pour la première génération). Les syndicats étudiants ne sont quasiment plus mentionnés.

## **B. Un faible engagement collectif.**

En majorité, cette dernière génération ne semble plus préparée à l'action collective et apparaît assez imperméable aux idées cédétistes. Dès lors pourquoi ont-ils adhéré ? L'examen des raisons qu'ils avancent aujourd'hui pour expliquer cette adhésion montre le poids de la crise. Le besoin d'une défense ou d'une information - qui est souvent un appel à l'aide - grimpe vertigineusement dans les réponses. Les explications de la rupture avec le syndicat tiennent de

la même logique : les difficultés financières, la cherté de la cotisation syndicale sont les raisons les plus fréquemment avancées.

En revanche, à peine plus d'un tiers des membres de cette génération fait état d'un accord avec les idées de la CFDT. La solidarité avec les autres travailleurs n'est quasiment plus mentionnée. La crise idéologique paraît donc indéniable. La crise organisationnelle ne l'est pas moins. Ainsi seulement un tiers des enquêtés de cette génération a rejoint la CFDT à la suite d'une sollicitation sur le lieu du travail ce qui témoigne de la dégradation de l'ambiance syndicale qui régnait auparavant dans beaucoup d'entreprises ou de bureaux. De même la participation à la vie syndicale décroît fortement. Un tiers des anciens adhérents déclare même n'avoir jamais assisté aux réunions de sa section. La plupart n'ont exercé aucun mandat, aucune responsabilité. Enfin un nombre significatif d'anciens adhérents signale ne plus cotiser parce que "la section a disparu"<sup>91</sup>.

Mais la crise dépasse le cadre purement syndical. On peut se demander si elle n'a pas atteint certains aspects des rapports sociaux au travail, c'est-à-dire la mobilisation collective et la désignation de représentants par l'élection. Ainsi, la majorité des adhérents de cette génération n'a participé à aucun mouvement social. Tant pour les grèves que pour les débrayages, les délégations ou les pétitions, les taux de participation sont significativement inférieurs à ceux observés dans les autres générations. Quant aux élections professionnelles et sociales, on observe une montée importante de la non-participation : 25% d'abstentions dans l'entreprise, 38% pour les élections sociales et prud'homales. Même si ces taux d'abstention sont encore inférieurs à ceux de l'ensemble des salariés du privé, ils sont nettement supérieurs à ceux déclarés par les autres générations. On voit ici la limite déjà signalée à la loi de Adam selon laquelle l'électeur se substitue au syndiqué. Il est clair que, si un minimum de conditions ne sont pas réunies - existence d'un tissu syndical, de candidats crédibles -, les élections sociales et professionnelles sont à terme menacées.

Malgré tout, cette génération a une image plutôt favorable de la Confédération comme de son secrétaire général de l'époque. De même les jugements portés sur les autres organisations syndicales sont notablement moins sévères que ceux de la génération précédente... Notamment le reproche de politisation revient moins fréquemment. Mais ici deux interprétations sont possibles. D'une part, une fraction notable de ces anciens marque un faible intérêt pour les idées et n'a suivi que de très loin les activités de leur organisation. Ayant peu investi dans le syndicalisme, les risques de déception étaient moins grands. D'autre part, on note un noyau important de gens se déclarant "sympathisants du PS" (18%) et une fidélité électorale à la

---

<sup>91</sup> On remarquera que ce taux ne reflète pas l'ampleur du problème : en majorité les adresses nous ont été communiquées par des sections en activité et seule une minorité de noms provenaient de syndicats ou d'unions départementales. Dès lors, il est très probable que cette cause est largement sous-estimée.

gauche légèrement plus forte que les autres générations. Dès lors les "décus du socialisme" sont ici un peu moins nombreux que chez les aînés. Sans doute faut-il ajouter que, n'ayant pas connu l'excès de politisation des années 70, ces anciens adhérents sont un peu moins prompts à formuler ce reproche à l'encontre de la CFDT. On peut lire dans ce constat les quelques fruits apportés par le "recentrage" entrepris à la fin des années 70.

Il reste que cette génération se caractérise par un faible temps de présence dans l'organisation (la durée moyenne de l'adhésion est légèrement inférieure à 4 ans). Ces "adhérents de passage" ont peut-être toujours existé notamment dans l'industrie. Mais comme nos listes ne remontent guère au-delà de dix ans à douze ans, la plupart de ces adhérents fugaces sont concentrés dans la dernière génération.

Tableau 69. Les spécificités de la "génération de la crise" (Réponses s'écartant significativement du reste de l'échantillon).

Questions	N*	%	Ecart**
Sexe			
Femmes	36	30,5	2,1
Etudes			
Certificat et CAP	20	17,0	-2,1
BTS et supérieur	39	33,1	2,1
Adhésions au cours de la jeunesse			
Aucune	44	37,3	2,3
Mouvement de jeunesse	20	16,9	-3,0
Syndicat	7	5,9	-2,1
Positions politiques des parents			
Centre	13	11,0	-2,2
Branche d'activité			
Industrie	35	29,7	-3,6
Services	30	25,4	2,8
Administration	45	38,1	3,3
Nombre d'emplois			
Un seul	48	40,7	-2,9
Trois et plus	33	28,0	3,9
Chômage			
Une fois et plus	30	25,4	2,3
Situation de famille			
Vivant seul	19	16,1	3,4
Circonstances de l'adhésion			
Sollicitation sur le lieu du travail	40	33,9	-2,3
Besoin d'être défendu	31	26,3	5,2
Besoin d'information	25	21,2	4,2
Accord avec les idées de la CFDT	46	37,2	-1,9
Solidarité avec les autres	12	10,2	-2,2

Assistance aux réunions			
Très souvent	19	16,1	-3,0
Jamais	38	32,2	5,0
Responsabilités dans l'entreprise			
Aucune	71	60,2	3,9
Elu		35	29,7
Au sein de la section	17	14,4	-3,0
Responsabilités hors de l'entreprise			
Une responsabilité	4	3,4	-2,7
Mouvements sociaux dans l'entreprise			
Non	20	16,9	3,7
Participation aux mouvements sociaux			
Grèves	57	48,3	-2,0
Débrayage	18	15,3	-2,8
Délégation	14	11,9	-2,0
Pétition	27	22,9	-2,5
Engagement politique			
Sympathisants du PS	21	17,8	2,3
Situation professionnelle			
Améliorée	11	9,3	-3,6
Sérieusement détériorée	15	12,7	4,2
Sans changement	55	46,6	3,9
Raisons de la rupture			
Ennuis familiaux	12	10,2	2,4
Ennuis financiers	14	11,9	2,9
Cotisation trop chère	34	28,8	2,0
Section disparue	16	13,6	2,0
Licenciement	14	11,9	3,0
Votes dans l'entreprise			
NR et abstention	29	24,6	1,9
Votes aux élections sociales			
NR et abstention	45	38,1	3,8
CFDT	56	47,5	-1,9

En conclusion, le dépouillement diachronique de l'échantillon éclaire l'histoire de la CFDT au cours de ces trente-cinq dernières années. A la fin des années cinquante, le projet d'un syndicalisme de masse non communiste est formulé par une génération singulière qui dirige l'organisation pendant plus de 25 ans. La réussite semble se manifester dans les années soixante et au début des années 70 et se concrétise par un afflux d'adhérents et un élargissement de l'aire traditionnelle de recrutement. Mais à cette même époque, commencent à disparaître les mécanismes sociaux qui avaient façonné, dans sa jeunesse, cette génération fondatrice (courant démocrate-chrétien, mouvements catholiques, syndicats étudiants...). Les effets de cet affaiblissement viennent s'ajouter aux conséquences de la crise pour menacer la pérennité de l'organisation tout particulièrement dans les entreprises du secteur privé. A ces deux crises s'ajoutent l'échec d'un projet politique original mais peu à peu récupéré par le parti socialiste. Aussi la CFDT a-t-elle été associée dans l'esprit du public aux politiques de rigueur et au retour au libéralisme effectué à partir de 1982. Sans doute d'autres études seraient nécessaires pour confirmer ces hypothèses. Il faudrait notamment reconstituer l'histoire de certains syndicats ou de sections syndicales<sup>92</sup>.

---

<sup>92</sup> Voir notamment Antoine BEVORT, Dominique LABBE, *La désyndicalisation au SGEN-CFDT*, Grenoble, CERAT, 1985. Et Dominique ANDOLFATTO, *L'évolution d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Paris-Grenoble, CFDT-IRES-CERAT, 1989.



## CONCLUSION

Une remarque préalable s'impose. Il ne faut pas confondre l'image que donnent les anciens syndiqués de la CFDT avec la situation réelle de cette organisation. L'enquête n'en a saisi qu'un aspect. De même que la description du contentieux administratif ne peut tenir lieu d'une présentation de la gestion des affaires publiques, les dysfonctionnements, les difficultés, les échecs qui forment la matière de ce rapport ne sauraient être confondus avec la santé actuelle de la CFDT.

La recherche portait sur les causes de désyndicalisation. Les limites méthodologiques de l'enquête, la taille de l'échantillon et sa représentativité approximative font que les opinions que nous avons rapportées doivent plutôt être considérées comme des symptômes d'un malaise. Elles n'expliquent pas, à elles-seules, la nature exacte du malaise et ne peuvent mesurer précisément son étendue ou sa profondeur.

L'enquête ne prétendait pas exposer les facteurs contemporains de la syndicalisation, les opinions positives de ceux qui adhèrent aujourd'hui, même s'ils sont peu nombreux. La connaissance scientifique s'établissant souvent par comparaison, il faudrait compléter notre constat par la description de l'état de santé de la CFDT aujourd'hui. En attendant cette recherche sur les motivations actuelles de la syndicalisation et de la vitalité des instances locales et nationales, il est possible de dégager quelques considérations sur la désyndicalisation que nous compléterons par des conclusions sur l'avenir du syndicalisme.

### **1. Quelques considérations sur la désyndicalisation.**

Nous avons montré à plusieurs reprises les limites des modèles utilitaristes pour rendre compte des comportements des anciens syndiqués. En fait, la désyndicalisation n'obéit pas à un motif unique, elle résulte de la conjonction de plusieurs facteurs qui rendent aléatoire tout pronostic. On voit bien comment le syndicat pourrait gérer certaines situations individuelles en évitant que des ennuis passagers, une mutation ou une promotion soient causes de départ définitif. Mais ceci ne concerne qu'un petit nombre de cas. Beaucoup plus fréquentes sont les causes tenant à la vie interne du syndicat et les désaccords de fond surtout de nature politique. Il faut donc leur accorder une attention particulière.

En ce qui concerne la section syndicale, son mauvais fonctionnement ou son déclin peuvent avoir des conséquences infiniment dommageables pour la CFDT. En effet, le mouvement des départs semble s'entretenir dans une espèce de dynamique négative qui atteint même le noyau dur des militants. Or tous les témoignages concordent pour montrer le rôle crucial de ces militants : ils sont présents sur le lieu du travail, ils créent un réseau assez informel au sein de l'entreprise, un tissu syndical qui engendre à son tour une ambiance favorable à la syndicalisation. Le départ de ces militants - ou leur absence relative du fait de l'institutionnalisation du syndicat - déchirent ce tissu et font dépérir cette ambiance. Le syndicalisme réapparaît lors des campagnes pour les élections professionnelles et se manifeste essentiellement par un discours ou des actions au niveau interprofessionnel ce qui engendre chez les adhérents le sentiment qu'ils sont abandonnés dans leur isolement ou même utilisés à des fins électoralistes, voire politiciennes.

Les critiques sur la politisation s'en trouvent confortées. A l'absence d'une présence active s'ajoute la compétition électorale entre organisations où se trouvent étalées leurs divisions. Les multiples institutions auxquelles participent les syndicats semblent incapables de répondre aux problèmes des salariés notamment lorsque se trouvent menacés l'emploi ou les sites industriels. Les reproches sur la politisation touchent toutes les générations de la CFDT. Faut-il les mettre au compte d'une prise de conscience tardive du phénomène ? Sont-ils l'expression d'une autocritique rétrospective ? Actuellement, beaucoup d'intellectuels français dénoncent les utopies de leur jeunesse, critiquant leurs illusions passées pour leur caractère irréaliste ou néfaste. Les anciens syndiqués participent-ils à ce mouvement ?

Les critiques contre la politisation des syndicats ne seraient-elles pas aussi un moyen d'exorciser un malaise face à la gauche, une sorte d'exutoire contre les frustrations engendrées par les gouvernements socialistes ? Pourtant ces personnes qui dénoncent si massivement les liens entre la CFDT et le PS demeurent des électeurs de gauche. Sont-ils illogiques ? Il y a quinze ou vingt ans, les adhérents n'avaient pas tous une connaissance approfondie des idéaux de la CFDT qui leur paraissaient aussi généreux que lointains ce qui les rendait acceptables. En revanche, à partir du milieu des années 70, le "projet" cédétiste s'est trouvé de plus en plus identifié avec les thèses du PS ; on l'a alors jugé prosaïque et politicien.

Un tissu syndical déchiré, une présence oubliée, une image dévalorisée : le syndicalisme a-t-il encore un avenir ?

## 2. L'avenir du syndicalisme.

Certaines réponses des anciens syndiqués permettent de nuancer le pronostic.

Ainsi, à partir des entretiens semi-directifs que nous avons réalisés auprès d'anciens syndiqués de la région Rhône-Alpes, notamment dans l'industrie (Bull, Neyrpic, Rhône-Poulenc, Thomson, SNR), il est possible de dégager quelques conclusions supplémentaires.

En ce qui concerne la nature du syndicalisme, à partir de la fréquence des termes utilisés, les expressions les plus citées sont celles de "garde-fou", "équilibre", "défense", "médiateur", "contre-pouvoir". Elles concernent uniquement le niveau de l'entreprise ou le syndicalisme est perçu comme une institution nécessaire, non pour bouleverser les rapports de production ou réaliser l'autogestion, mais pour équilibrer les relations entre la hiérarchie, les directions et les salariés.

Dans cette logique, le syndicalisme est avant tout un pouvoir de négociation pour lutter contre les injustices, défendre l'emploi et les droits des salariés. Cette vision "libérale" au sens américain du terme rappelle étonnamment celle développée par J. Galbraith dans son ouvrage sur le pouvoir compensateur : face à une direction puissante et unie, il faut une organisation représentant vraiment les salariés pour élaborer des compromis et arriver à des situations d'équilibre<sup>93</sup>. Les idéaux de 68, les thèses sur l'autogestion font place à un solide réalisme et certaines opinions ultra-minoritaires préconisent même un syndicat unique, obligatoire, financé par tous les salariés de l'entreprise !

Par quels moyens, le syndicalisme peut-il répondre à ces attentes ? La majorité des réponses recourent d'autres conclusions de l'enquête. Ainsi en est-il de la politisation : au niveau interprofessionnel, il faut couper "les liens avec les partis", avec "les gouvernements de gauche", en finir avec les "discours politiques" pour "aller sur le terrain de l'entreprise". Que recouvre cette dernière expression dans l'esprit des enquêtés ? Des réalités assez diverses mais complémentaires :

- Etre disponible et ouvert à ce que les individus - et en premier lieu les syndiqués - ont à dire ;

- S'attacher aux revendications des salariés au lieu de plaquer des programmes élaborés trop loin du lieu de travail ;

---

<sup>93</sup> John K Galbraith. *Le capitalisme américain : Le concept du pouvoir compensateur*, Paris, Librairie Médicis, 1956.

- Jouer un rôle plus dynamique, en développant une meilleure information, en défendant l'emploi

Pour cela le syndicalisme doit :

- En finir avec "les divisions" et la "guéguère syndicale" en trouvant, sur le terrain, les voies de l'unité dans le respect du pluralisme auquel les enquêtés sont presque tous attachés ;

- Représenter toutes les catégories de salariés dans l'entreprise en respectant les particularismes (y compris dans l'organisation des sections) ;

- Trouver des cadres compétents et disponibles (être plus exigeants dans le recrutement de leurs militants) ;

- Organiser une meilleure décentralisation de la négociation dans le cas des entreprises à plusieurs établissements ou à plusieurs sites.

Les remèdes seront-ils suffisants pour sortir de la crise du syndicalisme ?

Parmi les craintes exprimées, beaucoup concernent le repli individuel des salariés et le faible impact actuel du syndicalisme sur les jeunes dont certains se sont demandé "s'ils auront autant la foi et la même combativité que nous à leur âge ?"

Les aspirations généreuses du syndicalisme des années 60 et 70 paraissent sérieusement dévaluées. Désormais le réalisme, l'efficacité et la disponibilité sont les vertus principales que recherchent les salariés et auxquelles ne répondent plus, à leurs yeux, les organisations actuelles. Faute de pouvoir se reconnaître en elles, ils développent à leur encontre la même attitude qu'envers les partis politiques. A la confiance d'antan succède un mélange d'insatisfaction nostalgique, de distance méfiante traversée de bouffées d'aigreur. A l'engagement dans l'action collective a succédé la crainte de l'embrigadement, de la manipulation et du mensonge. En majorité, nos interlocuteurs semblaient regretter cette situation et exprimaient l'espoir qu'elle cesse un jour. Le syndicalisme saura-t-il répondre à cette attente ?

## ANNEXE I

## Sections, syndicats et organisations CFDT ayant collaboré à l'enquête.

- AIN : Union départementale.
- DROME : CEA-COGEMA, Crédit agricole, Crédit Lyonnais, Crouzet (métallurgie), HBS (Métallurgie), PTT, Reynolds (chimie), Rhône-Poulenc Textiles, SEIM (Métallurgie), SPIT (métallurgie), Syndicat de la Métallurgie, Syndicat HaCuiTex de Romans, Syndicat santé, Union locale de Montélimar, Union locale de Nyons.
- GERS : Agro-alimentaire, Administration des impôts et du trésor, Enseignement privé, Enseignement public, PTT, Santé, Union départementale.
- HAUTES ALPES : PTT, Syndicat Santé, Union départementale, Union locale de Briançon.
- ILE DE FRANCE : BP Siège, Fédération -Tourisme-Hôtellerie-Restauration.
- ISERE : Air Liquide, Allibert (chimie), BULL-MTS, CEA-CENG, Crédit agricole, CREP (Chimie), EDF, Merlin Gérin (métallurgie), Neyrpic (métallurgie), PTT, Rhône-Poulenc-Distugil, SNCF, Sogreah (études), Syndicat de la Chimie, Syndicat de la Métallurgie, Syndicat HaCuiTex, Thomson, Union locale de Bourgoin Jallieu, Union locale de La Côte St André, Union locale de Tullins.
- MEURTHE ET MOSELLE : Air Liquide, Chavanne Delattre (métallurgie), Compagnie Française du Cristal, CPAM de Nancy, Delattre Levivier (métallurgie), Mineurs de fer (Labry et Jarny), PTT, Séchon-PAM-SA, SGEN (Enseignement privé et Enseignement public), Sopalor (métallurgie), Syndicat de l'agro-alimentaire, Syndicat de la Banque, Syndicat de la Chimie, Syndicat Construction-bois, Syndicat HaCuiTex, Syndicat Santé, Syndicat des Transports.
- RHONE : EDF, PTT.
- SAVOIE, HAUTE SAVOIE : PTT, Téfal, SNR (métallurgie), ST Dupont (métallurgie), Syndicat du commerce.



ANNEXE II  
SYNDICALISATION ET ACTION COLLECTIVE<sup>94</sup>

«L'homme téléologique est le pôle adverse de l'homme mimétique»

(Georg Simmel<sup>95</sup>)

En tant que forme d'action collective, la syndicalisation renvoie à un ensemble vaste et complexe d'analyses théoriques. Sans prétendre à un exposé exhaustif des débats qui traversent ce champ de la sociologie, nous voudrions examiner quelques questions que permettent de (re)formuler les travaux empiriques sur la syndicalisation, finalement assez rares par rapport à l'abondante littérature théorique<sup>96</sup>.

Selon Catherine Paradeise, il faut concevoir le comportement individuel «simultanément comme produit dynamique et comme producteur de la société»<sup>97</sup>. Si cette double lecture de l'action sociale des individus est bien au cœur de la compréhension des phénomènes d'action collective, les chercheurs sont généralement amenés à privilégier l'une ou l'autre des deux facettes. Ainsi Jean-Daniel Reynaud reconnaît que les formes d'action collective exigent d'abord «que se constituent la communauté des individus et que se crée la définition de leurs intérêts à partir d'une orientation commune d'action», mais il ajoute que l'action collective procède néanmoins en dernière analyse d'un calcul individuel rationnel<sup>98</sup>. En revanche d'autres auteurs estiment que, si l'adhésion suppose bien un engagement individuel, elle comprend une dimension sociale, culturelle et historique essentielle à sa compréhension. Le syndicat n'est pas tant une coalition d'individus guidés par leurs intérêts pour l'obtention des biens collectifs,

---

<sup>94</sup> Parallèlement à l'enquête auprès des anciens syndiqués notre équipe a poursuivi une recherche sur les interprétations théoriques du phénomène. Cette note expose cette recherche sans prétendre être exhaustive : certains aspects sont à peine ébauchés, d'autres approches n'ont pu être abordées (ainsi les thèses de Crozier et Friedberg). La plupart des travaux examinés dans notre étude de prédéfinition n'ont pas été repris ici (CROISAT Maurice, LABBE Dominique, (avec la collaboration de BEVORT Antoine, BONHOURE Sophie, HACQUES Christine), "La désyndicalisation. Etude de prédéfinition", *Cahiers du CERAT*, décembre 1987). La coordination de la recherche et la rédaction de ce chapitre ont été confiées à Antoine Bevort.

<sup>95</sup> Georg SIMMEL, "La mode", *La tragédie de la culture*, Paris, Editions Rivages, 1988, p.90.

<sup>96</sup> Dans l'étude de prédéfinition, nous avons recensé les explications de la désyndicalisation. Nous avons ici centré notre attention sur la syndicalisation en général.

<sup>97</sup> Catherine PARADEISE, "Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail", *Sociologie du Travail*, n° 1-1988, p. 79-80.

<sup>98</sup> Jean-Daniel REYNAUD, "Action collective et contrainte sociale", *Communication aux Journées de la Société française de Sociologie*, Paris, 29-30 septembre 1989, p.4.

qu'un fait social historique. Ainsi Antoine Prost, analysant la croissance de la CGT à l'époque du Front populaire, écrit : «A la rencontre d'une structure et d'une histoire, c'est une mentalité qui nous permet d'expliquer le phénomène syndical du Front populaire»<sup>99</sup>.

Donc deux approches. Pour les uns, l'adhésion syndicale relève plutôt d'un calcul économique, d'un choix rationnel individuel - sous réserve de certaines contraintes - "producteur de société". Les syndicats sont avant tout des agents économiques. Pour les autres, la syndicalisation est appréhendée comme le "produit dynamique" d'un système social ou culturel d'ailleurs très diversement caractérisé selon les auteurs. Les syndicats sont des acteurs économiques mais aussi sociaux, voire politiques. Chacune de ces problématiques conduit à caractériser d'une façon particulière la crise du syndicalisme : expression d'une perte d'efficacité de l'acteur syndical pour les premiers, éclatement des références identitaires sociales et culturelles pour les seconds.

## I. LA SYNDICALISATION : D'UNE DEFENSE DES INTERETS PROFESSIONNELS A UN CALCUL RATIONNEL PLUS OU MOINS CONTRAINT.

Organisation de salariés, le syndicat se situe d'abord dans la sphère économique du marché du travail, comme agent offreur du service de travail. Adhérer, c'est se donner un instrument de défense de ses intérêts professionnels. Le syndicat participe à la construction de ce "marché", à la création des règles qui le définissent. L'histoire du syndicalisme est intimement liée à celle du marché du travail. Les formes syndicales s'inscrivent dans un "système de relations industrielles" modelé par un ensemble de règles, produit de l'interaction des acteurs.

Cette approche aboutit pour certains auteurs à considérer la syndicalisation comme le produit à la fois d'un calcul individuel rationnel de l'adhérent-consommateur face au syndicat-producteur de "biens individuels et collectifs", et d'une contrainte sociale qui n'est pas perçue comme un facteur exogène et déterminant de l'action collective, mais comme un élément endogène et constitutif du processus d'action collective.

---

<sup>99</sup> Antoine PROST, *La CGT à l'époque du front populaire, 1934-1939*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1964, p. 163.



## A. Le syndicat pour la défense des intérêts professionnels.

On adhère pour bénéficier des biens individuels et collectifs produits par le syndicat, l'analyse privilégie une approche économique de l'activité syndicale. Les époux Webb sont généralement considérés comme les fondateurs de cette approche économique des syndicats dans laquelle s'est inscrit tout le courant de la sociologie industrielle aux Etats-Unis et en Grande Bretagne.

### 1. La théorie syndicale des époux Webb.

Pour Sidney et Beatrice Webb, le syndicat est une association durable de salariés dont le but est de maintenir ou d'améliorer leurs conditions de travail. Il faut limiter les effets néfastes de la concurrence entre les salariés. Les trois "doctrines" syndicales distinguées par les époux Webb sont clairement inspirées par la nature du "marché du travail".

La «doctrine des avantages acquis» doit garantir le monopole de métier, sanctionner une longue période d'apprentissage. Il s'agit bien de protéger la situation privilégiée d'un groupe d'ouvriers sur un marché fermé, régulé par une maîtrise étroite de l'offre, de l'accès au travail. Le syndicat agit en amont sur la formation même du marché du travail du côté de l'offre.

Avec la «doctrine de l'offre et la demande», «au lieu de réserver jalousement l'accès au syndicat à ceux qui avaient gagné le droit au métier par un apprentissage strictement défini, les syndicats en vinrent à utiliser de plus en plus tous les moyens légaux d'imposer l'affiliation à tout ouvrier capable qui se trouvait travailler dans la profession, si discutable que purent être les moyens par lesquels il avait acquis sa qualification»<sup>100</sup>. Le syndicat ne détermine plus l'offre, il l'organise, tout en acceptant le postulat de l'intérêt individuel. Il s'inscrit dans la logique du marché.

Avec la doctrine du salaire vital, le syndicat s'affranchit en partie de cette logique. «Le bien-être de la communauté toute entière exige, affirme-t-on, qu'aucune catégorie d'ouvriers ne soit réduite à des conditions qui s'opposent à son efficacité comme producteur et comme citoyen»<sup>101</sup>.

---

<sup>100100</sup> Beatrice et Sidney WEBB, "Trois doctrines syndicales", in REYNAUD, Jean-Daniel, *Les syndicats en France*, tome 2, Paris, Seuil, 1975, p. 11 à 16.

<sup>101</sup> Beatrice et Sidney WEBB, Art cit, p. 11 à 16.

Comme le souligne Dunlop, pour les Webb, la fonction du syndicalisme est de contribuer à une «administration démocratique de l'industrie»<sup>102</sup>. Entre la restriction du nombre des salariés et l'établissement de normes minimales à respecter par toutes les firmes, les Webb plaident en faveur de la deuxième option, la "Common Rule". Les syndicats doivent travailler à l'amélioration de cette "Common Rule", passer d'une compétition par les salaires à une compétition par la qualité.

## **2. John T. Dunlop : le syndicat, acteur d'un système de relations industrielles.**

La théorie des Webb représente d'après John T. Dunlop une contribution fondamentale à l'étude du syndicalisme, mais ne peut pas être considérée comme une véritable "théorie du syndicalisme". Il n'y a notamment pas chez les Webb d'analyse de l'émergence des syndicats.

Une théorie plus achevée du développement des organisations syndicales doit répondre, selon Dunlop, à quatre questions : 1) Qu'est ce qui explique l'émergence des syndicats ? Pourquoi certains salariés se syndiquent-ils et d'autres pas ? 2) Comment expliquer les différences entre pays, industries et métiers dans les formes de croissance et d'organisation syndicales ? 3) Quels sont les buts ultimes du syndicalisme, en rapport avec le futur des systèmes capitalistes ou socialiste? 4) Pourquoi des travailleurs individuels rejoignent-ils des syndicats? «Quel système de psychologie sociale rend compte de ce comportement du salarié ?»<sup>103</sup>.

John T. Dunlop énumère quatre facteurs qui sont à prendre en compte pour l'étude des syndicats et de la syndicalisation : la technologie - non seulement les changements techniques mais également les modifications de la taille et des formes d'organisation des entreprises ; les structures de marché et les types de concurrence ; les institutions sociales élargies, l'école, la justice, les médias, les partis politiques....; et enfin les idées et croyances. Le mouvement syndical doit être vu «comme le produit de son environnement total»<sup>104</sup>. Ces quatre facteurs sont bien entendu en interaction et en outre, en se développant, les organisations syndicales deviennent également un facteur indépendant affectant le cours de leur propre destinée.

---

<sup>102</sup> John T. DUNLOP, *Dispute resolution - Negotiation and consensus building*, Dover Massachusetts, Auburn House Pub. Cie., p 55, notre traduction.

<sup>103</sup> John T. DUNLOP, Op cit, p. 53.

<sup>104</sup> John T. DUNLOP, op cit, p. 61.

Deux conditions apparaissent néanmoins comme particulièrement importantes pour l'émergence d'une force syndicale. John T. Dunlop remarque d'abord que «les organisations syndicales émergent parmi les salariés qui occupent des positions technologiques ou de marché stratégiques» et il souligne ensuite que l'adhésion est facilitée quand les salariés envisagent «de passer une proportion substantielle de leur vie en tant que travailleur»<sup>105</sup>.

Les salariés, et leurs syndicats, constituent un des trois acteurs distingués par Dunlop, à côté des managers et leurs représentants et des institutions gouvernementales, dont l'interaction définit un «système de relations industrielles». Cette notion, centrale dans l'analyse de Dunlop, est définie comme un «sous-système analytique d'une société industrielle» et «non comme une partie subsidiaire d'un système économique». Il reconnaît donc une certaine autonomie du système de relations industrielles par rapport à la sphère économique. Il y a le même type de relations entre une société et un système de relations industrielles qu'entre la société et l'économie.

Les syndicats et les autres acteurs qui partagent plus ou moins une idéologie, un ensemble d'idées et de croyances spécifique d'un système de relations industrielles, établissent des règles et des procédures qui organisent le monde du travail. Ces règles et ces procédures représentent le centre d'attention d'un système de relations industrielles.

### **3. Le syndicalisme "producteur de règles"**

Depuis Dunlop, l'étude des relations industrielles à travers ses règles constitutives, l'analyse de la "job regulation" constitue un objet privilégié des travaux de nombreux sociologues du travail. Dans la mesure où l'on refuse de considérer les règles comme des facteurs explicatifs exogènes déterminant l'action collective, on cherche à préciser comment elles sont au coeur même du processus de l'action collective.

Le syndicat n'apparaît ni comme l'expression d'un conflit central - «le conflit est un symptôme superficiel des caractéristiques, plus fondamentales, de la formation et de l'administration des règles»<sup>106</sup> -, ni comme la représentation d'un groupe social - il faut considérer «non l'unité de la société, mais la pluralité et l'opposition des acteurs sociaux»<sup>107</sup> -

---

<sup>105</sup> John T. DUNLOP, Op cit, p. 64 et 66.

<sup>106</sup> John T. DUNLOP, *Industrial Relation System*, H. Hotland Cie, New York, 1958.

<sup>107</sup> Jean-Daniel REYNAUD, "Conflits et régulation sociale; esquisse d'une théorie de la régulation conjointe", *Revue française de sociologie*, XX, 1979, p. 371

mais comme la cristallisation d'un ensemble de règles-contrats afférentes au marché du travail. Le syndicat est un «entrepreneur de règles» pour reprendre l'expression de Howard Becker<sup>108</sup>.

D'après Jean-Daniel Reynaud cette approche n'est pas pour autant insensible aux déterminations sociales et ne réduit pas l'action collective à la simple agrégation des décisions individuelles. Les relations professionnelles ne se limitent pas à l'échange de la force de travail. En revanche Jean -Daniel Reynaud pense qu'il faut considérer «non l'hypothèse d'une conscience collective mais (celle) d'une dispersion des intérêts, des préférences et des valeurs qui trouvent des points de rencontre et établissent ainsi des règles mutuellement admises; non une régulation générale de la société par les valeurs sociales mais un ensemble, ni cohérent, ni continu, de régulations conjointes ponctuées par des acteurs sociaux»<sup>109</sup>. Comme l'observe Alain Touraine, l'étude des relations professionnelles, de la négociation collective se substitue à celle du mouvement ouvrier. Les conflits ne sont qu'une forme, un moment, d'un processus de négociations engagées entre des acteurs pluriels aux stratégies multiples, dont l'enjeu final est le pouvoir de déterminer les règles.

La nature économique ou politique de ces règles fait par ailleurs débat. S'agit-il de contrats, de nature donc économique, ou des procédures de nature politique ? Pour Alan Flanders, la "joint regulation" serait un processus politique<sup>110</sup>, alors que pour Alan Fox il n'y aurait pas de différence fondamentale entre le "bargaining" des Webb et la "négociation" (négociation collective), qui toutes deux seraient de nature économique<sup>111</sup>. Jean-François Amadiou et Nicole Mercier estiment que l'étude de la syndicalisation et de la concertation dans la fonction publique française confirme le point de vue de Fox<sup>112</sup>.

D'après J.-D. Reynaud les travaux accumulés depuis une quinzaine d'années sur les logiques à l'oeuvre dans les régulations au sein des organisations permettent de mieux analyser la nature et l'objet de la négociation entre partenaires sociaux. Il propose de reformuler la distinction classique entre organisation informelle et organisation formelle. Il distingue deux notions. Premièrement, la «régulation autonome», ensemble de règles qui sont produites, dans l'entreprise, par les groupes d'exécutants eux-mêmes. Deuxièmement, la «régulation de contrôle», règles qui viennent de la direction, qui descendent du sommet vers la base. Reynaud estime d'une part qu'il est désormais établi qu'une logique d'efficacité, de marché est à l'oeuvre

---

<sup>108</sup> Howard BECKER, *Outsiders*, Paris, A. M. Métailié, 1988, chap. 8.

<sup>109</sup> Jean-Daniel REYNAUD, Art cit, p 371

<sup>110</sup> Alan Flanders, "Éléments pour une théorie de la négociation collective", *Sociologie du travail*, 1-1968 cité par Jean-François AMADIEU et Nicole MERCIER, *Syndicalisation et organismes de concertation au sein des fonctions publiques*, IRES, Paris 1988, p. 77.

<sup>111</sup> Alan FOX, "Collective bargaining, Flanders and the Webb", *British Journal of Industrial relations*, vol. XIII, n°2, July 1975. Cité par Jean-François AMADIEU et Nicole MERCIER, Op cit, p. 77.

<sup>112</sup> Jean-François AMADIEU et Nicole MERCIER, Op cit, p. 77.

dans les deux régulations : «Les pratiques inventées par les exécutants ne sont plus l'expression clandestine de leur «résistance au changement» mais sont considérées comme une ressource précieuse à mobiliser»<sup>113</sup>. D'autre part le produit de la négociation entre syndicats et directions d'entreprise, est une «régulation conjointe», qui s'apparente non pas à une régulation autonome mais bien à une régulation de contrôle. Cette activité correspond à l'élaboration d'une stratégie collective qui fonde la «culture d'entreprise», «ensemble des régulations élaborées dans les rapports sociaux»<sup>114</sup>.

Il ajoute que «la création d'une régulation n'est pas une activité possible d'un acteur déjà constitué. Elle constitue un acteur social : elle définit son extension et ses limites, prononce les exclusions qui font sa spécificité, précise sa structure interne, dit à qui il s'allie et à qui il s'oppose. Elle constitue un acteur collectif en l'insérant dans ce jeu social»<sup>115</sup>. L'acteur collectif désignerait ici l'entreprise comme groupe humain.

Avec la formulation du paradoxe d'Olson, devenu pour de nombreux sociologues le point de départ obligé d'une reformulation de ces analyses, la théorie économique du syndicalisme a connu une impulsion nouvelle.

### **B. L'adhésion plus ou moins rationnelle au syndicat producteur de biens collectifs.**

Le sociologue américain James S. Coleman présente ainsi les mérites de la problématique des théoriciens du "rational choice" : «L'action rationnelle des individus présente un attrait unique pour la théorie sociologique. On peut dire que l'on a expliqué une institution ou un processus social si et seulement si on en a rendu compte à partir de l'action rationnelle des individus»<sup>116</sup>. A partir du paradoxe d'Olson, de nombreux sociologues ont réinterprété les conditions de l'action collective dans une perspective rationnelle, conforme au postulat de l'individualisme méthodologique. Le sociologue allemand Streeck analyse la transformation du syndicalisme allemand comme une réponse au problème du "passager clandestin". Même si le postulat de l'acteur rationnel ne signifie pas nécessairement l'endossement d'une vision

---

<sup>113</sup> Jean-Daniel REYNAUD, "Régulation de contrôle et régulation autonome dans les organisations", *Revue française de sociologie*, janvier-mars 1988, XXIX-1, p.8.

<sup>114</sup> Jean-Daniel REYNAUD, Art cit, p 17.

<sup>115</sup> Jean-Daniel REYNAUD, Art cit, p 13.

<sup>116</sup> James S. COLEMAN, 1986, cité par Loïc Wacquant et Craig J. Calhoun, "Intérêt, rationalité et culture", *Actes de la recherche en sciences sociales*, juin 1989, p 47.

utilitariste de l'action collective, une conception instrumentale est cependant souvent très présente dans les recherches s'inspirant de cette démarche comme la recherche d'Amadiou et Mercier prolongent les interrogations suscitées par le paradoxe d'Olson.

### 1. L'action collective et le passager clandestin

D'après Olson, «le rôle primordial du syndicat est de fournir un bien collectif - des négociations collectives - à un vaste groupe»<sup>117</sup>. Or dans le cas d'un groupe latent, c'est à dire un ensemble d'individus qui partagent un intérêt commun, et qui est non organisé à priori - la fourniture d'un bien collectif ne peut être financée qu'en exerçant une contrainte sur ceux qui en bénéficient. Dans le cas du syndicalisme, dit Olson, si les travailleurs concernés ont intérêt à ce que le syndicat soit fort, un travailleur individuel n'a pas de motivations personnelles pour qu'il en soit ainsi : «il bénéficiera des conquêtes du syndicat qu'il soit syndiqué ou non et ne réussira pas par lui-même à contribuer de manière décisive à ses victoires»<sup>118</sup>. Il s'agit du refus de la «séquence : intérêt commun - prise de conscience de l'intérêt commun - action collective», séquence retenue - abusivement selon Boudon et Bourricaud - comme "allant de soi" dans certaines explications sociologiques<sup>119</sup>. Olson ajoute que «Il est hors de doute que des mobiles idéologiques peuvent amener sporadiquement l'éclosion d'organisations, mais il est peu vraisemblable que de très grands syndicats puissent durer longtemps sans mesure coercitive»<sup>120</sup>.

L'action rationnelle des individus ne suffit donc pas à expliquer la syndicalisation, d'où l'importance des contraintes et incitations dans l'explication de la croissance et du déclin des organisations syndicales.

D'après Boudon et Bourricaud un groupe latent peut dans certaines conditions échapper au risque du passager clandestin<sup>121</sup>. Ils citent notamment les cas suivants qui pourraient s'appliquer à la syndicalisation : la petite dimension du groupe latent ; l'existence de mécanismes coercitifs (type closed-shop) ou des incitations indirectes ; la fragmentation du

---

<sup>117</sup> Mancur OLSON, *La logique de l'action collective*, Paris, Puf, 1978, p 123.

<sup>118</sup> Mancur OLSON, Op cit, p112.

<sup>119</sup> Raymond BOUDON, François BOURRICAUD, "Action collective", *Dictionnaire critique de la sociologie*, Puf, Paris, p. 10.

<sup>120</sup> Mancur OLSON, Op cit, p 113.

<sup>121</sup> Raymond BOUDON, François BOURRICAUD, Op cit, p. 11 à 14.

groupe qui favorise l'organisation comme l'illustre la forte syndicalisation des travailleurs de l'imprimerie ; ou enfin la loyauté de ses membres.

Dans la mesure où la stricte rationalité économique conduit théoriquement à empêcher l'action collective, le statut des contraintes devient un peu paradoxalement un objet important d'analyse pour les tenants du choix rationnel.

## 2. la théorie du corporatisme libéral

Les travaux de Streeck sur l'évolution des effectifs et des structures des syndicats allemands illustrent les analyses en termes de calcul rationnel et la problématique de la régulation<sup>122</sup>. Dans les années 60 les syndicats allemands traversaient une crise. Le taux de syndicalisation baissait : 1960 : 31,7 % ; 1969 : 30%. Pour Streeck, cette perte d'adhérents illustre le paradoxe d'Olson. Il n'était pas nécessaire de rejoindre les syndicats pour profiter des fruits de leurs efforts. Au début des années 70, la désyndicalisation est stoppée et la tendance va s'inverser. Ce retournement est dû, selon Streeck, à l'émergence d'un système «corporatiste libéral d'intermédiation d'intérêt», apparu à la fin des années 60. Dans une telle situation «un échange social se réalise entre la reconnaissance syndicale, spécialement au niveau des branches industrielles, et la responsabilité du syndicat qui accepte la rationalité du système économique»<sup>123</sup>. On reconnaît aux syndicats un monopole de représentation. L'organisation syndicale reste formellement indépendante de l'état, mais souscrit par une "participation volontaire" à une politique libérale et adopte une attitude responsable.

Le renouveau du syndicalisme allemand peut se lire comme un exemple de redéfinition du système de relations industrielles dans le cadre des traditions syndicales et étatiques en matière de relations professionnelles. Il se traduit par des mesures législatives et une réorganisation des structures syndicales.

L'amendement constitutionnel de 1972 et l'extension de la co-détermination à l'ensemble de l'économie en 1976 ont renforcé la représentation des travailleurs dans les établissements et les entreprises et amélioré la position institutionnelle des syndicats dans ce système de représentation, qui de fait passe sous un contrôle plus serré de l'organisation syndicale.

---

<sup>122</sup> Wolfgang STREECK, *Organizationnal consequences of corporatist cooperation in West German labor unions. A case study*, Berlin, Wissenschaftszentrum, 1978.

<sup>123</sup> François SELLIER, "Les conflits du travail", *Sociologia e ricerca sociale*, 1988, n° 26, p 112-134.

Mais l'élément déterminant de la renaissance syndicale allemande semble pour Streeck relever des changements organisationnels. En réponse aux pratiques libérales-corporatistes, les structures des syndicats allemands ont été modernisées : «elles sont devenues plus complexes, plus différenciées, plus fonctionnelles, spécifiques, plus "rationnelles", plus "économiques"». Le remplacement des structures territoriales comme base de l'appareil par un enracinement dans les entreprises, la professionnalisation et la croissance du nombre des permanents, la centralisation et la rationalisation administrative notamment en matière de collecte des cotisations, ont profondément transformé la nature de l'organisation syndicale et la place des adhérents dans l'organisation.

La dépersonnalisation des structures sociales s'accompagne généralement d'une perte de cohésion sociale, et cela a contribué «à passer d'un organisation du type "mouvement social" fondée sur des structures communautaires à une organisation de service fondée sur des relations de nature marchande»<sup>124</sup>. Cela s'est accompagné d'une modification du type de services fournies par le syndicat dont toute notion de solidarité semble aujourd'hui bannie.

Ces transformations organisationnelles modifient profondément le rôle et la place de l'adhérent : «à beaucoup d'égards les membres n'appartiennent plus du tout à l'organisation mais semblent plutôt être devenus une partie de leur environnement»<sup>125</sup>. Ils en sont réduits à une sorte de «quasi -participation». Le syndicat ne fournit plus de foyer d'identification.

### **3. L'adhésion utilitaire.**

Le postulat plus ou moins explicite d'une vision instrumentale, est bien présent dans le travail de Jean François Amadieu et Nicole Mercier sur la syndicalisation au sein des fonctions publiques<sup>126</sup>. Leur problématique utilitariste repose sur le postulat de l'économiste néo-classique Gary Becker ainsi formulée : «Tout comportement humain peut être conçu comme mettant en jeu des participants qui maximisent leur utilité à partir d'un ensemble stable de préférences et qui accumulent la quantité optimale d'informations et d'autres intrants sur une variété de

---

<sup>124</sup> Wolfgang STREECK, Op cit, p 38.

<sup>125</sup> Wolfgang STREECK, Op cit, p 47.

<sup>126</sup> Jean-François AMADIEU, Nicole MERCIER, Op cit, p. 77.



marchés»<sup>127</sup>. Le développement de syndicalisme est lié à sa capacité à vendre ses services, à empêcher le "ticket gratuit".

Dans leur rapport de recherche sur la syndicalisation au sein des fonctions publiques, J.-F. Amadiou et N. Mercier s'inscrivent clairement dans cette problématique et retiennent les hypothèses suivantes<sup>128</sup> :

1) «le syndicalisme se développe à partir du moment où il est en mesure d'offrir des services à ses membres», et notamment des «biens individuels».

2) l'adhésion doit parfois être acquise par une pression morale, légale. Un taux suffisant d'adhésion provoque «un effet de closed-shop».

3) la syndicalisation dépend de l'existence de grain à moudre ;

4) «Les gens ne sont pas devenus "individualistes", ils ont toujours été des acteurs rationnels au sens économique». La variable âge est dénuée d'intérêt par elle-même. L'adhésion est examinée en termes de coûts/avantages, elle est le résultat d'une action logique, d'un calcul. Il faut distinguer les «biens individuels» et les «biens collectifs» que peut escompter l'adhérent.

La syndicalisation est liée à la capacité des syndicats d'offrir des biens, et aux attentes des salariés. Depuis une dizaine d'années, la dégradation de la situation du marché du travail, la fermeture des perspectives pour les fonctionnaires, ainsi que leur vieillissement ont diminué l'intérêt de l'adhésion dans la fonction publique.

D'après Jean-François Amadiou les mesures coercitives (type closed-shop) ne correspondent pas à ce que certains ont nommé des "cliquets institutionnels" mais des "règles constitutives du syndicat"<sup>129</sup>. Ce n'est pas le groupe qui définit les règles mais au contraire les travailleurs qui en se donnant des règles fondent le groupe. Le syndicat existe parce qu'il crée des règles.

### **C. L'action collective - la syndicalisation - est-elle rationnelle ?**

Les théories de l'action rationnelle suscitent de nombreux débats. C. J. Calhoun et L.J.D. Wacquant ont exposé de façon assez détaillée le contenu de la vive et prolifique discussion qui

---

<sup>127</sup> Gary BECKER, *The economic approach to human behavior*, Chicago, The university of California press, 1976, p 14.

<sup>128</sup> Jean-François AMADIEU, Nicole MERCIER, Op cit, p 2-5.

<sup>129</sup> Jean-François AMADIEU, "Essai d'analyse interactionniste de la désyndicalisation. le cas de la fonction publique en France", *Revue française de science politique*, vol. 39, n°2, avril 1989, p 143.

anime les sociologues américains<sup>130</sup>. Dans une contribution récente, Jean-Daniel Reynaud expose pour sa part les problèmes que posent la "contrainte sociale" et l'hypothèse du calcul économique rationnel dans l'analyse de l'action collective<sup>131</sup>. Pour examiner ce que l'étude de la syndicalisation apporte à ce débat on retiendra ici trois thèmes qui paraissent au coeur de l'approche économique et surtout rationnelle de la question syndicale : la rationalité, l'intérêt et la contrainte.

### 1. la rationalité et action collective

Le paradoxe d'Olson est-il indiscutable ? A partir de sa réflexion sur la fusion de la recherche et du but dans de nombreuses activités sociales, sur le désir d'investir dans l'identité individuelle ou de groupe, A. O. Hirschman aboutit à une conclusion tout à fait opposée à l'argument des «billets de transport gratuits». «Comme l'issue et l'objectif de l'action collective sont d'ordinaire un bien public offert à tous, la seule manière pour un individu d'accroître le bénéfice que lui procure l'action collective est d'augmenter son apport personnel (input), l'effort qu'il consent pour la politique publique à laquelle il se rallie. Bien loin de se dérober et d'essayer d'obtenir un billet gratuit, l'individu qui cherche réellement à maximiser son utilité s'efforcera d'être aussi activiste que possible»<sup>132</sup>. La conclusion est radicalement différente mais on peut objecter aisément que ce raisonnement échoue à rendre compte de la non-syndicalisation de larges fractions de salariés.

Pour Jean-Pierre Dupuy c'est la capacité du paradigme de la rationalité à expliquer à lui seul «ne serait-ce que d'une portion de la réalité collective et sociale»<sup>133</sup> qui est en cause. Exposant les derniers approfondissements de la théorie des jeux, il décrit l'incomplétude du paradigme de la rationalité parce que «Il échoue à rendre compte du raisonnable, c'est à dire des solutions que le sens commun et l'expérience courante donnent spontanément aux problèmes en question»<sup>134</sup>. Comme le remarque Dupuy, le paradoxe est en fait au coeur même du postulat de

---

<sup>130</sup> Loïc Wacquant et Craig J. Calhoun, "Intérêt, rationalité et culture", *Actes de la recherche en sciences sociales*, juin 1989, p 41-60.

<sup>131</sup> Jean-Daniel REYNAUD, "Action collective et contrainte sociale", *Communication aux journées de la Société française de sociologie*, Paris 29-30 septembre.

<sup>132</sup> Albert O. HIRSCHMAN, *Bonheur privé et action publique*, Paris, PUF, 1983, p. 86.

<sup>133</sup> Jean-Pierre DUPUY, "Convention et Common knowledge", *Revue économique*, vol. 40, n°2, mars 1989.

<sup>134</sup> Jean-Pierre DUPUY, Art cit, p 398.

la rationalité des acteurs car «les agents se déterminent par rapport à un avenir qu'ils supposent donné, alors que ce sont eux qui le déterminent»<sup>135</sup>.

Pourquoi les solutions sociologiques intuitives se révèlent-elles souvent supérieures aux raisonnements les plus rationnels? Pourquoi la rationalité produit-elle des résultats moins bons que les bonnes raisons? L'ajustement empirique aboutit à un résultat plus satisfaisant que la rationalité pure. Pour comprendre le raisonnable, il faut «Le secours de ce qui lui échappe, à savoir le pouvoir de détermination causale d'objets collectifs, comme les conventions»<sup>136</sup>.

Comme l'observe E.P. Thompson : «Si nous arrêtons l'histoire à un moment donné, il n'y a plus de classes, mais simplement une multitude d'individus vivant une multitude d'expériences. Mais si nous observons ces individus sur une période appropriée de changement social, nous pouvons distinguer des constantes dans leurs relations, leurs idées, leurs institutions»<sup>137</sup>. Ce problème n'échappe pas à Reynaud, reconnaissant que dans un grand nombre de situations l'individu doit faire défection sauf si «par exemple par la répétition du jeu, l'individu peut créer une réciprocité des décisions»<sup>138</sup>. D'où provient cette réciprocité ? Les faits sociaux ne sont-ils pas toujours des faits historiques? Les constantes d'E. P. Thompson correspondent d'une certaine façon à ce que Dupuy désigne par la notion de "convention" et qu'il définit comme «La solution d'un problème de coordination, qui, ayant réussi à concentrer l'imagination des agents, tend à se produire avec régularité»<sup>139</sup>. De ce point de vue ne peut-on pas considérer que la vie d'un syndicat dépend de sa capacité à «concentrer l'imagination des agents», autrement dit de la légitimité et de la pertinence des conventions pour les acteurs?

L'action des individus s'ajuste sur ces "conventions". Dans une étude sur l'intégration d'un groupe d'immigrés Hmong dans une usine Michelin, Jean-Pierre Hassoun cite cette remarque d'un Hmong : «Quand une situation avec des Français peut poser des problèmes, je préfère reculer plutôt que m'avancer; ici on ne sait pas ce qu'il faut donner pour recevoir»<sup>140</sup>. Seules la connaissance des règles permet l'engagement des acteurs. A partir des analyses sur la rationalité limitée de H. A. Simon, Olivier Favereau suggère de substituer à la rationalité substantive la théorie néoclassique standard - la rationalité exclusivement par optimisation - où le jugement de rationalité porte uniquement sur les décisions, une rationalité "procédurale": où «La

---

<sup>135</sup> Jean-Pierre DUPUY, Art cit, p. 364.

<sup>136</sup> Jean-Pierre DUPUY, art cit, p 398.

<sup>137</sup> E P THOMPSON, La formation de la classe ouvrière, Gallimard-Seuil, Paris, 1988, p. 15.

<sup>138</sup> Jean-Daniel REYNAUD, Art cit, p. 3.

<sup>139</sup> Jean-Pierre DUPUY, art cit, p. 369.

<sup>140</sup> Jean-Pierre HASSOUN, "Les Hmong à l'usine", *Revue Française de Sociologie*, XXIX-1, janvier-mars 1988, p 41.

décision n'est pas séparée de la procédure de décision, et le jugement de rationalité porte sur l'ensemble»<sup>141</sup>. Autrement dit les règles définissent, délimitent la rationalité des acteurs qui ne se réduit pas à un calcul d'optimisation. De même qu'elles instituent le groupe, ne fondent-elles pas la rationalité de l'individu ?

## 2. Intérêt et action collective

L'action collective ne repose pas seulement sur une démarche individuelle rationnelle, elle correspond dans le cas de la syndicalisation à un calcul utilitaire. Le syndicat semble à priori la forme d'action collective la plus susceptible d'une approche économique. Jusqu'où peut-on pour autant réduire l'adhésion syndicale à un calcul d'intérêt.

Le calcul économique suppose une évaluation des coûts et avantages d'une action collective. Si P. M. Blau définit l'échange social comme des actions finalisées qui se réalisent par l'interaction, et qui supposent une adéquation entre les moyens et les fins, il ne pense pas que toute action finalisée est pour autant quantifiable. «Etant donné que les bénéfices sociaux n'ont pas de prix précis, et que l'utilité d'un bénéfice donné ne peut pas être clairement isolé des autres avantages tirés d'une association sociale, il semble difficile d'appliquer les principes économiques de la maximisation des utilités à l'échange social»<sup>142</sup>.

D'après A. O. Hirschman il faut distinguer les activités strictement utilitaires et des activités où les moyens ne doivent pas automatiquement intervenir comme un élément négatif dans le cadre d'un calcul utilitaire. Le travail d'un ingénieur dans un laboratoire de recherche, d'un compositeur de musique, ou d'un militant correspond au deuxième cas. Ces activités parfois qualifiées d'"affectives" ou "expressives" se caractérisent par une certaine fusion (et confusion) entre la recherche et le but. L'action non utilitaire contribue à créer ou à renforcer le sentiment d'être une véritable personne. Plutôt que d'un investissement dans le capital humain il s'agit d'un investissement dans «quelque chose de beaucoup plus fondamental : l'identité individuelle ou de groupe». «Si l'approche économique a été incapable d'expliquer pourquoi les gens se donnent la peine de voter ou décident de participer à une action collective, c'est justement parce qu'elle néglige totalement l'action non utilitaire»<sup>143</sup>. Jean-Daniel Reynaud prend

---

<sup>141</sup> Olivier FAVEREAU, "Marchés internes, marchés externes", *Revue économique*, vol. 40, n°2, mars 1989, p. 278.

<sup>142</sup> Peter M. BLAU, *Exchange and Power in social life*, New Brunswick, Transaction Books, 1986, p. 96. Notre traduction.

<sup>143</sup> Albert O. HIRSCHMAN, *Vers une économie politique élargie*, Paris, Editions de Minuit, 1986, p.100.

en compte cet argument en reconnaissant qu'il n'est pas toujours facile de distinguer ce qui est consentement à une solution déterminée et ce qui est consentement à un maintien dans le système social.

L'instabilité dont témoignent tant d'engagements individuels et beaucoup de mouvements sociaux tient selon Hirschman, au balancement des citoyens entre un mode d'action utilitaire et un mode inutile (ou d'une action publique à une action privée). L'adhésion et la défection ne ressortissent pas au même registre de comportement : «La prise de parole relève en grande partie du domaine politique, puisqu'il s'agit de communiquer et de faire entendre ses opinions, critiques ou protestations. Au contraire, la défection ressortit au domaine économique, puisque c'est précisément la tâche du marché que d'offrir le choix aux consommateurs, acheteurs et employés qui, pour une raison ou une autre sont mécontents de leurs partenaires»<sup>144</sup>. Autrement dit la syndicalisation et la désyndicalisation sont-elles des comportements symétriques ? N'y a-t-il dans le basculement de l'un à autre comportement qu'une modification de coût (ou de règles)<sup>145</sup> ? En expliquant toute modification de comportement par des différences de prix et de revenu, on néglige «un important facteur d'intervention : le changement de valeur autonome et délibéré»<sup>146</sup>.

Freeman et Medoff ont appliqué le schéma d'analyse de A O Hirschman pour étudier l'impact des syndicats dans la société et l'économie américaine. Ils estiment que «Les syndicats ont un double aspect, monopole d'une part et moyen d'expression collective/réponse institutionnelle de l'autre»<sup>147</sup>. Si la facette "monopole" est bien susceptible d'un calcul économique, les retombées de l'expression collective et de l'activité institutionnelle en termes de justice et de liberté politique peuvent-ils être quantifiées et appréhendées à partir d'un calcul économique individuel ?

Jean-Daniel Reynaud admet une autre objection au calcul d'utilité. Dans un grand nombre de situations l'individu doit faire défection sauf si «par exemple par la répétition du jeu, l'individu peut créer une réciprocité des décisions»<sup>148</sup>. La décision de s'engager, d'adhérer par exemple à un syndicat est donc «rationnelle, mais on peut dire qu'elle est collective parce qu'elle comporte engagement et réciprocité», autrement dit elle suppose une forme de contrainte.

---

<sup>144</sup> Albert O. HIRSCHMAN, *op cit*, p. 57-58.

<sup>145</sup> Albert O. HIRSCHMAN, *Bonheur privé et action publique*, Paris, PUF, 1983.

<sup>146</sup> Albert O. HIRSCHMAN, *Vers une économie...*, *Op cit*, p 95.

<sup>147</sup> Richard B. FREEMAN, James L. MEDOFF, *Pourquoi des syndicats ?*, Paris, Economica, 1985, p. 16.

<sup>148</sup> Jean Daniel REYNAUD, *Art. cit*, 1989, p 3.

### 3. la contrainte et l'action collective

Les règles et conventions sociales sont nécessaires à l'explication de l'action collective, et notamment de la syndicalisation, parce que le calcul économique rationnel conduit à faire défection. Pour les théoriciens du choix rationnel, si elles apparaissent comme les conditions de l'action collective, elles ont le statut d'"outils d'optimisation". En effet ils ne peuvent accepter des schémas d'explications déterministes, il ne peut y avoir une transcendance du social. Ils ne peuvent se contenter de cette remarque de P. M. Blau : «La soumission est volontaire pour la collectivité, mais les contraintes sociales la rendent obligatoire pour l'individu»<sup>149</sup>. Les contraintes doivent être "endossées", elles sont plus ou moins équivalentes à des contrats. Conditions de l'action collective, elles en sont aussi constitutives. Elles apparaissent comme des éléments endogènes d'un processus d'interaction sociale, comme des compromis négociés.

Dans sa réflexion sur "Action collective et contrainte", Jean-Daniel Reynaud aboutit cependant à une conclusion un peu paradoxale en considérant que «La règle, si l'on inclut dans sa définition le consentement de ceux à qui elle s'applique, peut être considérée comme le produit de l'action collective»<sup>150</sup>. Peut-on considérer la contrainte à la fois comme une condition et comme le produit de l'action collective ? La réponse est peut-être positive mais n'exige-t-elle pas une articulation de l'approche interactionniste et d'une approche sociologique plus classique. La définition de l'action collective par H. Becker pourrait alors suffire : «Les individus cherchent à ajuster mutuellement leurs lignes d'action sur les actions des autres perçues ou attendues. On peut appeler action collective les résultat de tous ces ajustements»<sup>151</sup>. Elle laisse toute sa place à une interrogation sur les conditions sociales et historiques de la formation des intérêts, des normes et des règles. L'action collective n'apparaît alors pas comme un effet presque non intentionnel; mais comme un effet d'ajustement entre des individus socialement et historiquement définis.

---

<sup>149</sup> Peter M. BLAU, Op cit, p. 200.

<sup>150</sup> Jean Daniel REYNAUD, Art cit, p. 6.

<sup>151</sup> Howard BECKER, Op cit, p 205-206

## II. LA SYNDICALISATION, UNE PRODUCTION SOCIALE ET CULTURELLE.

Pour de nombreux auteurs le syndicat n'est pas tant une coalition d'individus rationnels qu'une formation sociale et culturelle. Le mot "formation" ne signifie pas que l'institution syndicale, la syndicalisation sont appréhendées comme des données déterminées, mais, comme l'écrit Edward P. Thompson, comme «un processus actif, mis en oeuvre par des agents tout autant que par des conditions»<sup>152</sup>. L'adhésion exprime une identité sociale et culturelle. Les syndicats cristallisent les traditions, les mentalités, les orientations culturelles des groupes sociaux qu'ils représentent. Leur représentativité ne cesse de se modifier sous l'effet des mutations du monde salarial. Leur légitimité politique s'inscrit dans l'histoire et les caractéristiques propres à chaque pays.

### A. L'adhésion : une manifestation d'appartenance.

De nombreux auteurs ont souligné l'importance de la manifestation d'une appartenance dans l'acte d'adhésion à un syndicat. Les adhérents expriment une identité ; ils ne se recrutent pas indifféremment dans tous les groupes et catégories sociaux, ni dans n'importe quel contexte d'entreprise. L'histoire et les comparaisons internationales offrent de nombreuses illustrations de cet aspect de la syndicalisation.

#### 1. Une identité sociale et culturelle

Le syndicat n'est pas qu'un agent économique, il est aussi acteur social qui exprime et construit des identités collectives, qui met en cause des rapports sociaux. K. Polanyi retient des recherches historiques et anthropologiques récente que «Les relations sociales englobent, en règle générale, son économie». L'homme n'agit pas tant pour défendre son intérêt individuel à posséder des biens matériels, «mais de manière à garantir sa position sociale, ses droits sociaux, ses avantages sociaux»<sup>153</sup>. Les biens matériels n'ont de valeur que pour autant qu'ils servent cette fin. Les besoins sont «culturellement déterminés»<sup>154</sup>. L'adhésion traduit une appartenance,

---

<sup>152</sup> Edward P. THOMPSON, Op cit, p. 13.

<sup>153</sup> Karl POLANYI, *La grande transformation*, Paris, NRF, 1983, p. 74-75.

<sup>154</sup> Karl POLANYI, *The livelihood of man*, New york, Anchor books, 1977, p 29.

une identité. Les fluctuations de la syndicalisation apparaissent comme les manifestations de cette identité qui fait problème.

Pour Denis Segrestin, le modèle dominant de la pratique syndicale française n'est pas fondamentalement marqué par l'idéologie, ni par une perspective claire sur les finalités de l'action collective. Les pratiques ouvrières sont avant tout le produit d'un processus simple d'identification : «On se reconnaît partie prenante d'un groupe, solidaire d'une collectivité»<sup>155</sup>. Le "métallo" qui prend sa carte manifeste son appartenance à une communauté professionnelle, et son adhésion aux normes qui la régissent. Il affirme «sa solidarité à l'égard de ceux qui s'expriment en son nom et par delà, au nom de la classe ouvrière»<sup>156</sup>.

Pizzorno exprime la même idée. Le choix politique est influencé par les sentiments de solidarité, de loyauté, et non par le désir d'obtenir des avantages personnels ; «Il est déterminé par l'affiliation sociale de l'individu et non par un calcul des utilités»<sup>157</sup>.

Cette appartenance sociale se traduit par des comportements différenciés. Etudiant les caractéristiques de la syndicalisation à la CGT dans l'entre deux guerre, Antoine Prost souligne l'opposition entre le secondaire et le tertiaire. Il remarque que la permanence de la CGT repose moins sur le secondaire où les salariés «croient à l'action plus qu'à l'organisation» que sur le tertiaire où le syndicat «est la défense quotidienne des intérêts matériels»<sup>158</sup>. L'action syndicale trouve donc deux clientèles différentes. Le secteur secondaire ne lui offre pas un milieu favorable : la clientèle est trop instable, le militant trop exposé. Dans les «services au contraire, les militants qui jouissent d'une relative sécurité s'adressent à une clientèle stable : rien d'étonnant si ce milieu est favorable à l'implantation durable de syndicats puissants»<sup>159</sup>. Mais ces attitudes évoluent avec le temps. La CGT se développe en 1936 et après la seconde guerre mondiale dans l'industrie à l'occasion de mouvements sociaux importants. Elle trouvera dans les grandes entreprises nationales (et la fonction publique) les conditions de stabilité et de durée nécessaires à son enracinement, non sans accuser de fortes variations d'effectifs.

---

<sup>155</sup> Denis SEGRESTIN, "Pratiques syndicales et mobilisation : vers le changement" , in Mark KESSELMAN, Guy GROUX, *Le mouvement ouvrier français*, Editions ouvrières, Paris, 1984, p. 261.

<sup>156</sup> Denis SEGRESTIN, Art cit, p. 263.

<sup>157</sup> Alessandro Pizzorno, "Sur la rationalité du choix démocratique", in Pierre BIRNBAUM et Jean LECA, *Sur l'individualisme*, Paris, FNSP, p. 343.

<sup>158</sup> Antoine PROST, Op cit, p 62-63.

<sup>159</sup> Antoine PROST, Op cit, p 62.



Manifester une appartenance, c'est aussi affirmer une adhésion à des normes. Selon Denis Segrestin, le syndicalisme a une mission fondamentale. Au-delà de la construction des identités et d'un réseau de solidarités «Il alimente le capital de valeurs collectives et notamment ce capital particulier de valeurs qui qualifie une nation comme force économique»<sup>160</sup>. Une collectivité ce n'est pas seulement une communauté de conditions de travail, de vie, des positions semblables dans la production, c'est aussi le partage d'un ensemble de valeurs, de traditions, une culture commune, comme l'écrit Bernard Badie, il s'agit d'un «ensemble de structures de compréhension à travers lesquelles les hommes donnent forme à leur expérience»<sup>161</sup>.

La culture est au coeur de la formation et de l'identité des groupes sociaux, c'est l'élaboration collective des représentations du monde qui fonde et cimente les communautés. «Ce sont les représentations culturelles qui définissent un mode de sociabilité, un mode de vie au travail, une profession et une communauté humaine qui sont le véritable enjeu de l'action collective»<sup>162</sup>.

Les formes organisationnelles que se donnent le groupe pour l'action collective ne sont pas qu'une "incitation sélective", elles expriment un fait sociétal dans des conditions historiques et sociales données. Michel Verret fait de l'association un attribut de la culture ouvrière, qui avec le travail salarié fonde la puissance ouvrière. «L'association ne se constitue guère d'abord que par le retournement du collectif de travail forcé en collectif autonome de lutte : le syndicat en sera l'expression pour tous objectifs économiques»<sup>163</sup>. C'est ce qui distingue la culture "ouvrière" de la culture "prolétaire", culture de séparation, de manque, de solitude, «alors que l'organisation associative ne donne pas seulement à la classe ouvrière une puissance de cristallisation identitaire ; elle lui confère des capacités d'attraction, voire de modélisation culturelles»<sup>164</sup>.

## 2. L'évolution de la composition du salariat.

Depuis un siècle les syndicats ont largement débordé le groupe ouvrier, mais ils continuent à être identifiés ("étiquetés") comme organisations "ouvrières" et à s'identifier eux-

---

<sup>160</sup> Denis SEGRESTIN, "Des syndicats trop forts ou trop faibles ? A propos de "Tous ensemble"", *Esprit*, mars 1986, p 59-65.

<sup>161</sup> Bertrand BADIE, *Culture et politique*, Economica, Paris, 1986, p.14.

<sup>162</sup> Renaud SAINSAULIEU, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Presses de la FNSP/Dalloz, Paris, 1988, p. 170.

<sup>163</sup> Michel VERRET, "Où en est la culture ouvrière aujourd'hui ?", *Sociologie du travail*, n°1-1989, p. 123-127.

<sup>164</sup> Michel VERRET, Art cit, p 127.

mêmes en tant que tel alors même que les ouvriers sont devenus minoritaires dans le salariat et parmi les adhérents. La désindustrialisation et la montée du tertiaire et celle des cols blancs apparaissent comme un contexte favorisant le reflux syndical. Constat maintes fois énoncé dont la signification est cependant sujette à différentes interprétations.

a. l'évolution de la structure de la population active

A partir de l'examen de la syndicalisation dans les principaux pays industrialisés Jelle Visser conclut : «Les modifications sectorielles de l'activité ont contribué à la montée de la syndicalisation jusqu'au milieu des années soixante... Dans les années soixante-dix et quatre-vingt, les changements structurels (recul de l'emploi industriel et montée du tertiaire) ont été un frein au développement de la syndicalisation. Mais en revanche, l'extension du secteur public a permis l'afflux de nouveaux adhérents. Les changements de la structure de l'emploi ne peuvent donc que partiellement expliquer l'évolution des effectifs syndicaux»<sup>165</sup>.

Freeman et Medoff ont mesuré l'impact des mutations structurelles de la main d'oeuvre sur le déclin du syndicalisme de 1954 à 1979 aux Etats-Unis. Il n'est pas inutile de reprendre ici le détail de leurs conclusions (tableau 70).

«En supposant constante la probabilité selon laquelle des travailleurs qui présentent des caractéristiques personnelles, professionnelles et géographiques distinctes aient été syndiqués, la variation structurelle de la main-d'oeuvre aurait d'après nos estimations, réduit le taux de syndicalisation de 8,2 % soit 72 % de la baisse effectivement enregistrée»<sup>166</sup>, observent les auteurs de l'étude pour les Etats-Unis. On peut souligner le faible impact des "facteurs personnels" dont on relève par ailleurs souvent l'importance sans que cela soit fondé sur des études statistiques. Ni la jeunesse, ni le sexe ne semble jouer un rôle déterminant dans le reflux syndical une fois éliminé les effets de structure.

En revanche les modifications structurelles de la répartition de la main d'oeuvre semblent exercer des effets assez importants. Ce facteur qualifiée de "technocratique" par les auteurs explique près de la moitié de la désyndicalisation, elle est confirmée par d'autres auteurs (Farber) aux Etats-Unis et énoncé comme facteur explicatif dans de nombreux pays.

---

<sup>165</sup> Jelle VISSER, "Syndicats européens : la grande mutation", reproduit dans *Problèmes économiques*, n° 2132, 5 juillet 1989, p 21.

<sup>166</sup> Richard B. FREEMAN, James L. MEDOFF, *ibid.*

Tableau 70 Estimation de l'impact des mutations structurelles de la main-d'oeuvre sur le déclin du syndicalisme aux Etats-Unis entre 1954 et 1979<sup>167</sup>.

Facteurs	Effet sur le taux de syndicalisation	Impact sur la proportion de travailleurs syndiqués
<b>Personnels</b>		
Age	Les jeunes travailleurs sont moins susceptibles d'être syndiqués - 0,4	
Education	Les travailleurs les plus instruits sont moins susceptibles d'être syndiqués	- 0,7
Sexe	Les femmes sont moins susceptibles d'être syndiquées	- 0,8
Race	Les travailleurs de couleur sont plus susceptibles d'être syndiqués	0,0
Ensemble des facteurs personnels		- 1,9
<b>Professionnels</b>		
Métier	Les cols blancs sont moins susceptibles d'être syndiqués	- 3,0
Secteur d'activité	Industries de fabrication, bâtiment, mines et transports plus susceptibles d'être syndiqués que les services, le commerce et la finance	- 1,9
Ensemble des facteurs professionnels		- 4,9
<b>Géographiques</b>		
	Le Sud est moins susceptible d'être organisé	
	Les Standard Metropolitan Statistical Areas sont plus susceptibles d'être organisés	- 1,4
Impact total des facteurs structurels		- 8,2
variation totale du taux de syndicalisation		-11,3

Comme le soulignent Elizabeth Kremp et de Jacques Mistral, la création d'emplois dans des régions ou des usines peu ou pas organisées procède d'une volonté délibérée<sup>168</sup>. Cela rejoint les analyses développées par Thierry Beaudoin et Michèle Collin dans *Le contournement des forteresses ouvrières*, pour lesquels la crise du syndicalisme provient d'une stratégie délibérée du patronat visant à précariser la main-d'oeuvre<sup>169</sup>.

<sup>167</sup> Richard B. FREEMAN, James L. MEDOFF, Op cit, p 227.

<sup>168</sup> Elizabeth Kremp et de Jacques Mistral, "Flexibilité des salaires : l'impact des années Reagan", reproduit dans *Problèmes économiques*, n°2114, 1 mars 1989.

<sup>169</sup> Thierry BAUDOIN, Michèle COLLIN, *Le contournement des forteresses ouvrières*, Paris, Librairie des méridiens, 1983.

b. La faiblesse du syndicalisme dans le monde non-ouvrier.

Dans *Les Cols blancs*, C. Wright Mills souligne la faible syndicalisation des cols blancs<sup>170</sup>. Après avoir évoqué plusieurs facteurs favorables ou défavorables à la syndicalisation en général : la conjoncture, les décisions juridiques, la situation du marché de travail, l'effort des syndicats, il arrive à la conclusion suivante concernant les raisons spécifiques aux cols blancs. «Le contact personnel avec le syndicat, l'affiliation politique, et le sentiment qu'on n'a aucune chance de monter en grade, tels sont les trois facteurs qui prédisposent les cols blancs à accepter de se syndiquer»<sup>171</sup>.

Il rappelle cette remarque de Gunnar Myrdal «L'identification facile avec une réussite individuelle a pour contrepartie l'absence significative de mouvement populaire spontané, autodiscipliné et organisé en Amérique»<sup>172</sup>. Les médias de masse accentuent cette caractéristique en présentant généralement les syndicats sous leur aspect idéologique, et non sous leur aspect utile.

Pour C. Wright Mills le travailleur à col blanc peut accepter ou refuser le syndicalisme 1) par rapport à sa valeur instrumentale, parce qu'il y voit un moyen d'obtenir des avantages matériels et professionnels, ou par principe, parce qu'il considère le syndicat comme bon ou mauvais en soi indépendamment de l'effet immédiat qu'il peut avoir sur son existence ; 2) par rapport à lui-même, et à sa situation professionnelle, ou par rapport aux autres, et à leur situation professionnelle. Il met bien en évidence à quel point l'étiquette "ouvrière" des syndicats influence leur rapports au syndicalisme. «Les cols blancs et leurs organisations emploient mille ruses pour éviter d'être identifiés avec les ouvriers, tout en profitant des avantages de l'action syndicale»<sup>173</sup>.

Il faudrait nuancer cette analyse car d'une part de nombreux secteurs employés bénéficient en France de taux de syndicalisation élevés mais, d'autre part, nous avons bien mis en évidence, pour la CFDT, le retard du tertiaire privé<sup>174</sup>.

---

<sup>170</sup> Charles Wright Mills, *Les cols blancs*, Paris, Seuil, 1970.

<sup>171</sup> Charles Wright Mills, *Op cit*, p. 349.

<sup>172</sup> Charles Wright Mills, *Op cit*, p 382.

<sup>173</sup> Charles Wright Mills, *Op cit*, p 355.

<sup>174</sup> Antoine BEVORT, La syndicalisation à la CFDT :1945-1986, *Communication à la table ronde de l'Association Française de Science Politique* sur "La crise du syndicalisme européen" (Paris, mars 1989).

## **B. Le syndicalisme et la tradition ouvrière.**

Les syndicats sont des faits historiques. En tant que tels, les fluctuations de la syndicalisation s'inscrivent dans une histoire sociale et culturelle. Organisations d'abord "ouvrières", cette histoire est marquée par un "conflit central" pour Alain Touraine, scandée par le problème de la reproduction sociale des groupes qui maîtrisent les formes légitimes de représentation de la classe ouvrière pour Noiriel et Prost, caractérisée par l'instabilité foncière du groupe ouvrier enfin pour d'autres.

### **1. Le déclin du mouvement ouvrier chez Alain Touraine.**

Alain Touraine pense que l'action ouvrière ne peut être réduite à la défense d'une identité ni d'une culture : elle met en cause des rapports sociaux. C'est la conscience d'un conflit qui est au centre de l'identité de la classe ouvrière. Le mouvement ouvrier se définit par sa position dans des rapports de classe, par sa remise en cause de ces rapports de domination. Le syndicat apparaît comme une "institution", «non pas ce qui a été institué mais ce qui est instituant, c'est à dire les mécanismes à travers lesquels des orientations culturelles sont transformées en pratiques sociales»<sup>175</sup>.

La notion qui commande l'analyse selon Alain Touraine est celle de "mouvement social". Elle se veut une réponse au postulat du calcul individuel utilitaire tout en rejetant une vision historiciste de l'action collective identifiant la classe ouvrière en tant qu'agent de la nécessité historique. S'il pense que «L'idée de lutte de classes semble tout à fait inadaptée à une société comme la nôtre qui est à la fois complexe, apaisée et en changement rapide»<sup>176</sup>, il maintient qu'il existe dans un type sociétal donné un conflit central, «un couple central de mouvements sociaux antagonistes»<sup>177</sup>. Il admet néanmoins la présence de plusieurs logiques possibles, de différents niveaux de conflits qu'il nomme logiques de la revendication, de la pression institutionnelle, de mouvement social et de rupture révolutionnaire. Chaque logique possède son autonomie mais porte «La marque en creux du mouvement social qui n'est pas formé»<sup>178</sup>. L'enjeu du mouvement social central c'est «La direction sociale des modèles culturels»<sup>179</sup>. La présence d'un conflit central dans un type sociétal impose la nécessité de découvrir ce type

---

<sup>175</sup> Alain TOURAINE, Michel WIEVIORKA, François DUBET, *Le mouvement ouvrier*, Fayard, Paris, 1984, p 98.

<sup>176</sup> Alain TOURAINE, "Découvrir les mouvements sociaux", *Communication aux Journées de la Société française de Sociologie*, Paris, 29-30 septembre, 1989, p. 7.

<sup>177</sup> Alain TOURAINE, *ibidem*.

<sup>178</sup> Alain TOURAINE, *Op cit*, p 9.

<sup>179</sup> Alain TOURAINE, *op cit*, p 11.

d'action collective derrière tous les autres.

Le mouvement ouvrier est un exemple de mouvement social central. Il est défini à la fois par la conscience d'un conflit social entre ouvriers et patrons et par une référence positive, qu'il partage avec son adversaire, aux orientations culturelles de la société industrielle. «L'action ouvrière met en cause des rapports sociaux»<sup>180</sup>. L'action syndicale conteste les rapports de domination qui définit la société industrielle. «Le syndicalisme négocie sur une base d'intérêts non négociables qui fondent la lutte de classes»<sup>181</sup>. La conscience de classe ouvrière, c'est à dire «La conscience des conflits qui se forment autour de l'appropriation des ressources engagées dans la production industrielle»<sup>182</sup> est le fondement du mouvement ouvrier. Mais cette forte conscience ouvrière dépend, provient de la forte conscience politique.

Le déclin du mouvement ouvrier correspond à «L'évolution du marché du travail et l'épuisement du modèle taylorien dissocient ce que la conscience ouvrière intégrait»<sup>183</sup>. En 1984, Alain Touraine et les coauteurs du "Mouvement ouvrier" pensaient que ce déclin ne signifiait «ni affaiblissement des luttes syndicales, ni recul des organisations syndicales»<sup>184</sup>. Il devait en revanche donner une importance croissante au rôle politique des syndicats. D'acteur social le syndicalisme devenait désormais acteur politique. En 1989, il conclut différemment : «Le long déclin du syndicalisme, parfois incorporé par des méthodes corporatistes à l'appareil de l'Etat, parfois limité à un rôle de partenaire social, parfois encore transformé en bureaucratie policière au service de régimes autoritaires, détourne beaucoup de l'étude des mouvements sociaux»<sup>185</sup>. Il faut en effet désormais avoir le "courage" d'annoncer la formation de nouveaux mouvements sociaux caractéristiques de la société post-industrielle ou programmée. Dans ce type sociétal, «Les industries culturelles - soins médicaux, enseignement, mass media - occupent la place centrale qui fut celle de l'organisation du travail de fabrication de la société industrielle»<sup>186</sup>. Ces industries culturelles agissent sur notre personnalité et pas seulement sur notre activité professionnelle. Ces mouvement sociaux où «Les acteurs sont des catégories au lieu d'être des groupes réels», s'éloignent «du modèle militaire et se rapprochent du mouvement d'opinion»<sup>187</sup>.

---

<sup>180</sup> Alain TOURAINE, Michel WIEVIORKA, François DUBET, Op cit, p. 31.

<sup>181</sup> Alain TOURAINE, Op cit, p. 9.

<sup>182</sup> Alain TOURAINE, Michel WIEVIORKA, François DUBET, op cit, p. 71.

<sup>183</sup> Alain TOURAINE, "La classe ouvrière et le mouvement ouvrier français", in Henri MENDRAS, Michel VERRET *Les champs de la sociologie française*, Paris, A Colin, 1988, p 82.

<sup>184</sup> Alain TOURAINE, Michel WIEVIORKA, François DUBET, Op cit, p. 321.

<sup>185</sup> Alain TOURAINE, Op cit, p. 24.

<sup>186</sup> Alain TOURAINE, Op cit, p. 13.

<sup>187</sup> Alain TOURAINE, Op cit, p 21.

## 2. La "clef générationnelle".

D'après Jean-Pierre Azema l'approche générationnelle fournit une grille de lecture souvent féconde pour l'histoire à condition de s'accorder sur une définition satisfaisante de la notion de "génération". Il reprend à son compte l'analyse de Marc Bloch pour qui «Les hommes qui sont nés dans une même ambiance sociale, à des dates voisines, subissent nécessairement, en particulier dans leur période de formation, des influences analogues.(..) Cette communauté d'empreinte, venant d'une communauté d'âge, fait une génération»<sup>188</sup>. Il nous semble que l'histoire de la syndicalisation à la CGT et à la CFTC/CFDT en France illustre l'intérêt de cette approche<sup>189</sup>.

C'est ainsi, par exemple, qu'entre 1905 et 1930 «la substitution d'une classe ouvrière à une autre» et la remise en cause de l'ensemble des supports de la tradition ouvrière sont mis en évidence par G. Noiriel<sup>190</sup>. Le prolétariat industriel remplace les ouvriers de métiers. La tradition ouvrière intègre de nouvelles pratiques, de nouvelles valeurs, de nouveaux lieux. La génération des ouvriers de la grande industrie impose de nouveaux symboles d'identité collective.

Antoine Prost remarque dans son étude de la CGT, que dans les années trente la syndicalisation est davantage un phénomène urbain qu'un phénomène ouvrier et que la France dynamique est en retard sur la France statique. Le syndicalisme est une habitude qui se survit, un prolongement du syndicalisme du XIX<sup>ème</sup> siècle. La CGT se développe d'abord dans des régions politiquement orientées à gauche<sup>191</sup>. L'adhésion syndicale par conformisme social est plus facile que par engagement personnel. Ce qui explique également les spécificités régionales des formes de l'organisation.

En 1936, le poids des traditions et des mentalités héritées d'avant la guerre s'efface, «une nouvelle génération syndicale» s'impose qui estime que l'indépendance du syndicalisme est un dogme périmé et s'affirme plus nationaliste, plus jacobine. La convergence des conditions sociales et historiques permet l'émergence de nouvelles mentalités, l'expression de nouvelles solidarités. «La mentalité ouvrière s'inscrit dans la mentalité d'une époque»<sup>192</sup>. «L'événement historique de la croissance syndicale est "un débordement des structures par des phénomènes

---

<sup>188</sup> Jean-Pierre AZEMA, "La clef générationnelle", *Vingtième siècle*, 22, juin 1989, p. 4.

<sup>189</sup> Voir également, pour une application pratique, le chapitre 4 du présent rapport.

<sup>190</sup> Gérard NOIRIEL, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>ème</sup>-XX<sup>ème</sup> siècle*, Paris, Le Seuil, 1986.

<sup>191</sup> Antoine PROST, Op cit, p 122.

<sup>192</sup> Georges Gurvitch cité par Antoine Prost, Op cit, p. 165.

sociaux totaux sous-jacents»<sup>193</sup>.

Un autre exemple tout à fait caractéristique de ce processus se produit vingt à trente ans plus tard quand la CFTC-CFDT voit s'opérer un rééquilibrage identique dans sa composition socio-professionnelle. Il s'agit à nouveau d'un contexte d'accélération des changements sociaux, un moment de forte industrialisation qui favorise l'affirmation du groupe ouvrier mais gomme pour ainsi dire toute son identité "employée". Le catholicisme social et le marxisme marquent chacune à leur façon et à leur rythme le mouvement ouvrier. La même convergence est soulignée en Italie par Accornero<sup>194</sup>.

Au-delà des transformations sociales, les adhérents et militants qui rejoignent la CFTC/CFDT dans les années 50 et 60, appartiennent à une génération marquée par la reconstruction, l'industrialisation, la crise du mouvement ouvrier communiste, la décolonisation, la croyance au progrès; autant de facteurs qui vont forger un «cadre de représentations mentales(...), des comportements propres, des pratiques politiques, sociales, culturelles, des réflexes singuliers, des refus, des défiances, de inclinations» caractéristiques d'une génération<sup>195</sup>. La CFTC, puis la CFDT, va offrir un débouché pour ceux qui souhaitent s'engager dans une action syndicale critique et modernisatrice. L'expansion cédétiste des années 70 représente à la fois un prolongement et une rupture de cette période. C'est bien la génération précédente qui conduit la transformation sociologique et idéologique de la CFDT, mais les nouveaux adhérents et militants sont marquée par d'autres événements<sup>196</sup>.

Les organisations syndicales participent à ce processus de construction-reconstruction de la tradition ouvrière. Elles évoluent en fonction des mutations du monde salarial. «L'équilibre socio-professionnel du syndicalisme ne cesse de se modifier sous l'influence de forces sociologiques»<sup>197</sup>. Les syndicats s'identifient aux manières d'être, au vécu du groupe central qui arrive à imposer une certaine représentation du monde ouvrier et au-delà de l'ensemble du salariat. Dans les années trente d'abord pour la CGT, puis dans les années 50 et 60 pour la CFTC/CFDT, la génération de la modernisation industrielle de la France a trouvé dans les syndicats des institutions légitimes et représentatives.

Cette légitimité syndicale semble remise en cause depuis le milieu des années 70. La génération de l'ouvrier masse semble épuiser ses capacités de synthèse, de "modélisation

---

<sup>193</sup> Antoine Prost, *Ibidem*.

<sup>194</sup> Aris ACCORNERO "Vers de nouvelles formes d'organisation : le cas italien", *Communication au colloque du CERI, La crise des syndicats en Europe Occidentale*, Paris, 1989.

<sup>195</sup> Jean-Pierre AZEMA, *Art cit*, p 4.

<sup>196</sup> Voir à ce sujet le chapitre IV du présent rapport.

<sup>197</sup> Antoine PROST, *Op. cit*, p.66.



culturelle" sans qu'une nouvelle génération ne prenne la relève. Comme le remarque Noiriel : «La crise des années 70 ne permettra pas la reproduction de cette classe ouvrière». Cette non-reproduction contribue à la crise du syndicalisme. La longue phase de désyndicalisation que traverse l'ensemble des organisations syndicales, traduit en partie l'épuisement d'un modèle syndical très imprégné d'une tradition ouvrière et militante.

### 3. Le déclin de la tradition ouvrière

La crise économique met en cause la stabilité du salariat industriel et entraîne une baisse de la conflictualité. Elle défait ainsi deux éléments qui sont au coeur de la reproduction de la tradition ouvrière. Le syndicalisme a besoin de stabilité, d'histoire : «une génération ne suffit pas faire l'expérience de toutes les conditions de la vie ouvrière»<sup>198</sup>. Et notre enquête montre que la grève est un moment clef dans la formation et la reproduction de la tradition syndicale. La baisse très forte du nombre de conflits depuis une dizaine d'années fait disparaître un facteur important de syndicalisation.

Si la crise déstabilise ainsi la "classe ouvrière", elle accentue une mobilité qui caractérise de façon assez permanente le groupe ouvrier. En France «La collectivité ouvrière apparaît comme un groupe faiblement stabilisé et où les tendances à la promotion individuelle l'emportent sur celles qui seraient favorables à une forte identification collective»<sup>199</sup>. Les auteurs de "France-Allemagne" mettent bien en évidence l'importance de la plus grande stabilité des ouvriers allemands et le rôle important de la formation dans les fondements de cette stabilité dont Jean-Daniel Reynaud avait déjà montré qu'il était le fondement du système de régulation conjointe entre le patronat et les syndicats. Ils soulignent l'importance de l'apprentissage ouvrier qui est «à la fois acquisition de savoirs et développement d'une forme de socialisation spécifique fondée sur son identification au monde industriel». Par contraste la collectivité ouvrière française apparaît «comme un groupe faiblement stabilisé et où les tendances à la promotion individuelle l'emportent sur celles qui seraient favorables à une forte identification collective». La France se caractérise à la fois par la faiblesse relative de l'offre de diplômes techniques et par le fait que, lorsque ces diplômes existent, les travailleurs qui les possèdent

---

<sup>198</sup> Jean-Pierre TERRAIL, "Identité ouvrière, mouvement ouvrier d'hier à aujourd'hui". Société française, (13), oct-déc 1984, p 13-22.

<sup>199</sup> Marc MAURICE, François SELLIER, Jean Jacques SILVESTRE, Politique d'éducation et Organisation industrielle en France et en Allemagne, Essai d'analyse sociétale, Paris, PUF, 1982.

tendent plus qu'en Allemagne à s'orienter vers le secteur tertiaire. «L'industrie allemande n'est donc pas contrairement à l'industrie française favorable à la stabilisation des titulaires de diplômes professionnels»<sup>200</sup>. Le consensus autour de l'apprentissage professionnel est l'indice de l'intégration de l'industrie allemande dans la société ce qui ne doit pas être sans lien avec la puissance du syndicalisme industriel allemand.

La comparaison France-Allemagne est éclairante pour la compréhension des difficultés du syndicalisme français. En Allemagne, «L'urbanisation et l'industrialisation ont concentré en un faible espace de temps une énorme masse de travailleurs»...<sup>201</sup> Or la formation de classe ouvrière française est toute différente, la croissance de l'emploi industriel est plus lent plus dispersé, il y a «absence de l'effet de masse»<sup>202</sup>. En outre cette lenteur se conjugue avec une stratification de la classe ouvrière due à l'hétérogénéité des apports : l'exode rural, l'importance relative des femmes et «leur tendance à ne faire que passer», les étrangers en butte à une hostilité que ne désarme pas leur engagement dans les syndicats. Tout cela avec une grande diversité idéologique a rendu difficile et précaire la constitution d'une conscience collective et contribué à limiter les effectifs des syndicats français.

De nombreuses études confirment ce constat de l'instabilité foncière de la collectivité ouvrière. Et Jean-Pierre Terrail estime que cette mobilité est d'autant plus dommageable au mouvement ouvrier que «Ce sont les couches ouvrières les plus qualifiées, vecteur privilégié de la conscience de classe, qui sont affectées au premier chef par ce processus de mobilité ascendante»<sup>203</sup>. Ce que confirme notre enquête.

Catherine Paradeise reproche à ces analyses de ne pas élaborer l'identité collective comme le produit d'interactions entre un ensemble d'individus concrètement en situation. «Or la nature et le mouvement des institutions ne peuvent se comprendre indépendamment l'une et l'autre»<sup>204</sup>. Si les analyses de Maurice, Sellier et Silvestre peuvent paraître relativement globales, d'autres travaux complètent bien ce diagnostic.

Comme le remarquent Godard et Bouffartigue, la volonté de "s'en sortir" préoccupe désormais les vieux, bien intégrés à la classe ouvrière, comme les jeunes plus marginaux.

---

<sup>200</sup> Marc MAURICE, François SELLIER, Jean Jacques SILVESTRE, Op. cit, p 76.

<sup>201</sup> François SELLIER, La confrontation sociale en France, 1936-1981, 1984, PUF, Paris, p 17.

<sup>202</sup> François SELLIER, Op cit, p 21.

<sup>203</sup> Jean Pierre TERRAIL, Art cit, p 19.

<sup>204</sup> Catherine PARADEISE, Art cit, p. 101.

«Celui qui adhère complètement à une identité de classe rêve cependant de se mettre à son compte, et le jeune n'a de cesse d'acquérir une formation dans l'entreprise non "pour y faire leur trou" mais pour pouvoir mieux ensuite en sortir»<sup>205</sup>.

Cette mobilité est d'autant plus problématique que la transmission de la tradition ne s'effectue plus. «En effet, les pères et les aînés, sur le lieu de travail, en même temps qu'ils transmettaient les savoirs professionnels, transmettaient la mémoire de la classe et les mythes fondateurs des identités. Ces transmissions passent maintenant par bien d'autres voies et les mythes ont changé»<sup>206</sup>. Le rapport au travail, qui est au coeur de la tradition ouvrière, n'apparaît plus comme le moment central et déterminant de l'insertion sociale des nouvelles générations. D'anciens syndiqués de l'entreprise métallurgique de Grenoble font un parallèle entre l'évolution de l'organisation du travail, qui n'incite aucunement à la prise de responsabilité professionnelle, et le désengagement sur le plan syndical<sup>207</sup>. Que ce soit au cours de leur cursus scolaire ou de leur insertion dans le monde du travail, les premières expériences des jeunes se vivent plus sur le mode de l'exclusion que sur celui de l'intégration. D'où la difficulté d'une resyndicalisation qui viserait à la réactivation d'une tradition qui n'a plus de sens pour la nouvelle génération ouvrière comme pour de nombreuses catégories non-ouvrières du salariat.

#### **4. Syndicalisme et politique.**

L'analyse socio-historique du fait syndical doit être complétée par l'étude de ce que nous avons nommé dans le pré-rapport les caractéristiques propres du syndicalisme français, son pluralisme et sa politisation. Croisat et Labbé ont eu l'occasion d'en souligner les effets dans le processus de désyndicalisation<sup>208</sup>. Pour François Sellier ces caractéristiques proviennent de l'histoire sociologique du monde ouvrier. Pierre Rosanvallon estime pour sa part qu'il faut étudier le syndicalisme en tant que fait de représentation. Les travaux de Julliard éclairent sous un autre angle la place importante du politique dans la définition du syndicalisme français.

---

<sup>205</sup> Francis GODARD, Paul BOUFFARTIGUE, *D'une génération ouvrière à l'autre*, Syros, Paris, 1988, p 143.

<sup>206</sup> Francis GODARD, Paul BOUFFARTIGUE, *Op cit*, p.142.

<sup>207</sup> Dominique Andolfatto, *La désyndicalisation : l'exemple d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Paris-Grenoble, CERAT-IRES-CFDT, 1989.

<sup>208</sup> Maurice CROISAT, Dominique LABBE, "La base se méfie de la politisation", *Projet*, janvier 1989.

### a. Le recours au politique.

Le syndicalisme français paraît sous certains points de vue avoir développé une stratégie un peu paradoxale. En effet la rareté de la main d'oeuvre aurait dû pousser les syndicats français à l'action économique (grève-négociation) or c'est plutôt l'action politique (recours au parlement, au maire, au préfet, à l'opinion publique) qui a été privilégiée. A partir de ce constat François Sellier fait l'hypothèse que «La politisation du syndicalisme français n'est pas la réponse à la situation du marché du travail mais, d'une part, l'expression même de la division des travailleurs - ce n'est pas la politique qui a divisé mais c'est la division qui a politisé - d'autre part, la réponse au blocage des effets de l'arme économique (grève-négociation) résultant de l'action de l'état, aggravée par l'absence d'un patronat organisé»<sup>209</sup>.

La stratification temporelle et l'écrasement hiérarchique des salaires ont façonné profondément les consciences collectives du groupe ouvrier. «La formation par couches successives de la classe ouvrière française a déposé une succession de couches idéologiques. La division organisationnelle qui en est résultée persiste encore aujourd'hui»<sup>210</sup>. La politisation vient aussi de ce que l'arme économique, gage d'autonomie fut très tôt associée à l'immixtion des pouvoirs publics nationaux et locaux dans les conflits.

### b. Le déclin du social

Pour Pierre Rosanvallon, l'analyse de l'inadaptation sociologique est une approche insuffisante, voire tautologique de la crise du syndicalisme, même s'il observe que le fait central auquel renvoie la question syndicale est bien celle de la transformation du monde salarial. La représentativité du syndicalisme français n'a jamais vraiment reposé sur le nombre. Elle procédait d'un rapport d'identification entre le syndicat et l'homogénéité supposée du groupe ouvrier. Elle a toujours davantage relevé d'une affirmation, de représentativité sans fondement sociologique, qui n'a pas besoin d'être prouvée ; une sorte de "présupposition nécessaire pour instituer le syndicat en «Législateur de fait du groupe». «On peut parler dans cette mesure d'une représentation virtuelle et d'une représentativité essentialiste»<sup>211</sup>.

---

<sup>209</sup> François SELLIER, Op cit, p 35.

<sup>210</sup> François SELLIER, Op cit, p 37.

<sup>211</sup> Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Levy, 1988, p 209.

Avec le déclin du social, le pluralisme sociétal, la désagrégation du social, la multi-appartenance, nous assistons à la fin de la légitimité de ce type de représentation. C'est le rapport de représentation entre le salarié et les organisations dites représentatives qui se modifie. «Les rythmes sont désormais plus courts et les enjeux plus circonscrits...»<sup>212</sup>. Les organisations deviennent des "syndicats taxis". «Ce qui est en question ce n'est pas tant l'indifférence des individus que les formes d'implication sociale qui leur sont proposées»<sup>213</sup>. L'adhérent se transforme en électeur ou en client mais le syndicalisme de services est une solution du passé.

Ce processus est accentué par l'épuisement d'une culture de revendication. Il n'y a plus "d'antagonisme directeur", «C'est la fin de l'extériorité sociale, c'est la figure clef du tiers responsable comme figure clef des représentations sociales» qui disparaît<sup>214</sup>. Dans ce nouveau contexte, la fonction syndicale change : de mouvement social, force de revendication et de négociation, le syndicat devient "agence sociale" : «Le concept désigne l'ensemble des fonctions syndicales qui sont liées à un rôle institutionnel..... le syndicat est une sorte de "fonctionnaire du social"...»<sup>215</sup>.

Le syndicat doit accepter la fonction de législateur social, l'arbitrage social. Le fonctionnaire du social n'a pas besoin d'être sociologiquement fondée sur une procédure de représentation. A la limite pas besoin d'adhérents. La représentation est seconde par rapport à la "nécessité technique", l'essence se replie sur la fonction. On passe d'une logique de la représentation à une logique d'organisation.

P Rosanvallon reconnaît que si la légitimation de nature sociologique est désormais insuffisante, celle de nature politique semble pour le moment impossible. Le syndicalisme est confronté à un problème de légitimité, mais est-ce une question nouvelle ?

### c. les rapports syndicats-partis.

La question de la légitimité politique du syndicalisme semble au coeur de l'histoire du mouvement ouvrier français. Etudiant le syndicalisme d'action directe au début du XXe siècle, Jacques Julliard observe que la classe ouvrière «est à la fois politiquement intégrée et

---

<sup>212</sup> Pierre Rosanvallon, Op cit, p 53.

<sup>213</sup> Pierre Rosanvallon, Op cit, p 55.

<sup>214</sup> Pierre Rosanvallon, Op cit, p 167.

<sup>215</sup> Pierre Rosanvallon, Op cit, p 24.

socialement marginalisée»<sup>216</sup>. Le syndicalisme révolutionnaire n'est pas le résultat d'un corps de doctrine à priori mais pour l'essentiel «la résultante de pratiques syndicales et ouvrières»<sup>217</sup>. La tension entre le politique et le social marque les rapports entre les partis et les syndicats. Le syndicalisme révolutionnaire c'est l'effort le plus systématique pour «résister à la tentative d'intégration politique dont la classe ouvrière était l'objet de la part de la bourgeoisie républicaine et pour ériger en pouvoir autonome l'exclusion dont les travailleurs manuels se sentaient victimes à l'intérieur de la société»<sup>218</sup>. Une des conséquences c'est que «syndicats et partis sont en situation de concurrence plutôt que de complémentarité»<sup>219</sup>.

La marginalisation sociale fait de la reconnaissance syndicale un enjeu permanent et essentiel. Le patronat est parfois «prêt à transiger sur la question des salaires à condition que cette concession ne l'entraîne pas à reconnaître le syndicat»<sup>220</sup>. «Les syndicalistes ne craignent pas les améliorations de la condition ouvrière ; au contraire, ils les recherchent, à condition que ces améliorations soient conquises par les travailleurs, et non octroyées par le patronat, l'État, ou grâce à l'intervention de milieux politiques, fussent-ils socialistes. L'originalité du syndicalisme français ne réside pas dans le refus de tout réformisme, mais dans le refus de toute action indirecte - politique ou institutionnelle - des syndicats»<sup>221</sup>.

---

<sup>216</sup> Jacques JULLIARD, *Autonomie ouvrière, études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard-Seuil, 1988, p 23.

<sup>217</sup> Jacques JULLIARD, Op cit, p. 16.

<sup>218</sup> Jacques JULLIARD, Op cit, p 32.

<sup>219</sup> Jacques JULLIARD, Op cit, p 28.

<sup>220</sup> Jacques JULLIARD, Op cit, p 51.

<sup>221</sup> Jacques JULLIARD, Op cit, p 57.

## Conclusion

La syndicalisation apparaît bien à la fois comme producteur et comme produit d'un système de relations professionnelles. Le cas français se caractérise par un conflit fondamental entre les acteurs concernant l'objet et la nature mêmes des relations professionnelles. Ce conflit traduit une double tension entre le patronat et les syndicats d'une part et entre les partis et les syndicats d'autre part. Si Julliard montre bien que les compromis ne sont pas étrangers à la pratique syndicale française, la formation de la classe ouvrière française a abouti à un syndicalisme politisé et divisé, rétif à toute forme de compromis social, en concurrence permanente avec les acteurs politiques.

Ainsi tout conflit économique se double d'une concurrence politique, d'un enjeu de pouvoir, faute d'une reconnaissance de la légitimité de chacun des acteurs et d'un partage clair des tâches. Les conditions d'un échange politique n'existent pas. L'abandon d'une conception très concurrentielle et antagoniste des relations professionnelles suppose la reconnaissance de la légitimité de chacun des partenaires. Une légitimité qui est peut-être au coeur des mouvements de la syndicalisation.

"Toute l'histoire de la société a pour fil le combat, le compromis, les diverses conciliations, lentement acquises et vite perdues, entre la tendance à fusionner avec notre groupe social et la tendance à s'en dissocier individuellement"<sup>222</sup>.

---

<sup>222</sup> Georg Simmel, Op cit, p.89.





### Annexe III. Questionnaire

#### Sondage auprès des anciens syndiqués

(cochez le cercle correspondant à votre cas - Merci)

Etes-vous : un homme   
une femme

Etes-vous : Français   
Autre nationalité  précisez : \_\_\_\_\_

Quel est votre âge : \_\_\_\_\_ ans

#### Quel est votre niveau d'études ?

Etudes primaires   
Certificat d'études   
C.A.P.   
Brevet   
B.E.P.   
Bac   
Etudes supérieures   
Autre

#### Dans quelle catégorie professionnelle vous rangez-vous ?

Ouvrier   
Ouvrier qualifié   
Agent de maîtrise   
Technicien   
Employé   
Enseignant   
Ingénieur, Cadre   
Autre  (précisez : \_\_\_\_\_)

#### Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?

Agriculture   
Industrie   
Commerce   
Service   
Administration   
Autre  (précisez : \_\_\_\_\_)

#### Quelle est la taille de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel vous travaillez (en cas de chômage ou de retraite, passez à la question suivante)

Moins de 10 salariés   
10 à 50 salariés   
50 à 200 salariés   
200 à 500 salariés   
500 à 1.000 salariés   
Plus de 1.000 salariés

#### Combien d'emplois dans des entreprises ou établissements différents avez-vous exercé (depuis 10 ans)

\_\_\_\_\_ emplois

#### Avez-vous été au chômage ?

Jamais  Une fois  Deux fois ou plus

#### Etes-vous marié ou vivez-vous maritalement ?

Oui  Non

#### Avez-vous des enfants ?

Oui  Non  Si oui, combien \_\_\_\_\_

#### Votre conjoint travaille-t-il ?

Oui  Non

#### Votre conjoint appartient-il à (plusieurs réponses possibles) :

Une organisation syndicale : \_\_\_\_\_   
Une association culturelle ou sportive : \_\_\_\_\_   
Un parti politique : \_\_\_\_\_   
Autre organisation : \_\_\_\_\_

#### Dans votre jeunesse avez-vous appartenu aux organisations suivantes ?

(Pouvez-vous indiquer précisément lesquelles) :

Association culturelle : \_\_\_\_\_   
Association de protection de la nature : \_\_\_\_\_   
Club sportif : \_\_\_\_\_   
Association professionnelle : \_\_\_\_\_   
Mouvement de jeunesse (Scouts, Eclaireurs, JOC...) : \_\_\_\_\_   
Syndicat : \_\_\_\_\_   
Parti politique : \_\_\_\_\_   
Autre, précisez : \_\_\_\_\_

#### Quelle était la profession de votre père et de votre mère ? (si votre mère ne travaillait pas n'inscrivez rien dans la deuxième colonne) :

	Votre père	Votre mère
Ouvrier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouvrier qualifié	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agent de maîtrise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technicien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Employé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enseignant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ingénieur, Cadre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agriculteur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Artisan, commerçant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

vos parents ont-ils été membres de (plusieurs réponses possibles) :

Une organisation syndicale :

Une association culturelle ou sportive :

Un parti politique :

Autre organisation \_\_\_\_\_

De quel courant politique se sentaient-ils les plus "proches" ?

- Extrême gauche
- Gauche communiste
- Gauche socialiste
- Centre (MRP, radicaux)
- Droite gaulliste
- Droite non gaulliste
- Extrême droite
- Ne sais pas

Quand avez-vous adhéré à la CFDT ? En 19\_\_

Quand avez-vous cessé de payer votre cotisation ? En 19\_\_

Avant d'être à la CFDT, avez-vous adhéré à un autre syndicat :

Oui  Non  Si oui, lequel : \_\_\_\_\_

Vous souvenez-vous des circonstances de votre adhésion à la CFDT ? (plusieurs réponses possibles) :

- A l'occasion d'un mouvement dans mon entreprise
- Suite à des sollicitations de mes collègues de travail
- Suite à des sollicitations de relations, d'amis, de la famille...
- J'avais besoin d'être défendu
- Je voulais être mieux informé
- Je me sentais d'accord avec les idées de la CFDT
- Par solidarité avec les autres travailleurs
- Autre ou précisions éventuelles \_\_\_\_\_

A partir de votre adhésion à la CFDT, participez-vous aux réunions de section :

Très souvent  Assez souvent  Rarement  Jamais

Avez-vous exercé des responsabilités syndicales au sein de votre entreprise ou de votre établissement ? (plusieurs réponses possibles)

- Elu (délégué du personnel, CE, CIIS...)
- Membre d'un organisme paritaire
- Responsabilités dans la section (secrétaire, délégué syndical... )
- Autre \_\_\_\_\_

Avez-vous exercé des responsabilités syndicales hors de votre entreprise ou de votre établissement ? (plusieurs réponses possibles)

- Responsable au sein du syndicat, de l'UL ou de l'UD
- Elu (prud'hommes, sécurité sociale...)
- Autre ou précisions \_\_\_\_\_

Depuis votre adhésion à la CFDT, y a-t-il eu des mouvements sociaux à l'intérieur de votre entreprise ?

Oui  non

S'il y a eu des mouvements sociaux dans votre entreprise, y avez-vous participé ?

Toujours  Le plus souvent  Rarement  Jamais

Si vous avez participé à des mouvements sociaux, précisez lesquels et à l'initiative de qui ils ont commencé :

Si oui,	A l'appel des syndicats	Initiative de la base	Autres organisations
grève	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
débrayage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
délégation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pétition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Manifestations à caractère politique ou autres \_\_\_\_\_

A l'avenir, participerez-vous à des mouvements de ce genre ?

- à l'appel des syndicats : oui  non  ne sais pas

- à l'appel d'un parti : oui  non  ne sais pas

Aujourd'hui, êtes-vous membre d'autres organisations ?

- Association culturelle
- Association de protection de la nature
- Association de parents d'élèves
- Club sportif
- Autre, précisez \_\_\_\_\_

A l'époque de votre adhésion, aviez-vous un engagement politique ?

Militant d'un parti  Si oui, lequel \_\_\_\_\_

Sympathisant d'un parti  Si oui, lequel \_\_\_\_\_

Sans engagement

Si vous aviez un engagement politique à l'époque de votre adhésion, le conservez-vous aujourd'hui ?

Oui  Non

Depuis l'époque de votre adhésion à la CFDT, estimez-vous que votre situation professionnelle s'est :

- Améliorée
- Plutôt améliorée
- Sérieusement détériorée
- Plutôt détériorée
- Sans changement

Voici un certain nombre d'opinions concernant la CFDT. Partagez-vous ces opinions ? ( une réponse par ligne ) :

	tout à fait d'accord	plutôt d'accord	plutôt pas d'accord	pas du tout d'accord	sans opinion
Défend les salariés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Démocratique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Efficace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bien organisée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Révolutionnaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puissante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gauche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Active	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialiste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sympathique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utopiste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intelligente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autogestionnaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réaliste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politisée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estimez-vous aujourd'hui avoir définitivement rompu avec la CFDT ?

Oui  Non  Je ne sais pas

Certaines raisons ont-elles joué dans cette rupture ? (plusieurs réponses possibles)

- Evénements familiaux (mariage, naissances...)
- Ennuis financiers
- Cotisation trop chère
- Promotion ou mutation
- Disparition de la section syndicale
- Mésentente au sein de la section syndicale
- Licenciement ou départ à la retraite
- Autres raisons ayant pu motiver votre rupture avec la CFDT :

Depuis votre départ de la CFDT, adhérez-vous à un autre syndicat :

Oui  Non  Si oui, lequel \_\_\_\_\_

Portez-vous un jugement négatif sur la section CFDT de votre entreprise (ou de votre dernière entreprise) ?

Oui  Non  sans opinion

En cas de jugement négatif pouvez-vous préciser avec laquelle des opinions ci-dessous vous êtes d'accord (une réponse par ligne) ?

	Tout à fait d'accord	plutôt d'accord	pas d'accord	pas du tout d'accord	ne sais pas
la section ne défend pas bien les adhérents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La section est trop bavarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La section a de mauvais représentants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La section est trop conciliante avec la direction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On ne voit plus les délégués	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La section est trop politisée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La section ne s'intéresse pas aux problèmes de l'entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La vie syndicale n'a plus d'intérêt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autres jugements ou précisions éventuelles :

Quelle est votre opinion sur les syndicats suivants (une réponse par ligne) :

	très favorable	plutôt favorable	plutôt défavorable	très défavorable	sans opinion
CGT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CFTC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CGC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syndicalisme d'entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quelle est votre opinion sur les dirigeants syndicaux (une réponse par ligne)

	Irès favorable	plutôt favorable	plutôt défavorable	Irès défavorable	sans opinion
E. Maire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A. Bergeron	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H. Krasucki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour quel syndicat votez-vous habituellement :

	dans l'entreprise	Prud'hommes et séc. soc.
CGT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CFDT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CFTC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CGC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FEN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abstention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre _____		<input type="radio"/>

Pensez-vous que le syndicalisme ait un rôle à jouer dans la défense de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail :

- Un rôle important
- Un rôle peu important
- Un rôle négligeable
- Pas de rôle du tout
- Sans opinion

Pour la condition des salariés, l'action du gouvernement de gauche entre 1981 et 1986 vous a-t-elle semblé :

- Très favorable
- Plutôt favorable
- Sans influence
- Plutôt défavorable
- Très défavorable
- Sans opinion

Pour la condition des salariés, l'action du gouvernement Chirac depuis 1986 vous a-t-elle semblé :

- Très favorable
- Plutôt favorable
- Sans influence
- Plutôt défavorable
- Très défavorable
- Sans opinion

Avez-vous voté et, dans ce cas, pouvez-vous nous indiquer votre vote

- au second tour des présidentielles de :

1981 :		1988	
Giscard d'Estaing	<input type="radio"/>	Mitterrand	<input type="radio"/>
Mitterrand	<input type="radio"/>	Chirac	<input type="radio"/>
Abstention	<input type="radio"/>	Abstention	<input type="radio"/>

- aux législatives de mars 1986 :

RPR-UDF	<input type="radio"/>
Front national	<input type="radio"/>
Parti socialiste	<input type="radio"/>
Parti communiste	<input type="radio"/>
Autres	<input type="radio"/>
Abstention	<input type="radio"/>

Si vous estimez pouvoir nous communiquer d'autres renseignements intéressants le sujet de ce questionnaire, utilisez les lignes ci-dessous :

Nous vous remercions vivement de votre contribution.  
N'oubliez pas de glisser ce questionnaire rempli dans l'enveloppe affranchie ci-jointe et de la poster le plus rapidement possible.  
Pour tout renseignement, prendre contact avec Maurice Croizat ou Dominique L'ABBIE  
CEIAT-IEP, Domaine Universitaire, BP 45 38040 Saint Martin d'Hères. Tel 76 82 60 0

## ANNEXE IV : BIBLIOGRAPHIE

Documents consultés pour la recherche.

Classification par ordre alphabétique d'auteurs.

- ADAM Gérard, *La CFTC (1970-1958)*, Paris, A. Colin, 1964.
- ADAM Gérard, "Appartenance syndicale et carrière professionnelle", *Pouvoirs*, 26, 1983.
- ADAM Gérard, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983 (Avant-propos de Jean Daniel Reynaud).
- ADAM Gérard, REYNAUD Jean-Daniel, *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, 1978.
- ADAM Gérard, BON Frédéric, CAPDEVIELLE Jean, MOURIAUX René, *L'ouvrier français en 1970*, Paris, A Colin, 1971, 271 p.
- AMADIEU Jean-François, "Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France : quelques hypothèses", *Droit social*, juin 1986.
- AMADIEU Jean François, "Vers un syndicalisme d'entreprise : d'une définition de l'entreprise à celle du syndicalisme", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 237 sq.
- AMADIEU Jean-François, MERCIER Nicole, *Syndicalisation et organismes de concertation au sein des fonctions publiques*, Paris, IRES, 1988.
- AMADIEU Jean-François, "Essai d'analyse interactionniste de la désyndicalisation", *Revue Française de Science Politique*, 39-2, Avril 1989 p 133-153.
- ANDOLFATTO Dominique, *La désyndicalisation : l'exemple d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Paris-Grenoble, CERAT-IRES-CFDT, 1989.
- ANDREANI Edgard, *Grèves et fluctuations. La France de 1890 à 1914*, Paris, Cujas, 1968.
- ANDRIEUX Andrée, LIGNON Jean, *L'ouvrier d'aujourd'hui*, Paris, Gonthier, 1966.
- ANDRIEUX Andrée, LIGNON Jean, *Le militant syndicaliste d'aujourd'hui*, Paris, Denoel/Gonthier, 1973.
- ANDRIEUX Andrée, LIGNON Jean, "La CFDT en mutation", *Economie et humanisme*, 276, avril 1984, p 60-68.
- AUBERT Véronique et Al, *La forteresse enseignante. La fédération de l'Education nationale*, Fayard, Paris, 1985.
- AUDRY Colette, *Les militants et leurs morales*, Paris, Flammarion, 1976.
- AUJARD Jean-Pierre, VOLKOFF Serge, "Une analyse chiffrée des audiences syndicales", *Travail et emploi*, 30, décembre 1986, p 47-57.
- AUTRAND Anne et Al, *Stratégies industrielles et politiques d'emploi*, Groupe de sociologie industrielle et CRESST, t1, 1984, t 2, 1986.
- BACOT Paul, BARBET Denis, *Les déçus du syndicalisme (la désyndicalisation chez les instituteurs du Rhône)*, Lyon, CESPEA, 1984.

- BADIE Bertrand, *Stratégie de la grève*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1976.
- BAIN Georges Sayers, ELSHEIKH Farouk, *Union Growth and the Business Cycle (An Econometric Analysis)*, Oxford, B Blackwell, 1976.
- BARISI Guisto, "La vitalité du syndicalisme italien", *Notes de conjoncture sociale*, 6 mars 1989 (reproduit dans *Problèmes économiques*, 2138, 30 août 1989).
- BAUDOUIIN Thierry, COLLIN Michèle, "L'angle mort du syndicalisme", *Esprit*, avril 1980, p 71-77.
- BAUDOUIIN Thierry, COLLIN Michèle, *Le mouvement syndical face à la crise*, Paris, Librairie des Méridiens, 1983.
- BAUDOUIIN Thierry, COLLIN Michèle, *Le contournement des forteresses ouvrières*, Paris, Librairie des Méridiens, 1983.
- BAUER Michel, "La chance de l'industrie française : un syndicalisme politique", *Intervention*, 3, 1983, p 112-113.
- BEAUVILLE Claire, "Les syndicats dans l'opinion publique", *CFDT Aujourd'hui*, mai-juin 1983, p 47-77.
- BEAUVILLE Claire, "L'adhésion multiforme : avenir du syndicalisme", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988, p 30-37.
- BECKER Gary, *The economic approach to human behavior*, Chicago, The university of California press, 1976, p 14.
- BECKER Howard, *Outsiders*, Paris, A. M. Métailié, 1988.
- BEILLEROT Jacky, "Désillusionner le militantisme", *Esprit*, 10-11, octobre 1981.
- BERGERON André, *1 500 jours, 1980-1984*, Paris, Flammarion, 1984.
- BERGOUGNIOUX Alain et Al, *La parole syndicale*, Paris, PUF, 1981.
- BERGOUGNIOUX Alain, "Sur la crise du syndicalisme", *Intervention*, 13, août-septembre 1985, p 50-55.
- BERGOUGNIOUX Alain, *Force Ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1975.
- BERGOUGNIOUX Alain, *Force Ouvrière*, Paris, PUF, 1982.
- BERNOUX Philippe, MOTTE Dominique, SAGLIO Jean, *Trois ateliers d'OS*, Paris, Editions ouvrières, 1973.
- BERNOUX Philippe, *Un travail à soi*, Toulouse, Privat, 1982.
- BERNOUX Philippe et Alii, *De l'expression à la négociation. Les groupes d'expression directe dans six entreprises de la région Rhône-Alpes*, Lyon, GLYSI, 1985.
- BERNOUX Philippe, "Les changements du management dit "social"", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988, p 76-83.
- BEVORT Antoine, LABBE Dominique, *La désyndicalisation au SGEN-CFDT*, Paris, SGEN-CFDT, novembre 1985.

- BEVORT Antoine, La syndicalisation à la CFDT : 1945-1986, *Communication à la table ronde de l'Association Française de Science Politique* sur "La crise du syndicalisme européen" (Paris, mars 1989).
- BEVORT Antoine, La CFDT, la désyndicalisation et la tradition syndicale française, *Communication aux journées annuelles de la Société française de sociologie*, Paris, 29-30 septembre 1989
- BILOUS Alexandre, "Syndicat et institution", *CFDT Aujourd'hui*, 85, mai 1987, p 63-74.
- BILOUS Alexandre, TASSERIE Yves, RIBEILL Georges, "Histoires et leçons d'une grève", *CFDT Aujourd'hui*, 85, mai 1987, p 3-37.
- BIRNBAUM Pierre, "Action individuelle, action collective et stratégie des ouvriers", in BIRNBAUM Pierre et LECA Jean, *Sur l'individualisme, Théories et méthodes*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1986, p 269-298.
- BLASSEL Hughes, "Qu'est-ce que l'adhésion aujourd'hui ?", *CFDT Aujourd'hui*, 78, mars-avril 1986, p 61-72.
- BLASSEL Hughes "Une option d'avenir : l'adhésion classique", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988, p 23-29.
- BLASSEL Hughes, "Sur La question syndicale", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988.
- BLAU Peter M., *Exchange and Power in social life*, New Brunswick, Transaction Books, 1986.
- BLEITRACH Danielle, CHENU Alain, *L'usine et la vie*, Paris, Maspero, 1979.
- BLEITRACH Danielle et Al, *Classe ouvrière et social-démocratie : Lille et Marseille*, Paris, Editions sociales, 1981.
- BOLTANSKI, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Eds de Minuit, 1982.
- BONNET Serge, *L'homme du fer. Mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains. (Tome 3 : 1960-1973)*, Nancy, Presses universitaires de Nancy-Eds Serpenoise, 1984.
- BORZEIX Anni, "Les pratiques syndicales face à l'organisation du travail" in KESSELMAN Mark et GROUX Guy, *Le mouvement ouvrier français*, Paris, Les éditions ouvrières, 1984, p 225-239.
- BORZEIX Anni, LINHART Danièle, "Droit d'expression directe : la boule de cristal", *Les temps modernes*, 476, mars 1986, p 79-101.
- BORZEIX Anni, LINHART Danielle, SEGRESTIN Denis, *Sur les traces du droit d'expression* (Tome I : "histoire d'une recherche" ; tome II : " les mots et les faits"), Paris, CNAM, 1985.
- BOURDET Yvon, *Qu'est-ce qui fait courir les militants*, Paris, Stock, 1976.
- BRAEC, *Enquête sur les délégués au congrès de la fédération agro-alimentaire*, BRAEC-CFDT, Paris, 27 février 1984.
- BRAEC-CFDT, "Les élections sécurité sociale", *Notes et documents du BRAEC*, 28, juin 1984.
- BRAEC-CFDT, "Les militants", *Notes et documents du BRAEC*, 33, septembre 1985.
- BRAEC-CFDT, "Panorama des comités d'entreprise", *CFDT-aujourd'hui*, juillet-août 1986.

- BRAEC-CFDT, "L'adhérent. Quelques conceptions syndicales (fédération du livre, FEN, CGT)", *Notes et documents du BRAEC*, 36, juin 1986.
- BRAEC-CFDT, "L'adhérent (II) Dans l'histoire de la CFDT et dans la CFDT d'aujourd'hui", *Notes et documents du BRAEC*, 37, septembre 1986.
- BRAEC-CFDT "Les délégués au 40e congrès confédéral de la CFDT", *CFDT aujourd'hui*, janvier février 1986, p 83-89.
- BRAEC, *Enquête auprès des délégués au congrès FGA (Bourg en Bresse, 24-27 février 1987)*, Paris, BRAEC-CFDT, 28 avril 1987.
- BRANCIARD Michel, *Un syndicat dans la guerre d'Algérie. La CFTC qui deviendra CFDT*, Paris, Syros, 1984.
- BRANCIARD Michel, *La CFDT*, Paris, PUF, Que sais je ? 1986.
- BRECHON Pierre, *Mobilisation ouvrière et stratégies syndicales : le syndicalisme CFDT dans l'entreprise*, Thèse pour le doctorat d'Etat en sciences politiques, Université des sciences sociales de Grenoble, 1980.
- BRECHON Pierre, *Partis and trade unions in France : the profesionalization of the middle level elites*, European consortium for political research, 5-10 avril 1988.
- BROHAND Jacques, "Unité d'action ?", *Esprit*, 4 avril 1980, p 34-36.
- BRON Jean, *Histoire ouvrière de la CFDT dans l'Isère*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1984.
- BUNEL Jean, "Le réenchantement de l'entreprise", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 251 sq.
- BUNEL Jean, BONAFE-SCHMITT Jean Paul et Al, *Le triangle de l'entreprise. L'expression directe des salariés, la politique sociale des entreprises, l'action syndicale*, Lyon, GLYSI, 1975.
- BURGI Noelle, "La désyndicalisation en Grande-Bretagne", *Pouvoirs*, 37, 1986, p 87-100.
- BURTIN Philippe, "Attitude et idéologie syndicale : une analyse des tracts distribués à Renault-Billancourt", *Revue Française de Science Politique*, décembre 1977, p 915-930.
- CAILLE Alain, "La sociologie de l'intérêt est-elle intéressante (à propos de l'utilisation du paradigme économique en sociologie)", *Sociologie du travail*, 81-3, 1981, p 257-274.
- CAIRE Guy, *Les syndicats ouvriers*, Paris, PUF, 1971.
- CAIRE Guy, *La grève ouvrière*, Paris, Les éditions ouvrières, 1978.
- CAIRE Guy, "Du militantisme syndical", *Revue française des affaires sociales*, 34-3, juillet-septembre 1980, p 79-123.
- CAIRE Guy, VERDIER Eric, "Connaissance de la presse syndicale ouvrière : enseignements d'une brève analyse statistique", *Revue française des affaires sociales*, janvier-mars 1982, p 87 sq.



- CAPDEVIELLE Jacques, MOURIAUX René, *Les militants de la CGT et de la CFDT*, Mémoire pour le diplôme supérieur de recherches et d'études politiques, Paris, FNSP, 1969.
- CAPDEVIELLE Jacques, MOURIAUX René, *Les syndicats ouvriers*, Paris, PUF, 1971, 360 p.
- CAPDEVIELLE Jacques, MOURIAUX René, "Le militantisme syndical. Esquisse bibliographique", *Revue française de science politique*, XXII-3, juin 1972, p 556-581.
- CAPDEVIELLE Jacques, "Crise du syndicalisme, crise de la classe ouvrière ou crise du salariat", *Vingtième siècle*, 14, mars-juin 1987, p 25-34.
- CAROUX Françoise, "Bibliographie sur "La CFDT et la crise du syndicalisme"", *Esprit*, avril 1980, p 84-85.
- CAYROL Roland, "L'état d'esprit des jeunes Français en temps de crise", *CFDT aujourd'hui*, 74, juillet-août 1985, pp 7-18.
- CHAGNOLLAUD Jean-Paul, CRIQUI Etienne, LAPREVOTE Louis-Philippe, MENARD Guy, *Les militants syndicaux en Lorraine*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1983
- CHARLOT Bernard, FIGEAT Madeleine, *Histoire de la formation des ouvriers (1789-1984)*, Paris, Minerve, 1985.
- CHATILLON Stéphane, *Pourquoi la division syndicale ?*, Paris, Economica, 1978.
- CHAUVIÈRE Michel et DURIEZ Bruno, "Couches intermédiaires et syndicalisme extra-professionnel", *Sociologie du travail*, XXVII, 1985-2, p 165-175.
- HAZEL François, "Individualisme, mobilisation et action collective" in BIRNBAUM Pierre et LECA Jean, *Sur l'individualisme, Théories et méthodes*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1986, p 244-268.
- CHEREQUE Jacques, "Entretien avec Jacques Chérèque", *Intervention*, 5-6, 1983, p 46-50.
- CLOSETS François de, *Toujours plus !*, Paris, Grasset, 1982.
- CLOSETS François de, *Tous ensemble. Pour en finir avec la syndicalité*, Paris, Seuil, 1985.
- COHEN Elie, "Le "moment lois Auroux" ou la désublimation de l'économie", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 265-285.
- COLLECTIF, *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, Paris, L'harmattan, 1985.
- CONRAUD Jean-Marie, 1890-1965, *Militants au travail. CFTC et CFDT dans le mouvement ouvrier lorrain*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy-Eds Serpenoise, 1988.
- COROUGE Christian, PIALOUX Michel, "Chroniques Peugeot", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 57-58, juin 1985, p 108-128.
- CORPET Olivier, GAUTRAT-MOTHE Jacques, "Syndicalisme : comment faire face au déclin", *Revue française de gestion*, 53-54, décembre 1985.
- CROISAT Maurice, LABBE Dominique, *Les délégués au congrès de l'Union départementale CFDT de l'Isère (janvier 1987)*, Grenoble, CERAT, mars 1987.
- COURS-SALIES Pierre, *La CFDT, un passé porteur d'avenir*, Paris, La brèche-PEC, 1988.

- DA COSTA Isabelle, "Etats-Unis : nouveau tournant pour les syndicats", *Alternatives économiques*, 45, mars 1987, 20-22.
- DASSA Sami, "La durée des grèves en France. 1976", *Travail et emploi*, 7, janvier 1981.
- DASSA Sami, "Syndicats, syndicalisation et conflits du travail", *Les Temps Modernes*, 41, décembre 1984, p 1100-1115.
- DECLERQ Gilbert, "Etre militant, militante en 1979", *CFDT Aujourd'hui*, 37, mai-juin 1979, p 17-30.
- DESVAGES Hubert, "Les délégués au congrès de l'UD-CFDT de l'Isère (décembre 1983)", in BRON Jean, *Histoire ouvrière la CFDT dans l'Isère*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1985, p 249-269.
- DIRN Louis, JASLIN Jean-Pierre, "Crise ou renforcement du syndicalisme ?", *Observations et diagnostics économiques*, 12, septembre 1985, p 185-214.
- DOMMERGUES Pierre et Al, *Les syndicats français et américains face aux mutations technologiques*, Paris, Anthropos-Encrages, 1984.
- DRIGEARD Gabrielle, MOURIAUX René, "Bibliographie sur le vocabulaire et le discours syndical français contemporain", *Mots*, 14, mars 1987, p 199-202.
- DUBOIS Jean, "Social, morne plaine", *Projet*, Juill-août 1985, p 113-117.
- DUBOIS Pierre, *Recours ouvrier, évolution technique, conjoncture sociale*, Paris A. Colin, 1971. 142 p
- DUBOIS Pierre, DURAND Claude, *La grève*, Paris, A. Colin, 1975.
- DUBOIS Pierre, "Les grèves", *Revue française des affaires sociales*, Avril-juin 1980.
- DUBOIS Pierre, *Les ouvriers divisés*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1981.
- DUBOIS Pierre, "La grève en France" in KESSELMAN Mark et GROUX Guy, *Le mouvement ouvrier français (1968-1982)*, Paris, Les éditions ouvrières, 1984, p 243-260.
- DUFOUR Christian, MOURIAUX Marie Françoise, *Comités d'entreprise : quarante ans après*, Paris, IRES, 1986.
- DUNLOP John T., *Dispute resolution - Negotiation and consensus building*, Dover Massachusetts, Auburn House Pub. Cie.
- DUPUY François, "Note sur les lacunes de l'approche psycho-sociologique du militantisme syndical. A propos de l'approche d'Andrieux et Lignon", *Revue française de sociologie*, 15(3), juillet septembre 1974, p 405-412.
- DUPUY Jean-Pierre, "Convention et Common knowledge", *Revue économique*, vol. 40, n°2, mars 1989.
- DURAND Claude, "La signification politique de l'action syndicale", *Revue française de sociologie*, 9, 3, juillet-septembre 1968.
- DURAND Claude, *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, Mouton, 1971.
- DURAND Claude, *Chômage et violence. Longwy en lutte*, Paris, Ed Galilée, 1981.

- DURAND Claude, "Les syndicats et la politique industrielle", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 304 sq.
- DURAND-DROUHIN Marianne et al, *Femmes à l'usine et au bureau*, Paris, Centre confédéral d'études économiques et sociales (CGT), 1976.
- ERBES-SEGUIN Sabine, *Syndicats et relations du travail dans la vie économique française*, Lille, Presses universitaires de Lille, 1985.
- ERBES-SEGUIN Sabine, *Le travail dans la société. Bilan de la sociologie du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1988.
- ESPRIT, "Les militants d'origine chrétienne", *Esprit*, avril-mai 1977.
- EYRAUD François, "Le mouvement syndical américain face aux sirènes de la compétitivité", *Travail et emploi*, 31, mars 1987, p 7-16.
- FABRE-ROSARE G, "La formation syndicale : une école de militantisme", *Projet*, 101, janvier 1976, p 23-34.
- FEVRE Béatrice, PENEFF Jean, "Autobiographie de militants nantais de la CFDT", *Les cahiers du LERSCO*, 4, septembre 1982.
- FOSH Patricia, *The active trade unionist : a study of motivation and participation at branch level*, Cambridge, Cambridge university press, 1981.
- FREEMAN Richard B., MEDOFF James L., *Pourquoi des syndicats ?*, Paris, Economica, 1987.
- FREMONTIER Jacques, *La vie en bleu. Voyage en culture ouvrière*, Paris, Fayard, 1980.
- FURJOT Daniel, "Les conditions de la mobilisation ouvrière", *Travail et emploi*, 11, mars 1982, p 51-62.
- FURJOT Daniel, FEUERBACH Elizabeth, "Les conflits du travail en 1985", *Travail et emploi*, 28, juin 1986, p 7-22.
- GAUDEMAR Jean Paul de, "De l'ouvrier masse au travailleur flexible", *Vingtième siècle*, 14, mars-juin 1987, p 13-24.
- GAXIE Daniel, "Economie des partis et rétributions du militantisme", *Revue Française de science politique*, 27 (1), février 1977, pp 123-154.
- GIBIER Henri, "Syndicats : la relève est difficile", *Le nouvel économiste*, (365), 12 juin 1982, p 36-41.
- GODARD Francis, BOUFFARTIGUE Paul, *D'une génération ouvrière à l'autre*, Paris, Syros, 1988.
- GOESTSCHEL Eva, "Les syndicats néerlandais ; stratégies et difficultés", *Problèmes économiques*, 1989, septembre 1986, p 29-31.
- GOETSCHY Janine, "Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens", *Revue française des affaires sociales*, avril juin 1983, p 65-79.
- GOETZ-GIREY Robert, *Le mouvement des grèves en France*, Paris, Sirey, 1965.

- GOLDTHORPE John H., LOKWOOD David, BECHOFER Frank, PLATT Jennifer, *L'ouvrier d'abondance*, Paris, Le Seuil, 1972.
- GOMBIN Richard, "Mouvement syndical et théorie sociologique", *Revue française de science politique*, juin 1972, p 543-565.
- GORZ André, "Néo-corporatisme ou syndicalisme pour tous", *Projet*, 206, juillet août 1987, p 69-76.
- GROUX Guy, *Les cadres*, Paris, La découverte, 1983.
- GROUX Guy, "La modernisation des rapports sociaux en France : les logiques en présence", *Travail*, avril 1986.
- GROUX Guy, "Amicales et syndicalisme des cadres : logiques divergentes et pratiques communes", *Revue française de sociologie*, 24, octobre-décembre 1988, p 563-591.
- GUENEGO Alexis, *Une fonction en plus, la mise en oeuvre de la syndicalisation dans une fédération*, Paris, INTERCO-CFDT, novembre 1987.
- HABERT Benoit, TOURNIER Maurice, "La tradition chrétienne du syndicalisme français aux prises avec le temps", *Mots*, 14, 1987, p. 21-46.
- HAENEL Monique, "Les sections syndicales, étude statistique de l'institution au 1er juillet 1981", *Revue française des affaires sociales*, avril juin 1984, p 195-208.
- HAMON Hervé, ROTMAN Patrick, *La deuxième gauche. Histoire intellectuelle et politique de la CFDT*, Paris, Seuil, 1984.
- HARDOUIN Patrick, "Les militants", *Intervention*, 5-6, 1983, p 85-90.
- HARMEL Claude, *La CGT*, Paris, PUF (Que Sais-je ?), 1982.
- HARMEL Claude, "La CGT et l'opération "cartes en main" dans les entreprises", *Etudes sociales et syndicales*, 308, novembre 1981, p 14-16.
- HARMEL Claude, "La CFDT en chiffres : le tassement des effectifs", *Etudes sociales et syndicales*, 303, juin 1981, p 21-22.
- HARMEL Claude, "Effectifs et cotisations à la CGT d'après les débats du CCN (21-22 mai 1980)", *Etudes sociales et syndicales*, 291, juin 1980, p 9-12
- HARMEL Claude, "Chute des effectifs à la CGT", *Etudes sociales et syndicales*, 289, avril 1980, p 13-17.
- HARMEL Claude, "Révolution dans la collecte des cotisations à la CGT", *Etudes sociales et syndicales*, 287, février 1980, p 11-14.
- HARMEL Claude, "L'évolution récente des effectifs à FO", *Etudes sociales et syndicales*, 254, mai 1977, p 5-9.
- HATZFELD Hélène, *Les relations entre le Parti socialiste, la CFDT et le mouvement social*, Thèse de doctorat, Paris, Fondation nationale des sciences politiques, 1987.
- HATZFELD Henri, "Quelques ouvrages récents sur le syndicalisme en Europe et aux Etats-Unis", *Revue française de sociologie*, XXVI, 1985-01, p 153-164.
- HERAN François, "Le monde associatif", *Economie et statistique*, 208, mars 1988, p 17-44.

- HIRSCHMAN Albert O., *Bonheur privé et action publique*, Paris, PUF, 1983.
- HIRSCHMAN Albert O., *Vers une économie politique élargie*, Paris, Editions de Minuit, 1986,
- HUDON Raymond, "La construction de solidarités nationales contre le mouvement ouvrier", in BERNIER Gérald et BOISMENU Gérard, *Crise économique, transformations politiques et changements idéologiques*, Cahiers de L'ACFAS, 4, 1983-3, p 399-428.
- HUREAU Pierre, "Syndicalisme de projet, syndicalisme d'adhérents", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988, p 16-22.
- JACQUIER Jean-Paul, *Les cow-boys ne meurent jamais*, Paris, Syros, 1986.
- JEANTET Alain, TIGER Henri, *Des manivelles au clavier*, Paris, Syros, 1988.
- JULLIARD Jacques, "La double crise du syndicalisme", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988, p 10-15.
- JULLIARD Jacques, *Autonomie ouvrière. Essai sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard-Le seuil, 1988.
- KANTROWITZ Jack, "L'influence américaine sur Force ouvrière : mythe ou réalité ?" *Revue française de science politique*, 1978/08 p 717-739
- KERGOAT Jacques, "CGT, un recul des effectifs qui s'accroît", *Le Monde*, 19 novembre 1985.
- KERGOAT Jacques, "Combativité, organisation et niveau de conscience dans la classe ouvrière", *Revue française des affaires sociales*, Avril-juin 1982, p 87-104.
- KERGOAT Jacques, "De la crise économique à la victoire électorale de la gauche : réactions ouvrières et politiques syndicales", in KESSELMAN Mark et GROUX Guy, *Le mouvement ouvrier français (1968-1982)*, Paris, Eds ouvrières, 1984.
- KESSELMAN Mark et GROUX Guy (sous la direction de), *Le mouvement ouvrier français (1968-1982)*, Paris, Eds ouvrières, 1984.
- KOCH Alain et GUINARD Danielle, "Les sections syndicales, étude statistique de l'institution au 1er juillet 1979", *Revue française des affaires sociales*, janvier mars 1983, p 154-172.
- KOURCHID Olivier, "Classe ouvrière, politique et technique en France et aux USA", *Sociologie du travail*, 1987-2, p 251-258.
- KRUMNOW Fredo, *Pour un socialisme démocratique*, Paris, Editions Epi, 1971.
- KRUMNOW Fredo, *CFDT au coeur*, Paris, Syros, 1977.
- LAGRANCE Hugues, "La dynamique des grèves", *Revue française de science politique*, Août-octobre 1979, p 665-692.
- LANDIER Hubert, *Les organisations syndicales en France*, Paris, Entreprise moderne d'édition, 1980.
- LANDIER Hubert, "La crise du syndicalisme et l'évolution des comportements patronaux", *Tocqueville review*, 2-3, 1980 p 110-122.
- LANDIER Hubert, *Demain, quels syndicats ?*, Paris, Hachette/Pluriel, 1981.

- LANDIER Hubert, "Le syndicalisme français face au changement politique, économique et social", *Commentaire*, 31, 1985, p 811-820.
- LAPEYRONNIE Didier, "Mouvements sociaux et action politique", *Revue française de sociologie*, 24, octobre décembre 1988, p 593-619.
- LASSERRE Henri, "La crise du syndicalisme aujourd'hui", *Les temps modernes*, 41, 476, mars 1986, p 66-78.
- LASH S, *The Militant Worker. Class and Radicalism in France and America*, London, Heinemann, 1984.
- LAUBIER Patrick de, *Le phénomène syndical. Syndicalisme et mouvements ouvriers*, Paris, Albatros, 1979. 220 p.
- LAUNAY Michel, *Le syndicalisme chrétien en France de 1885 à nos jours*, Paris, Desclée de Brouwer, 1984.
- LAUNAY Michel, *La CFTC (1919-1940)*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1986.
- LAUNAY Michel, PIERRARD Pierre, TREMPE Rolande, *La JOC, Jeunesse ouvrière chrétienne (regards d'historiens)*, Paris, Les éditions ouvrières, 1984.
- LAZAR Marc, "Le mineur de fond : un exemple de l'identité du PCF", *Revue Française de Science Politique*, 26-2, avril 1985, pp 190-205.
- LECOINTE M, *Les militants et leurs étranges organisations*, Paris, Syros, 1983.
- LEFEVRE Josette, "Les mots, la lutte, le jeu", *Mots*, 14, mars 1987, p 125-148.
- LEFRANC Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, 1978, 128 p
- LEGENDRE Michèle, "Les employés de bureau et la représentation", *Revue française de science politique*, 37-1, février 1987, p 59-75.
- Liaisons sociales, "Syndicats II", *liaisons sociales documents*, numéro spécial, 40, 1980.
- Liaisons sociales, "Le 39e congrès de la CFDT", *Liaisons sociales documents*, 68/82, juin 1982.
- Liaisons sociales, "le 42e congrès de la CGT", *Liaisons sociales documents*, 147/85, décembre 1985.
- Liaisons sociales, "Le 40e congrès de la CFDT", *Liaisons sociales documents*, 78/85, juillet 1985.
- LINHART Danièle, *L'appel de la sirène. L'accoutumance au travail*, Paris, Le Sycomore, 1981.
- LINHART Danièle, "Pour une prospective du travail", *Sociologie du travail*, 1982-2.
- LINHART Danièle, *Les syndicats français et la participation, contribution au colloque franco-néerlandais sur les syndicats*, Paris, 8-9 décembre 1987.
- LIPOVETSKY Gilles, *L'ère du vide, Essais sur l'individualisme contemporain*, Paris, Gallimard, 1983.
- LIPIETZ Alain, "Les habits neufs de l'entreprise", *Intervention*, 9, 1984, p 64-85.

- LOJKINE Jean, *Innovation sociale et innovation technologique. L'évaluation des groupes d'expression directe à Renault Billancourt*, Ministère de la Recherche et de la technologie, CPE, 1984. p 403-404.
- LOJKINE Jean, *La classe ouvrière en mutations*, Paris, Ed Messidor, 1986.
- LOOS Jocelyne, *Le syndicalisme à l'épreuve des expériences d'aménagement du temps de travail*, Université de Paris IX, 1984.
- LOOS Jocelyne, "Le syndicalisme à l'épreuve des expériences d'aménagement du temps de travail", *Revue française des affaires sociales*, avril juin 1984, p 21-38.
- LOUIS Marie-Victoire, "Thomson Angers ou l'échec d'un syndicalisme moderniste dans une usine nationalisée", *Les Temps Modernes*, 476, mars 1986, p 117-158.
- LOZIER Françoise, "Pour une approche fonctionnelle du pluralisme syndical", *Projet*, mars 1979, p 379-387
- LOZIER Françoise, "La CFDT en chiffres", *Esprit*, 4, avril 1980, p 15-26.
- LUCAS Yvette et Al, *Les syndicats dans l'entreprise*, Toulouse, ERMOPRES, 1986.
- MAGNIADAS Jean, MOURIAUX René, PIOLOT Marc, *Les jeunes ouvriers*, Paris, Centre confédéral d'études économiques et sociales de la CGT, 1974.
- MAHIEU Christian, "Organisation et gestion de la production dans une unité d'emboutissage : de la sociologie du travail à celle de l'entreprise", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 316 sq.
- MAIRE Edmond, "Interrogation sur l'entreprise et l'anticapitalisme, l'individu et l'action syndicale", *CFDT Aujourd'hui*, mars-avril 1986, p 43-59.
- MAIRE Edmond, *Nouvelles frontières pour le syndicalisme*, Paris, Syros, 1987.
- MAIRE Edmond, "Le chômage zéro c'est possible", *Alternatives économiques*, 48, juin 1987, p 6-8.
- MARY Jean-François, "Syndicats : quel nouveau jeu social", *Revue politique et parlementaire*, 923, juin 1986, p 36-40.
- MASSON Jean René, "Adhésion, pratiques et identité", *CFDT Aujourd'hui*, 90, septembre 1988, p 73-75.
- MAURICE Marc, SELLIER François, SILVESTRE Jean-Jacques, *Politique d'éducation et Organisation industrielle en France et en Allemagne*, Essai d'analyse sociétale, Paris, PUF, 1982.
- MEISTER Albert, *Vers une sociologie des organisations*, Paris, Les éditions ouvrières, 1972.
- MORVILLE Pierre, *Les nouvelles politiques sociales du patronat*, Paris, La découverte, 1985.
- MOTHE Daniel, *Le métier de militant*, Paris, Le Seuil, 1972.
- MOTHE Daniel, "Les militants et leur avenir", *Economie et humanisme*, 245, janvier-février 1979, p 50-59.
- MOTHE Daniel, *L'autogestion goutte à goutte*, Paris, Centurion, 1981.

- MOTHE Daniel, "Par le conflit ou par le consensus ?", *Esprit*, décembre 1983, p 87-97.
- MOTHE Daniel, "Réflexions autour de l'avenir du syndicalisme", *Esprit*, 7/8 juillet-août 1982, 160-166.
- MOTHE Daniel, "Les syndicalistes devant la "flexibilité"", *Esprit*, février 1985, p 1-4
- MOTHE Daniel, "Syndicalisme et syndocratie : à propos de Tous ensemble de François de Closets", *Etudes*, 364, 4, avril 1986, p 465-472.
- MOTHE-GAUTRAT Daniel, *Pour une nouvelle culture d'entreprise*, Paris, La découverte, 1986.
- MOURIAUX René, *La CGT*, Paris, Seuil, 1982.
- MOURIAUX René, *Les syndicats dans la société française*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1983.
- MOURIAUX René, *Syndicalisme et politique*, Paris, Eds ouvrières, 1986.
- MOURIAUX René, *Le syndicalisme face à la crise*, Paris, La découverte, 1986.
- MOURIAUX René, SUBILEAU Françoise, *Données statistiques concernant le syndicalisme des salariés en France (1945-1986) (Document de travail)*, Paris, FNSP-CEVIPOF, 1986.
- NOBLECOURT Michel, "France : les rudes leçons du "spontanéisme" social", *Revue française des affaires sociales*, janvier mars 1987, p 57-64.
- NOIRIEL Gérard, *Longwy. Immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, Puf, 1984.
- NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française. XIX-XX siècles*, Paris, Seuil, 1986.
- NORA Pierre (entretiens et analyses présentés par), *La CFDT en questions*, François CEYRAC, Maurice CHAUVIN, Roger FAUROUX, Michel FOUCAULT, Serge JULY, Simon NORA, Peter SEIDENECK, Alain TOURAINE, Pierre VALLIN et Edmond MAIRE, Paris, Gallimard, 1984.
- OLSON Mancur, *Logique de l'action collective*, Paris, PUF, 1978.
- PARADEISE Catherine, "Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail", *Sociologie du Travail*, 1-1988, p 79-80.
- PERROT Michelle, "Masses et individus : ce couple infernal aux rapports problématiques", *Vingtième siècle*, Avril-juin 1987, p 5-12.
- PIZZORNO Alessandro, "Sur la rationalité du choix démocratique", in BIRNBAUM Pierre, LECA Jean, *Sur l'individualisme*, Paris, FNSP, 1986, p 301-369.
- POLLERT Anna, "L'entreprise flexible : réalité ou obsession ?", *Sociologie du travail*, 1-89, 1989, p 75-106.
- POLANYI Karl, *La grande transformation*, Paris, Gallimard NRF, 1983.
- PROST Antoine, *La CGT à l'époque du front populaire, 1934-1939*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1964.
- RANCIERE Jacques, *La nuit des prolétaires*, Archives du rêve ouvrier, Paris, Fayard, 1981.



- RAND SMITH William, *Crisis in the French Labour Movement. A Grassroots Perspective*, Londres, Mac Millan, 1987.
- RASSE P, CHAUMONT R, *Les comités d'entreprise et le recours à l'expertise*, MRT(CPE), GERM, ANAIS, Nice, 1985.
- Revue française des affaires sociales*, "Les résultats des élections aux comités d'entreprise en 1979 et l'état de l'institution en juillet 1981", *Revue française des affaires sociales*, avril-juin 1982, p 127-128.
- REYNAUD Jean-Daniel, *Les syndicats en France*, Paris, Seuil, 1975. 2 tomes.
- REYNAUD Jean-Daniel, "l'implantation cédétiste", *Que faire aujourd'hui ?*, 6, 1980, p 44-45.
- REYNAUD Jean-Daniel, "Conflits et régulation sociale; esquisse d'une théorie de la régulation conjointe", *Revue française de sociologie*, XX, 1979.
- REYNAUD Jean-Daniel, "Régulation de contrôle et régulation autonome dans les organisations", *Revue française de sociologie*, XXIX-1, janvier-mars 1988.
- REYNAUD Jean-Daniel, "Action collective et contrainte sociale", *Communication aux Journées de la Société française de Sociologie*, Paris, 29-30 septembre 1989.
- RICHTER Daniel, "Sur la crise du syndicalisme", *Critique socialiste*, 46, 1983 p 55-63.
- RIOUX Olivier, "L'autre visage des syndicats", *Liaisons sociales mensuel*, 2, novembre 1985, p 28-31.
- ROSANVALLON Pierre, "La société militante", *CFDT Aujourd'hui*, 20, juillet-août 1976, p 4-12.
- ROSANVALLON Pierre, "Le syndicalisme dans la société post-révolutionnaire", *CFDT Aujourd'hui*, 80, juillet-août 1986, p 57-67.
- ROSANVALLON Pierre, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988.
- ROSE Michael Jehan, "Les syndicats français, le jacobinisme économique et 1992", *Sociologie du travail*, 89-1, 1989, p 1-28.
- SAINSAULIEU Renaud, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2e édition, 1985.
- SAINSAULIEU Renaud, SEGRESTIN Denis, "Vers une théorie sociologique de l'entreprise", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 335-352.
- SAINT-JEVIN Pierre, "Les résultats des élections aux comités d'entreprise en 1977 et l'état de l'institution en novembre 1978", *Revue française des affaires sociales*, avril-juin 1979, p 161-270.
- SEGRESTIN Denis, "Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT", *Sociologie du travail*, 1975-2, p 152-176.
- SEGRESTIN Denis, "Les communautés pertinentes de l'action collective", *Revue Française de sociologie*, XXI, 2, 1980, p 171-203.
- SEGRESTIN Denis, "Défis pour le syndicalisme français", *Etudes*, janvier 1983, p 39-54.

- SEGRESTIN Denis, "Pratiques syndicales et mobilisation : vers le changement" in KESSELMAN Mark, GROUX Guy, *Le mouvement ouvrier français*, Editions ouvrières, Paris, 1984.
- SEGRESTIN Denis, *Le phénomène corporatiste (Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France)*, Paris, Fayard, 1985. 284 p.
- SEGRESTIN Denis, Les professions fermées et le problème de la gestion des représentations collectives, *Communication aux Journées d'étude : "Les corporatismes et l'Etat"*, Grenoble, 7-8 octobre 1985.
- SELLIER François, *Les relations industrielles*, Paris, PUF, 1976.
- SELLIER François, SYLVESTRE Paul, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF, 1982.
- SELLIER François, "Du mouvement ouvrier au syndicalisme réel", *Esprit*, juin 1984, p 29-41.
- SELLIER François, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Paris, PUF, 1984.
- SELLIER François, "Les conflits du travail", *Sociologia e ricerca sociale*, 1988, n° 26, p 112-134.
- SHORTER Edward, TILLY Charles, *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974.
- Sociologie du travail, "Retour sur l'entreprise", *Sociologie du travail*, 28, 1986-3.
- STREECK Wolfgang, *Organizational Consequences of Corporatist Cooperation in West German Labor Unions. A Case Study*, Berlin, Wissenschaftszentrum, 1978.
- STREECK Wolfgang, "Industrial relations in west germany. Agenda for change", *Consortium européen de science politique*, 1987.
- SUBILEAU Françoise, "Etat des travaux sur le militantisme dans les partis politiques sous la Ve République", *Revue française de science politique*, 31, octobre-décembre 1981.
- TERRAIL Jean-Pierre, "Identité ouvrière, mouvement ouvrier d'hier à aujourd'hui". *Société française*, (13), oct-déc 1984, p 13-22.
- THELOT Claude, *Tel père, tel fils ?*, Paris, Dunod, 1982.
- THELOT Claude, SINGLY Jean de, *Gens du privé, gens du public*, Paris, Dunod, 1989.
- THOMPSON Edward P., *La formation de la classe ouvrière*, Gallimard-Seuil, Paris, 1988.
- TILLY Charles, " Action collective et mobilisation individuelle", in BIRNBAUM Pierre et LECA Jean, *Sur l'individualisme, Théories et méthodes*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1986, p 213-243.
- TIXIER Pierre-Eric, "Modèles d'organisation et action syndicale à la base", *CFDT-aujourd'hui*, 77, janvier- février 1986, p 63-82.
- TIXIER Pierre-Eric, "Management participatif et syndicalisme", *Sociologie du travail*, XXVIII, 1986-3, p 353 sq.
- TIXIER Pierre-Eric, "Une autre organisation syndicale", *Cadres CFDT*, 324, novembre 1986, p 76-86.

- TOURAINÉ Alain, DUBET François et WIEVIORKA Michel, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
- TOZZI Michel, *Syndicalisme et nouveaux mouvements sociaux (Régionalisme, féminisme, écologie)*, Paris, Eds ouvrières, 1982, 192 p
- TRUPIER Pierre, "Expression salariale et crise du mouvement ouvrier", *Sociologie du travail*, 1-87, 1987, p 120-125.
- VARIN Jacques, *Les hommes du métal*, Paris, Messidor, 1986.
- VERDIER Eric, *La presse syndicale ouvrière. Analyse statistique de contenu*, Sceaux, Centre de recherche en sciences sociales du travail, 1981.
- VERRET Michel, *L'ouvrier français. L'espace ouvrier*, Paris, A Colin, 1979.
- VERRET Michel, *L'ouvrier français. Le travail ouvrier*, Paris, A Colin, 1982.
- VERRET Michel, *L'ouvrier français. La culture ouvrière*, Saint-Sébastien-sur-Loire, 1988.
- VERRET Michel, "Où en est la culture ouvrière aujourd'hui ?", *Sociologie du travail*, 89-1, 1989, p 125-130.
- VIGNAUX Paul, *De la CFTC à la CFDT, syndicalisme et socialisme, "Reconstruction" (1986-1972)*, Paris, les éditions ouvrières, 1980.
- VISSER Jelle, "Syndicats européens : la grande mutation", reproduit dans *Problèmes économiques*, n° 2132, 5 juillet 1989.
- VOLKOFF Serge, "Expression des salariés. Bilan statistique de 3000 accords", *Travail et emploi*, 30, décembre 1986, p 79-86.
- WACQUANT Loïc, CALHOUN Craig J., "Intérêt, rationalité et culture. A propos d'un débat récent sur la théorie de l'action", *Actes de la recherche en sciences sociales*, juin 1989, p 41-60.
- WALSH Kenneth, *Effectifs syndicaux : méthodes d'évaluation dans la Communauté européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes (Eurostat), 1985.
- WEISS Dimitri, "Syndicats et crise économique", *Revue française des affaires sociales*, avril-juin 1979, p 64-79.
- WIEVIORKA Michel, "Luttes ouvrières", *Esprit*, 4, avril 1980, p 78-83.
- YONNET Paul, *Jeux, modes et masses. La société française et la modernité, 1945-1985*, Paris, Gallimard, 1986.
- ZARIFIAN Philippe, "Le syndicalisme face à l'entreprise industrielle", *Sociologie du travail*, 27, 1985-3, p 336-343.