

**IRENEE (équipe Science Politique)
Faculté de droit, sciences économiques, gestion
Université de Nancy II**

**PACTE-CERAT
Institut d'études politiques de Grenoble
Université Pierre-Mendès-France de Grenoble**

Dominique Andolfatto, Dominique Labbé

avec la collaboration de :

Antoine Bevort, Christophe Cardot, Marina Casula, Thierry Choffat,
Gilles Henry, Régis Matuszewicz, François Paccou, Pascal Pons,
Aurélie Rey, Jean-Yves Sabot, Benoît Verrier

LES SYNDIQUÉS EN FRANCE 1990-2006

*Ce rapport actualise et complète une étude sur la syndicalisation en France
qui a bénéficié du soutien financier de la
Direction à l'Animation, de la Recherche, des Etudes et de la Statistique (DARES)
du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement
(rapport déposé le 14 novembre 2006)*

Mai 2007

Dominique Andolfatto – Dominique Labbé
Les syndiqués en France (1990-2006)
Nancy – Grenoble : Institut d'études politiques de Grenoble-PACTE, 2007
ISBN 2-902360-17-7

Rameau : France : syndicats : syndicalisme : sociologie
Dewey : 331.81 : Travail. Syndicats

Toute reproduction, intégrale ou partielle, est interdite sans autorisation des auteurs
et de l'éditeur.

© Dominique Andolfatto – Dominique Labbé – IEP-PACTE

SOMMAIRE

Introduction : un sujet sensible	7
1. <i>Les syndiqués « hors champs » ?</i>	7
2. <i>La resyndicalisation après la désyndicalisation ?</i>	10
3. <i>Monographies et données confédérales</i>	11
4. <i>Une méthode d'estimation des effectifs</i>	14
5. <i>Une sociologie des syndiqués</i>	15
Première partie : Les dynamiques contrastées des territoires et des organisations	17
I. La resyndicalisation à la CFDT	19
1. <i>Le redéploiement lorrain</i>	19
2. <i>Dynamismes comparés en Midi-Pyrénées et en Lorraine</i>	21
3. <i>Accidents ou crises internes</i>	23
II. La percée de SUD : l'exemple de SUD-rail	31
1. <i>Une brève histoire de SUD-rail</i>	31
2. <i>Les effectifs syndiqués à SUD-rail.</i>	33
III. La CGT en mouvement.	37
1. <i>Des organisations en mutation culturelle et politique</i>	37
2. <i>L'existence de singularités</i>	38
3. <i>Un syndicalisme confronté à la démultiplication des petites entreprises</i>	39
4. <i>Une resyndicalisation ?</i>	41
5. <i>Vers un redéploiement de la syndicalisation</i>	44
IV. Quelle évolution pour FO ?	47
1. <i>FO en Lorraine</i>	47
2. <i>La fédération FO des Métaux</i>	49
Conclusion de la 1 ^{ère} partie	53
Deuxième partie : Les données confédérales	55
I. Une vue d'ensemble	55
II. Les effectifs de la CGT	57
1. <i>L'évolution globale</i>	57
2. <i>Les effectifs par fédération</i>	63
3. <i>Le poids des retraités</i>	66

III. Les effectifs de la CFDT.....	68
1. Les données officielles	68
2. Les effectifs probables selon quatre hypothèses	70
3. Les effectifs fédéraux	74
IV. Les effectifs des autres organisations	78
1. Le « mystère » FO	78
2. La CFTC	79
3. L'UNSA	82
4. La CFE-CGC, la FSU et l'USS	86
Conclusion de la 2 ^{ème} partie	88
Troisième partie : Une estimation sectorielle des effectifs syndiqués .	89
I. Méthodologie et remarques préliminaires.....	89
1. Les effectifs connus	90
2. Les retraités	91
3. Les calculs	92
II. La syndicalisation dans le secteur privé	94
1. Deux exemples : la métallurgie et le commerce	94
- La métallurgie	94
- Le commerce et les services	97
2. Les autres branches du secteur privé	99
- L'agriculture et l'industrie agro-alimentaire	99
- Les banques et assurances	100
- Le bâtiment.....	102
- La chimie	103
- L'information, le livre et le papier-carton	104
- Le textile-cuir-habillement	106
- Les transports.....	107
III. La syndicalisation chez les salariés à statut	109
1. Les cheminots	109
2. L'énergie	111
3. Les salariés des arsenaux	113
IV. La syndicalisation dans les trois fonctions publiques	115
1. La fonction publique territoriale et le ministère de l'Intérieur	115
2. La santé et l'action sociale	117
3. La fonction publique d'Etat	119
- La nébuleuse « Education nationale-recherche	119
a) Les personnels de l'enseignement et de la recherche publics.....	119
b) Les personnels de l'enseignement privé	121
- L'équipement.....	122
- Les finances	123
- Les PTT	124

V. Tableaux d'ensemble	128
1. Estimation globale.....	128
- La CGT.....	128
- La CFDT	128
- Les autres organisations	129
2. Les trois principaux secteurs	130
- Les « bastions » syndicaux	130
- Les syndicats-institutions plus ou moins pérennes	131
- Les syndicats faibles ou absents	131
3. Retour sur la question des retraités	131
Conclusion de la 3 ^{ème} partie	133
Quatrième partie : Une sociologie des syndiqués	135
I. Un portrait typé.....	136
1. Une lente féminisation	136
2. Une affaire de quadras et de quinquas.....	137
3. Une inégale diversification professionnelle	140
4. Une sous-représentation du secteur privé (qui tend à reculer ?)	143
II. Une micro-sociologie de l'engagement syndical	144
1. L'importance des dynamiques locales	145
2. Une dévalorisation de l'action collective et des engagements plus individualiste	146
3. Les contradictions de la professionnalisation	147
4. Le zapping syndical	149
Conclusion de la 4 ^{ème} partie	150
Conclusion	151
Sources	155
I. Bibliographie sélective (hors travaux de l'équipe).....	155
II. Liste des entretiens (avec des responsables syndicaux).....	157
III. Travaux de l'équipe	158
1. Ouvrages.....	158
2. Contributions à des ouvrages collectifs, articles	159
3. Thèses, rapports de recherche, mémoires	163
Liste des syndiqués interviewés en Lorraine et motivations de l'adhésion	167
Liste des encadrés, graphiques et tableaux	171
Liste des sigles	175

INTRODUCTION : UN SUJET SENSIBLE

Jusqu'au début des années 1980, il existait dans la plupart des professions, des grandes entreprises et des administrations, des représentants syndicaux dotés d'un nombre important d'adhérents¹, d'une image souvent positive, et d'une bonne connaissance des conditions de travail des salariés qu'ils représentaient dans les organismes paritaires, dans les négociations concernant leur entreprise ou leur profession et dans la gestion des œuvres sociales. Cette situation a profondément changé depuis lors, même si l'idée d'un « pouvoir syndical » a paru – assez paradoxalement – se renforcer comme si celui-ci avait trouvé hors son « terreau » originel – les adhérents et les militants qui lui conféraient auparavant son enracinement social – d'autres ressources, plus institutionnelles, consolidant le rôle de « fonctionnaire du social » ou d'« agence sociale » des syndicats, c'est-à-dire leurs tâches représentatives et gestionnaires au sein de multiples organismes, selon une analyse et des expressions de Pierre Rosanvallon qui ont fait florès². Cela a conduit également à affirmer un modèle de « démocratie sociale » qui tend à concurrencer ou à élargir – comme par analogie – le champ de la « démocratie politique » en associant de façon originale et étroite les groupes d'intérêts, dont les syndicats, aux processus de délibération et décision collectifs³. Comment a évolué la place du syndiqué dans ce contexte ?

1. Les syndiqués « hors champs » ?

La mesure de la syndicalisation, en France, depuis les années 1990 constitue le principal objectif de cette étude. A propos de cette question, il existe beaucoup d'idées reçues, de confusion et de méconnaissance (voire de refus de connaissance compte tenu de controverses sous-jacentes). Même si l'influence des syndicats et leurs fonctions ne se réduisent pas à leurs seuls adhérents, la question des effectifs demeure objectivement centrale pour déterminer la « représentativité » des organisations syndicales – c'est-à-dire leur capacité à agir – et, en conséquence, pour fonder le système de relations professionnelles et déterminer les modalités du dialogue social.

Cependant la mesure de la syndicalisation soulève la polémique. Selon une étude comparée, c'est « l'un des domaines les plus complexes et conflictuels des données sur les relations industrielles »⁴. Il pose en effet de « multiples problèmes méthodologiques et conceptuels : comment les syndicats et la syndicalisation sont-ils définis, comment

¹ Comme l'a montré notre précédente enquête de 1995, pendant 30 ans – de la fin des années 1940 à la fin des années 1970 – le taux de syndicalisation se maintient entre 25% et 30% des salariés. Voir Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996 et, plus largement, la liste de nos travaux sur le syndicalisme en annexe.

² Rosanvallon (P.), *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988, p. 111.

³ Voir Grossman (E.), Saurugger (S.), « Les groupes d'intérêt au secours de la démocratie ? », *Revue française de science politique*, n° 2, avril 2006, notamment p. 308-319.

⁴ Carley (M.), *Trade unions membership 1993-2003*, European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2004, p. 2.

les données sont-elles collectées, etc. »⁵ En outre, les syndicats, comme les autres acteurs du système de relations industrielles – employeurs ou Etat – sont évidemment sensibles aux chiffres qui sont publiés ou discutés. En France, le sujet est d'autant plus délicat que le taux de syndicalisation – c'est-à-dire la proportion des salariés adhérents à un syndicat – est faible. Toute interrogation sur les effectifs peut être vite perçue comme une mise en cause de la légitimité d'organisations déjà affaiblies qu'il faudrait, au contraire, consolider, soutenir ou revaloriser. D'autant plus que les craintes suscitées par l'anomie sociale – à l'origine de la reconnaissance du fait syndical⁶ – sont loin d'avoir disparues. Enfin, il est implicitement admis que, dans un domaine marqué par les « luttes sociales », il est préférable de ne pas aborder trop frontalement la question de la syndicalisation pour ne pas affaiblir le syndicalisme.

C'est pourquoi l'on préfère généralement utiliser d'autres critères pour juger de la « représentativité » syndicale : les audiences lors des élections professionnelles, la « présence syndicale » – qui réduit la densité sociale du syndicalisme au recensement des seuls représentants du personnel dans les entreprises ou administrations (et consacre donc le syndicalisme institutionnel) –, les enquêtes sur l'image du syndicalisme ou sur le niveau de confiance des salariés à son égard – le syndicalisme ne constituant plus, dès lors, qu'un phénomène d'opinion, parmi d'autres – sans qu'il soit besoin de s'interroger sur sa consistance réelle.

Plus globalement, le système de régulation sociale fait l'objet de spéculations récurrentes, de nouvelles modalités de dialogue social sont envisagées sinon déjà en chantier. En novembre 2006, un avis remarqué du Conseil économique et social (CES) incline nettement en faveur d'un changement de paradigme⁷. Il préconise d'asseoir la représentativité syndicale sur l'élection, tout en consolidant la dimension institutionnelle du syndicalisme et en officialisant son financement public. Cette évolution – somme toute logique compte tenu des dynamismes à l'œuvre depuis 25 ans – pousse définitivement « la figure de l'adhérent hors champ »⁸. D'autant plus que si ce projet n'a pas recueilli l'accord de tous les partenaires sociaux, le syndicalisme d'adhérents n'a pas trouvé non plus beaucoup de défenseurs. Cette question ramenait à la prétendue difficulté de connaître le nombre des adhérents. En l'occurrence, la CFDT a déploré l'impossibilité « d'en assurer la transparence »⁹. Outre la question du décompte – qui peut se résoudre techniquement –, les effectifs soulèvent en effet une interrogation redoutable : tous les timbres sont-ils réglés par des syndiqués sur leurs fonds propres ?

Enfin, il ne faut pas oublier l'existence en France – depuis des textes de l'après-guerre puis un arrêté ministériel de 1966 – d'une présomption de représentativité « irréfragable » attachée à cinq confédérations. Cela signifie que ces organisations n'ont pas à faire la preuve de leur « représentativité » : la loi les érige en acteurs incontournables des relations professionnelles quelles que soient leurs forces réelles. Dès lors, la connaissance des effectifs ne présente plus d'intérêt. Les pouvoirs publics s'interdisent d'ailleurs toute enquête approfondie ou publication sur le sujet. Afin de

⁵ Ibid.

⁶ Voir Barbet (D.), « Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique », *Genèses*, n° 3, mars 1991, pp. 5-28

⁷ Voir Aurelli (P.), Gautier (J.), « Consolider le dialogue social », avis adopté par le Conseil économique et social, 28-29 novembre 2006 [*Journal officiel*, 4 décembre 2006], p. 5-15.

⁸ Lallement (M.), *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, 2007, p. 444.

⁹ Aurelli (P.), Gautier (J.), op. cit., p. 35.

répondre notamment aux demandes des statistiques européennes, le ministère du travail a publié des taux de syndicalisation officieux qui ont été estimés en ne s'appuyant pas sur des données syndicales ni sur une enquête approfondie. En 2003, il y aurait 8,2% de syndiqués dans le salariat¹⁰. Ce chiffre exploite les déclarations individuelles d'appartenance à « un groupement syndical ou professionnel » recueillies dans le cadre des « enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages » réalisées par l'INSEE de 1996 à 2003. La question des effectifs ne semble finalement qu'une affaire purement interne aux diverses organisations syndicales, sauf évidemment pour celles qui ne disposent pas de la présomption irréfragable de représentativité. Dans ce cas, il appartient au juge d'instance de trancher en prenant en compte notamment leurs effectifs et leurs activités réelles. Sauf dans cette dernière hypothèse, on pourrait parler en fin de compte d'une sorte de privatisation de la syndicalisation : les syndiqués et la syndicalisation seraient devenus – officiellement – « invisibles ».

La comptabilité des effectifs syndicaux apparaît donc comme une tâche difficile mais aussi, sous certains aspects, illégitime (puisque prédomine une représentativité de droit, la syndicalisation étant dès lors une affaire « privée »), voire sans grand intérêt, puisque les résultats électoraux conditionneront à l'avenir la « labellisation » publique des organisations syndicales (selon le projet déjà évoqué du CES qui a reçu un large soutien de la société politique¹¹). Cela rendra caducs tant la représentativité de droit attachée à cinq centrales – mais figée depuis 40 ans, mal comprise et discutée – que le débat plus global qui lie effectifs syndiqués et légitimité sociale des organisations.

Au surplus, il est souvent affirmé que, durant le dernier demi-siècle, les effectifs syndicaux auraient toujours été faibles. Le rapport Hadas-Lebel – contribution officielle aux débats sur la représentativité syndicale publiée en 2006 – a souligné significativement que les faibles taux de syndicalisation – relevés en France – « ne constituent pas une nouveauté »¹². De nombreuses publications indiquent de même que « le syndicalisme français n'a jamais été un syndicalisme d'adhérents », hormis à quelques moments exceptionnels : « épisode du Front populaire » (sic), années qui suivent la Libération¹³. Comme déjà noté, ces assertions sont fausses : la syndicalisation des salariés français a été importante jusqu'à la fin des années 1970. Dans un contexte caractérisé par un fort développement de l'emploi salarié, le simple maintien du taux de syndicalisation au-dessus de 25% signifiait une augmentation en valeur absolue des effectifs syndiqués, donc une solide dynamique de recrutement syndical. Certes, un décalage a toujours existé entre le secteur public – où les taux de syndicalisation pouvaient être fort importants – et le secteur privé où l'adhésion ne concernait

¹⁰ Amossé (T.), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses/Premières informations* [DARES], octobre 2004, n° 44-2, 4 p. Pour la période antérieure, cette note se réfère à l'enquête réalisée par notre équipe en 1993-1995 et à la synthèse qu'en avait publiée D. Labbé (*Syndicats et syndiqués...*, op. cit.). Mais les chiffres qui sont repris ont été réduits de 20%, ce qui conduit à réduire les évolutions du taux de syndicalisation depuis 1949. Ces données ont fait depuis lors l'objet de nombreuses reprises sans que leur source réelle soit généralement précisée.

¹¹ Le MEDEF, d'abord critique, s'est également rallié à l'idée d'une représentation fondée sur l'audience électorale (voir *Les Echos*, 18 avril 2007). Dans une lettre aux partenaires sociaux (publiée par *Le Figaro*, 4 avril 2007), le ministre du Travail adoptait une position moins tranchée, mais « le critère de l'audience » avait manifestement sa préférence.

¹² Hadas-Lebel (R.), *Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport au Premier ministre, mai 2006, p. 17.

¹³ A titre d'exemple, voir Landier (H.), Labbé (Daniel), *Les organisations syndicales en France*, Paris, Editions Liaisons, 1998, p. 29.

habituellement que des minorités. Mais, dans de nombreuses branches économiques, ces minorités ont été très significatives. Pour les années 1950 à 1970, elles ont fait vivre un syndicalisme qui a compté dans la vie de millions de personnes¹⁴.

On ajoutera que la question des effectifs n'a pas complètement perdu de son intérêt. Ainsi la plupart des organisations continuent à afficher le nombre de leurs adhérents, notamment à l'occasion de leurs congrès respectifs. Elles cherchent généralement, à travers ces chiffres, à démontrer leur renforcement. Cela traduit – de façon très circonstancielle – une volonté d'ostentation. Les chiffres diffusés permettent de se mettre en scène en tant que force sociale, en tant que force de « mobilisation », pour emprunter un vocabulaire caractéristique. Ils donnent à voir l'organisation dans sa dimension sociétale, voire culturelle. Cela participe d'une stratégie de communication. Les effectifs servent également aux syndicats pour pondérer leur participation au sein de diverses organisations syndicales internationales. Ainsi, la question des effectifs conserve certains usages (communication ou régulation interne au « champs » syndical) à défaut de constituer – en France – une statistique sociale solidement reconnue.

2. La resyndicalisation après la désyndicalisation ?

L'objectif de cette étude – et peut-être le pari – consiste à surmonter ces difficultés, pour présenter un « état des lieux » du syndicalisme français, en termes d'effectifs, aussi proche que possible du « pays réel ». Il s'agit naturellement d'un « état des lieux » clinique, ce qui implique de s'interroger sur la sincérité de certaines données et – faute de pouvoir dire la vérité puisque le travail proposé ici n'est pas celui du juge – de s'en tenir parfois à des estimations affectées d'une certaine incertitude. La tâche apparaît d'autant plus stimulante que la syndicalisation a connu d'importants bouleversements depuis la fin des années 1970. Il importera de préciser les évolutions intervenues dans les années 1990 et 2000 après la chute spectaculaire des effectifs qui a caractérisé la décennie 1980¹⁵. On rappellera qu'en une quinzaine d'années, de 1976-1977 à 1990, les principaux syndicats français ont perdu une grande partie de leurs adhérents. La CGT a reculé de près de 1,8 millions d'adhérents (données estimées) – voire 2,4 millions adhérents (données officielles) – à moins de 600 000. La CFDT a reculé de 750 000 adhérents à moins de 500 000. La FEN – l'ex-« forteresse enseignante » – est passée de 550 000 adhérents à moins de 200 000 (et a éclaté)¹⁶. Toutes les autres organisations ont perdu des adhérents : reflux de plus de 100 000 adhérents pour FO et pour la CGC, difficultés récurrentes pour la CFTC qui, après une courte embellie au début des années 1980, retombe probablement sous la barre des 100 000 adhérents dès la fin de cette décennie¹⁷.

¹⁴ Voir Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués...*, op. cit., et nos travaux antérieurs (liste en annexe).

¹⁵ Sur le sujet, nous renvoyons, notamment, à une synthèse : Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000. Plus précisément, les évolutions de la syndicalisation aux deux principales centrales françaises ont donné lieu à des études approfondies : Bevort (A.), Labbé (D.), *La CFDT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La documentation française, 1992 ; Andolfatto (D.), Labbé (D.), *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La découverte, 1997.

¹⁶ Deux organisations sont issues de la scission de la FEN : la FSU et l'UNSA-Education (dénomination qui succédé officiellement à celle de FEN au début des années 2000).

¹⁷ Sur cette évolution « historique », voir Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Histoire des syndicats*, Paris, Seuil, 2006 (notamment le chapitre VIII relatif à « la désyndicalisation »). Voir aussi : Pernot (J.-M.), *Syndicats : lendemains de crise*, Paris, Gallimard, 2005 (notamment le chapitre III).

Comment se sont poursuivies ces évolutions dans les années 1990 et 2000 ? Les informations disponibles, bien que relativement disparates, montrent – a priori – que le reflux s’est poursuivi pour toutes les organisations – au moins jusqu’à la fin des années 1990 –, à l’exception de la CFDT qui – selon les informations qu’elle a régulièrement publiées depuis 1990 – aurait vu croître le nombre des cotisations qu’elle collecte. Mais à partir du printemps 2003 – cette situation s’est retournée. Parallèlement, les informations diffusées par les autres organisations se sont taries. La remarque vaut en particulier pour la CGT qui, à l’occasion de son dernier congrès – en avril 2006 –, a renoncé à diffuser le détail de ses effectifs fédéraux au contraire des résolutions de transparence prises au début des années 1990 et tenues jusqu’au congrès de 2003.

3. Monographies et données confédérales

La première démarche – présentée dans les deux premières parties de cette étude – s’appuie sur des données syndicales de nature assez diverse qui permettent une première description et discussion des évolutions de la syndicalisation depuis 1990 : les dynamiques contrastées des territoires et des organisations ; les données confédérales de la syndicalisation. Afin de comprendre comment sont « fabriquées » les données confédérales, de dépasser – et de détailler – les évolutions trop « globalisantes » et masquant d’éventuels dynamismes sous-jacents, il est apparu intéressant et nécessaire de réaliser une série de monographies – et, en quelque sorte, « sondages » – concernant des organisations syndicales territoriales ou fédérales. Cela doit permettre, dans des cadres relativement restreints, de préciser concrètement les modalités de comptabilité des effectifs, de mettre l’accent sur certaines évolutions, d’exploiter également des données inédites qui éclaireraient les données habituellement diffusées au niveau confédéral. C’est aussi le moyen de tisser des liens de confiance avec des responsables syndicaux de différents niveaux, de rencontrer des interlocuteurs diversifiés, pour aborder un sujet sensible et, assez vite, recouvert du voile du « secret » même si certaines données – on l’a déjà indiqué – font l’objet d’ostentation. Le chercheur en science politique, qui travaille souvent sur un matériau « chaud », se trouve confronté à ce type de contradiction. La monographie en favorise une résolution partielle, parce qu’elle porte sur des cadres relativement réduits, moins formels, et aux enjeux moindres que ce qui existe au niveau confédéral en particulier. Cette méthode avait déjà fondée – partiellement et avec succès – une précédente enquête, réalisée dans le cadre du CERAT, en 1994-1995¹⁸. La méthode monographique doit permettre aussi de préciser la connaissance des forces de deux organisations, relativement nouvelles dans le paysage syndical, l’UNSA et l’Union syndicale « Solidaires » (USS) qui intègre les syndicats SUD, la première cherchant depuis plusieurs années à bénéficier des mêmes règles de représentativité que les autres confédérations. Cependant, dans une décision du 5 novembre 2004, le Conseil d’Etat avait statué que l’UNSA devait rester à l’écart de la liste des organisations représentatives au plan national, la juridiction estimant que cette représentativité ne pouvait être établie en effet que dans 24 des 300 branches couvertes par des conventions collectives et que son audience électorale était encore « trop réduite ». La recherche peut-elle apporter d’autres éléments ?

¹⁸ Convention d’étude avec la DARES sur l’ « étude de la situation syndicale en France » (1994-1995). Cette recherche a abouti au livre, déjà cité, de D. Labbé (*Syndicats et syndiqués...*, op. cit.).

Au total, dix organisations syndicales ont fait l'objet d'une exploration spécifique, donnant lieu à 9 monographies. Toutes ne fournissent pas toutefois le même type – et la même qualité – d'informations. Cela dépend des collaborations qui ont pu se nouer dans chaque cas de figure. Les monographies sont donc plus ou moins approfondies. On doit signaler un échec avec une onzième organisation un temps envisagée. Un extrait de l'échange avec la secrétaire générale de cette union départementale résume bien toute la difficulté de l'entreprise : « Nous ne souhaitons pas donner un certain nombre d'informations [...]. Je ne vous dirai pas le nombre d'adhérents. [Cela est] sujet à exploitation. Mais nous avons enregistré une progression de 40% en 14 ans, sans parler des adhérents isolés ». Secret et ostentation... On indiquera également qu'avec deux autres organisations, les résultats sont demeurés lacunaires. Peu de données statistiques – voire aucune donnée dans un cas – ont pu être recueillies. L'approche est donc demeurée relativement superficielle. L'un de ces semi-échecs apparaît toutefois instructif dans la mesure où il intéresse le secteur du commerce et des services qui constitue une priorité pour le développement de la confédération concernée. Le manque d'indications précises concernant l'évolution récente de la syndicalisation dans ce secteur laisse supposer que les résultats ne sont pas à la hauteur de ce qui était espéré. Cela témoigne aussi des difficultés – structurelles – de la syndicalisation dans un secteur éclaté en une myriade de petites entreprises.

Le détail des monographies est le suivant. La CGT a fait l'objet de trois études :

- Union départementale (UD) CGT de la Moselle (étude réalisée par Aurélie Rey, doctorante en histoire à l'Université Paul-Verlaine de Metz) ;
- Union départementale CGT du Nord (étude réalisée par Régis Matuszewicz, maître de conférences en science politique à l'Université de Reims) ;
- Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (étude réalisée par Antoine Bevort, professeur de sociologie au Conservatoire national des arts et métiers).

La CFDT a fait l'objet de deux monographies :

- Union départementale de la Haute-Garonne (étude réalisée par Marina Casula et Pascal Pons, doctorants en science politique à l'Université des sciences sociales de Toulouse) ;
- Union départementale de Meurthe-et-Moselle (étude réalisée par D. Andolfatto).

Le regard sur ces deux unions territoriales de la CFDT s'est – sur certains aspects – élargi aux différents départements des unions régionales respectives, à savoir Midi-Pyrénées et la Lorraine.

FO a fait l'objet de deux monographies :

- FO en Lorraine (étude réalisée par Thierry Choffat, maître de conférences à l'Université de Nancy II et Gilles Henry, docteur en sociologie). Cette étude s'appuie sur des matériaux relatifs à l'UD de Meurthe-et-Moselle et, de façon plus disparate, de la Moselle, compte tenu du refus de l'UD de la Moselle de s'associer à la recherche) ;
- Fédération FO de la métallurgie (par Jean-Yves Sabot, docteur en science politique). Les éléments recueillis ici sont principalement qualitatifs.

L'UNSA a fait l'objet d'une étude réalisée par Benoît Verrier, chercheur post-doctorant en science politique de l'Institut d'études politiques de Strasbourg. Celle-ci décrit la dynamique qui tente de transformer un regroupement circonstanciel de syndicats catégoriels en une confédération nationale, en mettant notamment à profit le rendez-vous quinquennal que constituent les élections prud'homales et, en conséquence, la nécessité de constituer puis de consolider un réseau militant dans la perspective régulière de celles-ci.

Enfin, la fédération SUD-rail, qui commémorait son dixième anniversaire en 2006, a fait également l'objet d'une monographie (conduite par François Paccou, étudiant en master de sociologie à l'Université de Lille III).

On soulignera le caractère pionnier des deux dernières monographies : l'UNSA et SUD-rail n'avaient pas fait l'objet jusqu'alors d'explorations scientifiques. A contrario, l'UD CGT de la Moselle, l'UD CFDT de la Meurthe-et-Moselle et la Fédération FO de la métallurgie avaient déjà été intégrées à l'enquête antérieure sur la syndicalisation, conduite en 1994-1995. Cela donne certains points de référence et a permis de construire des séries sur la syndicalisation relativement longues. On indiquera aussi que, parallèlement aux monographies réalisées en Lorraine, 44 entretiens ont été conduits avec des syndicalistes « de base » de la CGT (16 entretiens), de la CFDT (10 entretiens), de FO (7 entretiens), de la CFTC (5 entretiens), de SUD (4 entretiens), de l'UNSA (2 entretiens)¹⁹. Cela apporte une dimension plus qualitative à la recherche, en nourrissant la question de l'engagement syndical aujourd'hui. L'ensemble des monographies constitue un matériau original, qui a donné lieu à des notes ou rapports annexes à cette étude²⁰.

La seconde partie reprend systématiquement les diverses déclarations d'effectifs de la part des confédérations depuis 1990 et en propose une lecture critique. La mise bout à bout de toutes ces données – affichées généralement de façon circonstancielle – laisse voir parfois certaines incohérences. La juxtaposition des informations est également riche d'enseignements et conduit parfois à relativiser ce qui avait semblé – ponctuellement – une évolution significative. Des interprétations et hypothèses révisant les données confédérales sont également proposées sur la base des pratiques de comptabilité relevées lors des monographies. Les entretiens conduits avec de nombreux responsables éclairent également ces pratiques et les évolutions de la syndicalisation qui sont affichées²¹.

Bien sûr, il faut sans doute compter avec certaines incohérences organisationnelles ce qui fragiliserait la connaissance exacte des effectifs. Cela doit être toutefois relativisé. Il nous est apparu en effet que toutes les organisations visitées avaient fortement professionnalisé leurs modes de fonctionnement (c'est d'ailleurs la

¹⁹ Voir la liste des entretiens en annexe.

²⁰ Chacune de ces monographies fait l'objet d'un rapport ou d'une note :

- Andolfatto (D.), *Les unions départementale et régionale CFDT de Meurthe-et-Moselle et de Lorraine (1990-2005)*, Nancy, IRENEE, 2006, 30 p.
- Sabot (J.-Y.), *La fédération FO de la Métallurgie*, Nancy, IRENEE, 2006, 30 p.
- Bevort (A.), *La fédération CGT du Commerce*, Nancy, IRENEE, 2006, 10 p.
- Casula (M.), Pons (P.), *L'Union départementale CFDT de la Haute-Garonne (1993-2005)*, Nancy, IRENEE, 2006, 163 p.
- Choffat (T.), Henry (G.), *Regards sur Force ouvrière en Lorraine*, Nancy, IRENEE, 2006, 89 p. ;
- Matuszewicz (R.), *L'Union départementale CGT du Nord (1990-2005)*, Nancy, IRENEE, 2006, 96 p.
- Paccou (F.), *La fédération des syndicats SUD-rail (1996-2005)*, Nancy, IRENEE, 2006, 122 p. En parallèle à cette monographie, une étude a été réalisée par C. Cardot : *Etude sur le syndicat Sud-rail Metz-Nancy*, Nancy, IRENEE, 23 p.
- Rey (A.), « L'union départementale CGT de la Moselle (1993-2005) », Nancy, IRENEE, 2006, 86 p.
- Verrier (B.), *L'UNSA. Organisation et audience*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 79 p.

²¹ Au total, 40 responsables syndicaux de différents niveaux ont été interviewés (parmi lesquels : 11 responsables confédéraux, 20 responsables départementaux ou régionaux, 9 responsables fédéraux). Certains de ces responsables ont fait l'objet de plusieurs entretiens. Le nombre des entretiens est donc supérieur à 40 (ces entretiens doivent être distingués de ceux réalisés avec les 44 syndiqués lorrains évoqués plus haut). On trouvera la liste des responsables syndicaux interviewés en annexe (sources).

conséquence logique d'un syndicalisme essentiellement institutionnel). A aucun niveau, la question des effectifs n'est négligée. Elle est prise en charge par des responsables de l'organisation de rang élevé, compétents, et disposant de moyens importants – et notamment de l'outil informatique – qui permet une comptabilité suivie des effectifs. La diffusion par la plupart des organisations de bulletins ou journaux syndicaux réguliers oblige également la tenue de fichiers d'adresses et donc d'adhérents. Dès lors, toutes les données publiées sur les effectifs ne le sont pas au hasard. Ces informations s'inscrivent dans des stratégies de communication manifestement réfléchies. Cette comptabilité permet également de mesurer des rapports de force interne, notamment à l'occasion des congrès. C'est d'ailleurs pourquoi nos recherches – conduites à différents niveaux organisationnels – ont généralement ciblé ces derniers.

Naturellement, on pourrait penser que les statistiques ainsi publiées oublient certains adhérents pour diverses raisons : administratives (dysfonctionnement des appareils), financières (rétentions de cotisations de la part de certaines organisations), politiques (existence de minorités ou oppositions internes qui ne communiqueraient pas leurs résultats), culturelles (changements des modalités de l'adhésion)... Sauf exceptions – qui sont indiquées au fil du propos – cela change peu les ordres de grandeur qui sont affichés. Quelques données font d'ailleurs l'objet de redressements comme l'a fait, par exemple, la CGT à l'occasion de son dernier congrès confédéral (2006). Les chiffres étaient en principe issus de la trésorerie confédérale, mais l'un d'entre eux tenait compte également des effectifs qui auraient échappé à cette comptabilité. L'écart n'était d'ailleurs pas très important. De l'avis des interlocuteurs avec lesquels il en a été discuté, on ne peut pas non plus soutenir qu'il y aurait d'importants changements dans les modalités de l'adhésion. En l'occurrence – toujours dans le cas de la CGT –, il n'est pas raisonnable de croire que des adhésions directes auprès des unions locales – ce qui, d'ailleurs, a toujours existé – changeraient la donne de la syndicalisation « officielle ». Cela peut certes introduire une petite marge d'incertitude mais elle n'excéderait pas 3 à 5% au plus. Certes, dans l'hypothèse d'une stagnation des effectifs, 5% de syndiqués en plus conduirait effectivement à une légère croissance, sans changer fondamentalement les choses.

Ceci est d'ailleurs amplement confirmé par les résultats présentées en troisième partie.

4. Une méthode d'estimation des effectifs

La seconde démarche croise les données ainsi recueillies et discutés avec les résultats des élections professionnelles (en l'occurrence les élections aux comités d'entreprise et – pour la fonction publique – les élections aux commissions administratives paritaires). Elle est fondée sur le constat – somme toute logique et vérifié lors de travaux antérieurs²² – selon lequel il existe un rapport entre les implantations syndicales et leurs audiences. Autrement dit, lors des élections professionnelles, les scores sont un sous-produit de la densité relative des adhérents et des militants dans les établissements ou administrations concernées. Cette relation permet de préciser les taux de syndicalisation par organisation par principales branches

²² Voir notamment Labbé (D.), *Les élections aux comités d'entreprise*, Grenoble, CERAT, 1995.

d'activité. Cela conduit à un tableau complet de la syndicalisation dans les différents secteurs de l'économie française.

Pour ce qui concerne les effectifs, il s'agit de ceux de la CGT et de la CFDT, lesquelles ont publié – depuis le début des années 1990 – un grand nombre d'informations sur leurs forces respectives. Pour quelques branches spécifiques, on y ajoute les effectifs d'autres organisations : CFTC, UNSA, SUD-rail, SUD-PTT. A partir de ces diverses informations, il est possible au moyen d'un ratio simple d'estimer les effectifs sectoriels des autres syndicats à l'aide du lien entre effectifs et audience électorale²³.

Lors de notre précédente étude, en 1994-1995, cette méthode a démontré tout son potentiel et elle a permis d'établir l'évolution du taux de syndicalisation global et par confédération depuis 1949, chiffrage qui a fait ensuite l'objet de nombreuses reprises ou citations sans jamais avoir été contesté par aucune des organisations concernées.

Bien sûr, les ratios adhérents/électeurs peuvent différer légèrement suivant les organisations. Dans ce cas, ce sont les résultats moyens ou des « fourchettes » de résultats qui sont proposées. Ce décalage peut s'expliquer de diverses façons. D'une manière générale, il faut rappeler que, si la liaison entre le taux d'adhésion et le score électoral apparaît évidente, elle n'est pas mécanique. Le raisonnement ne serait pleinement valable que si toutes choses étaient égales par ailleurs. Or, toute organisation syndicale a sa vie propre, son mode de fonctionnement particulier, ses traditions, une certaine image ou popularité... Dans l'hypothèse de fortes distorsions, il convient également de s'interroger sur la fiabilité des effectifs revendiqués par les organisations concernées. D'ailleurs, en cas de décalage important, d'autres séries d'effectifs – CFTC, UNSA, SUD... – permettent de déterminer quelle est la branche de la fourchette qui est la plus solide.

On mentionnera encore que la méthode d'évaluation des effectifs manquants se base sur les résultats des élections aux comités d'entreprise dont la DARES a accepté la transmission de résultats détaillés par branche d'activité. Cependant, contrairement à l'étude comparable antérieure, il n'a pas été possible d'obtenir des résultats par établissement, ce qui aurait permis de déterminer des taux d'implantation et de préciser – en grandeur nature – leur évolution.

Enfin, pour les fonctionnaires, l'étude utilise les résultats des élections aux commissions administratives paritaires des fonctions publiques d'Etat, hospitalières et territoriales, communiquées par les ministères de la Fonction publique, de la Santé et de l'Intérieur. La DGAFP (ministère de la Fonction publique) a accepté la remise de l'ensemble des résultats électoraux à sa disposition, ce qui a permis de confectionner – dans un rapport annexe à cette recherche – une étude entièrement originale qui brosse un tableau complet des élections aux CAPN depuis 1953²⁴.

5. Une sociologie des syndiqués

Au total, il s'agit donc de présenter un tableau complet – mais partiellement hypothétique – de la syndicalisation dans les différents secteurs de l'économie française. Cela permettra de décrire, à un niveau relativement fin, l'évolution de la syndicalisation

²³ La méthodologie fait l'objet d'une présentation précise au début de la troisième partie.

²⁴ Labbé (D.), *Les élections aux commissions administratives paritaires nationales*, Nancy-Grenoble, IRENEE-PACTE, 454 p.

depuis son reflux des années 1980 et la « pause » qui semblait intervenue au début des années 1990. On précisera éventuellement où le déclin s'est poursuivi et où un renouveau s'est produit.

Une quatrième partie est relative à la sociologie des syndiqués. Plus synthétique que les précédentes, cette partie propose un portrait des syndiqués dans les années 1990 et 2000 à travers la mise en perspective des nombreuses enquêtes sur les adhérents, les militants, les délégués de congrès – territoriaux, fédéraux ou confédéraux – qui ont été recueillies au fil de cette recherche. Après l'évocation de caractéristiques socio-graphiques classiques – sexe, âge, profession, secteur d'activité –, l'étude se focalise sur une micro-sociologie de l'engagement syndical au début des années 2000 à travers des entretiens avec une quarantaine de syndicalistes lorrains. Cela permet d'introduire une dimension plus qualitative à la recherche et d'esquisser un portrait de syndicalistes « de terrain », au parcours fortement individualisé, mais aussi militants professionnalisés.

Au terme de la recherche, il importera de revenir sur le « modèle » syndical français, ses forces telles que celles-ci ont pu être éclairées sous des angles successifs – territoriaux, nationaux et sectoriels – au fil des développements, de synthétiser les dynamismes organisationnels et sectoriels, de conclure sur un possible renouveau.

PREMIERE PARTIE : LES DYNAMIQUES CONTRASTÉES DES TERRITOIRES ET DES ORGANISATIONS

Pour fonder la recherche, il a semblé nécessaire – dans un premier temps – de décrire et d’analyser, dans la mesure des ressources disponibles, les dynamismes du recrutement syndical dans diverses organisations principalement territoriales ou fédérales. Chacune de ces organisations a fait l’objet d’une monographie dont on lira ci-dessous une synthèse. Trois types de conditions ont guidé le choix de ces organisations²⁵ :

1°) Couvrir le spectre des diverses confédérations, *a priori* des plus « importantes » (CGT, CFDT, FO), et préciser le regard concernant certaines organisations nouvelles, ou relativement nouvelles, dont la concurrence avec les plus anciennes a paru se développer depuis quelques années, mais qui demeurent relativement méconnues (SUD et UNSA). Cela doit permettre aussi de valider – on non – l’hypothèse formulée parfois d’une « recomposition » du paysage syndical.

2°) Couvrir une diversité sectorielle suffisamment représentative des évolutions économiques, sociales et syndicales. De ce point de vue, les unions territoriales présentent un intérêt particulier car, dans un cadre précis (celui d’un département ou d’une région), elles donnent à voir les changements du syndicalisme dans toutes les branches d’activité de ce territoire. Cette approche « horizontale » des organisations syndicales est croisée avec des études plus « verticales » relatives à quelques fédérations professionnelles : métallurgie dans le cas de FO, commerce et services dans le cas de la CGT, cheminots pour SUD. L’objectif est de préciser quelle diversification des implantations syndicales serait intervenue ces dernières années. Par exemple, FO est souvent présentée comme une organisation de fonctionnaires alors même qu’un certain dynamisme paraît également exister dans le secteur privé ; la CGT apparaît d’abord comme une organisation « en bleus de travail » alors même qu’elle cherche à se développer dans l’immense continent des services ; SUD est surtout connue pour sa fédération SUD-PTT – la plus nombreuse au sein de l’USS – alors même que de nombreuses pousses ont semblé prospérer depuis une dizaine d’années.

3°) Certains terrains ont également été choisis pour des raisons plus contingentes. Toutes les organisations ne sont pas prêtes à s’ouvrir à un regard extérieur – et, de surcroît, critique –, singulièrement sur la question très sensible de la « syndicalisation ». Beaucoup a dépendu des relations de confiance que les chercheurs, qui ont accepté de participer à cette étude, ont construit avec des organisations syndicales antérieurement même à son démarrage. D’autres organisations, relativement nouvelles dans le paysage syndical tels l’UNSA ou SUD-rail, ont accepté assez facilement de se prêter au jeu. On pourrait ajouter par « challenge » avec des organisations plus anciennes et bénéficiant généralement d’une présomption de représentativité irréfragable. Cette étude constituait sans doute pour elles une occasion de prouver la réalité de leurs forces dans leurs champs respectifs. Malgré cette confiance, cette volonté de transparence, cette quête de légitimité, des difficultés ont pu surgir ici ou là, la syndicalisation étant un sujet difficile. On peut en effet afficher certains chiffres, voire « gloser » longuement à son

²⁵ Leur liste est donnée en introduction.

propos. Mais, dès lors, qu'on s'intéresse aux pratiques réelles, qu'on cherche à collecter des séries de chiffres, qu'on les discute et interroge les évolutions, cela peut susciter des informations assez variables d'une organisation à l'autre et, parfois, des silences... Cela explique que les résultats obtenus ne sont pas strictement comparables entre monographies et peuvent faire naître de nouvelles questions²⁶.

Il ne peut être question de reprendre ici le détail de chacune des monographies. Toutes obéissent de surcroît à des problématiques assez différentes, fonction d'histoires singulières, de matériaux variés, d'informations naturellement sélectionnées par les interlocuteurs rencontrés. Un regard synthétique sur chacun des terrains retenus, et partiellement transversal, est ici proposé. Les résultats concernant l'UNSA, compte tenu d'un modèle qui s'apparente à celui des confédérations, sont présentés dans la 2^{ème} partie.

²⁶ Malgré tout – à l'exception mentionnée en introduction –, tous les chercheurs ont été bien accueillis par les organisations qui ont accepté de se prêter à cette étude. Nous adressons nos plus vifs remerciements à leurs responsables.

I. La resyndicalisation à la CFDT

Les deux monographies conduites sur la CFDT – dans les régions Lorraine et Midi-Pyrénées – montrent bien le regain – sensible – d’effectifs intervenu dans les années 1990, inversant une quinzaine d’années de reflux. Si les deux régions étudiées obéissent à certaines particularités, elles partagent également des traits communs.

1. Le redéploiement lorrain

Lors de son congrès de 1991, l’UD de Meurthe-et-Moselle ne cite – fort prudemment – aucun chiffre concernant la syndicalisation, au contraire d’une habitude qui sera prise par la suite. Le constat dominant demeure celui de la « crise syndicale » : « Le syndicalisme – est-il énoncé – traverse une passe difficile indéniable. Son image n’est pas bonne et il n’apparaît plus forcément en phase avec les aspirations des salariés. La CFDT n’échappe pas à cette situation difficile »²⁷. Le reflux des cotisations – enregistré localement depuis 1974 – semble toutefois stoppé. Le nombre des adhérents peut être évalué à quelque 6 000 à la fin des années 1980, soit deux fois moins qu’au début des années 1960 (au moment de la « déconfessionnalisation ») et qu’au début des années 1970 (période marquant un apogée du syndicalisme français).

Le début des années 1990 traduit une reprise de la syndicalisation à la CFDT. Cela paraît surtout la double conséquence d’une politique active – avec la mise en place de « développeurs » – et, sans doute plus encore, de la généralisation du PAC (prélèvement automatique des cotisations [sur les comptes bancaires des adhérents]).

En ce sens, le rapport d’activité présenté lors du congrès départemental de 1997 souligne la « progression » de l’organisation en Meurthe-et-Moselle : le volume des cotisations a augmenté de 40 à 50% de 1988 à 1996. Au niveau régional, le trésorier brosse une véritable analyse clinique des évolutions (voir encadré I.1). Les responsables cédétistes expliquent ces résultats par « les outils mis en place au niveau national », ce qui a permis « un meilleur suivi des affiliés »²⁸. Cette politique – très volontariste – de recrutement syndical paraît surtout caractériser le milieu des années 1990 après une première expérience dans les années 1980 qui avait heurté des pratiques militantes plus traditionnelles.

Encadré I.1 : La syndicalisation à la CFDT en Lorraine dans les années 1990²⁹

« Pendant plusieurs années, la région Lorraine, en termes de syndicalisation, a un peu sur-performé les chiffres nationaux. Plusieurs tendances remarquables doivent être relevées. Première tendance. En dépit de la crise des industries traditionnelles, notamment dans la sidérurgie, on observe un assez fort développement des syndicats industriels, notamment dans les Métaux, au cours des années 1990. Même dans la sidérurgie une progression intervient.- Deuxième tendance : les boosters de la fonction publique. Les secteurs Santé-sociaux et Interco enregistrent de fortes progressions dans les années 1990. 6-7% de progression en moyenne dans le secteur public et même 9 à

²⁷ « Congrès CFDT 54, Rapport d’activité, 20-21 juin 1991 », p. 1.

²⁸ « Congrès de la CFDT Meurthe-et-Moselle », 7 novembre 1997, Vandoeuvre-lès-Nancy (fascicule), p. 11.

²⁹ Entretien avec C. Minella, Metz, 1^{er} juin 2005.

15% pour la Santé. Mais on observe une inflexion ces deux dernières années. Troisième tendance : le Commerce et les services. Cela concerne des TPE-PME et, principalement, les départements de Moselle et de Meurthe-et-Moselle. Les PME, les supermarchés, les pompes à essence c'est sans doute l'avenir en termes de syndicalisation. N'oublions pas le reste. C'est une kyrielle de syndicats qui connaissent aussi des progressions, notamment les télécoms, hacuitex, l'agro-alimentaire, surtout dans le bastion vosgien, avec Vittel et Contrex, avec les fromageries... On a assisté aussi à une montée en puissance des transports. La progression a été forte, malgré la crise à la SNCF... »

Un ancien responsable départemental – de l'UD CFDT de la Moselle – avoue tout de même « avoir du mal à évaluer le rôle des « développeurs » dans la syndicalisation à la CFDT ». Certes, il concède que « cette idée de VRP de l'adhésion, de gens qui vont au contact des syndicats, qui se préoccupent à temps complet de l'adhésion, cela a certainement produit des effets ». Mais il tient surtout à souligner « l'impact du PAC »³⁰. Ce dernier « a fait progresser l'adhésion et favorisé la fidélisation. Il y a eu moins de démissions. Aujourd'hui [en 2005], 90% des adhérents sont prélevés ».

Ce même responsable indique qu'un changement de mentalité est intervenu : « On a mis le développement syndical au même niveau que la revendication ». L'adhésion n'était plus seulement considérée comme un moyen. Elle serait devenue une finalité. Les efforts ont particulièrement porté dans de nouveaux secteurs : santé, commerce, services, transports...

Les méthodes de gestion des syndiqués ont également évolué : « Nous avons mis en place une gestion plus rationnelle, avec l'outil informatique, avec la gestion centralisée des cotisations. Appeler, comme le fait encore la CGT, au paiement des cotisations dans le bulletin de l'UD, c'est un peu archaïque. Le SCPVC a permis de rationaliser la gestion des adhérents et de les fidéliser ».

En outre, la CFDT s'efforce – naturellement – de veiller à « une présence syndicale sur le terrain ». Mais celle-ci ne pouvait plus prendre appui sur un vieux militantisme qui s'est effondré avec le renouvellement des générations et le changement de contexte culturel. En Meurthe-et-Moselle, l'UD a cherché à « inventer » et à « fixer » un nouveau militantisme au moyen de services apportés aux adhérents, notamment via les comités d'entreprise. Elle a cherché également à maintenir vivant un réseau syndical relativement dense dans le territoire en apportant aux équipes de base des services spécifiques : reprographie, communication, ingénierie de l'action... Les « développeurs » ont joué évidemment un rôle-clé pour « cultiver » ce réseau, ciblant leur action en direction de certaines catégories (femmes, jeunes...). Selon le secrétaire général de l'UD CFDT de Meurthe-et-Moselle, cela a permis de démontrer que le syndicalisme n'est pas « un truc vieillot » et de le revivifier. Une nouvelle image a été construite, de nouveaux moyens ont été mis en place à travers des « contrats » de développement négociés entre les structures territoriales (UD, URI) et les syndicats, des cibles ont été définies. Cette politique volontariste s'est appuyée sur un réseau d'associations, créées *ad hoc*. L'association est apparue comme une structure plus souple qu'un syndicat, plus adaptée pour faire passer un souffle nouveau et convaincre *in fine* de nouveaux adhérents, sur une base – il est vrai – bien différente des identités ou formes d'engagement qui ont marqué l'histoire syndicale. Le secrétaire départemental de l'UD constate que : « Une organisation syndicale, une grande organisation a des

³⁰ Entretien avec G. Jérôme, Nancy, le 12 janvier 2005.

règles démocratiques fortes. Cela a un rythme et, indéniablement, ça peut générer un peu d'inertie. C'est pertinent de créer des structures propres [associations] qui permettent de générer des projets sans mettre en cause l'organisation. Cela permet d'expérimenter, d'innover. On est dans le champ de l'innovation tout en permettant à l'organisation d'évoluer à un rythme à elle. L'association c'est un peu le poisson-pilote, la mouche du coche »³¹.

Le trésorier régional souligne à son tour comment le développement se planifie, comment la politique de recrutement mise en œuvre dans les années 1990 est le fruit de réflexions menées d'abord au niveau confédéral – autour du GAPS [groupe d'action pour la syndicalisation] – puis appliquées dans les fédérations et les territoires. Ainsi, des « contrats de développement » ont été mis en place avec les syndicats. Ils consistent en engagements réciproques sur des objectifs : « il y a d'abord une analyse de la situation, un état des lieux des syndicats qui est effectué. A partir de là, on regarde quelles opérations doivent être menées pour renforcer les structures. On bâtit du lien entre les sections et les syndicats ; on aide à la réalisation de tracts. Il y a un travail collectif autour d'engagements, notamment financiers »³².

Des actions ont été conduites concernant les syndicats importants, autour de grands établissements, et de petits syndicats, dans des PME. Un glissement des uns aux autres intervient au cours de la décennie 1990. L'organisation d'élections professionnelles, la tenue de négociations collectives – notamment sur la réduction du temps de travail à la fin des années 1990 – sont souvent des opportunités pour s'implanter : « Beaucoup de jeunes implantations de la CFDT en sont issues » déclare le trésorier régional. Et de préciser encore : « sur trois adhérents [nouveaux] de la période 1998-2000, un adhérent venait de la mise en place de la RTT. C'est un effet direct des mandatements » (même si – au niveau national – les conséquences de ceux-ci en termes de syndicalisation demeurent plus discutés). En Meurthe-et-Moselle, le congrès de 2000 a d'ailleurs souligné la nécessité d'un « contact plus étroit avec les mandatés du département », ce qui laisse supposer que ce « gisement » potentiel en termes de syndicalisation était mal exploité³³.

2. Dynamismes comparés en Midi-Pyrénées et Lorraine

En Midi-Pyrénées, une politique comparable a été mise en œuvre, s'appuyant sur des « développeurs » et ciblant les grandes entreprises ou administrations, ainsi que certains publics, notamment les jeunes³⁴. Dans cette région, plus critique envers la ligne confédérale que la Lorraine, la syndicalisation (comptée en nombre de cotisations) connaît jusqu'en 2002 une progression tout aussi spectaculaire : + 48% de 1993 à 2002 (contre + 54% en Lorraine pour la même période).

Cette politique volontariste de développement a paru toutefois marquer le pas au début des années 2000. Tant en Lorraine qu'en Midi-Pyrénées, la progression se ralentit. Ainsi, en Haute-Garonne, le rythme annuel de la croissance des effectifs n'est

³¹ Entretien avec Ph. Faveaux, Nancy, le 17 janvier 2005.

³² Entretien avec C. Minella, Metz, 1^{er} juin 2005.

³³ Rapport d'activité présenté lors du congrès de la CFDT Meurthe-et-Moselle, 14-15 décembre, Nancy, publié dans *Trait d'union*, n° 15, novembre 2000, p. 4 et suiv.

³⁴ Casula (M.), Pons (P.), op. cit. Cette étude actualise celle réalisée il y a 15 ans par G. Prince : *L'Union départementale CFTC-CFDT de Haute-Garonne (de la libération à nos jours)*, Grenoble, CERAT, 1990

plus que de + 2,3% en 2001, puis + 1,8% en 2002. Ce sont les pourcentages les plus faibles depuis le début des années 1990. En Meurthe-et-Moselle, un plafonnement des effectifs intervient également à compter de 2001, après une croissance du nombre des cotisations de 70% à 100% depuis 1990³⁵. Les deux évolutions sont d'autant plus remarquables qu'elles concernent deux territoires très différents, tant pour ce qui concerne le contexte économique et social, que pour ce qui a trait à l'identité cédétiste. La Meurthe-et-Moselle est un département « légitimiste », de vieille tradition CFTC-CFDT³⁶, Nancy étant aussi la ville où Nicole Notat – secrétaire générale de la CFDT de 1992 à 2002 – a fait ses premières armes de responsable syndical. La Haute-Garonne se veut plus « oppositionnelle » par rapport à la ligne officielle de la CFDT. Les années 1990 voient de vives tensions entre l'UD, l'union régionale et la confédération.

Cette évolution – en termes de syndicalisation – assez comparable des deux UD, en dépit de contextes respectifs très différents – sur de nombreux plans –, tend à démontrer que la courbe des effectifs suit une dynamique propre et dépend surtout de facteurs – modalités organisationnelles et stratégie – internes à la confédération. Or, il semble bien que les techniques de développement atteignent certaines limites au début des années 2000. La plupart des cotisations sont désormais prélevées automatiquement sur le compte chèque du syndiqué. Ainsi s'achève l'augmentation mécanique du nombre de timbres payés par un même nombre d'adhérents (ce qui peut être désigné comme l'« effet-PAC »).

Le recours à des « développeurs » montre aussi des signes d'essoufflement. Ces derniers – généralement issus des syndicats qu'ils suivaient – ont joué un rôle important dans l'augmentation de la syndicalisation des années 1990. Mais cette réussite – en termes de ressources – va souvent propulser ces « techniciens » dans un rôle plus politique. Dès lors, ils auront en charge des tâches plus générales tandis que le développement passera au second plan, les effectifs plafonnant, voire régressant, compte tenu de départs « naturels » (mobilité professionnelle, retraite...).

Un autre effet « pervers » est intervenu : le syndicat a fait du développement une véritable « action collective », ainsi que l'explique le trésorier lorrain. Le recrutement a absorbé alors l'essentiel des énergies, au détriment de tâches plus militantes et, en particulier, de la fonction revendicative ou de défense individuelle. Cela a pu aboutir parfois à l'inverse de ce qui était recherché, faisant perdre au syndicat une partie de sa raison d'être, à tout le moins en tant que force protestataire ou « tribunitienne » mais pas en tant qu'« institution ». Des recrutements assez indifférenciés peuvent également peser sur l'organisation. La question des moyens aurait en quelque sorte pris trop d'importance par rapport à celle de la fin. L'identité de l'organisation serait en cause. Ainsi, des interrogations et des doutes existent en interne. On s'aperçoit parfois tardivement que, malgré de beaux rameaux, un arbre sans racines meurt. Cela explique par exemple la formalisation, après 2003, de thèses sur le réformisme, dans le but de redonner plus de sens et de profondeur à l'engagement syndical.

³⁵ Plusieurs séries d'évolution des cotisations peuvent être établies pour le département, selon – notamment – que l'on tienne compte des résultats de certains syndicats régionaux (dont les effectifs sont comptabilisés en Meurthe-et-Moselle mais couvrent en réalité toute la région) ou que l'on ne tienne compte que des résultats – départementaux – de ces syndicats. Ce mélange de données départementales et de données régionales, qui tend à s'accroître dans les années récentes, introduit une certaine confusion.

³⁶ Voir Conraud (J.-M.), *Militants au travail. CFTC et CFDT dans le mouvement ouvrier lorrain, 1890-1965*, Metz-Nancy, Editions Serpenoise-Presses universitaires de Nancy, 1988.

3. Accidents ou crises internes

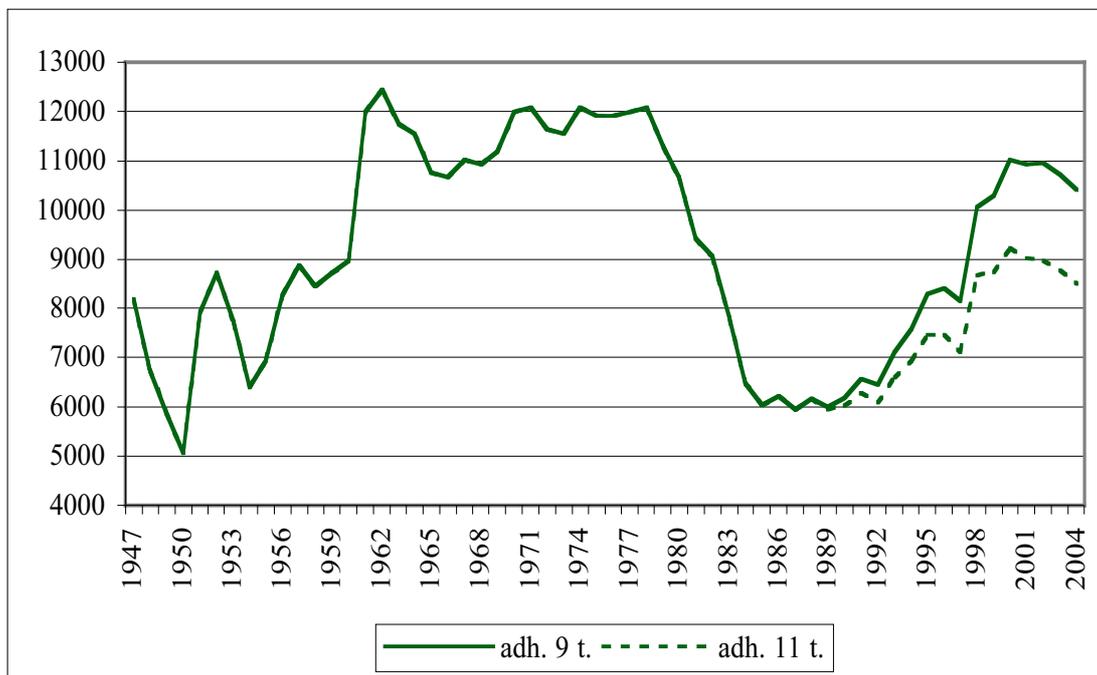
Les études monographiques permettent de mesurer assez finement les conséquences éventuelles – en termes de syndicalisation – de certains événements internes à la confédération (éviction de Jean Kaspar en 1992, refus du quitus lors du congrès confédéral de 1995) ou plus généraux (soutien à la réforme de la Sécurité sociale en 1995, qui conduira – après les autres événements évoqués ci-dessus –, à la structuration d'un courant oppositionnel : *Tous ensemble*).

L'évolution des effectifs cédétistes en Meurthe-et-Moselle traduit bien les heurts de l'histoire intérieure de l'organisation en dépit de son légitimisme revendiqué (voir graphique I.2 ci-dessous). La progression des années 1990 marque en effet deux paliers, en 1992, puis en 1996-1997, avant de plafonner à compter de 2001. Pour la Haute-Garonne, on ne dispose de chiffres qu'à partir de 1993. Un ralentissement intervient également en 1996, puis un même plafonnement à compter des années 2000. Deux courbes sont représentées : l'une basée sur la moyenne de 9 cotisations, conformément à un mode de comptabilité des effectifs syndiqués traditionnellement utilisé par la recherche³⁷. Cependant, de l'avis des interlocuteurs rencontrés, la plupart des cédétistes (voire tous dans un grand nombre d'organisations) règlent leurs cotisations par prélèvement automatique (« PAC »). Dès lors, un adhérent « pèse » 12 cotisations mensuelles par an. Il faut compter toutefois avec un léger *turn over* (et quelques adhérents qui échapperaient au PAC). Dès lors, nous proposons une – nouvelle – convention de 11 timbres pour un adhérent pour les années 1990. Mais celle-ci introduit donc une rupture historique en plus longue période. C'est pourquoi le graphique juxtapose deux courbes. On indiquera encore que seuls les effectifs implantés dans départements – et non pas ceux d'organisations régionales qui ont leur siège dans le département et leurs effectifs répartis dans plusieurs départements³⁸ – sont pris en compte. Quelle que soit la convention retenue (9 cotisations ou 11 cotisations), le regain apparaît nettement au début des années 1990. Celui-ci se situe dans une « fourchette » de + 51% et + 82 % (selon la convention retenue) entre 1989 et 2002, qui marque le dernier « pic » de syndicalisation. Rapportée à la période d'apogée des années 1970, cela signifie que la CFDT – en Meurthe-et-Moselle – a retrouvé au moins la moitié des effectifs perdus dans la période d'effondrement de la syndicalisation qui avait suivi.

³⁷ Sur la question, voir Bevort (A.), « Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT : 1945-1990 », *Travail et emploi*, n° 62, 1/1995, p. 40-62

³⁸ Cette caractéristique a déjà été signalée dans une note précédente. Elle peut introduire une certaine confusion. Dans le cas d'organisations régionales, seuls les effectifs implantés dans le département étudié sont donc pris en compte. Pour l'année 2002 – dernière année disponible sur le sujet – l'écart entre les deux séries de cotisations en Meurthe-et-Moselle, selon que l'on tienne compte ou pas des résultats régionales qui recensent donc des effectifs dans d'autres départements, s'élevait à 16%.

Graphique I.2 : L'évolution des effectifs de la CFDT en Meurthe-et-Moselle (1947-2004)³⁹



Les informations recueillies en Lorraine – à travers notamment les rapports de congrès – n'évoquent pas un éventuel mécompte en 1992. Les chiffres traduisent pourtant ce dernier et plusieurs fédérations – en progression depuis 1989 – refluent : Interco (fonctionnaires territoriaux), Transports, PTT, Travail et Emploi, Construction-Bois, Agro-alimentaire, Hacuitex (habillement-cuir-textile). Un ancien responsable départemental rapporte rétrospectivement combien l'attachement local à Jean Kaspar était culturellement fort : « Beaucoup, en Lorraine, n'ont pas compris [son] éviction. Jean Kaspar avait une certaine notoriété dans la région. C'était un mineur. Il était très reconnu par les mineurs. Il était apprécié des militants. Jean Kaspar c'est aussi un homme chaleureux ». Manifestement, une page se tournait, perturbant la CFDT, singulièrement dans l'Est.

Le palier de 1996 – après les événements de 1995 – est plus marqué. Davantage d'organisations connaissent un reflux. Viennent s'ajouter aux organisations « critiques » de 1992 le Commerce, les Métaux, la Banque, l'Enseignement privé... Malgré tout, le congrès départemental de 1997 – le premier à se réunir depuis les « événements » de 1995 – ne traduit pas ces vicissitudes. Seul le responsable local de la fédération des Transports et de l'Équipement (FGTE) fait publiquement état de départs ou de démissions d'adhérents après 1995. Ces départs ont concerné la branche « cheminote ». Le responsable évoque même une « sorte d'éclatement » de cette branche. En 1996, la Lorraine sera d'ailleurs l'une des régions fondatrices du nouveau syndicat SUD-

³⁹ Les données qui ont permis de construire ce graphique sont issues de cette étude et d'une recherche antérieure conduite sur le même terrain : Labbé (D.), avec la collaboration d'Abdeloumène (A.) et Georgel (P.), *L'Union départementale CFDT-CFDT de Meurthe-et-Moselle (de la libération à nos jours)*, Grenoble, CERAT, 1991. Ainsi, on dispose d'une série exhaustive sur la syndicalisation à la CFDT-CFDT dans ce département depuis la Libération.

cheminots (devenu ensuite SUD-rail)⁴⁰. Pourtant – sur un strict plan comptable –, la FGTE maintient le nombre des cotisations qu'elle percevait jusqu'alors, se redéployant officiellement dans le secteur privé et compensant de façon quasi-complète – et quasi-instantanée – les pertes enregistrées chez les cheminots.

De manière plus générale, le secrétaire général de l'UD indique rétrospectivement que les « événements » de 1995 auraient eu peu d'impact dans la CFDT départementale. Ils ont « été vécus sans dramatisation excessive ». Quelques départs en direction de SUD sont tout de même intervenus. Cela concernait des « militants très engagés politiquement ». Il ne quantifie pas ces départs, *a priori* négligeables. Il souligne au contraire la fierté d'être le département de la secrétaire générale.

Son homologue de la Moselle ne partage pas la même analyse. En 1995, « l'organisation a été bousculée ». Et de préciser que l'approbation du plan Juppé par Nicole Notat n'a pas été comprise parce qu'il semblait qu'elle concernait aussi la réforme des régimes spéciaux de retraite. Il poursuit : cela « a été un peu dramatique pour nous. On a tenu deux assemblées générales départementales. Tous les syndicats CFDT du département étaient là. C'était bourré de monde. Le débat a été assez vif. Il y avait une vive tension qui régnait dans le département. En plus, il y avait une situation quasi-insurrectionnelle à Merlebach. Les mineurs faisaient le siège des HBL [Houillères du bassin de Lorraine] (...). Cette réforme de la Sécurité sociale, si elle nous a causé beaucoup de difficultés, était globalement acceptée par l'appareil ». Une partie des cheminots a choisi de rejoindre SUD. Un mouvement, plus général, de cédétistes vers SUD est également intervenu.

En Haute-Garonne, la progression de la syndicalisation ralentit également en 1996 et en 1997. La période voit parallèlement une éclosion de syndicats SUD. Des militants de la région toulousaine sont impliqués dans la création de cinq d'entre eux sur la quinzaine qui émergent alors : SUD-rail, SUD-Education (la création étant le fait de militants de la FSU), SUD-collectivités territoriales, SUD-Santé, SUD-Protection sociale. Au total, au moins un millier de cédétistes de la Haute-Garonne essaient vers des organisations SUD (sur les quelque 7 000 que compte alors l'union départementale, soit 15% des effectifs)⁴¹. L'hémorragie est particulièrement forte dans certains syndicats. En Haute-Garonne, un tiers des adhérents du SGEN rejoignent SUD-Education. Plusieurs centaines d'adhérents quittent Interco. Ainsi, la section de la mairie de Toulouse se vide de tous ses membres. Enfin, des assemblées générales décident la désaffiliation de la CFDT des syndicats départementaux des Finances et de la Santé.

Par ailleurs, bien des militants qui choisissent de rester fidèles à la confédération vont s'impliquer dans le courant oppositionnel *Tous ensemble* qui se structure en 1996. A une courte majorité, l'UD rallie elle-même cette ligne contestataire lors de son congrès de 1996⁴².

Malgré ces nouvelles défections, la tendance à la hausse des effectifs cédétistes n'est – étonnamment – pas remise en cause et atteint même un niveau remarquable au tournant des années 1990-2000 (voir le tableau I.3). A plusieurs reprises, les gains d'effectifs (volume des cotisations) avoisinent, voire dépassent, les 10%, ce qui permet de surmonter aisément les « accidents » de 1992 et 1995. Les évolutions se découpent en deux temps. Les choses sont assez incertaines jusqu'en 1993. Les évolutions sont

⁴⁰ Voir Cardot (C.), *Etude sur le syndicat Sud-Rail Metz-Nancy*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, p. 8.

⁴¹ M. Casula, P. Pons, op. cit., p. 18.

⁴² Ibid., p. 22.

hésitantes et il y a fort à parier que les gains effectués en 1991 constituent un « artefact », lié à la progression du nombre moyen de timbres par adhérent (« effet-PAC »). Puis, jusqu'en 1996-1997, ce sont les fédérations de la Santé et, plus encore, Intercro qui tirent le mouvement. Le processus s'élargit ensuite à des fédérations du « privé » – Commerce, Métaux, Transports – tandis que la pente de progression de la Santé se ralentit. Il semble que la CFDT ait ciblé et cultivé certains secteurs en fonction de « gisements » potentiels (notamment dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale en forte expansion et attirant un nouveau salariat, féminin et qualifié). Puis sont recherchées de nouvelles recrues au travers de la relance de la négociation collective dont la centrale se veut le fer de lance. Dans le secteur privé, il ne faut pas négliger non plus un retour – en termes d'adhérents – de services apportés aux salariés via des comités d'entreprise – modernisés et redynamisés –, comme déjà souligné dans le cas lorrain.

Tableau I.3 : Evolution du volume des cotisations CFDT en Meurthe-et-Moselle et en Haute-Garonne (1989-2004 ; en %).

	UD Meurthe-et-Moselle	UD Haute-Garonne
1989	- 2,4	-
1990	+ 2,8	-
1991	+ 6,3	-
1992	- 1,8	-
1993	+ 10,1	-
1994	+ 6,7	+ 6,0
1995	+ 9,5	+ 5,0
1996	+ 1,4	+ 3,3
1997	- 3,2 (+ 9,4) ⁴³	+ 2,8
1998	+ 23,5 (+ 9,3)	+ 7,2
1999	+ 2,3	+ 2,9
2000	+ 7,0	+ 9,2
2001	- 0,9 (ou + 0,8) ⁴⁴	+ 2,3
2002	+ 0,4 (ou - 1,2)	+ 1,8
2003	- 2,2	- 5,0
2004	- 3,0	- 14,6

Une recherche réalisée au début des années 1990 – concernant la « resyndicalisation » à la CFDT – montrait déjà que prédominaient les motifs « utilitaristes » et que l'adhésion était sollicitée⁴⁵. Une étude conduite sur les cédétistes du Nord-Pas-de-Calais – en 2001 – indique de même l'importance des réseaux d'inter-

⁴³ Absence de cotisations de la fédération Chimie-énergie en 1997. Nous interpolons un chiffre pour cette dernière en fonction de ses résultats en 1996 et 1998. Les taux de progression en 1997 et 1998 s'en trouvent modifiés.

⁴⁴ Absence de cotisations pour la fédération de l'Équipement en 2001. Nous interpolons un chiffre pour cette dernière en fonction de ses résultats en 2000 et 2002. Les taux de progression en 2001 et 2002 s'en trouvent modifiés.

⁴⁵ Voir Croisat (M.), Derville (J.), Labbé (D.), *La CFDT : vers la resyndicalisation ?* (étude CFDT-IRES), Grenoble, CERAT, juin 1992.

connaissance individuelle pour l'engagement à la CFDT : 29% des adhésions se produisent à la suite de sollicitations par un collègue syndiqué ; 39% des nouveaux adhérents soulignent l'importance de ces collègues syndiqués dans le choix de la CFDT, alors que les motivations plus idéologiques – dominantes jusqu'en 1980 – reculent⁴⁶. Mais – ce qui semble plus neuf – il faut compter aussi avec les adhésions qui interviennent après des conflits localisés, représentant également un tiers des nouveaux recrutés. Cette proportion a doublé en quinze ans.

L'étude conduite en Midi-Pyrénées a permis également de juxtaposer – pour trois exercices – le volumes des cotisations et le nombre d'adhérents tel qu'il figure dans le fichier national de la CFDT. Pour l'exercice 2002, cela donne un ratio de 11,3 (validant donc la convention de 11 timbres par adhérent proposée plus haut, sur la base d'entretiens). Par contre ce ratio se dégrade quelque peu en 2003 (10,7) et 2004 (10,5)⁴⁷. Manifestement, cela s'explique par un *turn over* plus important, tenant à une augmentation sensible des démissions après la « crise » de 2003, consécutive au positionnement de la direction confédérale de la CFDT lors de la réforme des retraites des fonctionnaires.

Les études de cas en Meurthe-et-Moselle et en Haute-Garonne permettent d'apprécier précisément la baisse des effectifs à compter de 2003. On a déjà indiqué que – dans ces deux départements – un ralentissement sensible de leur progression s'était produit dès 2001. En Meurthe-et-Moselle, le reflux cumulé des adhérents en 2003 et 2004 paraît moins marqué qu'au niveau confédéral : - 5,1% (contre - 8,0%). Un certain légitimisme aurait joué. Mais les événements sociaux de 2003 ont affecté plusieurs organisations : les syndicats de l'Office national des forêts et celui de l'Inspection du travail se sont désaffiliés ; de nombreux adhérents de la FGTE (cheminots), Interco (fonctionnaires territoriaux) et du SGEN (enseignants) ont également rendu leur carte. Même s'il relativise l'importance de ces démissions pour sa fédération, le responsable départemental de la FGTE évoque tout de même le départ d'« environ 80% des cheminots sur la région »⁴⁸. Pour la fédération Interco, les démissions sont évaluées à 10% des effectifs⁴⁹. Si les départs sont plus ou moins limités – sauf chez les cheminots – la démission de militants, de responsables de sections (déplorant d'avoir été mis devant un fait accompli), soulève plus de difficultés organisationnelles ou politiques que ne le traduisent les chiffres⁵⁰. D'autres fédérations – telle la Santé – s'inquiètent du vieillissement de leurs effectifs : faute, d'un recrutement suffisant, ceux-ci pourraient bientôt s'effondrer... pour de simples raisons démographiques.

L'ampleur des pertes s'avère beaucoup plus importante en Haute-Garonne. D'emblée, l'UD a tenu à se démarquer du « compromis acceptable » de la direction confédérale sur la réforme des retraites (ce qui n'est pas le cas des responsables lorrains

⁴⁶ Voir Duriez (B.), Sawicki (F.), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, n° 63, 2003, pp. 17-51.

⁴⁷ La ratio moyen pour les trois exercices (2002, 2003, 2004) s'élève à 10,9.

⁴⁸ Rapport au congrès de l'UD CFDT de Meurthe-et-Moselle, avril 2004. Selon des indications internes au syndicat des cheminots de Nancy, le bon chiffre serait plutôt 85%.

⁴⁹ Selon le témoignage d'un responsable Interco de la Meuse, « les personnes qui sont parties, ce sont celles qui étaient en même temps au Parti socialiste ou dans des partis d'extrême gauche, qui en tant que militants politiques ont reproché à la CFDT d'avoir négocié quelque chose avec un gouvernement de droite alors que le candidat de gauche s'était fait battre aux élections présidentielles ». Comme pour d'autres responsables, il s'agit finalement d'une clarification (interviewé n° 18, voir la 4^{ème} partie).

⁵⁰ Même entretien que ci-dessus (n° 18).

qui se sont efforcés de gérer « l'émotion » suscitée par ce choix)⁵¹. Cela conduira finalement à un renouvellement des responsables de l'UD dans un contexte relationnel profondément dégradé. En termes d'adhérents, les démissions les plus nombreuses concernent là aussi les cheminots (évaporation d'environ 80% des cotisations). Un tiers des membres du SGEN partent également. La plus grande partie des adhérents du syndicat de l'enseignement privé se désaffilie. La fédération Interco perd plus de 300 adhérents, celle des Finances une centaine. Même le secteur privé est affecté. Les Banques et assurances, les Métaux, perdent de 10 à 20% des effectifs. De même les services perdent 7% de leurs effectifs (une soixantaine d'adhérents).

Il apparaît que les choix confédéraux de 2003 n'expliquent pas tous ces départs. Des contentieux entre certains syndicats, des fédérations et la confédération existaient déjà. La pratique de fusion entre certaines organisations – comme cela a été fait entre les syndicats de la Chimie et ceux de l'Energie – n'a pas toujours été bien acceptée⁵². Cela vaut aussi pour la fédération Hacuitex dont la fusion avec le Commerce est envisagée, ce qui suscite certains états d'âme. Pratiques militantes et raisons politiques se conjuguent aux identités plus corporatistes (mais celles-ci ne sont-elles pas à la base de l'engagement syndical ?) pour expliquer diverses dissensions engendrant finalement une désyndicalisation de la CFDT. Le charisme de certains militants a aussi beaucoup influencé l'attitude de certains syndiqués dans leur désaffiliation et leur essaimage, démontrant que l'engagement syndical demeure une affaire de réseaux inter-individuels.

Le reflux est finalement considérable en Haute-Garonne : - 19% pour les exercices cumulés de 2003 et 2004 (soit deux fois plus que ce qu'indiquent les chiffres au niveau confédéral)⁵³. De surcroît, cela ne représente qu'une partie de la réalité. Car en 2003 et 2004, malgré une « crise » sans précédent, la CFDT a continué à recruter quelques nouveaux adhérents. L'arrivée de ces derniers a logiquement eu pour effet de limiter les pertes. Si l'on ne tient pas compte de ces nouveaux arrivants, c'est environ 30% à 40% du « stock » des adhérents au début 2003 qui ont rendu leur carte, selon une estimation déduite des échanges avec les responsables rencontrés. Cela paraît donc considérable et traduit un changement de la sociologie « profonde » – et sans aucun doute de l'identité – de la CFDT, à tout le moins au niveau local.

Où sont allés les démissionnaires de 2003 ? Comme lors d'autres événements comparables de l'histoire syndicale, il est probable que beaucoup ont renoncé à tout engagement syndical. Ceux qui souhaitent continuer à militer ne vont pas rejoindre SUD au contraire de leurs aînés de 1988-1989 – lorsque fut fondé SUD-PTT – puis de 1995. Cette fois-ci, une partie d'entre eux – et notamment les responsables – lui préfèrent la CGT. Une étude plus fine serait nécessaire pour analyser ce choix. Toutefois, pour expliquer ces essaimages différents, quelques explications peuvent être formulées. Les syndicats SUD, apparus en deux vagues successives après 1988-1989 (avec la création du premier syndicat SUD dans le secteur des PTT, puis après les mouvements sociaux de 1995), ont agrégé des militants de gauche et d'extrême gauche, parfois passés par la LCR et, plus largement, adeptes d'un socialisme démocratique et autogestionnaire dont la CFDT s'est un temps réclamée. Dans ces conditions, il était

⁵¹ M. Casula, P. Pons, op. cit., p. 42.

⁵² Ibid., p. 49-50.

⁵³ Ce reflux ne semble pas exceptionnel. Lors d'un procès l'opposant à une de ses anciennes secrétaires administratives, l'UD CFDT de la Savoie a admis avoir perdu 22,49% de ses adhérents entre 2003 et 2004 et même 30,48% des cotisations perçues entre 2002 et 2004 (UD CFDT de Savoie contre Mme C. T., cour d'appel de Chambéry, 15 mars 2007).

inconcevable à ces militants de rejoindre la CGT, encore largement dominée par les communistes. Les militants, les plus engagés à gauche de la CFDT – en raison d’une option trotskiste et par refus du communisme du PCF – ont donc privilégié SUD dans les années 1990.

L’autonomisation de la CGT par rapport au PCF à compter du milieu des années 1990 puis de la désignation d’un nouveau secrétaire général, en 1999 (lequel renoncera à toute responsabilité au sein du PCF en 2001) a conféré une nouvelle image à la doyenne des confédérations françaises, même si l’évolution est demeurée lente et solidement nuancée. Dès lors, il n’est plus inconcevable de se tourner vers la CGT. Celle-ci apparaît de surcroît comme une machine bien rodée et efficace pour la « confrontation » avec les employeurs et les gouvernements alors que la CFDT a eu tendance à privilégier un syndicalisme plus institutionnel, sinon « intégré » à l’entreprise. Se tourner vers la CGT apparaissait dès lors comme un retour à certains « fondamentaux » de l’action syndicale, mais aussi comme un début – ou une tentative – de réunification du mouvement syndical (en écho au mot d’ordre du « syndicalisme rassemblé » porté par la CGT). On aurait pu supposer que cette recomposition serait d’abord le fait de la CGT et de FO que lie une histoire commune et qui avaient rompu en 1947. Étonnamment, ce sont ceux qui sont issus de la tradition catholique sociale qui vont se tourner vers d’anciens communistes qui les ont souvent fascinés. De leur côté, au cours des dernières années, la CGT et FO ont eu tendance de privilégier un rôle plus catégoriel, un syndicalisme « de niche » – tourné notamment vers les personnels à statut – au détriment d’une identité politique – et militante – que la chute du mur de Berlin puis de l’URSS ont dévaluée sinon rendu caduque. Au contraire, certains militants de la CFDT n’ont pas renoncé à des choix politiques, ce qui les a conduits à rejoindre SUD puis à se tourner vers la CGT : ils vont investir les fédérations des Cheminots, des Finances (administration des Impôts), des banques (Secteurs financiers), des collectivités locales (Services publics), apportant au passage une certaine culture organisationnelle, une autre approche de la négociation. La CGT apparaît un peu dépassée par cet afflux et certaines migrations sont difficiles, obligeant à une remise à plat – voire une refondation⁵⁴ – des organisations qui se poursuit jusqu’en 2005-2006. Il reste que la CGT est loin de récupérer tous les partants de la CFDT. Par exemple, le syndicat CGT des cheminots de Toulouse ne verra arriver que quelque 70 ex-cédétistes sur 200 démissionnaires environ. En 2003, une partie des partants de la CFDT, notamment à la « base », continue de surcroît de préférer SUD à la CGT. SUD-rail, qui connaissait alors un certain plafonnement de ses effectifs, voit ces derniers de nouveau progresser (voir ci-dessous).

Les organisations de la CFDT, décimées par les événements de 2003, ont cherché à prendre un nouveau départ. Un syndicalisme cheminot, en particulier, a été reconstruit. Les informations recueillies en Meurthe-et-Moselle indiquent que les cheminots de la CFDT, qui avaient perdu 85% de leurs effectifs, ont augmenté – début 2007 – le nombre d’adhérents qu’ils avaient préservé de trois-quarts⁵⁵. Cela, loin d’être négligeable, signifie qu’environ 15% des effectifs perdus ont été retrouvés en trois ans. Il s’agit le plus souvent d’adhérents nouveaux (et non pas d’anciens cédétistes), sollicités par l’organisation et, notamment, invités à participer à des journées de formation (officiellement « journées d’accueil ») organisée par le syndicat.

⁵⁴ Comme dans le cas du secteur de la banque et des assurances.

⁵⁵ Entretien avec J.-J. Delmas, responsable régional de la CFDT-cheminots, le 6 mars 2007.

La CFDT affiche plus largement le projet d'un redéploiement en direction du secteur privé (resté pour l'essentiel à l'écart des événements de 2003). La fonction publique demeure toutefois une cible comme l'illustre l'UD de Haute-Garonne qui s'est donné pour défi de conquérir la mairie de Toulouse et ses 8 000 salariés parmi lesquels elle ne comptait encore – fin 2005 – qu'une quarantaine d'adhérents. Le centre hospitalier universitaire constitue une autre cible. De même les grands établissements de l'aéronautique (la CFDT ne comptant par exemple qu'une quarantaine d'adhérents – fin 2004 – parmi les 11 000 salariés d'Airbus, où FO domine). Les plus petites unités sont également visées et des rencontres avec les jeunes, qui doivent assurer la relève, sont programmées par l'union régionale. La question de l'adhésion paraît toutefois moins sensible que celle du recrutement de militants et de cadres pour le mouvement. Les jeunes n'acceptent plus de s'engager avec tout le dévouement à l'organisation et l'abnégation exigés des générations antérieures. Ils ne semblent pas non plus vraiment intéressés par le métier de « fonctionnaire » du syndicalisme que peut leur offrir l'organisation. Le défi n'est donc pas seulement numérique – et d'ailleurs ce dernier a été partiellement relevé – mais tient, plus qualitativement, au sens de l'engagement syndical dans le monde contemporain.

II. La percée de SUD : l'exemple de SUD-rail

Les syndicats SUD ont bénéficié – à leur origine – de l'afflux d'anciens cédétistes. Plusieurs vagues se sont succédées. La constitution du premier syndicat SUD remonte à 1988. Elle est consécutive à un débat interne à l'extrême gauche, et notamment à la LCR, pour déterminer si ses militants qui adhéraient à la CFDT devaient conserver cet engagement syndical afin d'animer une opposition au sein d'une confédération « recentrée » et adepte du réformisme ou s'il était préférable de mettre en place une organisation syndicale autonome. Cette dernière hypothèse l'a emporté lorsque la fédération CFDT des PTT sanctionna, avec l'appui de la confédération, des syndicats d'Ile-de-France qui étaient en conflit avec elle. La structuration de SUD pose la question – plus fondamentale – de la place et du rôle de minorités « gauchistes » – et notamment trotskistes (LCR, LO, PT) – au sein de la CFDT, de la CGT, de FO. Au fil du temps, l'attitude des confédérations se révèle en effet plus ou moins tolérantes à leur égard.

Notre étude ne s'est pas focalisée sur le premier des syndicats SUD (SUD-PTT), qui émerge à la fin des années 1980, et qui a déjà fait l'objet de témoignages et de recherches⁵⁶. Elle s'est intéressée à l'une des organisations phare de la seconde vague des syndicats SUD, qui s'affirme au lendemain des mouvements sociaux de 1995 : SUD-rail.

1. Une brève histoire de SUD-rail

Cette organisation a été constituée en janvier-février 1996, lorsque deux importants syndicats parisiens de la FGTE-CFDT – Paris-Sud-Est et Paris-Saint-Lazare – ont lancé un mouvement de désaffiliation et de création de syndicats SUD⁵⁷. Ces organisations étaient hostiles au « recentrage » mis en œuvre par la CFDT depuis la fin des années 1970 et rejetaient l'attitude de la direction confédérale lors des mouvements sociaux de l'automne 1995 (avec pour déclencheur des questions concernant la restructuration du transport ferroviaire et, plus globalement, le plan Juppé de réforme de la Sécurité sociale, qui semblait mettre en cause les régimes spéciaux de retraite, dont celui des cheminots). Sans doute, convient-il d'évoquer aussi un phénomène générationnel. Les promoteurs du futur SUD-rail – fidèles au socialisme autogestionnaire dont la CFDT s'est un temps réclamé – appartiennent également à une même génération : celle qui a suivi immédiatement mai 1968, a commencé à travailler dans les années 1970, s'est reconnu dans un certain « gauchisme », à relier à la crise du communisme et à la conversion du PS en gauche de gouvernement.

A la suite de l'automne « chaud » de 1995, quelque 700 adhérents du syndicat CFDT Paris-sud-est décident de se désaffilier de la confédération, le 26 janvier 1996,

⁵⁶ Voir notamment : Coupé (A.), Marchand (A.), *Syndicalement incorrect. SUD-PTT, une aventure collective*, Paris, Syllepse, 1998 ; Sainsaulieu (Y.), *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle SUD-PTT*, Paris, L'Harmattan, 2000.

⁵⁷ Paccou (F.), op. cit., 2006, p. 7 et 11-13. Sur les origines « parisiennes » de SUD-rail, voir également : Vargaftig (G.), « *Recomposition syndicale* » à la SNCF ? *Création d'un nouveau syndicat issu de la CFDT : SUD-rail à Paris-Saint-Lazare*, mémoire de DEA de science politique, Université de Paris I, 1997. Plus largement, sur l'histoire du syndicalisme cheminot : Grassart (P.), Recoura (Ch.), *Cheminots en lutte*, Paris, L'Harmattan, 1996 ; Chevandier (Ch.), *Cheminots en lutte ou la construction d'une identité (1848-2001)*, Paris, Maisonneuve et Larose, 2002..

pour fonder un syndicat SUD. C'est le dénouement de toute une histoire qui a débuté dans les années 1980 (voir encadré I.4). Le 8 février 1996, à Paris-Saint-Lazare, ce sont plus de 400 cédétistes qui quittent la CFDT. La même histoire se répète dans plusieurs « régions » SNCF, à Clermont-Ferrand, à Rouen, à Nancy-Metz, à Chambéry... Chaque fois, un noyau de quelque 100 à 200 adhérents démissionnent de la CFDT et crée une nouvelle organisation qui convainc quelques non-syndiqués – et parfois des adhérents ou anciens de la CGT – de les rejoindre. A Clermont-Ferrand, ces non-syndiqués représenteraient même la moitié des 170 adhérents du Syndicat SUD, créé le 1^{er} février 1996.

Encadré I.4 : Aux origines de SUD-rail⁵⁸

« Il y avait deux syndicats CFDT combatifs, le syndicats CFDT Saint-Lazare et le syndicat Paris-Sud-est (...). Ces deux-là faisaient un peu la pluie et le beau temps en termes de luttes sociales sur l'Ile-de-France (...). On sentait, depuis 1988, depuis le congrès confédéral de Strasbourg, [que l'on avait] de plus en plus de difficultés à agir dans une CFDT. En même temps, on avait la liberté de parole, on écrivait ce qu'on voulait, personne nous ennuyait, mais entre l'image d'une CFDT nationale qui devenait de plus en plus réformiste, syndicat de compromis social (...) et l'image qu'on essaie de construire, de développer, on faisait régulièrement le grand écart et cela devenait un peu pénible (...) parce que ça amputait une partie du boulot qu'on faisait. Donc c'était un peu pesant. On a vécu le départ de CFDT-PTT en 1988. Entre 1989 et 1995, on avait des contacts réguliers avec les gars des PTT, on les voyait régulièrement (...). Parallèlement à ça, on voyait que l'évolution de la CFDT allait être très difficile. On voyait qu'on ne gagnerait jamais. Et, à côté, la CGT se construisait une image de syndicalisme de service (...). Et il y a eu 1995 (...) et le secrétaire général [de la CFDT] qui condamne la grève, les cheminots et son équipe CFDT du coin (...). On avait déjà fait une association qui s'appelait l'association des moutons noirs (...) pour mettre du fric de côté au cas où ça explosait partout, car on s'attendait à être viré (...). On était quasiment sûr de faire basculer le syndicat (...). Tout ça s'est conclu, fin janvier 1996, par un premier congrès de syndicat, qui est le syndicat de Paris-sud-est, qui annonce sa désaffiliation de la CFDT et qui annonce son affiliation comme syndicat SUD. »

Une coordination nationale de ces syndicats est mise en place lors d'un congrès constitutif à Villeneuve-Saint-Georges, le 27 avril 1996. Il substitue la dénomination SUD-rail à celle de SUD-cheminots. Cela doit permettre d'ouvrir ce regroupement syndical à toutes les catégories de personnel – statutaire ou non – qui travaillent à la SNCF et dans ses filiales. Dix régions SNCF sont représentées (sur 23). Environ 2 000 adhérents sont comptabilisés. Un collectif de direction est mis en place, jetant les bases d'une nouvelle fédération syndicale (intégrée de plein droit au sein du Groupe des dix, devenue depuis lors l'Union syndicale Solidaires).

Un processus de prise de décision relativement lourd est mis en place : nécessité de majorité qualifiée des deux tiers des adhérents et des syndicats. Cela doit assurer la participation de tous et éviter une césure entre les « mandatés » dans des postes de responsabilité et la « base ». Cette conception d'une nouvelle démocratie syndicale se veut en rupture avec les pratiques de délégation qui caractériseraient les autres

⁵⁸ Entretien avec D. Fontaine, secrétaire fédéral de SUD-rail.

organisations. La fédération valorise également la « lutte ». Un long contentieux commence pour la reconnaissance de la représentativité au sein de la SNCF. Après 130 procès engagés par les directions régionales de la SNCF, de la CGT, de la CFDT ou de FO – parfois toutes ensemble –, la fédération SUD-rail obtient la reconnaissance de sa « représentativité » en mai 1997. Un second congrès constitutif a lieu à Lyon, en mars 1997. Il permet d'intégrer les nouveaux syndicats SUD constitués depuis le printemps 1996.

En octobre 2000, la fédération tient un nouveau congrès (officiellement son 2^{ème}). Elle revendique alors quelque 4 600 adhérents. Lors des élections professionnelles, elle s'est hissée au troisième rang des fédérations de cheminots, derrière la CGT et la CFDT. Mais la fédération connaît une « crise » interne dans la période qui suit et son développement plafonne. Des divergences se creusent concernant l'agenda de l'organisation et les priorités d'action. Querelles intestines et rivalités de personne s'exacerbent. Le bureau fédéral ne parvient plus à fonctionner à compter de l'automne 2002.

En juin 2003, le congrès de Toulouse tente de réinstaller une dynamique collective. Le mode de fonctionnement des instances fédérales est redéfini. SUD-rail tente également de rallier la nouvelle vague de démissionnaires de la CFDT. Mais – comme on l'a vu – les responsables des cheminots CFDT sont plutôt tentés de se tourner vers la CGT, même si, pour nombre de militants, il s'agit finalement de rejoindre un syndicat contre lequel les sections CFDT se sont souvent construites. Une partie des cédétistes préfère finalement SUD-rail, dans une dizaine de régions SNCF. La fédération gagne au moins 1 400 adhérents entre 2003 et 2004. Parmi eux, le nombre d'ex-cédétistes peut être évalué à un millier environ (alors qu'au même moment la fédération CGT des cheminots évoque le ralliement de 600 ex-cédétistes)⁵⁹. Si l'on tient compte du fait que, sur un effectif de 10 000 cheminots cédétistes⁶⁰ avant cette crise, environ 7 000 à 8 000 ont mis fin à leur adhésion, on peut estimer que 5 à 6 000 anciens syndiqués sont perdus pour le syndicalisme.

2. Les effectifs syndiqués à SUD-rail

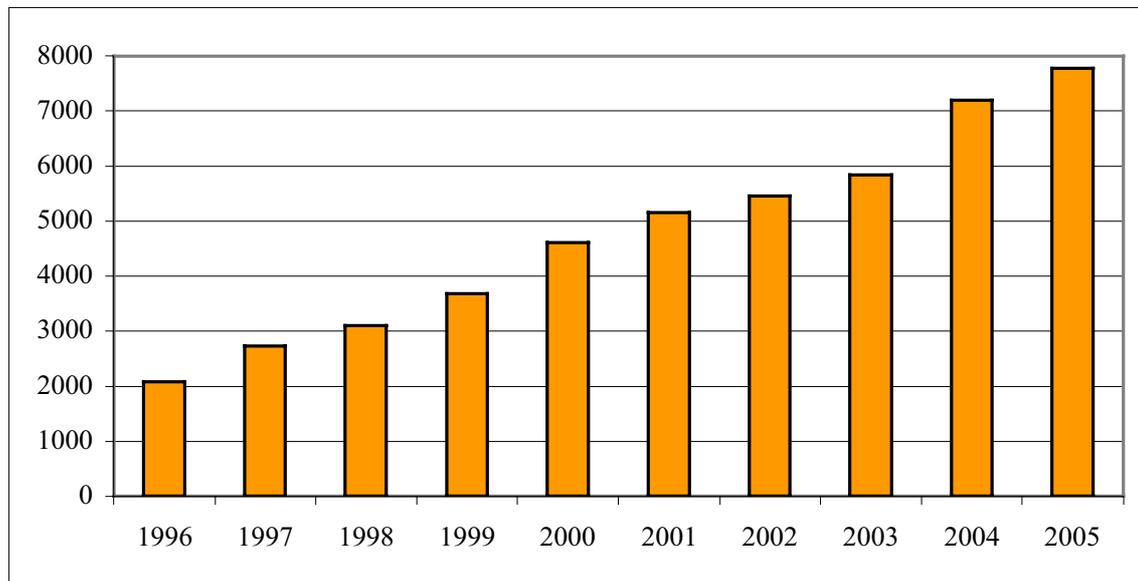
Depuis sa fondation – en 1996 –, SUD-rail a finalement connu une croissance remarquable (voir tableau I.5). Le fait mérite d'autant plus d'être souligné que les autres organisations – à l'exception de la CFDT – ont vu leurs effectifs stagner ou évoluer très faiblement⁶¹. Les principaux ralliements à SUD concernent les régions d'Amiens, Tours, Nantes, Reims, Paris-Nord, Chambéry, Lyon...

⁵⁹ F. Paccou, op. cit., p. 26-27.

⁶⁰ Officiellement, la branche cheminots de la FGTE comptait, en 2002, 18 000 adhérents (voir la discussion de ces effectifs dans la 3^{ème} partie).

⁶¹ A l'occasion de son dernier 40^{ème} congrès fédéral (mars 2007), la fédération CGT des cheminots revendiquait 29 493 adhérents actifs en 2005 (contre 28 710 en 2002, 28 996 en 2003 et 29 679 en 2004), soit une évolution – officielle – de 2,7% en 3 ans (Rapport d'activité et financier, 2003-2007, p. 31).

Graphique I.5 : Evolution des effectifs de SUD-rail
(adhérents officiels : 10 timbres par adhérent)⁶²



En dix ans, SUD-rail a vu le nombre de ses adhérents multiplié par quatre et s'est imposé – depuis 2004 – comme la seconde organisation syndicale de la SNCF. Certes, en 2002-2003, la progression ralentit, en raison de dissensions internes, mais elle ne s'interrompt pas, ce qui témoigne de la réelle attractivité de cette organisation. Les niveaux de progression ont toujours été à 2 chiffres, sauf en 2002 et 2003, puis en 2005. Parmi les explications de ce succès : un positionnement à la fois « catégoriel » et plus général, mêlant dimension politique et relation avec les « nouveaux mouvements sociaux » (notamment les mouvements anti-chômage) ; une structuration originale, plus horizontale que verticale – à la manière d'un réseau – soucieuse de ses implantations et d'un lien direct et relativement dense avec les adhérents de « base ». D'une certaine manière, on pourrait parler de syndicalisme « à l'ancienne », même si SUD puise une large partie de ses représentations économiques et sociales dans le discours altermondialiste. La fédération apparaît aussi comme le « conservatoire » d'un certain militantisme, caractéristique des années 1960-1970. Celui-ci lui confère une dimension générationnelle marquée. De ce point de vue, la moyenne d'âge des adhérents paraît relativement élevée et assez comparable à ce que l'on peut trouver dans les autres organisations syndicales, même si la fédération est – statutairement – « jeune »⁶³. Pour autant, elle a réussi à attirer de jeunes salariés, grâce à son « basisme », à un « discours rebelle » qui séduit mais – selon ses concurrents – ce militantisme connaît des difficultés à se renouveler et ne parviendrait pas à fidéliser durablement les plus jeunes. De fait, il semble qu'en 2005, les effectifs de SUD-rail ont atteint un nouveau plafond.

⁶² Adhérents 10 timbres par an selon la comptabilité pratiquée par la fédération SUD-rail. Compte tenu d'un niveau de prélèvement automatique des cotisations portant sur 80% à 90% des adhérents, il est probable que ce chiffre surestime quelque peu les effectifs réels. Ainsi, le nombre réel des adhérents en 2005 serait d'environ 7 000 [9% de moins pour passer de 10 à 11 timbres]

⁶³ F. Paccou, op. cit., p. 50.

En 2004, environ 4% des cheminots seraient adhérents à SUD (taux de syndicalisation qui a été multiplié par quatre en dix ans après une croissance régulière puis un palier autour de 3% en 2001-2003). SUD-rail syndique essentiellement le personnel d'exécution. Une étude – relativement ancienne (par questionnaire administré aux militants lors du congrès de mars 1997) – indiquait que 85% de ces derniers appartenaient au personnel d'exécution, 12% à la maîtrise, 3% à l'encadrement⁶⁴. En 2004, les cadres sont toujours peu nombreux : au plus 1% des adhérents (soit 70 adhérents). Les résultats des élections professionnelles de mars 2006 confirment cette « sociologie » : SUD recueille 19% des voix du collège « exécution », 12% dans le collège « maîtrise », 3% dans l'encadrement. L'enquête de 1997 précisait aussi que les deux tiers des militants étaient issus de la CFDT, 24% de la CGT, 3% d'autres organisations. Seuls 7% d'entre eux n'avaient jamais été syndiqués auparavant. Cela constitue une autre caractéristique de SUD qui – au moins dans un premier temps puis, de nouveau, en 2003-2004 – a constitué une « terre d'émigration ». Les « pionniers » de SUD étaient également fortement engagés politiquement : 21% d'entre eux appartenaient à une formation politique en 1997 (alors que le taux d'implantation des partis dans l'électorat est inférieur à 1%)⁶⁵. Les principales formations concernées étaient le PS, les Verts, la LCR, LO.

En dépit de pratiques syndicales renouvelées – soucieuses des syndiqués de base –, on doit se demander si SUD-rail n'a pas atteint une sorte d'apogée après les essaimage de 2003-2004. La fédération s'est construite en effet sur ces derniers, venus de la CFDT en 1996 puis en 2003-2004, mais aussi de la CGT, notamment à la fin des années 1990, par rejet de pratiques – politiques ou centralisées – caractérisant alors cette confédération⁶⁶. La culture syndicale de la fédération doit également beaucoup aux histoires intérieures de la CFDT et de la CGT. Or ces essaimage ne pourront se répéter indéfiniment... sauf dans l'hypothèse d'une grave crise interne à la fédération CGT des cheminots. Et SUD-rail doit préciser son identité, sinon son positionnement dans les processus de régulation internes à la SNCF. Au début des années 2000, un premier ralentissement dans la progression des effectifs, comme la nécessité de déterminer des objectifs propres, a posé un vrai défi à la fédération et n'a pu être relevé, chacune des structures étant finalement livrée à elle-même. Un contexte assez comparable s'est ouvert en 2005. La hausse des effectifs s'est sensiblement ralenti. La fédération a semble-t-il atteint un apogée autour de 7 000 adhérents. Les élections professionnelles de mars 2006 ont d'ailleurs traduit un léger reflux de l'audience de SUD-rail (avec 14,97% des suffrages exprimés aux élections aux comités d'entreprise de la SNCF contre 15,53% en 2004)⁶⁷. Sans doute faut-il tenir compte du « papy boom » des militants de la génération post-1968 – si active dans l'émergence de SUD-rail – mais bientôt en retraite (d'autant plus que l'âge de celle-ci à la SNCF est de 55 ans, voire 50 ans pour les conducteurs).

⁶⁴ Enquête réalisée par G. Ribeill, citée dans Denis (J.-M.), *Le groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La documentation française, 2001, p. 210.

⁶⁵ Voir Andolfatto (D.), Greffet (F.), Olivier (L.), dir., *Les partis politiques : quelles perspectives ?*, Paris, L'Harmattan, 2001.

⁶⁶ Voir le témoignage de R. Abgrall, secrétaire fédéral de SUD-rail, ancien militant de la CGT qui fut sanctionné par cette dernière pour son militantisme de base après le conflit de 1986-1987 (cité par F. Paccou, op. cit., p. 84).

⁶⁷ Tandis que SUD-rail maintient son influence relative dans le collège « exécution », il recule dans la maîtrise (12,1% des suffrages exprimés en 2006 contre 13,1% en 2004) et dans l'encadrement (3,4% des suffrages contre 3,7%).

Comme on peut l'observer dans d'autres syndicats SUD⁶⁸, il semble également que l'engagement souvent intensif au sein de cette organisation, le choix quasi-exclusif d'un syndicalisme de contestation et d'opposition, l'extension du militantisme à diverses associations, aux champs relativement distants de celui du syndicalisme, et singulièrement du syndicalisme catégoriel, peuvent s'essouffler sinon induire – parfois – une certaine déception (en raison de surenchères). Des dysfonctionnements organisationnels semblent également exister. En dix ans, le développement apparaît toutefois assez remarquable, même si SUD-rail demeure une organisation « minoritaire ».

⁶⁸ Voir Andolfatto (D.), Lénéel (P.), Thobois (P.), *L'engagement syndical des jeunes postiers : déclin ou mutation ? Conséquences sur les relations professionnelles à La Poste*, rapport pour la Mission de la Recherche – Direction de la Stratégie, La Poste, 2007.

III. La CGT en mouvement

La CGT a fait l'objet de trois études de cas : l'UD du Nord, l'UD de la Moselle, la fédération du Commerce. La comparaison entre ces organisations indique assez clairement des évolutions globales parallèles en ce qui concerne : la situation de crise au début des années 1990 ; l'évolution positive de la syndicalisation à partir de la deuxième moitié de la même décennie ; les mutations que connaissent parallèlement l'organisation et la sociologie de la CGT. Cette comparaison souligne aussi certaines singularités, que ce soit dans la temporalité des crises au sein de l'appareil ou dans l'intensité des évolutions. Cinq enseignements peuvent être tirés de ces études de cas. Ils concernent : la mutation culturelle et politique des organisations ; l'existence de singularités entre les deux unions départementales ; les défis que représente la démultiplication des petites entreprises ; une resyndicalisation apparente... mais il reste beaucoup à faire pour renouer avec la dynamique antérieure ; le redéploiement de la syndicalisation.

1. Des organisations en mutation culturelle et politique

Les différentes organisations de la CGT sont confrontées aux restructurations industrielles et minières – particulièrement marquées en Moselle et dans le Nord –, à la désorientation idéologique après la chute des régimes communistes mais aussi à divers dysfonctionnements organisationnels.

En effet, dans le Nord comme en la Moselle, la CGT a dû faire face à une importante perte d'effectifs depuis la fin des années 1970, qui n'est pas spécifique à ces deux départements, mais a été plus violente ici, en raisons des crises qui ont secoué les bassins miniers et sidérurgiques.

C'est ainsi que le département du Nord, longtemps marqué par la mono-industrie de la mine et du complexe sidérurgico-métallurgique, et plus récemment par l'industrie automobile, se singularise par l'ancienneté de l'enracinement d'une CGT, au discours ouvriériste, marquée par la culture locale de la contestation. Or, à l'instar de ce qui se passe au niveau national, les dirigeants de l'UD de la CGT entendent, depuis le milieu des années 1990, modifier leur manière de concevoir le militantisme – et le syndicalisme – en étant notamment davantage à l'écoute des personnes – syndiqués ou salariés – et en remettant en cause le modèle hiérarchique du rapport entre dirigeants et militants (ou encore le modèle de la délégation, comme on dit en interne).

En 50 ans, avec une brutale accélération depuis 1975, la région Nord-Pas-de-Calais – tout comme la Lorraine – a connu de profonds changements économiques et sociaux : déclin puis fermeture des charbonnages (en 1992 dans le Nord et au début des années 2000 en Lorraine), baisse sensible de l'emploi industriel et émigration d'une partie des anciens salariés de l'industrie, féminisation et tertiarisation des emplois.

En effet, depuis 1976, l'emploi tertiaire supplante l'emploi industriel. En 2001, ce dernier ne représente plus qu'un cinquième des emplois du département du Nord. Le secteur automobile connaît toutefois une croissance sensible dans le Valenciennois (avec l'implantation, en particulier, d'une usine Toyota dans les années 1990). Le secteur industriel, en reflux, connaît donc aussi un important renouvellement. La population ouvrière demeure également plus nombreuse qu'ailleurs. Le passé a donc laissé des traces. Cependant les ouvriers de 2005 ne sont plus ceux qui travaillaient, il y

a 30 ans, dans de grandes entreprises industrielles, aux importantes implantations syndicales, notamment CGT. C'est désormais dans le tertiaire – et dans de petites unités – que l'on trouve la proportion la plus importante d'ouvriers.

Ce contexte de profondes mutations a contraint la CGT à sortir de son monolithisme culturel et politique. C'est ainsi que lors du congrès de 2000, le secrétaire général de l'UD de Moselle voit dans le regain de la syndicalisation les conséquences d'une mutation de la CGT, conduite tant au plan national qu'au plan local : démocratie interne plus vivace, efforts de formation et d'information des militants, redynamisation et rajeunissement de l'image de la CGT, autonomisation par rapport au PCF⁶⁹.

En ce qui concerne ce dernier point, on constate que l'évolution est lente. Dans le Nord, le nouveau secrétaire général met en scène le découplage entre la CGT du Nord et le PCF, mais reste encore membre du comité fédéral de ce dernier – sa direction départementale – début 2006 (même s'il n'y a plus d'activité réelle). En Moselle, le nouveau secrétaire général élu en 2003 est le premier – depuis 1946 – à ne plus appartenir au PCF.

2. *L'existence de singularités*

Pourtant, on peut noter certaines singularités. Dans le département du Nord, un basculement intervient lors du congrès départemental de 1993. La CGT ne se définit plus exclusivement comme un syndicalisme « de classe et de masse ». L'ouverture à de nouvelles catégories sociales, une transformation de l'organisation pour mieux intégrer les syndiqués, favoriser la démocratie interne, sortir d'une identité « industrialiste », sont affirmées.

Cette évolution ne se produit pas sans résistances ou regrets. Certains – des métallurgistes en particulier – craignent un reniement, dénonçant le choix d'un syndicalisme du « compromis », voire de la « trahison »⁷⁰. En 1993, lors d'un congrès particulièrement houleux, un tiers des délégués s'opposent au changement, pourtant prudent, qui s'esquisse. En 1996, un nouveau secrétaire général est désigné. Il personnifie les changements en cours : au contraire de ses prédécesseurs, ce n'est pas un « métallo », mais un enseignant de mathématiques.

En Moselle, une opposition – plus ou moins sourde – entre les « anciens », attachés à un certain dogmatisme, à des représentations économiques du siècle passé, et les « modernes », plus pragmatiques, se manifeste également dans les années 1990. Là aussi ce sont deux syndicalismes – l'un « industrialiste » (on parle localement des « bouches à feu »), l'autre des fonctionnaires et, accessoirement, des salariés du tertiaire –, qui se heurtent⁷¹. Le contexte socio-économique et culturel joue en faveur des seconds. Mais on assiste aussi à la relève d'un syndicalisme « mouvement social », qui prend appui sur une téléologie, par un syndicalisme plus « institutionnel » ou de « fonctionnaires » ou de techniciens du social. Il faut tenir compte aussi de la personnalité des dirigeants et, en Moselle, la succession des secrétaires généraux apparaît plus problématique que dans le Nord (quatre se succèdent du début de la décennie 1990 au début des années 2000). Cela traduit les difficultés d'encadrement – et

⁶⁹ « Rapport d'activité présenté au 43^{ème} congrès de l'UD CGT de la Moselle », Vigny, mars 2000.

⁷⁰ R. Matuszewicz, op. cit., p. 13-18.

⁷¹ A. Rey, op. cit., p. 28 et Andolfatto (D.), *L'union départementale CGT de la Moselle depuis 1945*, Grenoble, CERAT, 1995.

de fonctionnement – de l'organisation et, parallèlement, l'effondrement des effectifs et un tarissement du militantisme

3. Un syndicalisme confronté à la démultiplication des petites entreprises

Le passage d'une société industrielle à une économie tertiaire a pour conséquence un changement profond de la syndicalisation. Les « gros » syndicats, dans de grandes entreprises, ont disparu ou périclité. Par contre les petites structures se sont multipliées. Ainsi, entre 1996-1997 et 2005, l'UD CGT du Nord est passée de 350 syndicats à 950. Le public de ces organisations se réduit souvent à des élus du personnel et à quelques adhérents. Les syndicats sont de surcroît écartelés entre différents établissements et tentent de s'appuyer – non sans difficulté – sur les unions locales, ce qui témoigne d'une évolution organisationnelle – horizontale ou réticulaire – qui n'a plus grand-chose à voir avec la CGT « verticale » des Trente glorieuses. L'archétype du syndicat « pyramide » devient « réseau », ce qui conduit à changer bien des pratiques, à innover, de façon plus ou moins dispersée.

La fédération du Commerce et Services est directement confrontée à cette nouvelle réalité de l'entreprise. Cela explique que la question organisationnelle se trouve aujourd'hui (depuis 2003) au cœur de ses préoccupations ainsi que celle du recrutement de syndiqués.

Elle a lancé un ambitieux « plan de syndicalisation » en septembre 2004. Celui-ci se donne pour objectif de multiplier par deux les effectifs en cinq ans (50 000 adhérents en 2009)⁷². Les militants sont encouragés à « proposer l'adhésion » aux salariés de façon systématique afin d'éviter la dérive vers le seul syndicalisme d'élus. Cela nécessite de mieux définir la « place de l'adhérent » : « adhérer à la CGT doit donner le droit de participer à la vie de l'organisation, d'être consulté, de participer aux décisions. Cela doit donner aussi la possibilité de recevoir des informations, de bénéficier de formations et d'une défense juridique lié au contrat de travail »⁷³. On pourra déduire de ces éléments qu'un type de syndicalisme – notamment institutionnel – s'est désintéressé du recrutement syndical dans un secteur où, cependant, l'emploi s'est accru. La « crise » ne saurait donc suffire à interpréter la faible syndicalisation.

Alors que le champ d'activités fédéral concerne 4,5 à 5 millions de salariés, le nombre de syndiqués ne s'élève qu'à 26 000 en 2003 (contre 70 000 en 1973, mais moins de 20 000 à la fin de la décennie 1990). Le secteur du commerce est constitué à 98% par des très petites entreprises (moins de 10 salariés) et de PME (10 à 500 salariés). Un salarié sur 2 est employé dans une entreprise de moins de 50 salariés. Dans ces entreprises, 70% des élus du personnel sont sans étiquette. En 2003, la fédération compte quelque 2 000 bases organisées (sections ou syndicats). L'engagement de la fédération dans la politique de syndicalisation est lié au fait qu'elle est relativement jeune, pas trop marquée par l'histoire, faiblement dotée en ressources institutionnelles (au contraire de « puissantes » organisations de la CGT, telle la fédération Mines-Energie ou celle des Cheminots). La précarité d'une partie des salariés du commerce, la flexibilité de l'organisation du travail, l'existence de nombreux centres commerciaux sans présence syndicale sont autant de défis pour la fédération.

⁷² Voir document fédéral : « CGT Commerce Services. Notre objectif : la syndicalisation », septembre 2004, 22 p.

⁷³ Ibid., p. 11.

Les deux axes prioritaires sont de fédérer la politique de syndicalisation et d'agir en lien avec l'interprofessionnel – notamment les UD – par le développement de contrats de syndicalisation (avec des objectifs ciblant certains établissements). Cette politique – très volontariste – de syndicalisation est inspirée de techniques mises en œuvre à la CFDT dans les années 1990 et importée au sein de la CGT par des « transfuges » de cette première organisation, tels les ex-militants du Sycopa-CFDT qui ont rejoint la CGT en 2001.

Lors de son congrès de juin 2005 – à Ramatuelle –, la fédération a souligné de nouveau combien la syndicalisation était une action prioritaire⁷⁴. Elle entend « redimensionner [ses] forces militantes et surtout déployer [sa] présence partout où les salariés se trouvent ». Cela l'a conduite à poser un certain nombre de questions plus ou moins taboues. Combien d'adhérents pour constituer un syndicat ? Quel est le champ d'intervention d'un syndicat : le groupe, l'entreprise, le site, le département ? Les réponses sont-elles les mêmes partout ? Les champs fédéraux sont-ils adaptés ? Autant de questions qui mettent en cause des modes d'organisation traditionnels ou routiniers.

Cependant, trois ans après le lancement de cette politique de syndicalisation, il apparaît difficile de dresser un bilan précis. Dans le cadre de cette étude, il n'a pu être recueilli de données postérieures à 2004. Certes, courant 2005 et 2006, la presse fédérale fait état de réussites locales. Mais celles-ci ne concernent que quelques dizaines d'adhérents nouveaux, ce qui paraît bien modeste eu égard aux objectifs affichés.

La fédération compte surtout des implantations dans les grandes entreprises de la distribution, les groupes hôteliers, quelques entreprises de gardiennage ou de sécurité, de services informatiques, de vente par correspondance. Au total, on recense – au plan national – quelque 400 syndicats (en 2004), implantés pour l'essentiel dans de grands établissements⁷⁵. Cinq seulement concernent des commerces de détail – ou établissements de petite taille – sur un même site. Au total le maillage du territoire se révèle bien faible. La plupart des départements comptent moins de cinq implantations (souvent une seule ou deux). On ne peut parler que de quelques « oasis » syndicales – à l'équilibre fragile – dans un immense désert. Le volontarisme de la fédération du Commerce peut-il faire reculer ce désert ? Une stratégie plus globale – c'est-à-dire confédéralisée – ne devrait-elle pas être privilégiée ? Lors de son dernier congrès confédéral – en mars 2006 à Lille –, la CGT a entrouvert prudemment cette porte en lançant une réforme des modalités de répartition des cotisations. C'est poser plus globalement la question des ressources des organisations (et de leur mutualisation). La mise en œuvre de cette réforme est – depuis le 1^{er} janvier 2007 – l'un des défis posés à la confédération.

Confrontée à ce nouveau syndicalisme – au maillage plus dense mais aux maillons plus faibles –, l'UD du Nord comme celle de la Moselle encourage également un syndicalisme dit « multiprofessionnel ». Il s'agit de favoriser un syndicalisme de site qui permettrait de mieux intégrer dans l'organisation les syndiqués isolés (et éclatés en de multiples établissements). Le développement de la syndicalisation s'appuie également sur un effort particulier en matière de formation. La CGT ne peut plus compter sur les militants passés par des mouvements de jeunesse ou des lieux de socialisation politique. Il importe également d'essaimer en de multiples lieux, éclatés et mouvants. La « formation » (parfois il s'agit simplement d'inventer de nouveaux modes

⁷⁴ La « syndicalisation » a fait l'objet de la « résolution n° 1 » du congrès de 2005. Voir *Echanges* [périodique fédéral], juin-juillet 2005, n° 233, p. 14-16.

⁷⁵ « Dossier de préparation, 11^{ème} congrès fédéral », supplément à *Echanges*, n° 226, septembre 2004.

de rencontre et de convivialité) doit assurer une relève militante – qui rencontre des difficultés – et, selon les dires du secrétaire général de l'UD de la Moselle, « pallier le manque de culture syndicale dans les nouveaux secteurs [où la syndicalisation cherche à se développer] et rendre le syndicalisme plus efficace »⁷⁶.

4. Une resyndicalisation ?

Les données relatives à la syndicalisation, témoignent des difficultés de la comptabilité des effectifs. Ceci est particulièrement vrai de la fédération du Commerce et des services pour laquelle 40% des adhérents ne seraient pas connus ou ne seraient pas localisés (par le « national »)⁷⁷. Cela tient à l'éclatement organisationnel mais aussi à des intérêts financiers : certaines organisations de base ne déclarent pas tous leurs effectifs pour préserver une plus grande part des ressources que ceux-ci leur procurent à travers leurs cotisations. On ne peut déterminer toutefois si cette situation doit conduire à redresser les effectifs fédéraux qui sont finalement affichés, la fédération éludant le sujet et publiant des chiffres qui apparaissent « arrondis ». La mise en place depuis 2003, par l'UD du Nord, d'un logiciel national interne à la CGT – le « cogitiel » – permet un suivi plus rigoureux des effectifs... même si ce dernier ne couvre pas encore tous les syndicats de la CGT⁷⁸.

On constate dans les deux départements étudiés un effondrement entre le milieu des années 1970 et la fin de la décennie 1980, pour connaître ensuite un ralentissement de cette baisse jusqu'au milieu des années 1990. C'est ainsi que, dans le Nord, la CGT a perdu 4/5 de ses cotisations. Un regain s'amorce en 1997 et, après une relative stagnation en 2001-2003, il se confirme jusqu'en 2004. Par rapport à 1996, le nombre de cotisations s'est accru de 43% en huit ans. Cela est loin d'être négligeable... mais ne correspond toutefois qu'à 11% des pertes de la période 1974-1994.

En Moselle, on assiste aussi à une progression, bien que de moindre intensité (voir le graphique I-6) : les cotisations connaissent une progression de 18%, entre 1992 et 2003, avec un pic en 2003, mais une baisse intervient en 2004 (supérieure à 5%). A l'échelle du demi-siècle écoulé, ces évolutions apparaissent relativement faibles. D'autant plus qu'on ne peut assurer que ce surcroît de cotisations correspond bien à un regain d'adhérents. En effet, il apparaît difficile de faire la part des recrutements nouveaux et des versements de cotisations plus réguliers.

Plus largement, la conversion des cotisations en nombre d'adhérents n'est pas simple. On peut tout d'abord prendre en compte les « adhérents FNI » (ils ont réglé le premier timbre annuel qui abonde un fonds confédéral). Dans le Nord, les effectifs bondissent de 50% au cours de la période 1994-2004 (passant de 24 495 en 1994, à 36 652 en 2004)⁷⁹.

Cette évolution se produit essentiellement en deux paliers : le premier en 1995 (+ 4 800 adhérents), le second en 1998 (+ 2 300 adhérents).

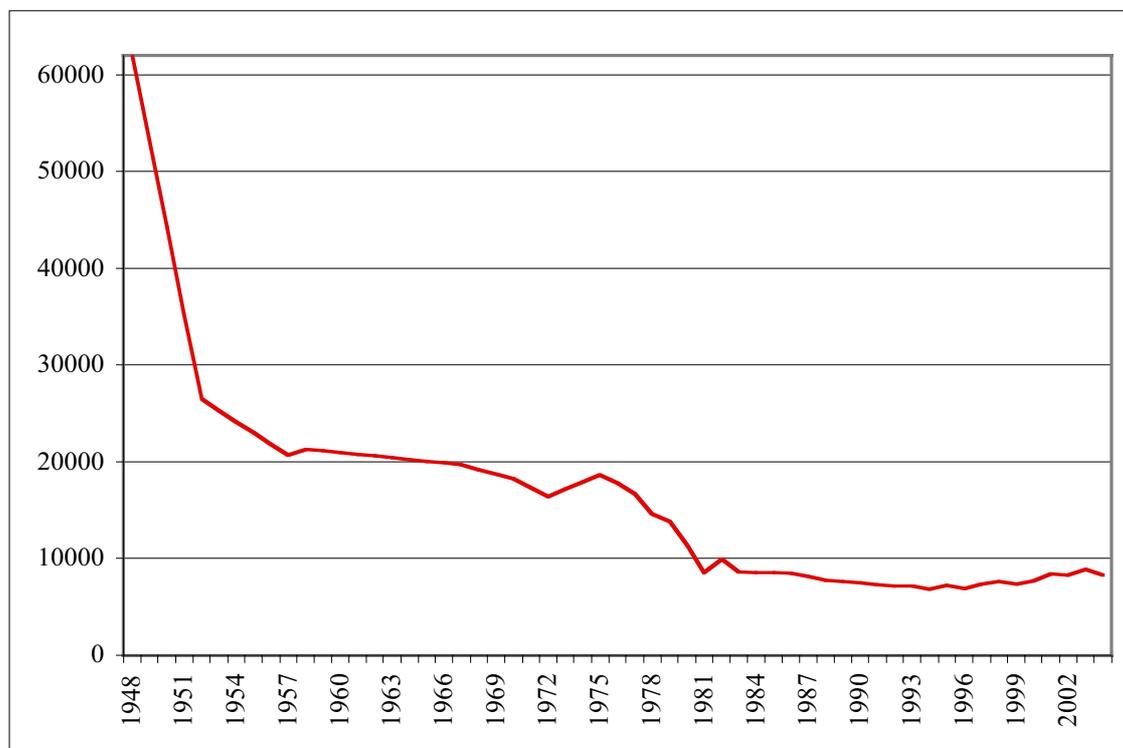
⁷⁶ Rey (A.), op. cit., p. 22.

⁷⁷ Entretien avec P. Brody, secrétaire fédéral de la fédération CGT du commerce.

⁷⁸ Des données publiées par l'UD CGT de la Meurthe-et-Moselle sur le sujet (rapport d'activité présenté à l'occasion du 41^{ème} congrès de l'UD, 21-26 janvier 2007) indiquaient que le « cogitiel » ne recensait – en 2006 – qu'un quart des effectifs officiellement revendiqués (précisément 2 611 syndiqués sur 10 600 adhérents revendiqués).

⁷⁹ Ces mêmes effectifs peuvent être évalués à environ 100 000 en 1974.

Graphique I-6 : L'évolution des effectifs CGT comptabilisés par l'UD CGT de la Moselle (1948-2004)⁸⁰



Un détail par catégorie permet de noter que la croissance a été régulière dans la population des ouvriers et des employés. Elle est plus accidentée parmi les ingénieurs, cadres et techniciens (mais sensible en 1995). Ces derniers représentent 8% des effectifs en 2004.

En revanche, depuis 1996, le nombre de retraités décline (- 25%). En 2004, ils représentent 13% des cégétistes du Nord (contre 19% en 1994). Pour limiter ce reflux – compte tenu de l' « effet papy boom syndical » –, l'UD se donne pour objectif de fidéliser un syndiqué partant à la retraite sur trois.

On note encore que le nombre officiel des chômeurs dans les effectifs double de 1994 à 2004... mais leur proportion demeure structurellement faible : 1,5% en 2004 (contre 1,1% en 1994).

Enfin, l'étude conduite dans le Nord montre que la comptabilité des « adhérents FNI » – sur laquelle s'appuie les données confédérales relative à la syndicalisation (voir la 2^{ème} partie) – tend à surestimer les effectifs réels. La série des « adhérents FNI » apparaît en effet très indépendante de celle des cotisations, ce qui rend difficile la reconstitution d'une série d'adhérents moyens cohérente dans la durée.

⁸⁰ Courbe des adhérents 8 timbres (pour des raisons de cohérence historique de la série des données). L'adoption de cette convention est donc très favorable à l'organisation étudiée.

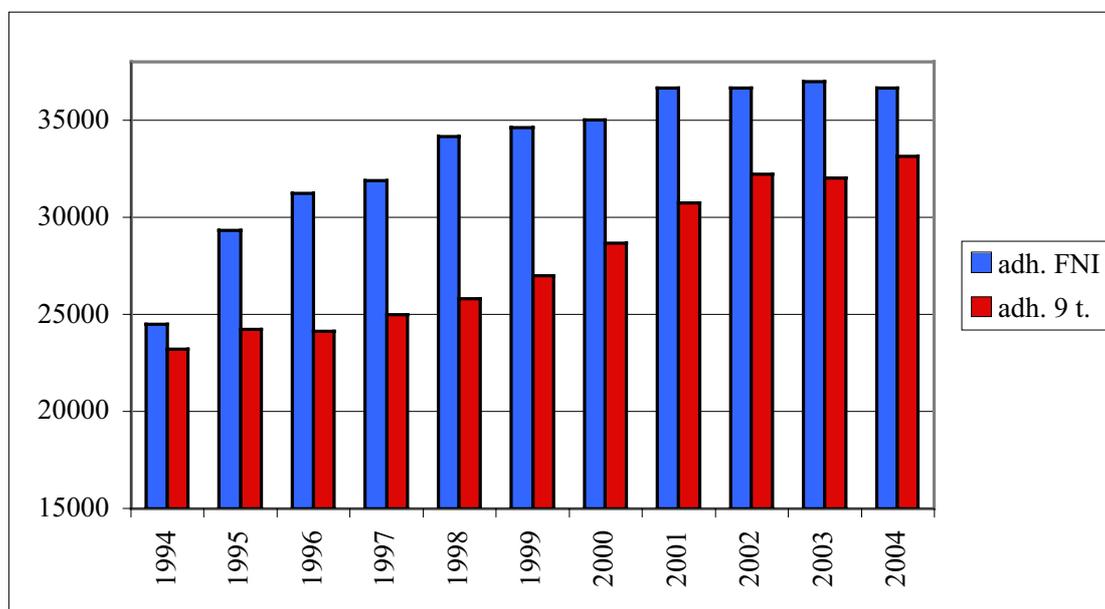
Tableau I.7 : Evolution des effectifs CGT dans le Nord (1994-2004)

	Total		Ouvriers et employés		Ingénieurs, cadres et techniciens		Chômeurs		Retraités	
	FNI	adh. 9t.	FNI	adh. 9t.	FNI	adh. 9t.	FNI	adh. 9t.	FNI	adh.9t.
1994	24 495	23 214	18 424	18 279	1 137	1 332	270	342	4 664	3 261
2004	36 652	33 139	28 397	26 105	2 786	2 719	567	437	4 902	3 878
1994 =100	150	143	154	143	245	204	210	128	105	119

Le choix d'une série d'adhérents « 9 timbres » permet de corriger ces fluctuations (voir tableau I.7 et graphique I.8)⁸¹. Depuis 12 ans, les gains les plus importants ont été réalisés en 1995, 2000 et 2004. Si les deux premières dates peuvent être mises en relation avec des changements internes à la CGT – notamment au plan confédéral et leur impact local – la dernière date coïncide avec l'arrivée d'ex-cédétistes dans les rangs de la CGT. Leur nombre a été évalué à un millier par le secrétaire de l'UD (sur 33 000 adhérents en 2004).

Si l'on considère que le ratio adhérents/cotisations s'établit à un adhérent pour 10 cotisations, eu égard au développement du prélèvement automatique des cotisations, l'UD CGT du Nord compterait environ 30 000 adhérents en 2004. Ce qui correspond à un accroissement de 28 % depuis 1994, soit – même dans cette hypothèse minimale mais plausible – une resyndicalisation qui reste sensible (voir graphique I.8).

Graphique I.8 : Evolution des effectifs CGT dans le Nord (1994-2004)



⁸¹ Concernant la justification de ce choix, voir Bevort (A.), « Compter les syndiqués... », op. cit., p. 40-58 et Andolfatto (D.), Labbé (D.), *La CGT...*, op. cit., p. 221.

5. Vers un redéploiement de la syndicalisation

Le détail des évolutions par champs fédéraux traduit également un redéploiement de la syndicalisation. En Moselle, le secteur industriel recule par rapport à celui des services. Dans le Nord, il demeure toutefois légèrement majoritaire, concentrant, en 2004, 50,5% des syndiqués (contre 60% il y a dix ans).

Ce secteur a également progressé – dans les effectifs syndiqués qui connaissent un regain – beaucoup plus lentement que celui des services. De 1994 à 2004, le nombre des syndiqués dans l'industrie (y compris la construction) a augmenté de 22% tandis que, dans les services, il a bondi de 90%.

Si la hiérarchie entre fédérations s'est modifiée, on observe toutefois moins une resyndicalisation – ou syndicalisation – de salariés du privé qu'une montée en puissance des fédérations des Services publics et de la Santé (il s'agit principalement des fonctionnaires territoriaux et des hospitaliers), selon une évolution également caractéristique de la CFDT.

En 1994, la fédération Mines-Energie était la première organisation CGT du Nord. En 2004, il s'agit de celle des Services publics (salariés des collectivités territoriales et de certains services déconcentrés).

Toutefois, dans le secteur privé, la fédération des Métaux aurait gagné 28% de syndiqués supplémentaires. Mais c'est celle du Commerce et des services qui connaît la croissance la plus spectaculaire : elle triple ses effectifs en dix ans. Elle n'occupait que le 11^{ème} rang des fédérations en 1994, avec 693 adhérents. En 2004, elle remonte au 5^{ème} rang, avec 2 185 adhérents (la première, en comptant 3 599, étant celle des Services publics)⁸².

Globalement, le taux de syndicalisation à la CGT dans le Nord passerait de 2,6% de la population active salariée en 1994 à 3,3% en 2004.

Selon la CGT, la croissance de ces taux est particulièrement remarquable dans le Commerce, le Textile, l'Agro-alimentaire, les Transports (hors cheminots). En revanche, il régresse dans le « bastion » des Mines-Energie (voir le tableau I.9).

En Moselle, les progressions les plus remarquables recourent les mêmes champs fédéraux (voir tableau I.10). Mais les données recueillies ne sont pas détaillées au-delà de 2000. Un regain d'implantations est observé dans les services publics et dans les PME-PMI, notamment dans le commerce. « On recrute chez les jeunes, les femmes, les cadres, dans le secteur tertiaire ; autant de personnes que l'on avait du mal à atteindre avant » mentionne le responsable de l'UD⁸³. En revanche, mineurs et sidérurgistes – qui ont longtemps personnifié le cégétiste mosellan – tendent à disparaître, à telle enseigne que, pour la première fois dans le département, ils ne comptent plus de représentant à la commission exécutive de l'UD après le congrès de 2000. Les mineurs – désormais intégrés à la fédération de l'Energie – ne réunissent plus que des retraités (la dernière mine de charbon lorraine a fermé en 2004). Leur nombre peut être évalué à 8% des syndiqués CGT de la Moselle en 2003 (contre 40% en 1948 et encore 27% en 1992). Quant aux métallurgistes et aux sidérurgistes, ils constituent 15% des syndiqués en 2003 (contre 30% des syndiqués en 1948 et 16% en 1992). Depuis la fin des années 1990, les employés – et ouvriers – des services dominent dans les effectifs CGT du département (ils représentent précisément 53% des adhérents en 2002).

⁸² Pour le détail des données par fédération, voir R. Matuszewicz, op. cit., p. 61.

⁸³ A. Rey, op. cit., p. 28.

Tableau I.9 : Evolution des taux de syndicalisation à la CGT dans les principaux champs fédéraux du Nord (1994-2004)⁸⁴

	1994 (%)	2004 (%)	Evolution indiciaire (1994 = 100)
Commerce	0,6	1,7	283
THC	3,6	8,5	236
Agro-alimentaire	3,1	6,1	197
Transports	1,9	3,7	195
Secteurs financiers (banque et assurance)	0,8	1,3	163
Santé	2,1	3,4	162
Chimie	9,6	13,6	142
Métaux	6,2	7,0	113
PTT	9,7	10,4	107
Energie	29,2	24,7	85

Tableau I.10 : La progression des cotisations par fédération au sein de l'UD CGT de la Moselle de 1995 à 2000⁸⁵

	Fédérations	Progression des cotisations versées à l'UD (en %)	conversion de cette progression en adhérents	Adhérents en 2000 ⁸⁶
1.	Commerce	+ 168	+ 140	223
2.	Santé	+ 98	+ 221	447
3.	Transports	+ 77	+ 153	352
4.	Services Publics	+ 63	+ 187	484
5.	Chimie	+ 61	+ 314	827
6.	Métallurgie	+ 53	+ 572	1 655
7.	FERC	+ 47	+ 83	262
8.	Construction-Bois	+ 32	+ 39	163
9.	Organismes sociaux	+ 28	+ 21	98
10.	Finances	+ 26	+ 46	225

En conclusion, on constate un fort volontarisme de la CGT : passer de 23 000 à 50 000 syndiqués dans le commerce, croître de 36 000 à 56 000 syndiqués pour l'UD du Nord, passer de 12 000 adhérents « officiels » en Moselle à 15 000. Des politiques de syndicalisation – appuyées sur des contrats de développement, des actions de formation, un mode de démocratie interne qui se veut plus « participatif » – sont mises en œuvre. Mais ces objectifs semblent bien ambitieux. Ils se heurtent à des difficultés de recrutement. Il n'est pas sûr – non plus – que toutes les organisations aient fait leurs ces objectifs de syndicalisation . Les courbes de développement tendent donc à s'aplatir.

⁸⁴ Données de l'UD CGT du Nord.

⁸⁵ Source : comptabilité des cotisations de l'UD (communiquée en 2005).

⁸⁶ Adhérents 8 timbres (sur le choix de ce ratio, voir la note du graphique I.6, ci-dessus).

D'autres données – recueillies auprès des UD CGT de Meurthe-et-Moselle et des Vosges confirme cette situation⁸⁷.

Par ailleurs, le fort éclatement de la réalité de l'entreprise, la précarisation de la situation d'une partie des salariés, le chômage, la montée en puissance des départs en retraite sont autant de défis pour les organisations syndicales. Ce qui revient aussi à dire que les progressions (quantitatives) réelles dans la syndicalisation cachent en réalité une fragilisation

⁸⁷ L'UD des Vosges, extrêmement transparente – et active – sur la question de la syndicalisation, a affiché 3 854 « adhérents FNI » en 2005 (à l'occasion de son 24^{ème} congrès, en décembre 2006), contre 3 797 en 2004, 3 929 en 2003, 3 837 en 2002, soit une relative stagnation à l'occasion des quatre derniers exercices. En revanche, le nombre des adhérents FNI avait sensiblement augmenté entre 1995 et 2002 : + 67%. Cette évolution tient notamment aux efforts d'organisation – après un changement d'équipe dirigeante – qui ont été mis en œuvre (en outre : une partie des adhérents échappaient antérieurement à la connaissance de l'UD). Selon le secrétaire général de l'UD, le maintien des effectifs est déjà – en soi – une vraie réussite

IV. Quelle évolution pour FO ?

Il existe une sorte de culte – ou de culture – du secret concernant les effectifs de FO. Notre étude s’est donc heurtée à des difficultés concernant cette organisation⁸⁸. L’UD FO de Meurthe-et-Moselle, plusieurs syndicats de la Moselle et la fédération de la Métallurgie ont accepté de s’ouvrir – au moins partiellement – au regard extérieur. Si les chiffres demeurent rares, une évaluation de la syndicalisation a pu être établie et des éléments qualitatifs sur les syndiqués recueillis.

1. FO en Lorraine

Les déclarations recueillies et les résultats des élections professionnelles permettent d’évaluer les effectifs de FO en Meurthe-et-Moselle à 4 000 adhérents environ⁸⁹. Cela donne un taux d’affiliation des salariés à FO dans ce département de l’ordre de 1,5 à 2%. Cela représente également – dans le cas de la Meurthe-et-Moselle – deux fois moins d’adhérents à FO qu’à la CFDT (en 2004).

Les implantations les plus solides concernent le secteur public au sens large du terme (fonctionnaires, personnels à statut, organismes sociaux) et sont concentrées dans l’agglomération de Nancy. Cependant un certain rééquilibrage tend à intervenir avec le secteur privé. Au total, quelque 175 sections FO sont répertoriées en Meurthe-et-Moselle. Elles concernent principalement les hôpitaux publics, les fonctionnaires territoriaux, l’Education nationale, les Impôts, les Cheminots, quelques banques, les Transports, quelques entreprises de la métallurgie et de la verrerie... Bien des sections ne regroupent qu’une poignée d’adhérents. Elles semblent fragiles. Leur durée de vie est souvent éphémère – un ou deux ans – dans les PME.

Depuis 1993, plus de 80 sections nouvelles ont été créées, dans des secteurs d’activités variés : services publics et transports, métallurgie, chimie, industrie du papier, verre, agro-alimentaire, bâtiment, commerce, santé. Les années ou périodes les plus fastes ont été 1995 (une quinzaine de créations), puis 1998-2001 (une dizaine de créations annuelles) et, enfin, 2003 (7 créations). Depuis 1998, quelque 35 sections ont disparu, principalement dans des PME de l’industrie (dont certaines ont fermé) et dans des établissements du commerce et des services, toujours en activité. Dans le même laps de temps, une cinquantaine de sections nouvelles ont été créées. Le solde des implantations apparaît donc positif. Les PME tiennent une place de plus en plus importante dans ces implantations nouvelles, souvent précaires. La fédération FO de la Métallurgie témoigne de même d’un léger renforcement de la place des petits établissements dans les effectifs militants.

La dynamique des implantations n’apparaît pas tant le produit de stratégies planifiées au niveau territorial ou fédéral que celui d’initiatives individuelles et assez disparates, autrement dit la conséquence d’une sorte de micro-militantisme. L’organisation a même tendance à décourager les implantations nouvelles dès lors qu’elles n’atteindraient pas un certain seuil : la secrétaire de l’UD de la Moselle évoque un minimum de 5 adhérents. Les fédérations du « privé », notamment celle de la Métallurgie, semblent toutefois se distinguer de celles du « public » en encourageant plus systématiquement la syndicalisation et les implantations nouvelles parce qu’elles

⁸⁸ Voir l’introduction générale.

⁸⁹ Pour les sources de l’évaluation, voir T. Choffat, G. Henry, op. cit., partie I, p. 13-15.

tirent de celles-ci l'essentiel de leurs ressources (dans la fonction – et les entreprises – publiques, les cotisations paraissent plus secondaires).

L'étude conduite sur plusieurs syndicats ou sections syndicales FO de la Moselle témoigne des mêmes difficultés à recueillir des données précises sur la syndicalisation. Un responsable déclare significativement : « Les chiffres, vous en aurez difficilement ; chacun fait plus ou moins sa popote avec ses propres chiffres »⁹⁰. Le nombre de syndiqués paraît toutefois très faible : sur 100 électeurs FO, 5 sont adhérents estime un délégué syndical dans la métallurgie. Les taux de syndicalisation à FO s'élèveraient à 4% à EDF, 5% à France-Télécom, 7% dans la Police nationale. Dans la métallurgie, les taux cités – ou estimés – oscillent entre 1 et 5%.

La syndicalisation dépend avant tout d'un travail de terrain et de la qualité des relations au sein des équipes de base, lorsque celles-ci n'ont pas disparu. Un responsable de FO-Pénitentiaire développe à ce propos :

« C'est quand même au plan local que tout se joue en termes de dynamique [...]. Une fois que les directives nationales nous sont transmises, si la dynamique au plan local n'est pas bonne, notre mission s'en ressent. La vie syndicale c'est avant tout une équipe de copains [...]. S'il n'y a pas au plan local cette dynamique de copains, c'est difficile de se syndiquer soi-même et d'inciter d'autres à le faire [...]. La camaraderie et la bonne entente restent des données fondamentales »⁹¹. Mais le même interlocuteur mentionne qu'une partie des engagements syndicaux obéit à des motivations « carriéristes » : « une partie des agents [...] se syndiquent avant tout pour obtenir un avantage individuel, du type une mutation, une promotion, un poste précis ou un autre avantage quelconque ».

On retrouve finalement les motivations utilitaristes et l'engagement sollicité déjà évoqués pour d'autres organisations.

Faute de syndiqués, les organisations tirent d'abord leurs ressources de subventions (et, dans le secteur public, de « personnels mis à disposition » dans des conditions assez généreuses). Cela conduit parfois certains responsables à s'interroger sur la nature du syndicalisme, tel ce représentant de France-Télécom :

« Il y a un sacré décalage entre le nombre de voix obtenu aux élections et le nombre de syndiqués [...]. Moi, si j'avais 20% de syndiqués avec FO, j'aurais beaucoup moins besoin de subventions patronales. Il serait quand même raisonnable quand on parle d'indépendance syndicale d'être en capacité un jour de pouvoir se passer de subventions patronales. C'est quand même contradictoire ce que nous vivons car c'est chez le patron qui nous subventionne qu'on va porter la revendication salariale »⁹².

Cela confirme que les aides diverses dont bénéficient les syndicats ne favorisent pas le recrutement et tendent à changer la nature du syndicalisme.

L'analyse de la désyndicalisation – ou de la faible syndicalisation – par les militants interviewés mêlent plus ou moins confusément différentes causes : montée de l'individualisme, restructurations économiques, éclatement des collectifs de travail, divisions et rivalités syndicales (« mais quand on gratte un peu, on s'aperçoit que ce sont souvent des querelles de personnes et des enjeux de pouvoir qui n'ont d'idéologique que le nom »⁹³), culture d'entreprise hostile au syndicalisme... Les

⁹⁰ T. Choffat, G. Henry, op. cit., partie II, p. 17.

⁹¹ Ibid., p. 24.

⁹² Ibid., p. 18.

⁹³ Ibid., p. 25.

données contextuelles ne doivent donc pas masquer les raisons propres aux organisations et, il apparaît de nouveau que l'utilitarisme et la question des ressources sont la clé de bien des problématiques organisationnelles. La relève des générations se trouve également posée. Les générations des « Trente glorieuses » – énoncé un responsable dans la métallurgie – n'ont pas su préparer leurs successeurs. La désyndicalisation se double alors d'une érosion du militantisme.

L'étude sur la fédération de la Métallurgie – devenue la première fédération « privée » de FO – apporte un autre éclairage. Elle traduit apparemment beaucoup de dynamisme – et de volontarisme – en termes de politique de syndicalisation.

2. La fédération FO des Métaux

La fédération des Métaux a défini une politique originale concernant la syndicalisation, fondée sur des constats et postulats, déterminant des cibles et une méthodologie, affirmant aussi une identité (et affichant des résultats concrets).

Cette politique est basée sur le rejet catégorique d'un syndicalisme qui n'aurait qu'un « tout petit stock d'adhérents », soit d'un syndicalisme de « professionnels ». Michel Huc, ancien secrétaire général de la fédération, témoigne à ce propos :

« Cela existe [des syndicats sans effectifs], je ne le conteste pas, mais pour moi ce n'est pas du syndicalisme puisqu'il ne fera pas aboutir la moindre revendication faute de pouvoir créer un rapport de forces. Le rapport de force c'est d'abord le nombre d'adhérents au syndicat, point ! »⁹⁴

Un lien quasi-arithmétique est également établi entre la densité en adhérents et le succès aux élections professionnelles, d'où l'impératif constant du renforcement des effectifs. Selon le même Michel Huc, « la représentativité d'une organisation passe d'abord par le nombre de ses adhérents »⁹⁵.

La fédération développe également une analyse endogène de la « crise » syndicale. Autrement dit, la cause de la désyndicalisation doit d'abord être recherchée dans les organisations elles-mêmes. N'est-il pas trop commode de s'en remettre à des effets de contexte, même s'il ne s'agit pas de les négliger ? Un responsable fédéral développe de façon significative : « Lorsqu'il y a recul des effectifs, c'est facile de ne rien faire, on peut tellement porter la faute sur d'autres paramètres que l'organisation elle-même ». De même, selon Michel Huc, lorsque des organisations reculent – en termes d'effectifs ou d'audience électorale – c'est que « leur stratégie était mauvaise »⁹⁶. Et d'expliquer – à titre d'exemple – que « la chute de la syndicalisation subie [par la CGT et par la CFDT] est en partie due à une attitude de refus permanent, de blocage stérile »⁹⁷ [le commentaire vise la période des années 1970-1980]. Mais la remarque vaut aussi pour certaines fédérations FO « qui se meurent de n'avoir su apporter aux salariés la réponse qu'ils attendaient »⁹⁸. Les organisations se doivent donc de développer une action « efficace », qui s'apprécie et se corrige en fonction de la « confiance » (ou pas) que leur accordent les salariés.

⁹⁴ Huc (M.), *J'y crois dur comme fer. Une autre vision du syndicalisme*, Paris, Pléiades/Éditions de la Voûte, 2004, p. 170.

⁹⁵ *FO Métaux. Le journal*, n° 445, avril 2006, p. 6.

⁹⁶ Huc (M.), *op. cit.*, p. 78.

⁹⁷ *Ibid.*

⁹⁸ *Ibid.*, p. 230.

« Bataille permanente »⁹⁹, la politique de syndicalisation à FO Métaux vise plusieurs cibles. Les « jeunes » en constituent une. La difficulté à les syndiquer fait l'objet d'une réflexion spécifique. L'effondrement des mouvements de jeunesse expliquerait que les jeunes ne rencontrent plus nécessairement les organisations syndicales : « Autrefois, les jeunes militants provenaient des mouvements de jeunesse. Aujourd'hui ces mouvements ont perdu de leur importance, et donc de leur capacité de formation »¹⁰⁰. Un constat de volatilité des comportements des jeunes est également effectué. Si, lorsqu'ils s'engagent dans les syndicats, les jeunes « sont [comme les générations antérieures] toujours animés par le même sentiment d'injustice, de révolte, par la nécessité de faire bouger la société »¹⁰¹, ils seraient coutumiers du fait de « tout laisser tomber » entre différentes indignations. Autrement dit, leur engagement est devenu plus ponctuel, quasi-impulsif ; il ne s'inscrit plus dans la durée, ce qui fragilise le syndicat et le renouvellement des générations militantes. Cela implique – de la part des syndicats des Métaux – tout un travail de conviction et de consolidation permanente des organisations.

Les « cadres » constituent une autre cible pour la syndicalisation. Là aussi, une analyse relativement originale est développée. La fédération part du constat que les lignes hiérarchiques se réduisent (banalisant les fonctions d'encadrement ou, inversement, faisant que tous les salariés ont vocation à terme à devenir des « cadres », mais le mot n'a plus grand-chose à voir avec une fonction dirigeante). Cette banalisation serait source de déception chez les cadres, de remise en cause du monde de l'entreprise (tel qu'ils l'avaient envisagé ou appris). Cette situation expliquerait que, de plus en plus, de cadres s'engageraient dans l'action collective, selon un réflexe que la fédération qualifie toutefois d'assez « primaire » : « il est significatif qu'aujourd'hui les syndicats contestataires et gauchistes fassent leurs meilleurs scores dans les bureaux d'études, l'informatique et les centres de recherche »¹⁰². Cette « révolte » des cadres serait assez « stérile », « quasi-infantile ». Il est logique de se tourner d'abord vers ceux qui contestent le plus, analyse l'ancien dirigeant de la fédération mais « ce n'est qu'après cette phase de révolte, avec le temps, que certains choisissent de se défendre concrètement » et de se tourner alors vers FO¹⁰³. Ce choix serait alors celui de la maturité. Il importe donc de démontrer que la seule ou simple révolte constitue une impasse, tout en étant accueillant à l'égard de ces nouvelles catégories, car FO Métaux se compose d'abord de syndicats d'origine ouvrière. Il y a là – également – la nécessité d'une évolution culturelle¹⁰⁴.

Les femmes constituent aussi une cible, même si les univers professionnels couverts par la fédération demeurent essentiellement masculins. Il reste que FO Métaux entend prendre conscience du développement de l'emploi féminin dans la métallurgie. Et celui-ci ne concerne pas seulement les services administratifs, mais aussi les chaînes de fabrication. Consigne est donnée aux syndicats de considérer le militantisme féminin à l'égal de celui des hommes. Cela signifie qu'il importe de « trouver des moyens, des facilités » pour favoriser ce militantisme, notamment en termes d'horaire des réunions syndicales... Pour autant la fédération se refuse à des moyens comme la parité imposée

⁹⁹ Huc (M.), op. cit., p. 172.

¹⁰⁰ Ibid., p. 211.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Ibid., p. 220-221.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Cf. Millan Noirault (M.-J.), « Droit individuels garantis collectivement. Un levier pour le recrutement des non-manuels ? », in Balduin (S.) et al., *Recrutement des travailleurs non-manuels*, Genève, édité par la FIOM, 2003, p. 35.

depuis le sommet de l'organisation : « la parité administrée, je suis contre : c'est la porte ouverte aux femmes alibis » écrit Michel Huc¹⁰⁵.

Une « méthode » se trouve également définie pour favoriser la syndicalisation. Elle met l'accent sur la formation syndicale. Il s'agit – à travers la formation – de prendre la relève d'« écoles » – ou de lieux – de socialisation à l'action collective qui ont disparu. Il s'agit de fidéliser les adhérents, de structurer et consolider des noyaux de militantisme. Les stages de formation militants doivent également faire prendre conscience aux responsables – à tous les niveaux – de l'importance décisive pour l'organisation, pour sa pérennité et pour son renforcement, de la syndicalisation.

Mais comment s'y prendre concrètement pour recruter des adhérents ? Il convient d'aller à la rencontre des salariés (ce qui signifie de repousser la tentation constante du repli sur l'appareil ou sur les fonctions institutionnelles). La syndicalisation implique une action « au plus près du terrain »¹⁰⁶. Selon un responsable fédéral, il convient d'entretenir une relation individuelle – « interactionniste » dit-il – entre le syndicat et les salariés si l'on veut favoriser la syndicalisation¹⁰⁷. Il faut aller au contact des salariés, les convaincre de s'engager, au besoin en les poussant un peu. Bref, le travail de conviction ne suffit pas ; il doit se payer d'un engagement effectif. Il faut faire du prosélytisme. Ainsi, le « renforcement n'est pas le fruit du hasard mais le résultat d'un travail acharné »¹⁰⁸.

La prise de conscience de l'importance de la syndicalisation (à travers des actions de formation notamment) doit se traduire par des projets concrets de recrutement, avec des objectifs qui soient réalisables. Il ne s'agit pas tant d'afficher que les effectifs de la fédération – ou de tel de ses syndicats – vont doubler prochainement ou dépasser un cap symbolique – comme cela se voit dans d'autres organisations – mais de s'en tenir à des objectifs ou des actions plus modestes mais réalistes. Mais cela demeure dans le registre du discours et les interlocuteurs rencontrés ne chiffrent jamais leurs objectifs.

La clé de toute cette politique de développement consiste en l'affichage d'une identité fédérale : celle du choix du syndicalisme réformiste, du choix d'un « syndicalisme de la fiche de paie ». Cela implique non pas de construire un projet social pour un futur imaginaire mais d'afficher des « résultats » concrets. Le périodique *FO Métaux* illustre comment les équipes s'y prennent sur le terrain :

« Nous réalisons un gros travail pédagogique pour expliquer nos accords (...) Il est primordial de faire comprendre aux salariés que sans un syndicat fort qui négocie et qui signe, les garanties seraient bien moindre »¹⁰⁹ ;

« Pour convaincre les salariés de rejoindre FO, notre organisation peut s'appuyer sur de bons accords qu'elle a négociés. Cette année, FO a notamment signé des accords sur la participation, sur un plan d'épargne-groupe, sur la mise en place d'un comité de groupe et sur le dialogue social »¹¹⁰.

Les résultats de la fédération – au cours de la dernière décennie – tendent à montrer que cette politique aurait rencontré un certain succès. Si aucun chiffre – comme toujours – n'est fourni, la fédération affirme qu'elle aurait gagné 30% d'adhérents en plus depuis les début des années 1990. L'estimation des effectifs syndiqués – par secteur d'activité

¹⁰⁵ Huc (M.), op. cit., p. 224.

¹⁰⁶ Entretien avec un responsable fédéral.

¹⁰⁷ Entretien avec un responsable fédéral.

¹⁰⁸ *FO Métaux. Le journal*, n° 445, avril 2006, p. 8.

¹⁰⁹ *FO Métaux. Le journal*, n° 443, février 2006, p. 18.

¹¹⁰ *FO Métaux. Le journal*, n° 448, septembre 2006, p. 5.

– sur la base des résultats aux élections professionnelles laisse supposer que cette évolution pourrait constituer une hypothèse plausible¹¹¹. Cependant, le refus de parler en termes clairs des effectifs conduit aussi à douter de ceux-ci. FO ne constituerait-elle pas d'abord un réseau de militants professionnels (ou semi-professionnels) et ne tirant que très secondairement leurs ressources des cotisations de ses adhérents ? Ce regard sur FO Métaux montre également toutes les difficultés de la syndicalisation et, malgré une politique volontariste, des résultats qui ne semblent pas toujours assurés.

¹¹¹ Voir la troisième partie.

Conclusion de la 1^{ère} partie

Les études de cas qui viennent d'être présentées aboutissent à quelques conclusions.

Tout d'abord, soulignons la professionnalisation des équipes syndicales et le recul des bastions traditionnels du syndicalisme qui perdent progressivement leur hégémonie (cheminots, métallos, postiers, électriciens). La quatrième partie de ce livre revient sur ces changements sociologiques importants.

En second lieu, la page de la désyndicalisation semblerait être tournée. Des progressions d'effectifs caractériseraient même certaines unions départementales de la CGT et de la CFDT ainsi que la fédération SUD-rail.

Cependant, les études de cas aboutissent à nuancer cette seconde conclusion.

En ce qui concerne la CGT dans le Nord, les données recueillies montrent trois choses.

Premièrement, en admettant que la progression affichée soit exacte, elle ne correspondrait qu'à 10% des pertes de la période antérieure (caractérisée par un véritable effondrement de la syndicalisation dans ce département).

Deuxièmement, la statistique des « adhérents FNI » – sur laquelle s'appuie cette confédération pour recenser ses effectifs « officiels » depuis le début des années 1980 – conduit à surestimer le nombre des adhérents d'environ 10% (précisément 10,6% dans le cas de ce département) par rapport à la convention usuelle « 9 timbres mensuels font un adhérent ». En fait, la surestimation est nettement plus importante puisque cette convention – qui prenait en compte les défaillances du collectage manuel de la cotisation – se trouve être aujourd'hui déclassée par le prélèvement automatique de la majorité des cotisations sur le compte chèque des syndiqués qui supprime ces défaillances. Les responsables syndicaux interrogés dans le cadre de cette étude raisonne plutôt sur la convention « un adhérent paie en moyenne 10 timbres mensuels ». Si cela est exact, la surestimation excède alors les 20%. Dans ce cas, la progression affichée par l'UD CGT du Nord s'expliquerait d'abord par l'effet du prélèvement de la cotisation sur les comptes bancaires, puis par la fidélisation des adhérents restants et enfin, seulement, par la capacité à recruter de nouveaux syndiqués suffisamment nombreux pour combler les vides laissés par les départs naturels.

Troisièmement, la proportion des retraités semble diminuer parmi les syndiqués (pour le Nord 12% en 2004 contre 14% en 1994).

Pour ce qui concerne la fédération du commerce CGT, les données plaident au mieux pour une stagnation des effectifs, alors que le nombre des employés ne cesse d'augmenter dans cette branche.

Il est également impossible de tirer des conclusions solides concernant les effectifs de FO pour lesquels on dispose d'informations contradictoires. D'une part, les implantations et l'audience de ce syndicat progressent dans une série de branches, notamment la métallurgie. D'autre part, le nombre des adhérents ne semble pas suivre et FO paraît toujours s'appuyer sur des réseaux relativement étroits.

En définitive, seule la CFDT aurait réussi à renverser le courant mais, là encore, il est difficile d'estimer l'impact des changements dans l'organisation, notamment la généralisation du PAC, sur le redressement du nombre de cotisations collectées. Les études de cas en Lorraine et Midi-Pyrénées montrent qu'il faut désormais appliquer la convention statistique « 11 timbres mensuels égalent un adhérent », ce qui réduit de plus de moitié les progressions affichées. De plus, cette « resyndicalisation » s'est épuisée avant même le retournement de 2003. En effet, dès 2001, les effectifs de la CFDT

plafonnent puis reculent dans des proportions variables selon les organisations et les régions. Le recul est beaucoup plus sensible dans la région toulousaine qu'en Lorraine.

En fin de compte, la resyndicalisation apparaît comme un défi permanent et exigeant. Là où elle se manifesterait, elle demeure relativement modeste, rapportée au niveau qui fut celui de la syndicalisation jusqu'aux années 1970.

Ces premières conclusions ne sont pas démenties par l'examen des données confédérales.

DEUXIÈME PARTIE : LES DONNÉES CONFÉDÉRALES

Comment la syndicalisation a-t-elle évolué au plan confédéral depuis les années 1990 ? L'étude s'appuie ici sur les chiffres qui ont donné lieu – à un moment ou un autre (et notamment lors des congrès) – à une communication publique. Elle tire aussi certains enseignements des monographies concernant les modalités, internes aux syndicats, de comptabilité des effectifs. La remise en perspective des données « produites » par les organisations, leur confrontation aux informations recueillies dans différents territoires ou branches, permettent de discuter et de proposer diverses hypothèses d'évolution de la syndicalisation qui peuvent se démarquer, avec plus ou moins d'amplitude, des chiffres officiels. Les informations recueillies, et leur degré de précision, étant variables selon les organisations, toutes ne peuvent faire l'objet d'une même grille d'analyse et de critique. Il s'agit de proposer finalement un tableau des forces syndicales qui soit cohérent avec le taux de syndicalisation des salariés français qui est communément admis.

I. Une vue d'ensemble

Au début des années 2000, les organisations syndicales recensent 3 200 000 syndiqués (actifs et retraités) selon leurs déclarations officielles (voir le tableau II.1 ci-dessous).

Tableau II.1 : Les effectifs officiels des organisations syndicales françaises
(au 31 décembre 2006)

	Informations diffusées en 2006 (en milliers)	Date de la déclaration ou année de référence
CGT	676-729	mars 2006
CFDT	803	avril 2007
FO	800	sept. 2005
CFTC	141	déc. 2006
CGC	140-160	2006
UNSA	360	2002
SUD	90	2004
FSU	165-180	2002
Total	3175-3263	déc. 2006

Ce tableau ne tient pas compte de certaines organisations non confédérées. Par exemple, n'y figurent pas les 1 500 syndiqués de la FGAAC qui pèsent pourtant lourd dans les relations sociales au sein de la SNCF ou ceux d'organisations régionales, tel le

STC qui revendique 5 000 adhérents en 2006 et s'est imposé comme la première organisation syndicale de la Corse depuis 2002¹¹².

Les chiffres de ce tableau permettent de déterminer que le taux de syndicalisation des salariés français se situerait entre 12 et 14% (selon la proportion de retraités qui serait retranchée du calcul). Cette « fourchette » paraît nettement au-dessus des dernières évaluations sur le sujet, plus proches de 8%¹¹³. Cela implique un examen critique des informations produites par les différentes organisations puis de proposer, en fonction de diverses hypothèses, des corrections éventuelles afin de tracer un tableau du syndicalisme plus proche du « pays réel ».

¹¹² Le STC a tenu son dernier congrès en 2006. Voir Millet (G.), « Le STC n'a pas explosé », *Corsica*, juin 2006, p. 46-47.

¹¹³ Voir l'introduction générale. Le chiffre de 8% – déduit d'enquête de l'INSEE – tend de surcroît à surévaluer la syndicalisation en recensant les salariés adhérents à un syndicat mais aussi à une association professionnelle.

II. Les effectifs de la CGT

La CGT est l'organisation syndicale pour laquelle on dispose du plus grand nombre d'informations sur la question des effectifs. Après l'effondrement de leur nombre, qu'elle avait cherché à masquer, dans les années 1980, elle s'est résolue, durant la décennie suivante, à jouer la carte de la transparence pour favoriser, en toute connaissance de cause des difficultés, la relance de la syndicalisation. Depuis les années 1990, on connaît donc assez bien l'évolution globale du nombre des cégétistes, leur ventilation par fédérations, leur répartition entre actifs et retraités.

1. L'évolution globale

Pour l'essentiel, les données confédérales, publiées depuis les années 1990, sont constituées des « adhérents FNI » : le « timbre FNI » est le premier timbre annuel acquitté par tout adhérent (voir le tableau II.2).

Tableau II.2 : Evolution des cotisations FNI comptabilisées par la CGT (1991-2004)

1991	636 670
1992	637 878
1993	639 371
1994	640 606
1995	647 019
1996	654 720
1997	641 992
1998	642 253
1999	664 083
2000	670 218
2001	663 067
2002	682 031
2003	685 136
2004	676 000

Le timbre FNI est versé à un « fonds national interprofessionnel » utilisé notamment pour le développement de la syndicalisation (sur la base de contrats conclus entre ce fonds et les organisations qui le souhaitent) mais aussi au financement de l'immobilier confédéral. C'est là une nouvelle série statistique concernant les effectifs qui se distingue des déclarations concernant les « cartes » d'adhérents, qui surestimaient les effectifs – et de la comptabilité d' « adhérents 9 timbres » privilégiée par la recherche dans les années 1990 et déduite des méthodes de collectage des cotisations pratiquées jusqu'alors¹¹⁴.

¹¹⁴ Voir notamment (pour ce qui concerne la CGT) : Bevort (A.). « Compter les syndiqués... », op. cit. et Andolfatto (d.), Labbé (D.), *La CGT...*, op. cit. On rappellera que, dans son étude – classique – sur la CGT à l'époque du Front populaire, A. Prost avait privilégié une « convention » plus sévère : un adhérent pour 10 cotisations. C'est d'ailleurs cette convention que la CGT appliquait – et applique toujours – en

De 1991 à 2004 (derniers chiffres disponibles), les effectifs de la CGT sont passés de 637 000 adhérents FNI à 676 000. Cela témoigne d'une progression de + 6% (ou + 8% entre 1991 et 2003 qui constitue le « pic » de la série). Mais on peut parler aussi de quasi-stagnation si l'on prend en considération – pour 2004 – le seul nombre des FNI reçu au niveau confédéral (656 000)¹¹⁵. La progression – depuis 1991 – n'est plus alors que de 3%.

En fait, il existe un halo d'incertitude concernant les effectifs en 2004 (au contraire des chiffres publiés pour les années antérieures). En effet, le nombre de FNI – déclaré par les fédérations et reçu par la confédération – comporte une incertitude de 3%. En outre, lors du 48^{ème} congrès confédéral, Bernard Thibault a annoncé un chiffre supérieur au nombre des FNI : 711 049 « syndiqués » (c'est d'ailleurs ce dernier chiffre qui est repris dans le graphique II-3 ci-dessous). Mais, lors du même congrès, en raison de certaines « incohérences » – selon un terme de Michel Doneddu, administrateur de la CGT – dans la comptabilité des effectifs par les diverses organisations, le nombre des adhérents à la CGT pourrait être évalué à un niveau encore plus élevé, soit à « plus de 729 000 » (c'est le responsable de la CGT qui use en l'occurrence du conditionnel)¹¹⁶. Le chiffre des effectifs officiels de la CGT pour 2004 se situe donc entre 656 000 adhérents FNI (cotisations FNI reçues au niveau confédéral) et 729 000 « syndiqués » (estimation par la direction confédérale), soit une marge d'incertitude de 11%. Par rapport à 1991, cela fait varier la pente de progression – officielle – entre 3 et 14%.

Il reste à indiquer que les effectifs « FNI » et les « syndiqués » – ici estimés – ne renvoient pas à la même réalité. C'est en quelque sorte mélanger et, en l'occurrence, additionner des adhérents de différente nature (les uns « réguliers », les autres sans doute plus saisonniers). Or, l'appréciation des évolutions ne peut logiquement se faire qu'en fonction d'une « convention » unique. Il serait nécessaire par exemple de prolonger la série des « adhérents 9 timbres » construite jusqu'au début des années 1990¹¹⁷. Mais, en l'état des informations disponibles, cela n'est plus possible entre 1995 et 2003¹¹⁸. On sait toutefois – en se basant sur les résultats de la monographie réalisée dans le Nord – que les données FNI surestime la comptabilité des « adhérents 9 timbres » d'au moins 10%. Si ce constat devait être généralisé au niveau national, cela conférerait environ 608 000 adhérents à la CGT en 2004 et traduirait une progression assez significative, d'environ 20% depuis le début des années 1990.

interne pour pondérer les votes des diverses organisations lors de congrès. Voir Prost (A.), *La CGT à l'époque du Front populaire 1934-1939*, Paris, Armand Colin, 1964, p. 9-12.

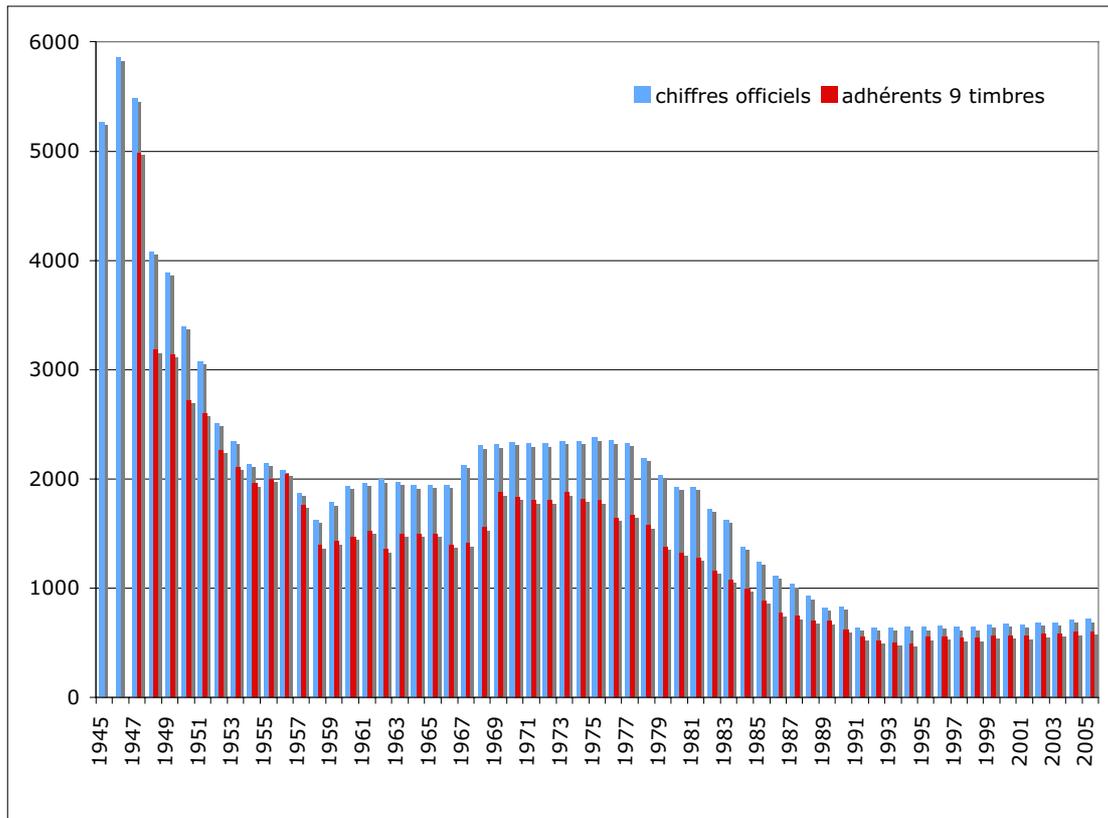
¹¹⁵ Le chiffre de 676 000 FNI a été recensé (en 2004) au niveau des fédérations et non pas de la confédération (« Rapport financier oral » présenté par M. Doneddu, 48^{ème} congrès confédéral de la CGT, Lille, 24-28 avril 2006 [tapuscrit], p. 11).

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ Voir D. Andolfatto, D. Labbé, *La CGT...*, op. cit., p. 233.

¹¹⁸ Pour cette période, le graphique II.3 est donc basé sur des estimations « 9 timbres ».

Graphique II.3 : L'évolution des effectifs de la CGT depuis 1945 (en milliers)



En fait, ce calcul peut être précisément recoupé puisque le nombre total des cotisations – encaissées par les fédérations et les unions départementales – a été mentionné dans le « rapport de la commission des mandats » du congrès de 2006¹¹⁹. Si l'on prend le chiffre le plus élevé (qui est celui des fédérations) et qu'on applique la convention de 9 timbres par adhérents, cela donne un résultat de 599 000 syndiqués pour 2004. C'est sensiblement moins que le chiffre annoncé officiellement (711 000 « syndiqués ») mais traduit un regain significatif et légèrement inférieur à ce qui a été observé pour l'UD du Nord (voir la 1^{ère} partie). Mais il n'est pas impossible que – comme on a pu le voir pour la CFDT – la convention de 9 timbres ne corresponde plus aux réalités de l'adhésion. L'administrateur de la CGT paraît d'ailleurs incliner pour une convention de 10 timbres par adhérent¹²⁰. Les informations recueillies dans l'une des fédérations – celle du secteur des activités postales et de télécommunications (FAPT-CGT) –, indiquent que le nombre de timbres par adhérent évolue précisément de 10,2 à 10,4 entre 2001 et 2003¹²¹. L'adoption de cette convention de 10 timbres (par adhérent) conduit à estimer que les effectifs de la CGT avoisineraient le chiffre de 550 000, ce qui représenterait une progression de l'ordre de 10% depuis le début des

¹¹⁹ « Rapport de la commission des mandats et votes », 48^{ème} congrès confédéral de la CGT, 24 avril 2006 [tapuscrit], p. 4.

¹²⁰ Entretien avec M. Doneddu, le 15 mars 2007 (ce dernier évoque officieusement une moyenne de 9 timbres mensuels par adhérent + le timbre FNI).

¹²¹ (B.), *Les organisations syndicales dans le secteur des télécommunications*, Paris, Institut supérieur du travail, 2006, p. 55.

années 1990¹²². Cela constituerait aussi une moyenne des différentes hypothèses d'évolution qui ont été formulées jusque-là.

Enfin, début 2007, la CGT annonçait 715 000 « syndiqués » en 2005, à comparer au chiffre du même type mentionné lors du congrès de 2006 (711 000 syndiqués en 2004). L'outil de mesure change en l'occurrence de nature. On se rapproche de ce qu'on appelait autrefois les « cartes placées ». Selon ce même ordre de grandeur, l'année 2006 « pourrait s'avérer un mauvais cru »¹²³.

Lors du congrès de 2003, certaines incertitudes étaient déjà apparues. Le rapport financier, préparé dans la perspective de ce congrès, faisait état de 670 000 adhérents pour l'exercice 2000 et de 663 000 pour 2001, indiquant qu'il s'agissait d'un chiffre provisoire¹²⁴. Puis, en mars 2003, dans une interview à *Liaisons sociales*, B. Thibault déclarait : « au congrès, j'annoncerai le chiffre de 693 674 adhérents en 2001 ». Le quotidien *Le Monde* (8 mars 2003) reprendra cette information. Mais, lors du congrès, le secrétaire général de la CGT évoquait finalement un chiffre un peu plus bas : 685 000. A l'occasion de ce congrès, l'incertitude sur les données officielles était donc de l'ordre de 5% (soit moindre que 3 ans plus tard).

On peut aussi se demander si la progression officiellement relevée entre les congrès de 1999 et de 2003 (renvoyant aux effectifs concernant la période 1998-2001) ne constituerait pas un artefact. Il apparaît en effet – à regarder de plus près l'évolution des effectifs par fédérations (qui ont été publiés à l'occasion du congrès de 2003) – que les données pour la fédération FERC (éducation, recherche, culture) ont plongé en 1998 avant de remonter subitement (graphique II.4). Manifestement la FERC n'a pas réglé la plus grande partie de ses cotisations confédérales de 1997 à 1999 et la série que constituent ses effectifs a donc connu un « trou » artificiel. Si l'on comble ce « trou » en lissant la série (trait pointillé dans le graphique II.4), cela réduit pratiquement de moitié la progression des effectifs confédéraux, qui n'est alors plus que de 1 ou 2%. Dans ces conditions, on doit se demander s'il ne conviendrait pas – en réalité – de parler de quasi-stagnation des effectifs de la CGT pour cette période. En tous les cas, il est bien difficile de juger des évolutions compte tenu de concurrence entre informations, des modalités de leur « construction » respective ou encore d'inconnues.

On rappellera enfin que l'augmentation des effectifs était l'un des grands objectifs du second mandat de l'équipe Thibault. Lors du congrès de 2003, le secrétaire général de la CGT avait déclaré en effet que le « cap du million de syndiqués n'était pas inaccessible ». A l'automne 2004, un ambitieux plan de syndicalisation était lancé. Mais les effets de ce dernier sont encore difficilement mesurables au moment du congrès de 2006. Trois ans après le « défi » lancé en 2003, les progrès sont sans conteste plus modestes que ceux espérés malgré le renfort, officiellement admis dans le rapport financier préparé pour le congrès, d'une dizaine de milliers d'adhérents venus de la CFDT après la « crise » provoquée au sein de cette confédération par la réforme des retraites des fonctionnaires, en 2003. Il n'est d'ailleurs pas impossible que ce renfort ait été un peu supérieur au chiffre annoncé mais le reconnaître aurait abouti à expliquer

¹²² Ce niveau de progression est calculé par rapport au résultat le plus bas de la série des « adhérents 9 timbres » et suppose – comme dans le cas de la CFDT – que la moyenne des timbres par adhérent aurait évolué positivement depuis les années 1990 en raison d'une plus grande régularité dans le collectage des cotisations (en lien notamment avec le développement du prélèvement automatique de celles-ci, mais ce dernier apparaît toutefois demeurer moins systématique qu'à la CFDT).

¹²³ Selon *Les Echos*, 16 janvier 2007.

¹²⁴ *Le Peuple*, n° 1568, 4 décembre 2003, p. 3.

l'essentiel des progrès affichés depuis le congrès antérieur par l'arrivée de transfuges de la CFDT.

Graphique II.4 : Les effectifs de la FERC (1991-2001)



Une dernière interrogation concernant l'évolution réelle des effectifs de la CGT provient du fait que la confédération, au contraire d'une pratique inaugurée dans les années 1990, n'a pas détaillé ses résultats par fédérations à la veille du congrès de 2006. Or, cela permettait jusqu'alors de déterminer – en toute transparence – le nombre de délégués par fédération admis au congrès¹²⁵. Cette absence d'information conduit donc à se demander comment est « construit » le chiffre officiel de plus de 700 000 adhérents affiché lors du congrès de 2006.

D'autres sources, notamment la presse fédérale, permettent toutefois de préciser les évolutions pour les 12 des principales fédérations de la CGT, représentant 521 166 adhérents (FNI), soit les trois quarts des adhérents de la CGT.

Il apparaît que ce groupe des 12 fédérations les plus importantes n'a gagné que 0,4% d'adhérents de 2001 à 2004. Encore, ce chiffre constitue-t-il une hypothèse haute puisque trois de ces fédérations ont, pour l'exercice 2004, repris purement et simplement leurs résultats de 2001. Est-ce à dire que ceux-ci auraient – en réalité – baissé ? Dès lors, la progression serait – au mieux – nulle.

Bien sûr, on pourrait soutenir que les autres fédérations – dont nous n'avons pas connaissance des résultats – auraient connu de fortes progressions, compensant la stagnation relative du « groupe des 12 ». Cela reste peu probable. Certaines de ces fédérations – ports et docks ou textile, par exemple – connaissent un reflux. Il faudrait alors que les organisations restantes aient connu des gains spectaculaires – de l'ordre de + 30% en moyenne sur 3 ans – pour justifier la progression de quelque 7% des « syndiqués » qui est – officiellement – affichée entre 2001 et 2004. Cela paraît difficilement plausible.

¹²⁵ Cette ventilation des effectifs par fédération pour le congrès de 2003 a été publiée dans *Le Peuple* du 4 décembre 2002

Une autre indicateur plaide pour une stagnation relative des effectifs lors de cette dernière période : le volume financier des cotisations (perçues au niveau confédéral). Il apparaît étonnant en effet que le total des cotisations perçues puisse reculer alors que le nombre des cotisants augmente. C'est pourtant ce qui se produit au niveau confédéral depuis 1998. D'après les rapports financiers préparés pour les congrès de 2003 et de 2006, les recettes en cotisations ont reculé en effet de 6,9% puis, plus modérément, de 1,2%. Au total, le produit des cotisations a donc régressé de près de 8% de 1998 à 2004 alors que nombre d'adhérents aurait – officiellement – progressé de plus de 10% au cours de la même période. Cela semble contradictoire.

Naturellement, on pourra soutenir que l'adhérent moyen de la CGT aurait vu son niveau de salaire reculer : l'argument est parfois utilisé par certains représentants de la CGT¹²⁶. Cependant, on ne dispose pas de données sur le profil sociologique des adhérents de la CGT qui permettraient de confirmer cette hypothèse. Les informations disponibles sur la sociologie des équipes de direction – fédérales ou confédérales – montrent d'ailleurs plutôt l'inverse (voir la 4^{ème} partie).

On observera enfin que le nombre de voix aux congrès – dernier indicateur de l'état des forces – régresse de plus de 8% entre les congrès de 2003 et 2006 (c'est-à-dire les exercices 2001 et 2004) après avoir notablement progressé à la fin des années 1990 (Tableau II.5). Ce recul peut évidemment s'expliquer par des divisions internes (consécutives notamment au référendum européen qui avait divisé la confédération)... quoique le boycott du congrès n'ait jamais constitué un mot d'ordre des opposants à la direction confédérale. Le recul du nombre des voix pouvant s'exprimer au congrès constitue donc un autre indicateur soulignant la fragilité des progressions en effectifs qui sont affichées.

Tableau II.5 : Les mandats aux congrès confédéraux de la CGT (1995-2006)

Années	Voix au congrès	Variation entre congrès
1995	428 739	-
1999	466 095	+ 8,7
2003	488 867	+ 4,9
2006	448 662	- 8,2

Au total, quelle que soit l'approche choisie, il n'est pas aisé de déterminer avec précision quelles ont été les évolutions des effectifs de la CGT depuis le début des années 1990 ou, de façon plus cyclique, entre les différents congrès de cette période. Une hypothèse moyenne aboutit à une progression d'environ 10% (sans compter les recrutements tenant au turn over, même limité, des adhérents). Selon cette estimation réaliste, la CGT compterait 550 000 adhérents (actifs et retraités). Cette hypothèse sera d'ailleurs confirmée dans le chapitre suivant. Enfin le nombre des « syndiqués » serait relativement plafonnant en 2005, voire en recul en 2006, ce qui a conduit la CGT à lancer une nouvelle campagne de syndicalisation début 2007.

¹²⁶ Entretien avec la secrétaire générale de l'union départementale CGT de la Meurthe-et-Moselle, le 20 mars 2006. C'est toutefois à la CFDT que la cotisation confédérale est proportionnelle au salaire depuis quelques années. A la CGT, les prix auxquels la confédération vend ses timbres aux organisations (FNI et mensuels, taux plein et réduit) sont fixés chaque année par le CCN et ce sont les mêmes pour tous (puisque, en théorie, seul le syndicat peut connaître ses syndiqués et leurs salaires).

2. Les effectifs par fédération

Nous disposons – du début des années 1990 à 2001 – d’une répartition des effectifs FNI de la CGT par fédération (intégrant également le détail entre actifs et retraités)¹²⁷. Pour la période 2002-2004 – ainsi qu’il a déjà été mentionné – les données recueillies sont plus disparates et n’ont pas fait l’objet de publication par la confédération (mais – pour cette période – nous disposons d’informations concernant 12 fédérations). Quelles évolutions indiquent ces chiffres ? Quelle structure socioprofessionnelle de la CGT traduisent-ils ?

Ces données se répartissent en 33 – puis 32 – organisations (en raison de la fusion de la fédération du Sous-sol [mines] avec celle de l’Energie, engendrant la fédération Mines-Energie à compter de 1998)¹²⁸.

Tableau II.6 : Les principales fédérations de la CGT en 1991 et 2004
(FNI totaux)

	Effectifs en 1991	% des effectifs dans la CGT en 1991	Effectifs 2004	% des effectifs dans la CGT en 2004
Energie (puis Mines-Energie)	80 200	12,6	74 144	11,0
Métaux ¹²⁹	72 000	11,3	64 000	9,5
Cheminots	64 700	10,2	50 934	7,5
PTT	54 400	8,5	57 100	8,4
Services publics ¹³⁰	50 300	7,9	59 500	8,8
Santé	34 800	5,5	55 000	8,1
Sous-total	356 400	56,0	360 678	53,4

Le tableau II.6 résume les évolutions pour les six premières fédérations depuis 1991. Cinq fédérations – quatre du secteur public et l’une du secteur privé – dominant au début des années 1990 : l’Energie, les Métaux, les Cheminots, les PTT et les Services publics, qui regroupent les personnels des collectivités territoriales et des préfectures. Le poids de ces fédérations tend à diminuer au sein de la CGT au début des années 2000 mais – avec la consolidation des positions d’une autre fédération du secteur public, celle de la Santé, qui regroupe principalement les fonctionnaires hospitaliers – celles-ci représentent toujours plus de la moitié des effectifs de la CGT. La hiérarchie entre fédérations n’est donc pas bouleversée. On note toutefois que certaines d’entre elles

¹²⁷ Les sources sont : pour la période 1991-2001, données publiées dans *Le Peuple* lors des congrès de 1995, 1999 et 2003 (n° 1415, 7 septembre 1995, n° 1495, 27 janvier 1999, n° 1568, 4 décembre 2002) ; pour les années 2002-2004, l’origine est fédérale (informations publiées dans la presse fédérale, notamment à l’occasion de congrès fédéraux, ou délivrées expressément par les fédérations). Comme on l’a vu plus haut, les effectifs FNI surestiment d’au moins 10% le nombre des adhérents.

¹²⁸ Le tableau comprend une rubrique « divers » pour les effectifs qui n’ont pu être ventilés, représentant – selon l’exercice – de 1 à 3% des effectifs totaux.

¹²⁹ Pour 2004 : moyenne des différentes informations recueillies.

¹³⁰ Les effectifs utilisés sont ceux de 1992 (sous-déclaration en 1991).

connaissent un recul sensible, en particulier l’Energie et les Cheminots. Le repli dans l’Energie est d’autant plus important que cette fédération a intégré en 1998 les adhérents du Sous-sol, représentant plus de 20 000 FNI au moment de cette fusion. Cela signifierait donc que la fédération de l’Energie – sur la base qui était la sienne avant la fusion avec les mineurs – a perdu plus de 26% de ses effectifs entre 1991 et 2004. C’est le plus important reflux de la période... même si cette fédération demeure – d’après ses effectifs officiels – la première de la CGT. En revanche, la fédération des PTT aurait consolidé ses positions¹³¹. En outre, la CGT aurait réussi à trouver de nouvelles forces, en se redéployant au sein même du secteur public, et en gagnant de nouveaux adhérents pour l’essentiel parmi les agents des fonctions publiques territoriale (+ 18% depuis 1992) et, plus encore, hospitalière (+ 58% depuis 1991).

Tableau II.7 : Les fédérations CGT qui gagnent des effectifs (1991/2001-2004)

	Gains d’effectifs depuis 1991 (en %)	Gains d’effectifs depuis 1991 (en nombre de FNI total)
Spectacle ¹³²	+ 210	4 517
Sociétés d’études	+ 107	670
FERC	+ 91	14 351
Journalistes	+ 78	326
Commerce	+ 84	12 092
Santé	+ 58	17 876
Transports	+34	6 832
Agro-alimentaire	+27	4 116
Services publics	+18	9 126
Finances	+ 17	2 240
Police	+ 12	51
Organismes sociaux	+ 11	1 622
Secteurs financiers (banque et assurance)	+ 11	899
Chimie	+ 5	1 279
PTT	+ 5	2 746
Bois	+ 2	49

Au total, 16 fédérations de la CGT ont enregistré une augmentation de leurs effectifs depuis 1991 (tableau II.7). Parmi elles, on trouve 7 organisations du « privé » et 9 du secteur public, dont la Santé et les Services publics. Avec la FERC (personnels de l’Education, de la Recherche et de la Culture), ces dernières regroupent – en données absolues – l’essentiels des gains. Pour le « privé », c’est la fédération du Commerce qui gagne le plus d’adhérents... mais, avec 26 500 adhérents, dans un champ de syndicalisation immense, celle-ci demeure toutefois loin derrière les « mastodontes » du public dans la hiérarchie des fédérations de la CGT. Ainsi, 39% des gains réalisés

¹³¹ Cette « consolidation » fait l’objet d’une discussion dans la troisième partie.

¹³² Un « saut » dans les effectifs de cette organisation intervient entre les exercices de 1993 et de 1994. Faut-il parler de sous-déclaration dans la période antérieure ? Le conflit des intermittents n’intervient donc de façon très marginale dans une croissance apparemment « spectaculaire ».

depuis 1991 proviennent du « privé » (dont 15% pour le seul Commerce) et 61% du secteur public.

14 fédérations de la CGT sont en reflux depuis 1991 (tableau II.8). Il s'agit, pour la plupart, de fédérations du secteur privé. Toutefois – en données absolues – les pertes concernent surtout 4 fédérations du secteur public ou « mixte » : Mines-Energie, Cheminots, Travailleurs de l'Etat (arsenaux)¹³³. Dans le secteur privé, les reculs les plus importants concernent les Métaux et les Ports et Docks. Mais – dans l'ensemble –, le reflux dans ce vaste secteur ne représentent qu'un quart des pertes depuis 1991. Le secteur public concentre donc les trois-quarts des reculs. Comme déjà indiqué, la moitié de toutes les pertes concernent la fédération des Mines-Energie, suivie par celle des Cheminots (un sixième des pertes totales).

Tableau II.8 : Les fédérations CGT qui perdent des effectifs (1991/2001-2004)

	Pertes d'effectifs depuis 1991 (en %)	Pertes d'effectifs depuis 1991 (en nombre de FNI total)
Professionnels de la vente	- 1	- 3
Métaux	- 8	- 5 810
FILPAC	- 8	- 2 516
Construction	- 13	- 2 477
Equipement	- 15	- 3 002
Verre-Céramique	- 16	- 996
Cheminots	- 21	- 14 867
Ports et docks	- 25	- 5 360
Syndicats maritimes	- 25	- 1 084
Travailleurs de l'Etat	- 28	- 4 645
Tabacs	- 32	- 827
Officiers de marine	- 32	- 312
Mines-Energie	- 35	- 39 505
THC	- 30 (à - 89)	- 2 841

En définitive, les évolutions apparaissent relativement lentes et les équilibres internes ne se modifient guère... même si le poids relatif des fédérations telles les Mines-Energie et des Cheminots tend à reculer. Mais de nouvelles catégories d'agents publics (dans les collectivités territoriales et la santé) prennent la place des électriciens et des cheminots qui ne renouvellent pas leur carte (ou partent en retraite). Dans le secteur privé, on n'observe pas non plus d'évolutions remarquables. Certes, la fédération du Commerce gagne des adhérents. Cependant, elle ne représente encore que 3,7% des effectifs totaux de la CGT en 2004 (contre 2,3% en 1991). On a vu – par ailleurs – que l'autre « grande » fédération du privé – celle des Métaux – voit son poids

¹³³ Selon M. Doneddu, c'est d'ailleurs l'important reflux dans les Mines-Energie qui aurait conduit la confédération à ne pas publier la ventilation des effectifs par fédération lors du congrès de 2006 (entretien le 15 mars 2007).

¹³⁴ Depuis 2000, la fédération THC ne déclare plus à la confédération qu'une faible partie de ses adhérents. Les dernières données exploitables (1999) indiquaient un reflux de 30% depuis 1991. Les données publiées depuis lors ne correspondent plus qu'à 11% des effectifs antérieurs.

relatif diminuer au sein de la confédération. On ne peut donc parler de redéploiement dans le privé. Les fédérations de fonctionnaires et, plus largement, les organisations du secteur public ou « mixte » (salariés à statut) concentraient 59% des effectifs de la confédération en 1991. Cette proportion est quasiment inchangée en 2001 (dernier exercice pour lequel on dispose de données pour toutes les fédérations). Elle a même très légèrement augmenté, passant à 61%. Cela signifie que la syndicalisation à la CGT des salariés du « privé » demeure – plus que jamais – un défi.

3. Le poids des retraités

Excédant un quart des FNI déclarés au début des années 1990 (précisément 26,5% en 1991), la proportion des retraités dans les organisations de la CGT n'a cessé de reculer depuis lors. Elle s'établissait – officiellement – à 19,4% des effectifs en 2001 (dernières données disponibles).

Ce « poids » est en réalité très variable selon les fédérations. Il est écrasant dans quelques unes d'entre elles : 46% dans les Mines-Energie (en raison de la présence des mineurs mais ces derniers régressent rapidement : - 55% de 1991 à 2004) ; 42% de retraités dans la fédération des Cheminots (en 2004) ; 30% de retraités chez les Travailleurs de l'Etat (arsenaux) et même 63% dans la petite fédération des Tabacs.

Cependant, il s'agit là de cas particuliers. Non seulement dans les autres organisations, la proportion des retraités est plus faible (voir le tableau II.9) mais, de surcroît, l'importance relative des fédérations qui viennent d'être évoquées diminue dans les rangs de la CGT, même si ce phénomène est relativement lent. Lorsque l'on retranche ces 4 fédérations – dans lesquelles le poids des retraités apparaît considérable – la proportion de ces derniers dans la CGT se trouve logiquement réduite : 13% en 2001. Dans les seules fédérations du privé (hors Tabacs), cette proportion se rapproche de 12%. Elle est très faible dans les organisations du « privé » qui ont gagné des adhérents comme le Commerce ou les Secteurs financiers (banque et assurance privées).

Tableau II .9 : Le « poids » des retraités dans les principales fédérations du secteur privé (en 2001)

	%
Ports et docks	18,3
Métaux	17,3
Textile-Habillement-Cuir ¹³⁵	17,0
FILPAC (Livre-Papier)	15,5
Chimie	14,9
Verre-Céramique	14,2
Construction	12,8
Transports	12,3
Secteurs financiers (banque et assurance)	5,3
Commerce	2,1

¹³⁵ Donnée correspondant à 1999, dernière année connue.

Une étude spécifique aux implantations de la CGT dans la région Rhône-Alpes permet d'apporter un éclairage complémentaire : elle recense 16 à 17% de retraités dans les effectifs des différentes unions départementales étudiées à la date du 1^{er} août 2005¹³⁶. On rappellera que, pour l'UD du Nord, cette proportion tombe à 12%.

L'étude présentée dans la troisième partie de cet ouvrage, confirme le recul rapide du poids des retraités dans les syndicats français.

¹³⁶ Jalmain (Y.), *Comment planter, faire vivre et déployer un syndicalisme CGT à partir de la réalité territoriale de Rhône-Alpes*, mémoire de master d'économie internationale et stratégie d'acteurs, Institut d'études sociales, Université Pierre Mendès France de Grenoble, 2005, p. 48.

III. Les effectifs de la CFDT

Depuis la fin des années 1980, la confédération CFDT a pris l'habitude de publier le nombre absolu de ses adhérents et des « taux de progression » annuels (ces informations sont récapitulées dans le tableau II.10 ci-dessous). Ces indications, complétées avec les effectifs antérieurs¹³⁷, permettent de retracer l'évolution de la syndicalisation à la CFDT depuis 1945. Il reste que les chiffres absolus publiés par la CFDT sont manifestement surévalués : la confédération continue en effet à estimer qu'un adhérent paie en moyenne 8 timbres mensuels par an, ce qui signifierait que l'adhérent est relativement volatil ou qu'une part importante des cotisations s'évapore entre le syndicat et la caisse confédérale, alors même que le système de perception centralisée des cotisations (SCPVC)¹³⁸ et le développement du prélèvement automatique des cotisations (PAC) ont conduit nécessairement à un changement de la proportion cotisations/adhérent et à une augmentation de son ratio. Les études locales réalisées en Lorraine et en Midi-Pyrénées indiquent en l'occurrence qu'un cédétiste moyen paie habituellement 11 timbres mensuels par an. Sur cette base, nous proposons de réviser la série des effectifs – confédéraux – de la CFDT pour ce qui concerne les années 1990 et 2000. Nous présentons au préalable les données qui ont été déclarées puis la méthode de comptabilité qui est appliquée.

1. Les données officielles

Le tableau II.10 recense les principaux chiffres publiés par la CFDT concernant ses effectifs¹³⁹. On en déduira d'abord que les pentes de progression qui sont affichées ne sont pas toujours en correspondance avec les effectifs déclarés. Cette remarque vaut pour la période 1992-1999. Les taux de progression sont supérieurs à ce qu'indiquent en réalité les effectifs. Mais il est vrai que les publications de la CFDT semblent jouer sur les mots puisque, en réalité, il n'est pas question de progression des effectifs mais de progression des « cotisations ». La moyenne annuelle de règlement des « cotisations » par les adhérents – qui paient des cotisations mensuellement – peut fort bien augmenter sans qu'il en soit ainsi de ces derniers. Et cela peut durer tant que cette moyenne n'atteint pas le maximum théorique compris entre 11 et 12¹⁴⁰.

¹³⁷ Voir notamment Bevort (A.), « Du catholicisme social au réformisme : CFTC et CFDT » in Andolfatto (D.), dir., *Les syndicats en France*. Paris : La documentation française, 2004, p. 43-68.

¹³⁸ A la CFDT, la cotisation remonte directement du syndicat au SCPVC qui reverse les parts dues à la confédération, aux fédérations et unions régionales. Pour une description de l'organisation financière de la CFDT : Bevort (A.), Labbé (D.), *La CFDT...*, op. cit., p. 99-114).

¹³⁹ Ces données ont été régulièrement publiées dans *Syndicalisme hebdo* (notamment n° 2362, juin 1991 ; n° 2455, 3 juin 1993 ; n° 2497, 21 avril 1994 ; n° 2547, 27 avril 1995 ; n° 2645, 24 avril 1997 ; n° 2693, 23 avril 1998 ; n° 2740, 15 avril 1999 ; n° 2789, 20 avril 2000 ; n° 2837, 26 avril 2001 ; n° 2929, 10 avril 2003 ; n° 2976, 8 avril 2004, n° 3119, 19 avril 2007).

¹⁴⁰ Si les adhérents étaient éternellement fidèles à la CFDT et qu'ils payaient tous leurs cotisations par PAC, ils verseraient 12 timbres par an. Comme une certaine proportion quitte annuellement la confédération ou adhère en cours d'année, le maximum théorique est nécessairement inférieur à 12 et il s'abaisse d'autant plus que la proportion des entrées et des départs est importante par rapport à l'effectif total. Par exemple, si tous les adhérents étaient au PAC, une moyenne de 11 timbres signifierait qu'environ 16% des adhérents sont, chaque année, démissionnaires ou de nouvelles recrues. En fait, des informations recueillies en interne indiquent que plus de 80% – voire 90% – des adhérents sont au PAC et que la durée moyenne d'adhésion excède 15 ans. Cela conduit à une moyenne théorique sensiblement

Il s'agit d'un problème arithmétique simple. Si les adhérents étaient éternellement fidèles à la CFDT et qu'ils payaient tous leurs cotisations par PAC, ils verseraient chacun 12 timbres par an. Comme les adhérents ne sont pas éternels, ni tous fidèles à la CFDT, une certaine proportion quittent annuellement la confédération par démission ou décès sans avoir payé leurs 12 timbres puisqu'ils ne partent pas au 31 décembre. De même, ceux qui la rejoignent ont rarement le bon goût d'adhérer au 1^{er} janvier et donc, la première année, ils ne paieront pas 12 timbres même s'ils sont bel et bien adhérents... En conséquence, le maximum théorique est nécessairement inférieur à 12 et il s'abaisse d'autant plus que la proportion des entrées et des départs est importante par rapport à l'effectif total. Par exemple, si tous les adhérents étaient au PAC, une moyenne de 11 timbres signifierait qu'environ 16% des adhérents sont des démissionnaires ou des nouvelles recrues. En fait, des informations recueillies en interne indiquent que plus de 80% – voire 90% – des adhérents de la CFDT sont au PAC et que la durée moyenne d'adhésion excède 15 ans. Cela conduit à une moyenne théorique sensiblement égale à 11,5 timbres mensuels par an et par adhérent (actif à temps plein et non saisonnier). Les études locales corroborent ce résultat (voir la 1^{ère} partie).

A partir de ce seuil de 11,5 timbres par adhérent, l'augmentation du nombre de cotisations encaissées par la trésorerie confédérale implique nécessairement une augmentation proportionnelle des adhérents.

A certaines périodes, les deux termes semblent d'ailleurs recouvrir une même signification pour la confédération, en l'occurrence pour les périodes 1989-1991 et depuis 2001 : le taux de progression des « cotisations » coïncide alors avec celui des effectifs. Pour lever toute ambiguïté, nous avons introduit, dans le tableau II.10, deux colonnes qui corrigent les données déclarées : l'une rétablit les effectifs en fonction des taux de progression qui ont été publiés ; l'autre recalcule ces taux en fonction des effectifs affichés.

Sur la base de ces données, des corrections ci-dessus mentionnées, et de ce que l'on sait du nombre moyen de cotisations réglées par les adhérents, on peut formuler plusieurs hypothèses d'évolution de effectifs de la CFDT depuis la fin des années 1980 (voir les tableaux II.11 et II.14).

égale à 11,5 timbres mensuels par an et par adhérent (actif à temps plein et non saisonnier). Les études locales corroborent ce résultat (voir la 1^{ère} partie).

Tableau II.10 : L'évolution des effectifs officiels de la CFDT depuis 1989¹⁴¹

	Taux d'évolution (en %) ¹⁴²	Effectifs déclarés	Effectifs corrigés ¹⁴³	Taux d'évolution corrigé des effectifs déclarés (en %) ¹⁴⁴	Dont retraités	Proportion des retraités (en %)
1989	+ 0,3 puis + 0,65	539 000	539 000	+ 0,65		
1990	+ 3,4 puis + 3,65 puis + 3,61	558 000	558 458	+ 3,53		
1991	+ 2,47	pas de chiffre déclaré	571 783	+ 2,47		
1992	+ 2,58 puis 2,64	586 147	586 878	+ 2,51		
1993	+ 5,3 puis + 4,36	617 095	611 704	+ 5,28		
1994	+ 6,34	650 000	656 219	+ 5,33		
1995	+ 5,78	680 000	687 570	+ 4,62		
1996	+ 4,33	701 180	709 444	+ 3,11		
1997	+ 4,99	723 500	736 169	+ 3,18		
1998	+ 7,02	756 800	774 290	+ 4,60		
1999	+ 7,23	808 581	811 517	+ 6,84	80 000	9,9
2000	+ 6,44	830 601	860 654	+ 2,72	53 016	6,4
2001	+ 4,21	865 528	865 570	+ 4,21	54 539	6,3
2002	+ 2,73	889 160	889 157	+ 2,73		
2003	- 1,73	873 777	873 878	- 1,73		
2004	- 6,39	818 036	817 943	- 6,38		
2005	- 1,37	806 829	806 829	- 1,37		
2006	- 0,43	803 635	803 635	- 0,43		- 0,73

2. Les effectifs probables selon quatre hypothèses

Une première hypothèse prolonge la série des effectifs – 1 adhérent pour 9 timbres – construite dans des travaux antérieurs par D. Labbé et A. Bevort¹⁴⁵. Des années 1990 à nos jours, les effectifs sont affectés du pourcentage d'évolution déclarée par la confédération.

Mais on a vu que ces taux de progression ne correspondaient pas toujours à l'évolution des effectifs mais à celle des « cotisations ». Cela a conduit à corriger ces coefficients et ce sont ces données corrigées qui – dans une seconde hypothèse – sont

¹⁴¹ Les années correspondent aux exercices clos. Leur déclaration intervient – en principe – au printemps suivant (en principe en avril). Les cases vides correspondent à une absence de déclaration.

¹⁴² Pour les exercices 1989, 1990, 1992 et 1993, deux taux successifs de progression ont été successivement publiés, le second étant validé par les déclarations ultérieures.

¹⁴³ Le calcul se base sur l'effectif publié l'année précédente qui est affecté du taux de progression officiellement déclaré.

¹⁴⁴ Nouveau calcul du taux de progression en fonction des effectifs effectivement déclarés d'une année à l'autre.

¹⁴⁵ Bevort (A.), Labbé (D.), *La CFDT...*, op. cit.,

affectées à la série – un adhérent pour 9 timbres – de D. Labbé et A. Bevort. Les chiffres issus de cette seconde hypothèse dessinent la courbe du graphique II.14 (voir ci-dessous).

Une troisième hypothèse se propose de tenir compte de l'évolution du ratio adhérents/timbres depuis la fin des années 1980 (tableau II.11).

Tableau II.11 : L'évolution des effectifs de la CFDT depuis 1989
(adhérents en milliers) [hypothèses 1, 2 et 3]

	Hypothèse 1 Moyenne 9 timbres (en milliers)	Hypothèse 2 Moyenne 9 timbres (taux de progression corrigés) (en milliers)	Hypothèse 3 Passage de 9 à 11 timbres (en milliers)
1989	405	405	405
1990	419	419	412
1991	430	429	416
1992	441	440	419
1993	460	463	435
1994	490	488	451
1995	518	511	464
1996	540	527	472
1997	567	543	479
1998	607	568	494
1999	651	607	520
2000	693	624	527
2001	722	650	542
2002	742	668	549
2003	729	656	537
2004	682	614	503
2005	673	606	496
2006	670	603	493

On rappellera qu'une partie – sans doute importante – des gains d'effectifs réalisés par la CFDT s'explique par l'augmentation de ce ratio. En effet, le nombre de timbres mensuels réglés par les adhérents a fortement progressé depuis une quinzaine d'années, notamment à cause de la généralisation du PAC. C'était d'ailleurs – dans une large mesure – l'explication proposée par Jean Kaspar, alors secrétaire général de la CFDT, pour analyser le regain des effectifs de la centrale au début des années 1990 : « Ces résultats – expliquait ce dernier – sont [...] à mettre à l'actif d'un travail de fond engagé par la CFDT depuis plusieurs années pour assurer une plus grande rigueur dans le suivi des adhérents, la gestion des timbres et, bien sûr, l'importance du développement du PAC. Nous récoltons aussi le fruit des efforts de structuration de nos collectifs, de formation de nos militants, et de renouvellement de nos pratiques syndicales, de nos pratiques de communication et de nos politiques revendicatives »¹⁴⁶.

¹⁴⁶ *Syndicalisme hebdo*, n° 2362, 27 juin 1991.

La troisième série repose donc sur l'hypothèse d'une progression régulière de la moyenne des timbres mensuels versés par chaque adhérent au cours de l'année – de 9 à 11 timbres – entre 1989 et 2003 (puis un maintien de ce ratio de 11 timbres à partir de 2003).

Les séries 2 et 3 évaluent le poids probable des actifs et des retraités dans les effectifs confédéraux (tableau II.12). Les retraités sont estimés à 12% des effectifs (selon une hypothèse discutée et justifiée dans la 3^{ème} partie).

Tableau II.12 : Les effectifs de la CFDT
en tenant compte du « poids » des retraités (estimation en milliers)

	Hypothèse 2 (moyenne de 9 timbres par adhérent)		Hypothèse 3 (moyenne de 9 à 11 timbres par adhérent).	
	Retraités (en milliers)	Actifs (en milliers)	Retraités (en milliers)	Actifs (en milliers)
1989	49	356	49	356
1990	51	369	50	370
1991	52	378	50	370
1992	53	387	51	371
1993	56	408	52	382
1994	59	430	54	394
1995	62	449	56	404
1996	64	463	57	408
1997	66	477	58	413
1998	69	500	60	423
1999	73	534	63	444
2000	75	549	64	447
2001	78	572	65	467
2002	81	588	66	481
2003	79	577	65	473
2004	74	541	61	442
2005	73	533	60	436
2006	72	531	59	434

Une dernière série est déduite non plus des effectifs déclarés mais des cotisations (tableau II.13). En effet, le nombre de celles-ci a été publié dans les rapports financiers présentés lors des deux derniers congrès (Nantes, 2002 et Grenoble, 2006). Là encore, le rapprochement de ces informations avec les effectifs revendiqués interroge : celui-ci laisse apparaître que chaque adhérent paierait en moyenne à peine plus de 7 cotisations mensuelles (sur les 11,5 arithmétiquement possibles). Certes, il faut tenir compte également des – éventuelles – particularités du règlement des cotisations par les retraités qui, pendant longtemps, n'ont réglé que 4 cotisations annuelles (soit 1 timbre par trimestre). Le calcul ci-dessous tient donc compte de leur « poids », (12% en moyenne sur la période). On retire de la première colonne, les cotisations mensuelles au titre des retraités en supposant qu'ils représentent 12% des adhérents (mais un peu moins de 4% des cotisations, pour tenir compte du timbre « trimestriel » et des entrées et sorties en

cours d'année) puis l'on divise le reste par le nombre moyen de timbres versés annuellement par les adhérents actifs (ce ratio passe progressivement de 9 à 11 pour tenir compte de la généralisation progressive du PAC déjà évoquée ci-dessus). Ce calcul conduit à estimer que la CFDT avait, en 2004 environ 600 000 adhérents dont 540 000 actifs.

Tableau II.13 : Estimation des effectifs de la CFDT d'après les cotisations déclarées (1998-2004) [hypothèse 4]

	Nombre de cotisations mensuelles	Nombre de syndiqués actifs déduits des cotisations (en milliers)	Nombre de syndiqués Actifs et retraités déduits des cotisations (en milliers)
1998	5 415 926	495	555
1999	5 828 646	528	588
2000	6 220 686	558	618
2001	6 487 908	577	637
2002	6 670 395	588	648
2003	6 553 908	572	632
2004	6 127 024	535	595

Ces différentes hypothèses conduisent à des résultats qui peuvent apparaître relativement divergents (notamment entre les hypothèses 1 et 3 : 670 000 ou 493 000 adhérents) en 2006. Mais la première hypothèse repose sur des pourcentages de progression qui ne correspondent pas à la réalité de la croissance des effectifs en valeur absolue. Elle est donc trop favorable. Les hypothèses 2 et 4 semblent très convergentes. Elles suggèrent que la CFDT aurait approximativement 600 000 adhérents (mais le ratio adhérents/cotisations est très favorable aux premiers). Enfin, l'hypothèse 3 est assez proche du résultat auquel on parvient selon la méthode présentée dans la partie suivante, (fondée sur les audiences électorales).

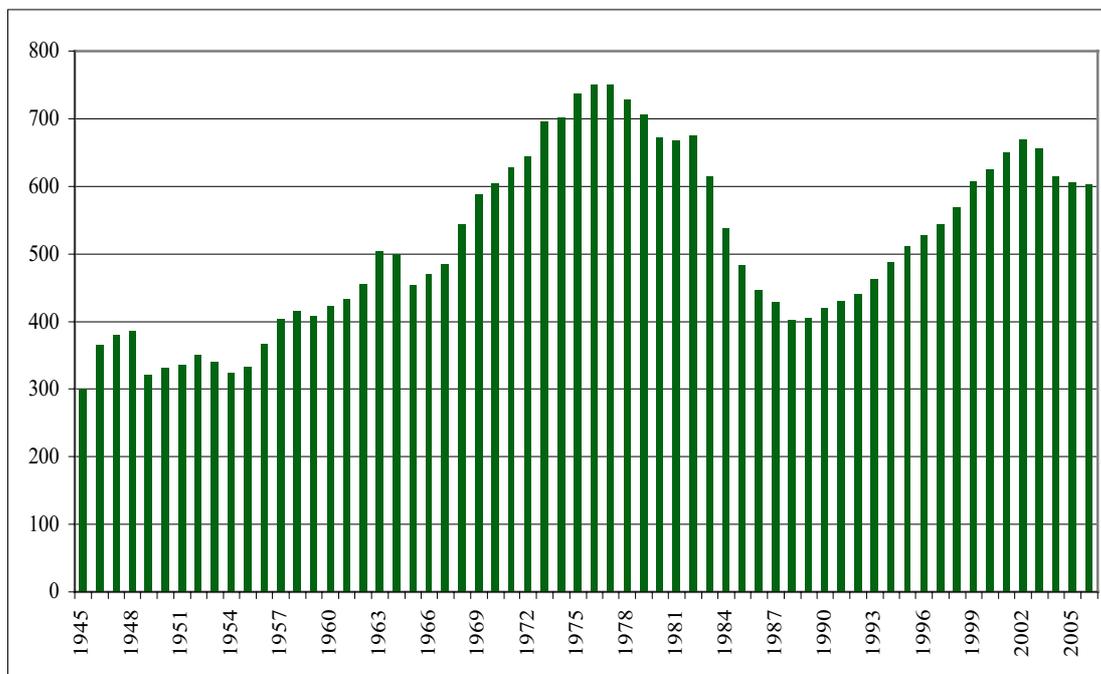
En retenant l'hypothèse la moins favorable, le nombre des adhérents aurait connu une progression d'environ 22% depuis la fin des années 1980 : précisément + 35% jusqu'en 2002 puis - 10% durant les deux années suivantes (2003-2004). Si le ratio était resté proche de 9 timbres – ce qui ne paraît guère crédible –, le niveau de progression aurait été deux fois supérieur depuis 1989 : + 65% jusqu'en 2002 puis - 10%. Le graphique II.14 – basé sur cette hypothèse la plus favorable qui utilise la même convention que les études antérieures sur le sujet¹⁴⁷ – suggère un regain important des effectifs de la CFDT au cours des années 1990.

Cette progression est assez régulière (au contraire d'accidents antérieurs). Jusqu'en 2003, elle semble relativement insensible aux événements (notamment aux vives controverses qui ont agité la CFDT en 1994-1996 et aux scissions en faveur de SUD qui ont affecté plusieurs organisations) au contraire de ce que montrent les études plus locales. Au-delà du redéploiement organisationnel, d'une professionnalisation du recrutement – vu comme une « ardente obligation » – ce constat d'une progression quasi-mécanique suggère un changement de nature dans le recrutement syndical. Pour

¹⁴⁷ Bevort (A.), Labbé (D.), op. cit.

autant, même en retenant cette hypothèse la plus favorable, la CFDT n'avait pas retrouvé, au début du 3^{ème} millénaire, le niveau « historique » de ses effectifs du début des années 1970.

Graphique II.14 : Les effectifs de la CFDT depuis 1945
(adhérents 9 timbres ; en milliers) [hypothèse 2]



Comme on le sait, le retournement qui intervient à compter de 2003 est à relier à l'approbation conditionnelle par la confédération de la réforme des retraites des fonctionnaires. Ce choix va soulever en effet une nouvelle vague de contestation interne et la désaffiliation de plusieurs organisations¹⁴⁸.

3. Les effectifs fédéraux

Outre des informations sur ses effectifs globaux et leur niveau de progression, la CFDT a régulièrement publié depuis son exercice de 1994, le même type de taux par fédération et par région. Toutefois, ces données sont difficilement discutables car, sauf exceptions¹⁴⁹, on ne dispose pas de résultats en valeur absolue.

¹⁴⁸ Voir Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Histoire des syndicats*, op. cit., p. 326-329.

¹⁴⁹ Pour le détail des effectifs par fédération, voir la 3^{ème} partie. Les données sont extraites de *Syndicalisme Hebdo* (sauf pour l'exercice 2005 : elles sont – dans ce dernier cas – extraites du dossier de presse diffusé avant le 46^{ème} congrès confédéral de Grenoble). Pour 1990, seules les 7 plus importantes progressions ont été publiées ; pour 1993, seules trois données arrondies ont été publiées. Pour 2005, le chiffre d'évolution de la fédération métallurgie-mines était initialement de - 1,37% puis il a été corrigé en - 1,08%. En 2006, pour des raisons qui ne sont pas claires, les résultats de la F3C (ex-FUPT [poste et télécommunication] et FTILAC [livre, culture]) ont été fusionnés avec ceux des services.

Afin d'exploiter au mieux ces informations, de faciliter leur lecture et la comparaison entre les composantes de la CFDT, nous avons transformé ces pourcentages en évolution indiciaire (voir le tableau II.15).

Tableau II.15 : Evolution indiciaire des effectifs fédéraux de la CFDT
(indice base 100 en 1993 ; indice base 100 en 1996 pour la FCE)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Banques	104	106	111	111	115	117	119	117	116	115	110	100	99
FCE	-	-	100	101	101	107	114	116	118	117	113	111	110
FEAE	99	99	99	100	101	100	101	104	105	101	95	92	90
FEP	108	118	125	134	151	160	171	178	184	182	167	168	171
FGA	106	109	113	116	125	138	144	149	148	145	140	137	135
FGE	100	98	96	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FGMM	104	110	114	119	126	138	149	158	164	165	160	158	157
FGTE	107	114	117	124	136	145	158	167	174	164	140	142	142
FTILAC ¹⁵⁰	105	106	113	128	146	159	174	186	196	202	187	181	-
Finances	103	103	94	93	95	95	96	95	94	82	73	73	73
FNCB	110	120	131	147	163	183	211	224	237	237	222	216	216
FUC	104	110	116	122	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUPT ¹⁵¹	102	106	105	106	119	125	129	131	133	131	124	124	-
HACUITEX	101	99	97	103	110	124	134	139	139	133	116	112	103
INTERCO	110	120	132	140	150	164	175	187	198	189	165	165	165
Justice	100	102	101	94	101	102	101	101	101	101	101	101	
PSTE	106	109	110	115	120	129	131	124	127	127	121	120	119
Sabté-Sociaux	110	121	130	140	152	169	186	197	202	199	189	185	185
Services ¹⁵²	120	141	162	188	215	243	271	292	308	314	314	316	319
SGEN	105	108	107	106	111	106	103	104	101	97	82	78	77
<i>Total confédération</i>	<i>106</i>	<i>112</i>	<i>117</i>	<i>123</i>	<i>132</i>	<i>141</i>	<i>151</i>	<i>157</i>	<i>161</i>	<i>158</i>	<i>148</i>	<i>146</i>	<i>145</i>

Sigles : FCE : chimie, énergie ; FEAE : arsenaux, défense ; FEP : enseignement privé ; FGA : agro-alimentaire ; FGE : énergie ; FGMM : métallurgie et mines ; FGTE : transports, équipement ; FTILAC : information, livre, culture ; FNCB : construction, bois ; FUC : chimie ; FUPT : poste et télécommunications ; HACUITEX : habillement, cuir, textile ; INTERCO : ministère de l'Intérieur, collectivités territoriales ; PSTE : protection sociale, travail et emploi ; SGEN : Education nationale.

Sept fédérations connaissent un dynamisme remarquable en douze ans (progression supérieure à la moyenne confédérale) : les Services (dont le commerce), la Construction, la Santé, le Livre-Communication, l'Enseignement privé, les collectivités territoriales (Interco)¹⁵³, la Métallurgie. Il s'agit tant d'organisations du secteur public

¹⁵⁰ En 2006, les résultats de l'ex-FTILAC ont été agrégés avec ceux de l'ex-FUPT (désormais la F3C [communication, conseil, culture]) et ceux de la fédération des Services (bien que ces deux dernières organisations n'aient pas été fusionnées).

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Dans les collectivités territoriales, la croissance de l'emploi a favorisé ce développement de la syndicalisation à la CFDT (mais aussi dans d'autres organisations). Selon un responsable de la CFDT, il faut tenir compte également des particularités du contexte professionnel dans ce secteur, qui auraient conféré au syndicat un rôle de médiateur de fait : « Dans la fonction publique territoriale, on n'a quasiment pas de droits, il n'y a pas de code du travail, il n'y a pas de convention collective, il n'y a pas d'inspection du travail, il n'y a pas de prud'hommes. Donc on fait un peu avec la jurisprudence et puis il faut beaucoup de diplomatie tout en faisant respecter le minimum de droits que l'on peut avoir » (interviewé n° 18 ; voir la 4^{ème} partie).

que de fédérations du privé, ce qui relativise la relation entre syndicalisation et type d'emplois et démontre bien un déploiement de l'organisation. Malgré tout, les trois organisations qui ont vu leurs effectifs régresser depuis 1993 appartiennent toutes à la fonction publique (fonctionnaires des Finances et personnels de l'Education nationale), soit au secteur semi-public (ouvriers et employés des arsenaux). Ici, on pourrait parler de « désamour » entre la CFDT et ses syndiqués. Il faut compter également avec la crise de l'emploi dans un secteur tel que celui de l'armement.

Le tableau II.15 permet également de mesurer l'impact – officiel – sur les fédérations de deux crises internes vécues par la CFDT au cours des dix dernières années : la première en 1995 (conséquence de l'éviction de J. Kaspar en 1992, du refus d'une majorité du congrès confédéral de 1995 de voter le « quitus » à l'équipe dirigeante sortante et de l'approbation du « plan Juppé » de réforme de l'assurance maladie par la direction confédérale), la seconde en 2003 (après la réforme des retraités déjà évoquée)¹⁵⁴.

La « crise » qu'a traduit le refus du quitus en 1995 – amplifiée par l'attitude de la direction confédérale pendant les événements de novembre et décembre 1995 – a surtout connu un impact – en termes d'effectifs – dans la fédération des Finances (agents des Impôts et du Trésor) et, de façon plus mesurée – selon les indications disponibles – dans celles des PTT (FUPT), de l'Education nationale (SGEN), de la Justice. La fédération Hacuitex connaît également un « trou » dans son évolution mais, ici, il importe de tenir compte des difficultés de l'emploi du secteur. Dans les Finances et les PTT, la concurrence avec les syndicats SUD va s'accroître. Apparemment, celle-ci sera rapidement surmontée dans la seconde de ces organisations. La crise de 1995 apparaît finalement circonscrite dans quelques fédérations – essentiellement – de fonctionnaires.

En revanche, la crise de 2003 est beaucoup plus généralisée et profonde. Elle n'épargne que deux organisations : les fédérations de la Justice (peu nombreuse) et des Services (voir le tableau II.16).

De nouveau, le SGEN et les Finances sont les fédérations les plus affectées. Mais la Fédération des Transports et de l'Équipement (dont une partie a rejoint la CGT) est également touchée, de même Interco, l'organisation des fonctionnaires territoriaux qui – avec la Santé – s'était imposée comme l'une des principales organisations de la CFDT et avait connu une progression remarquable depuis les années 1990. Les fédérations du « privé » connaissent une moindre hémorragie de leurs soutiens, hormis celle des Banques – confrontée à une crise interne¹⁵⁵ –, et du Textile-Habillement-Cuir, confrontée à un regain de fermetures d'entreprises mais également partagée quant à un projet de fusion avec la fédération des Services souhaitée par la confédération.

¹⁵⁴ L'objectif de ce rapport n'est pas de revenir sur le fond de ces crises internes. Pour leur présentation et leur analyse, nous renvoyons aux travaux plus généraux sur le syndicalisme français (bibliographie en annexe).

¹⁵⁵ A la suite des événements sociaux de 2003, une partie des militants de la CFDT-Banques décidait d'essaimer vers la CGT. La fédération décidait même de se dissoudre lors d'un congrès extraordinaire, le 30 mai 2005. Un processus de recomposition avec la fédération CGT des secteurs financiers était engagé. La CFDT relançait alors une nouvelle fédération Banques.

Tableau II.16 : L'évolution des effectifs fédéraux de la CFDT de 2003 à 2005 (en %)

SGEN (Education Nationale)	- 23
Finances	- 22
HACUITEX	- 19
FGTE (transports, équipement)	- 18
INTERCO (collectivités territoriales)	- 17
Banques	- 14
FEAE (arsenaux, défense nationale)	- 12
FEP (enseignement privé)	- 9
FNCB (construction, bois)	- 9
FTILAC (livre, culture)	- 8
Santé Sociaux	- 8
FGA (agroalimentaire)	- 7
FUPT (PTT)	- 7
FCE (chimie, énergie)	- 6
PSTE (protection sociale, travail, emploi)	- 6
FGMM (métallurgie, mines)	- 4
Justice	0
Services	+ 2
<i>Total Confédération</i>	- 9

IV. Les effectifs des autres confédérations

Au contraire de la CGT et de la CFDT, les autres confédérations – ou organisations syndicales – ne publient pas de façon régulière des informations concernant leurs adhérents et, parfois, elles se refusent à toute communication sur le sujet. Il est vrai que les organisations qui bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité n'ont pas à apporter la preuve qu'elles ont un minimum d'adhérents.

1. Le « mystère » FO

FO – en particulier – se refuse à donner toute indication sur ses effectifs... tout en entretenant une pieuse légende, qui remonte à ses origines, et selon laquelle la centrale compterait un million d'adhérents¹⁵⁶. En réalité, lors de sa constitution, en 1948, elle ne fédéra que 300 000 à 350 000 adhérents (sur environ 4 millions de cégétistes). Mais le chiffre d'un million ne sera jamais démenti et, pour le rendre pleinement crédible, la confédération décidera même de cotiser à sa hauteur auprès de la Confédération européenne des syndicats (CES). Les ressources procurées par cette affiliation européenne ne nécessitant plus de cotiser à ce niveau – ce qui impliquait un effort financier d'autant plus important que les effectifs réels étaient bien inférieurs au million –, FO ne cotise plus qu'à hauteur de 800 000 adhérents auprès de la CES depuis le début des années 2000. Mais les chiffres réels de la syndicalisation à FO demeurent un mystère. Evoquant le sujet, lors d'une conférence en septembre 2005, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, laissait tout de même entendre que le niveau des cotisations de la confédération auprès des organisations syndicales internationales ne correspondait évidemment pas à la réalité, mais il se refusait à révéler quoi que ce soit de celle-ci : « Nous cotisons pour 800 000 adhérents auprès des organisations internationales. Mais il y a une part de solidarité : ça veut dire que nous avons moins d'adhérents, mais je ne vous dirai pas les chiffres ». Le secrétaire général ajoutait néanmoins : « aujourd'hui, nous avons plus d'adhérents dans le privé que dans le public. C'est dans le privé que nous créons le plus d'implantations »¹⁵⁷.

Certains chiffres publiés lors du dernier congrès confédéral de FO – en février 2004 – éclairent tout de même, sinon la réalité des effectifs, du moins leur évolution. Le rapport financier mentionne que, de 1999 à 2002, le produit de la vente des timbres confédéraux recule de près de 7% au cours de cette courte période¹⁵⁸. Le rapport fournit également des indications sur l'évolution du prix des timbres (payés mensuellement par les adhérents). On note que celui-ci a augmenté – pour ce qui concerne la part confédérale – de 9% entre 1999 et 2002. Compte tenu de ce que l'on sait de l'évolution du produit de la vente de ces timbres au cours de la même période, cela signifie que le nombre d'adhérents – à tout le moins celui qui est enregistré au niveau confédéral – aurait donc reculé de plus de 15%.

¹⁵⁶ Voir Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Histoire des syndicats*, op. cit., p. 293-294. Voir également : Dreyfus (M.), Gautron (G.), et J.-L.), dir., *La naissance de Force ouvrière. Autour de Robert Bothereau*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2003.

¹⁵⁷ Conférence à l'Institut supérieur du travail, Paris, 28 septembre 2005.

¹⁵⁸ « Rapports 2004 », 20^e congrès confédéral de la CGT-FO, Paris-Nord-Villepinte, 2-6 février 2004, p. 59 (édité par FO).

Le rapport permet en outre de noter que « les adhérents de FO sont fidèles » : « la moyenne des timbres [mensuels] payés à la Confédération oscille entre 9,58 et 10,50 »¹⁵⁹. Au niveau confédéral, un adhérent paierait donc en moyenne 10 cotisations. Il est encore précisé que 56% des implantations de la centrale se situent dans le secteur privé et, donc, 44% dans les secteurs public et nationalisé.

Sur la base de ces informations, combinées avec d'autres éléments de trésorerie contenus dans ce rapport pour le 20^e congrès de FO, une estimation crédite FO de 676 000 adhérents pour 1999, 618 000 pour 2000, 604 000 pour 2001, 557 000 pour 2002¹⁶⁰. Révisant à la baisse les 800 000 adhérents désormais revendiqués par FO, cette estimation demeure toutefois nettement supérieure à d'autres évaluations. On rappellera que la précédente étude – réalisée par D. Labbé sur la syndicalisation – créditait FO de 370 000 adhérents – actifs et retraités – au début des années 1990¹⁶¹. Il paraît bien improbable que ces effectifs soient remontés à plus de 600 000 à la fin de la même décennie, avant de subir de nouveau un reflux.

On notera enfin qu'au moment du congrès de 2004 un ancien trésorier de FO, André Roulet, laissait entendre au *Monde* que les effectifs de la confédération seraient inférieurs à 300 000¹⁶². Dans ce dernier cas, l'évolution par rapport au début des années 1990 paraît davantage cohérente. Jacques Mairé, ancien responsable de l'UD FO de Paris, confirme cet ordre de grandeur. Il estime que FO compte « au mieux 250 000 adhérents »¹⁶³. Au moment de la succession d'André Bergeron par Marc Blondel, en 1989 – événement auquel il fut mêlé –, il évalue ces effectifs à 300 000. Il met l'accent sur un syndicalisme d'élus ou de mandataires, une « institutionnalisation » sans doute encore plus marquée à FO qu'à la CGT ou à la CFDT. Il souligne la fragilité de nombreuses structures, faute d'adhérents. Cela renforce le rôle de la confédération, qui subventionne de nombreuses structures – unions départementales ou fédérations – comparables à de petit îlots au milieu de déserts syndicaux.

2. La CFTC

Peu de données sont disponibles sur les confédérations CFTC et CGC qui bénéficient également de la présomption irréfragable de représentativité. La CFTC avait annoncé après son congrès de 2002 qu'elle afficherait désormais plus de transparence dans ses effectifs. Cela l'a conduite à revendiquer 128 000 adhérents (en 2003) puis 132 000 (en 2004) alors qu'elle en annonçait encore 250 000 en 2000¹⁶⁴. Notre étude a permis de recueillir d'autres données plus précises.

Basée sur des chiffres communiqués par la trésorerie confédérale, le tableau II.17 formule plusieurs hypothèses concernant l'évolution des effectifs depuis 1992¹⁶⁵. Ceux-ci ont augmenté – officiellement – d'un peu plus de 20% entre 1992 et 2005 (précisément 22 ou 23% selon l'hypothèse retenue). Cette progression se concentre à la

¹⁵⁹ Ibid., p. 60-61.

¹⁶⁰ Vivier (B.), « Les effectifs de la CGT-Force ouvrière », *Les études sociales et syndicales*, 29 janvier 2004.

¹⁶¹ Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués...*, op. cit., p. 132.

¹⁶² Noblecourt (M.), « Force ouvrière entre sursaut et sursis », *Le Monde*, 23 janvier 2004.

¹⁶³ Entretien avec J. Mairé, 27 mars 2007.

¹⁶⁴ Sur le sujet, voir notamment les diverses données recueillies par B. Taskaya, dans son mémoire de DEA de science politique : *La CFTC : déclin ou renouveau ?*, Université de Nancy II, 2005, p. 58 et suiv.

¹⁶⁵ Effectifs arrêtés par la trésorerie confédérale de la CFTC en décembre 2006.

fin des années 1990, puis en 2004-2005 (voir le graphique II.18 ci-dessous). Ces évolutions ne semblent pas sans lien avec des changements d'équipe de direction – sinon de stratégie – confédérale.

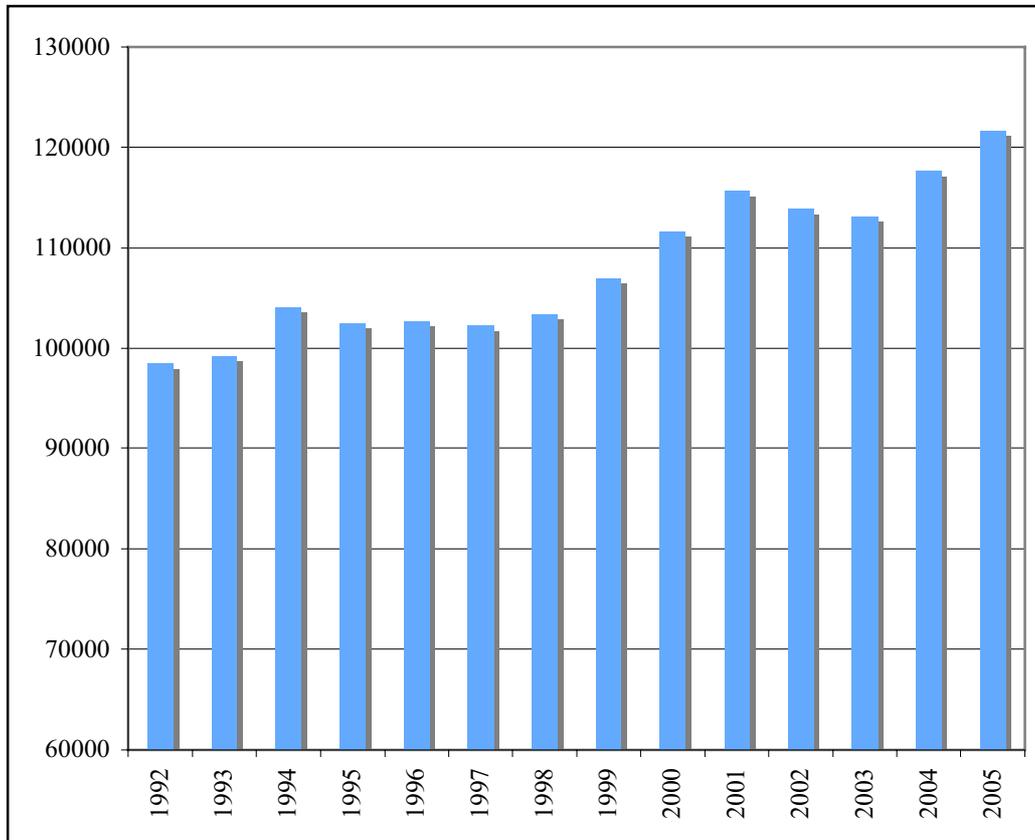
Tableau II.17 : Evolution des effectifs de la CFTC de 1992 à 2005 (en milliers)

	adhérents officiels (8 timbres)	adhérents 9 timbres (hypothèse)	adhérents 10 timbres (hypothèse)	Proportion des retraités dans les effectifs (en %)
1992	111	98	89	17
1993	112	99	89	17
1994	117	104	94	18
1995	115	102	92	17
1996	116	103	92	17
1997	115	102	92	15
1998	116	103	93	14
1999	120	107	96	13
2000	126	112	100	12
2001	130	116	104	11
2002	128	114	102	11
2003	127	113	102	11
2004	132	118	106	11
2005	137	122	109	10

Les données – ici présentées – sont issues d'une comptabilité des « adhérents ». Celle-ci est établie selon une convention de 8 cotisations par adhérent. Comme à la CFDT, cela conduit à surévaluer les effectifs réels, d'autant plus que près de la moitié des syndiqués chrétiens auraient leurs cotisations directement prélevées sur leurs comptes bancaires (lequel prélèvement fonctionne 12 mois sur 12). En interne, la CFTC comptabilise d'ailleurs ses effectifs selon la convention de 10 cotisations (à la CFTC, on parle de « parts mensuelles » ou PM) pour un adhérent¹⁶⁶. Cela tend à indiquer que ce serait notre dernière hypothèse (colonne « adhérents 10 timbres du tableau II.17) qui serait la plus plausible. La CFTC compterait donc 109 000 adhérents en 2005, dont environ 100 000 actifs (ces chiffres sont confirmés par l'estimation, fondée sur les audiences électorales, qui est présentée en troisième partie).

¹⁶⁶ « La Lettre aux Dirigeants CFTC », supplément à la *Lettre Confédérale*, n° 07-05, 12 juillet 2005. Dans son étude sur la CFTC, B. Taskaya (op. cit., p. 58) évoque aussi le cas de sections partiellement fictives (soit le cas de sections qui achètent des cartes syndicales à la trésorerie sans toujours compter le nombre d'adhérents correspondant à ces cartes). En fait, ce phénomène n'est pas propre à la CFTC. B. Taskaya tend même à le minimiser dans le cas de cette confédération.

Graphique II.18 : La syndicalisation à la CFTC
(adhérents 9 timbres ; actifs et retraités)



Selon un « état des lieux » des effectifs dressé en 2005, la CFTC se composait alors de 1 107 syndicats, de taille relativement variable, mais les 2/3 des adhérents étaient concentrés dans les syndicats les plus importants (comptant au moins 150 adhérents)¹⁶⁷. Il apparaissait également que la population des syndiqués était très concentrée, à la fois sectoriellement (4 fédérations – commerce et services, enseignement privé, métallurgie, collectivités territoriales – accueillant plus de 50% des adhérents)¹⁶⁸ et territorialement (6 unions départementales regroupant un tiers des adhérents et, par ailleurs, quasi-absence de syndiqués dans 46 départements). De fait, la CFTC demeure surtout implantée dans un grand quart nord-est : Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Alsace, Lorraine.

Par fédération, les évolutions sont contrastées depuis 1999 (voir le tableau II.19) : 4 fédérations déclinent assez sensiblement (Chimie-Mines-Textile-Energie, Défense-arsenaux, Fonctionnaires d'Etat, organismes de Protection sociale) ; 2 fédérations stagnent (Banques et Enseignement privé) ; 3 fédérations progressent légèrement (Communication, PTT, personnels de la Santé et de l'action sociale) ; 5 fédérations

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Les données recueillies par B. Taskaya (op. cit.) et une étude de B. Vivier et Ch.-H. d'Andigné sur *Les organisations syndicales dans la distribution alimentaire* (Paris, IST, 2003) permettent de préciser les effectifs de deux fédérations CFTC : 25 000 adhérents pour celle du Commerce, des Services et Forces de vente en 2001 ; 7 726 pour celle de la Chimie-Mines-Textile et Energie (nouvelle fédération constituée en 2000 sur la base d'anciennes fédérations industrielles).

progressent fortement, pour l'essentiel dans le secteur privé (Agriculture, Bâtiment, Finances, Transports, Métallurgie et, surtout, Commerce et services).

Tableau II.19 : Evolution des adhérents actifs de la CFTC par fédération (1999-2005) [adhérents officiels : 8 timbres]

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evolution 1999 = 100
Agriculture	1 489	1 384	1 431	1 340	1 310	1 593	1 830	123
Banques	7 103	6 972	6 920	6 869	6 769	6 780	7 133	100
Bâtiment	4 077	4 092	4 607	4 745	4 742	5 070	5 382	132
Chimie, mines, textile	10 737	10 400	10 337	9 862	9 253	9 323	8 842	82
Communication	2 210	2 045	2 428	2 473	2 277	2 377	2 408	109
Commerce-Services	11 875	13 702	15 330	15 194	15 900	17 466	19 703	166
Coll. territoriales	9 124	10 358	12 066	11 471	10 453	11 372	12 623	138
Défense	1 533	1 402	1 337	1 200	989	1 023	1 022	67
Finances	1 027	1 013	1 138	1 153	1 115	1 207	1 225	119
Enseignement privé	13 268	13 260	13 447	13 322	13 190	13 302	13 345	101
Fonctionnaires	2 126	2 026	1 483	1 160	1 847	1 796	1 532	72
Métallurgie	11 088	12 587	13 297	13 439	13 638	14 364	14 847	134
Protection sociale	4 249	3 916	3 994	4 099	4 145	4 322	3 993	94
PTT	5 318	5 456	5 256	5 294	5 538	5 655	5 885	111
Santé-Sociaux	9 385	10 402	10 175	10 024	9 389	9 661	10 178	108
Transports	9 230	10 083	10 672	11 543	12 637	12 637	11 170	121

3. L'UNSA

L'UNSA – dernière née des confédérations et ne bénéficiant pas de la présomption irréfragable de représentativité – a régulièrement diffusé le chiffre de 360 000 adhérents, voire 365 000, depuis le début des années 2000. C'est d'ailleurs ce dernier qu'elle reprend dans le recours déposé devant le conseil d'Etat – en 2003 – pour obtenir une « représentativité » nationale, au même titre que cinq autres confédérations¹⁶⁹. Il est précisé que 45 000 de ses adhérents (12,5% de l'ensemble) sont des retraités. Dans les années antérieures, des chiffres un peu plus faibles circulaient, créditant l'UNSA de 345 000 adhérents (en 1994) à 350 000 (en 1998)¹⁷⁰.

Avec 360 000 adhérents au début des années 2000, l'UNSA disposerait donc de forces assez comparables à celles de FO. Pourtant, lorsqu'on prend pour référence les résultats des élections professionnelles – à tout le moins ceux qui permettent d'isoler les résultats de l'UNSA (ce qui n'est pas possible pour les résultats des élections aux comités d'entreprise, les résultats de l'UNSA étant amalgamés à ceux des « autres

¹⁶⁹ Sur la question de la « représentativité » de l'UNSA, rejetée par le Conseil d'Etat, voir la décision de sa section du contentieux, n° 257878, séance du 22 octobre 2004, lecture du 5 novembre 2004. Le conseil d'Etat a motivé son arrêt par la trop faible implantation de cette organisation dans les 300 branches d'activité couvertes par une convention collective (l'UNSA ne déclarant être implantée – ou en voie d'implantation – que dans 28 d'entre elles). Il serait sans doute intéressant de retourner l'argumentation en se demandant quelle serait l'implantation « réelle » dans ces mêmes branches d'autres confédérations – bénéficiant de la présomption irréfragable de représentativité – si cette présomption n'avait pas existé.

¹⁷⁰ Voir *Les Echos*, 9 décembre 1994 et l'éditorial de A. Olive, secrétaire général de l'UNSA, dans *UNSA-Magazine*, n° 1, janvier 1998.

syndicats ») – FO continue de surclasser nettement l’UNSA. Cela tend à démontrer que les déclarations de l’UNSA sont sans aucun doute surévaluées. Aux élections prud’homales de 2002 – en particulier –, FO distance nettement l’UNSA dans toutes les sections à l’exception de celle de l’encadrement (et, globalement, FO a recueilli 3,7 fois plus de voix que l’UNSA, ce qui rend assez peu probable que leurs effectifs respectifs soient comparables)¹⁷¹. Certes, dans la fonction publique d’Etat, l’UNSA devance FO – pour la période 2003-2005, elle a recueilli 1,2 fois plus de voix que FO¹⁷² –, mais le corps électoral est beaucoup plus réduit que celui des élections prud’homales (2 millions d’inscrits contre plus de 16 millions), ce qui ne permet pas de soutenir que les deux confédérations disposeraient d’un volume d’effectifs assez proche. Par contre, la comparaison paraît davantage légitime avec la CFTC et la CFE-CGC. Certes aux élections prud’homales (qui concerne le secteur privé), l’UNSA réalise des résultats plus faibles que ceux des deux autres confédérations. Mais le rapport entre les audiences respectives n’est plus que de 1,9 avec la CFTC et seulement 1,4 avec la CGC. En outre, avec moins de candidats, l’UNSA supplante la CGC dans les sections du commerce, de l’agriculture et des activités diverses, et la CFTC dans celle de l’agriculture. Enfin, dans la fonction publique, l’UNSA enregistre des résultats bien supérieurs à ceux des deux autres centrales : les écarts sont particulièrement marqués dans la fonction publique d’Etat¹⁷³. Lorsque l’on cumule les audiences réalisées aux élections prud’homales et aux élections internes aux trois fonctions publiques – Etat, collectivités territoriales, hôpitaux –, les forces de l’UNSA et de la CFTC sont voisines (respectivement 7,4 et 7,6% des suffrages exprimés). Quant à la CGC, elle se trouve distancée, ne recueillant que 5,5% des suffrages.

On peut conclure de ce rapide état des lieux des audiences électorales que si l’UNSA ne dispose pas – en termes d’effectifs et de réseaux militants – de l’influence de FO, sa situation apparaît par contre assez comparable à celle de la CFTC et, probablement, plus favorable que celle de la CGC.

On peut tenter – sur une base plus systématique – d’estimer les effectifs de l’UNSA à partir de son audience aux élections professionnelles. Cette estimation se fonde sur un raisonnement présenté en troisième partie : on rapporte les effectifs de la CGT et de la CFDT – que l’on connaît assez précisément – à leur audience électorale respective et l’on applique les ratios obtenus aux résultats électoraux de l’UNSA. Ce raisonnement postule une relation de proportionnalité entre audience et effectifs. Il permet donc d’estimer les effectifs de l’UNSA à partir de ceux de la CGT et de la CFDT. Les résultats électoraux pris en compte sont ceux des élections prud’homales agrégés à ceux des CAP (commission administrative paritaire) dans les trois fonctions publiques : on dispose en effet de résultats pour l’UNSA à ces élections (ce qui n’est pas le cas des élections aux élections aux comités d’entreprise)¹⁷⁴ et le champ de ces élections permet

¹⁷¹ Voir Andolfatto (D.), « Elections prud’homales : une nouvelle donne syndicale ? », *Regards sur l’actualité*, Le documentation française, n° 288, février 2003, p. 56.

¹⁷² Wertheim (J.), Romé (P.-Y.), *Résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales. Période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005*, DGAFP, Ministère de la Fonction publique, mars 2006, p. VII.

¹⁷³ Pour la période 2002-2003, l’UNSA recueille 219 070 voix contre 46 711 pour la CGC et seulement 29 139 pour la CFTC.

¹⁷⁴ Cela explique également pourquoi nous proposons cette estimation dans cette partie (et non pas dans la troisième partie, qui systématise les estimations à partir des résultats des élections professionnelles, s’appuyant pour le secteur privé sur les résultats des élections des comités d’entreprise, mais ces données officielles restent muettes sur l’UNSA).

de couvrir tout le spectre du privé et du public. Les résultats sont présentés dans le tableau II.20 : ils confèrent entre 134 000 et 180 000 syndiqués actifs à l'UNSA. Ce dernier chiffre est manifestement surestimé car la même évaluation confère à la CGT plus de 700 000 actifs, bien au-delà de ce qu'on a pu estimé plus haut. Nous proposons donc de retenir l'hypothèse basée sur les chiffres de la CGT, qui apparaît davantage plausible.

Tableau II.20 : Estimation des syndiqués actifs de l'UNSA
d'après les effectifs de la CGT et de la CFDT
et les résultats des élections professionnelles (en 2001-2003)¹⁷⁵

	Estimation basée sur les effectifs de la CGT	Estimation basée sur les effectifs CFDT (hypothèse haute) ¹⁷⁶	Estimation basée sur les effectifs CFDT (hypothèse basse) ¹⁷⁷
CGT	535	720	588
CFDT	426	572	467
UNSA	134	180	147

L'étude réalisée par Benoît Verrier sur l'UNSA souligne les incertitudes qui perdurent quant aux effectifs de l'UNSA¹⁷⁸. Il demeure des inconnues qui interdisent à la confédération de maîtriser complètement les chiffres. De ce point de vue, à part la CFDT, les autres confédérations peuvent être confrontées aux mêmes difficultés. En effet, les données diffusées au plan confédéral sont tributaires des chiffres que leur transmettent les fédérations, les organisations territoriales, voire les syndicats locaux. Certaines organisations, en particulier, pratiquent des rétentions de cotisations afin de mieux assurer leur propre fonctionnement. Des divergences peuvent exister aussi entre syndicats d'une même fédération et, même au plan interne, tous ne déclarent pas nécessairement leurs effectifs réels. Nous avons indiqué – toutefois – que les marges d'incertitude étaient tout de même réduites et que certaines organisations procèdent à des redressements (comme la CGT à son congrès de 2006). Mais certaines pratiques permettent également de gonfler les chiffres. Dans le cas de l'UNSA, cela découle notamment – jusqu'à une période récente – d'une quote-part très faible des cotisations reversée au niveau confédéral. Dès lors, il était relativement aisé de grossir les effectifs. Cela rend également difficile la comparaison avec les autres confédérations selon une « convention » identique.

Les « mandats » de congrès (correspondant au nombre de cotisations effectivement encaissées dans la perspective de ce dernier) apportent tout de même un éclairage

¹⁷⁵ Les effectifs retenus pour la CGT et la CFDT sont ceux de 2001 (les derniers – dans le cas de la CGT – pour lesquels on dispose du nombre des retraités). Les résultats électoraux sur lesquels se base l'estimation sont ceux des élections prud'homales de 2002, ceux des élections des CAP de la fonction publique d'Etat de 2001-2003, ceux des élections des CAP de la fonction publique territoriale de 2001, ceux des élections aux CAP de la fonction publique hospitalière de 2003.

¹⁷⁶ Cette hypothèse renvoie à l'hypothèse 2 formulée pour l'estimation des effectifs de la CFDT (voir plus haut).

¹⁷⁷ Cette hypothèse renvoie à l'hypothèse 3 formulée pour l'estimation des effectifs de la CFDT (voir plus haut).

¹⁷⁸ Verrier (B.), op. cit., notamment p. 46-48.

concernant la syndicalisation à l'UNSA. Leur nombre a régressé alors que, paradoxalement, l'UNSA a consolidé sa structuration et sa dimension interprofessionnelle (voir le tableau II.21). A l'occasion du dernier congrès confédéral (Nantes, 2005), quelque 191 413 « mandats » sont comptabilisés. Les phénomènes de rétention de cotisations n'ont toutefois pas disparu et peuvent laisser supposer que le nombre d'adhérents demeurerait supérieur à ce chiffre.

Tableau II.21 : Le nombre de mandats aux congrès de l'UNSA

1998	331 339
2002	236 719
2005	191 413

On note précisément qu'une partie des cotisations provient des organisations professionnelles (regroupés en huit pôles d'activité) et une autre partie des unions territoriales, soit 127 780 « mandats » pour les premières – chiffre proche de l'estimation basée sur les effectifs CGT dans le tableau II.20 – et 63 633 « mandats » pour les secondes. Il s'agit là d'une particularité propre à l'UNSA. Le fait que cette confédération soit encore en « construction » – comme le décrit bien la monographie réalisée par Benoît Verrier¹⁷⁹ – l'explique. L'histoire syndicale montre d'ailleurs que les confédérations ont consolidé leur rôle politique en s'appuyant sur les territoires, départementaux ou régionaux et, même souvent, en les inventant. Ceux-ci permettent en effet de dépasser les particularismes, voire égoïsmes, professionnels ou catégoriels. Ils permettent d'asseoir une dimension nationale. D'où l'importance de spécifier, dans le cas de l'UNSA, des mandats régionaux à l'occasion des congrès, lesquels « mettent en scène » cette nouvelle confédération.

Il reste à se demander si – comme dans les autres organisations syndicales – cette distinction entre l'organisation professionnelle et l'organisation territoriale ne concerne pas en réalité un même public, auquel cas la « vérité » des effectifs serait voisine de 128 000 adhérents et, sans doute, un peu supérieure compte tenu des rétentions de cotisations de la part de certaines organisations comme le souligne l'étude de B. Verrier¹⁸⁰. En interne, l'UNSA évoque une fourchette assez large de 192 000 à 305 000 adhérents¹⁸¹. Mais, finalement, l'examen de la distribution des mandats lors du congrès de 2005 réduit l'incertitude aux environs de 130 000 adhérents.

La répartition des mandats par pôles d'activité permet de broser le visage professionnel de l'UNSA à l'occasion de son dernier congrès confédéral (mars 2005)¹⁸². La fonction publique domine nettement, avec près de 80% des mandats (voir le tableau II.22). Au sein de celle-ci, une organisation prédomine : l'UNSA-Education – l'ex-FEN – qui comptabilise 57,7% des mandats (précisément 73 762 mandats). Cela signifie aussi que plus de la moitié de ces syndiqués travaillent au sein de l'Education nationale. Les autres organisations de la fonction publique ont un poids bien plus faible : 10,2% des mandats pour la FGAF (13 000 adhérents), 6,4% pour l'UNSA-Police (8 200 adhérents), 2,7% pour la fédération nationale autonome Santé-sociaux (3 500 adhérents)...

¹⁷⁹ Ibid., p. 4-27.

¹⁸⁰ Ibid., p. 46-48..

¹⁸¹ Ibid., p. 48.

¹⁸² Les données ont été recueillies par B. Verrier (op. cit., p. 49 et 51).

Tableau II.22 : La répartition des mandats au congrès de l'UNSA de 2005 par pôles professionnels

	Nombre de mandats	Répartition des mandats en %
Pôle 1 : Agriculture, agro-alimentaire, organisations professionnelles agricoles	4 001	3,1
Pôle 2 : Banques, assurances, sociétés financières	2 607	2,0
Pôle 3 : Commerce, services	1 630	1,3
Pôle 4 : Audiovisuel, communication, information, spectacle	1 551	1,2
Pôle 5 : Industrie :	2 521	2,0
Pôle 6 : Services et activités diverses	3 373	2,7
Pôle 7 : Transports	10 130	7,9
Pôle 8 : Fonctions publiques	101 967	79,8
Total	127 780	100,0

On soulignera encore que ce sont notamment des adhérents venus de FO qui ont renforcé les rangs de l'UNSA, au tournant des années 1990-2000, à l'image de Jacques Mairé, ancien secrétaire général de l'UD FO de Paris, concurrent de Marc Blondel pour la direction de la centrale, qui a choisi en fin de compte de rejoindre l'UNSA au sein de laquelle il devient secrétaire national de 1998 à 2005. Le conseil national de l'UNSA de janvier 1999 estimait que ces « transfuges » avaient représenté 14% des nouveaux syndiqués de la confédération en 1998. Mais cet essaimage avait commencé antérieurement, ces ex-FO apportant dans l'organisation un savoir-faire militant et contribuant à la structuration interprofessionnelle des équipes de l'UNSA¹⁸³. Après 2003, l'UNSA a semble-t-il bénéficié aussi de renfort d'adhérents ou d'électeurs de la CFDT dans une proportion qu'il n'a pas été possible de mesurer.

4. La CFE-CGC, la FSU et l'USS

Ces trois organisations ne font pas l'objet d'une étude systématique. Nous nous bornons – pour chacune d'entre elles – à rappeler les informations qu'elles diffusent habituellement sur leurs effectifs. Ces informations demeurent très globalisantes et ne sont que rarement actualisées.

La CGC revendiquait plus de 300 000 adhérents dans les années 1980. Elle déclarait 130 000 à 140 000 adhérents au début des années 2000 (140 000 étant le chiffre affiché jusqu'en novembre 2006)¹⁸⁴. Puis, à l'occasion de son 33^{ème} congrès, en décembre 2006,

¹⁸³ B. Verrier, op. cit., p. 12-13.

¹⁸⁴ Ce chiffre est celui diffusé jusqu'en novembre 2006 sur le site internet de la CFE-CGC (il était précisément relatif à l'exercice 2000). *Les Etudes sociales et syndicales* (n° du 23 novembre 2006) ont publié les effectifs officiels des dix premières fédérations CGC (pour les exercices 2004-2005) : Métallurgie : 43 698 ; Banque : 23 460 ; Fonctions publiques : 17 859 ; Représentants-placiers : 12 488 ;

elle a affiché 160 000 adhérents. Il ne fait aucun doute que ce chiffre se base sur une convention adhérents/cotisations relativement basse et, comme dans le cas des autres confédérations, déphasée par rapport aux modalités actuelles de l'adhésion. En 2002, la CGC avait d'ailleurs indiqué compter un adhérent « pour 6 timbres mensuels »¹⁸⁵. Sur cette base, la CGC aurait donc 80 000 adhérents en 2005 (ou un peu plus – aux alentours de 100 000 adhérents – en tenant compte du turn over des effectifs et de structures qui ne déclareraient pas la totalité de leurs cotisants). On verra que ce chiffre est extrêmement proche de l'estimation proposée en 3^{ème} partie¹⁸⁶.

La CGC précise encore recenser 22 500 représentants dans les instances sociales et économiques et 7 500 délégués syndicaux, soit 30 000 adhérents chargés de diverses fonctions institutionnelles. Enfin, en 2002, elle comptabilisait 14% de retraités.

La FSU (fédération syndicale unitaire) ne se montre pas non plus très loquace concernant ses effectifs. Concernant sa représentativité, elle se borne à diffuser ses résultats électoraux au sein de la fonction publique où, il est vrai, elle est la première organisation syndicale en raison de solides implantations dans le monde éducatif (elle a recueilli 45,3% des suffrages exprimés à l'occasion des dernières élections professionnelles au sein du corps enseignant, en décembre 2005)¹⁸⁷.

Les informations diffusées sur ses effectifs remontent au début des années 2000 : ils indiquent que la FSU compterait alors 165 000, voire 180 000 adhérents. C'est encore ce dernier chiffre que citait Gérard Aschieri à l'occasion d'un forum de discussion sur le site « place publique » en 2004. De source interne, la réalité des effectifs est – sensiblement – moindre : 120 000 adhérents (ce chiffre étant stable depuis plus de 5 ans). Le mouvement social – au printemps 2003 – au sein de l'Education nationale avait d'ailleurs montré que la « rencontre » entre l'organisation et les enseignants n'allait pas sans difficultés. Là aussi une assez forte désyndicalisation s'est produite¹⁸⁸.

Enfin, depuis 2005, l'USS – qui fédère les syndicats SUD (Solidaires, unitaires, démocratiques) et affichait depuis plusieurs années 80 000 adhérents – en revendique désormais 90 000. Cette étude a permis de préciser l'évolution – assez remarquable – d'une de ses composantes : la fédération SUD-rail (voir la 1^{ère} partie).

Chimie : 11 759 ; Agro-alimentaire : 10 186 ; Santé et action sociale : 8 632 ; Industriels électriques et gazières : 5 484 ; Assurance : 6 426 ; Construction : 5 448.

¹⁸⁵ « Les adhérents CFE-CGC en 2001 », note de la CGC diffusée en mars 2002.

¹⁸⁶ Il est probable que le chiffre de 160 000 adhérents qui est revendiqué est fonction de « cartes placées », ce qui conduit traditionnellement à surévaluer très sensiblement le nombre réel des adhérents, ou basé sur une convention adhérents/cotisations inférieure à 8 (d'où la réduction sensible des effectifs qui intervient lorsqu'on applique – pour des raisons de comparaison avec les autres confédérations – des conventions de 9 à 11 cotisations par adhérent).

¹⁸⁷ Pour le détail de ces résultats, voir Andolfatto (D.), « Education nationale : Le nouveau paysage social », *Les études sociales et syndicales*, 16 décembre 2005.

¹⁸⁸ Voir en particulier : Brucy (G.), *Histoire de la FEN*, Paris, Belin, 2003, p. 552 et Geay (B.), *Le syndicalisme enseignant*, Paris, La découverte, 1997, p. 8-9.

Conclusion de la 2^{ème} partie

Au vu du chiffrage des effectifs produit par les principales confédération, on pourrait penser que la désyndicalisation a pris fin. Toutes les organisations connaîtraient même une progression de leurs adhérents. La CFDT, en particulier, aurait vu une croissance relativement spectaculaire de ses effectifs depuis le début des années 1990, avant de traverser de fortes turbulences en 2003-2004. Mais, en 2006, elle serait parvenue à stabiliser ses forces.

Comme pour les données présentées en première partie, ce regain statistique semble surtout dû à des modifications dans la gestion des adhérents. Le tableau II.23 permet de dresser un état des lieux sur la base des déclarations des diverses confédérations recoupées avec ce que l'on sait des modalités actuelles de gestion de l'adhésion. Les évolutions sont variables selon les organisations. Globalement, le nombre de syndiqués serait stagnant ou légèrement déclinant.

Tableau II.23 : Effectifs estimés des organisations syndicales françaises sur la base de leurs déclarations (actifs et retraités en 2004-2006 ; en milliers)

	Effectifs	Evolution depuis 1990
CGT	550	+ 10%
CFDT	493-600	+ 35% puis - 10%
FO	300	recul
CFTC	109	+ 20% (officiellement)
CGC	80-100	Stable ou recul ?
UNSA	130	-
SUD	80-90	croissance
FSU	120	lent recul ?
<i>Total</i>	<i>environ 1,9 à 2 millions de syndiqués</i>	<i>environ 2,1 millions de syndiqués en 1990</i>

Le chiffrage du tableau II.23 – intégrant les actifs et les retraités – est assez voisin de celui produit sur la base d'une enquête de l'INSEE, en 2003 (1 845 000 syndiqués actifs)¹⁸⁹. Compte tenu du « poids » des retraités dans les syndicats, il est évidemment un peu plus faible concernant les seuls actifs (la moyenne de l'estimation serait, dans ce cas, de 1,7 millions de syndiqués actifs, ce qui correspond à un taux de syndicalisation d'environ 7%). Révisant à la baisse le chiffrage de l'INSEE, ce résultat demeure en revanche supérieur à une autre estimation, réalisée par la direction générale des Impôts (DGI), à partir des déclarations de revenu, au milieu des années 1990 : selon ce chiffrage, seuls 1,3 million de salariés adhéraient alors un syndicat¹⁹⁰.

L'étude de la syndicalisation sectorielle permet de construire un tableau plus précis et d'affiner ces estimations.

¹⁸⁹ Amossé (T.), op. cit., p. 2.

¹⁹⁰ Adrien Popvici, « Seulement 1,3 million de salariés adhèrent à un syndicat », *Liaisons sociales-Le mensuel*, janvier 1998.

TROISIEME PARTIE

UNE ESTIMATION SECTORIELLE DES EFFECTIFS SYNDIQUÉS

Pour estimer les effectifs syndiqués en France, il est proposé d'appliquer la méthode élaborée en 1995¹⁹¹. L'intérêt essentiel de cette méthode ne réside pas tant dans la totalisation – aujourd'hui sans grand mystère, ce qui n'était pas le cas au début des années 1990 – mais dans la description des effectifs des organisations et de leurs implantations dans les différents milieux professionnels.

Pour pouvoir comparer les résultats de la présente étude avec ceux de la précédente enquête, la même procédure sera suivie. Cette procédure utilise les effectifs de certaines organisations, connus grâce à des sources officielles ou officieuses évoquées au début de ce rapport. Il s'agit essentiellement de la CGT et de la CFDT. Les effectifs des autres organisations sont connus de manière plus lacunaire mais ces informations partielles permettront de contrôler la validité des estimations et, éventuellement, de les rectifier.

On aboutit ainsi à des tableaux sectoriels – actifs et retraités par branches économiques – qui permettront de dresser un paysage de la syndicalisation en France. Ces estimations suggèrent enfin que la désyndicalisation se poursuit à un rythme ralenti par rapport à la décennie précédente. La conclusion de ce chapitre revient sur cette information importante.

I. Méthodologie et remarques préliminaires

Notre étude se fonde essentiellement sur les effectifs de la CFDT, de la CGT (et de la FSU pour l'Education nationale), et elle repose sur un principe simple. L'audience électorale d'une organisation dans un milieu professionnel donné est étroitement corrélée avec son implantation dans ce milieu professionnel, c'est-à-dire avec le nombre de ses adhérents. Autrement dit, à un moment donné, dans un milieu professionnel particulier, la relation entre le nombre d'adhérents et celui des électeurs est une constante sensiblement égale pour chaque organisation. Cette relation a été très largement vérifiée dans nos précédents travaux, notamment notre enquête de 1995. Les syndicalistes la considèrent comme fondée. En voici un exemple récent : « Un adhérent CGT, c'est deux voix aux élections »¹⁹².

Pour les audiences électorales dans le secteur privé, on utilisera les élections aux comités d'entreprise dont les résultats sont cumulés par cycle biennal (pour tenir compte de la durée du mandat des CE) et calculés en fonction des champs couverts par les principales fédérations de la CGT et de la CFDT¹⁹³. Pour les trois fonctions publiques, les résultats des élections aux CAP (commissions administratives paritaires) ont également été compilées et les modalités spécifiques à ces scrutins seront évoquées lorsque nécessaire.

¹⁹¹ Rapport de synthèse publié dans : Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués...*, op. cit.

¹⁹² Fédération CGT des cheminots, « Document d'orientation et repères revendicatifs », 40^{ème} congrès fédéral, 12-18 mars 2007, (§ 2-2-64, p. 64).

¹⁹³ Pour la méthode, voir : Labbé (D.), *Cinquante ans d'élections aux comités d'entreprise*, op. cit.

1. Les effectifs connus

En ce qui concerne la CGT, rappelons que, depuis 1995, il était de tradition de publier avant le congrès confédéral, le nombre de timbres FNI payés par chaque fédération. Par rapport à l'ancienne carte, ce timbre rend compte plus fidèlement des effectifs de chaque fédération. C'est pourquoi, il sert à déterminer le nombre de délégués pour le congrès confédéral (le nombre de voix étant déterminé statutairement par le dixième du nombre de timbres payés à la trésorerie confédérale). Pour le congrès de Lille d'avril 2006, cette publication n'a pas été faite¹⁹⁴. C'est pourquoi notre estimation globale s'arrête en 2001. Cependant, quelques fédérations ont fourni des indications officieuses, ce qui permet de prolonger certaines estimations jusqu'en 2004. Mais – sauf exceptions – ce sont des indications officieuses et, pour la plupart, la ventilation entre actifs et retraités demeure inconnue.

En ce qui concerne la CFDT, les effectifs des fédérations sont estimés en divisant le nombre de timbres payés à la confédération par un ratio correspondant au nombre moyen de timbres mensuels payés annuellement par chaque adhérent actif. Sur ce point et comme il a été expliqué dans le premier chapitre, un changement fondamental est intervenu par rapport à notre étude précédente : la généralisation du prélèvement automatique de la cotisation sur le compte chèque (PAC) qui a fait passer la moyenne annuelle du nombre de timbres payés par les adhérents d'un peu plus de 9 (à la fin des années 1980) à plus de 11 aujourd'hui¹⁹⁵. Les résultats présentés dans la suite de ce chapitre tiennent compte de ce changement. En revanche, ils ne résolvent qu'imparfaitement le problème posé par les retraités, problème évoqué plus bas.

Pour ce qui concerne l'Education nationale, les effectifs de la FSU – connus officieusement de source sûre – suppléent l'absence de la CGT dans la plupart des corps enseignants.

Enfin, trois organisations servent de « variables de contrôle ». Les informations recueillies concernant leurs effectifs permettront de juger la fiabilité des estimations réalisées sur la base des adhérents de la CGT et de la CFDT et, le cas échéant, à les corriger.

Premièrement : la CFTC. Le nombre des adhérents comptabilisés par la trésorerie confédérale – par fédération – nous a été communiqué pour la période 1999-2005¹⁹⁶. Ces données seront utilisées quand les champs de syndicalisation des fédérations sont connus avec une précision suffisante et coïncident avec ceux de la CGT ou de la CFDT.

Deuxièmement : l'UNSA et SUD dont les effectifs ont été établis pour un certain nombre de syndicats dans le cadre de cette recherche¹⁹⁷.

¹⁹⁴ En juin 2006, nous avons pris contact avec M. Donneddu, trésorier confédéral, pour obtenir communication du nombre des timbres FNI réglés par chaque fédération entre 2002 et 2004 (2004 étant officiellement le dernier exercice connu à la veille du congrès confédéral de 2006). Ce dernier a répondu qu'il lui était « techniquement » impossible de communiquer ces renseignements.

¹⁹⁵ Ceci est confirmé par les monographies réalisées – dans le cadre de la présente recherche – en Lorraine et en Midi-Pyrénées. En Lorraine, la moyenne du nombre de timbres mensuels versés par chaque syndiqué serait même supérieure à 11,6. Ce taux ne peut être atteint qu'aux conditions suivantes : la totalité des adhérents a accepté le prélèvement automatique de la cotisation sur le compte chèque et la durée moyenne de présence d'un syndiqué dans l'organisation est supérieure à 25 ans.

¹⁹⁶ Ces informations nous ont été communiquées par le secrétaire général de la CFTC et ont été présentées dans la partie précédente (tableau II.19).

¹⁹⁷ Voir les monographies réalisées par F. Paccou et B. Verrier.

2. Les retraités

Dans les effectifs syndiqués évoqués ci-dessus, il y a un nombre non négligeable de retraités, spécialement chez les salariés à statut (mineurs, cheminots, électriciens et gaziers, arsenaux de l'Etat) et parmi quelques catégories de fonctionnaires (Douanes, Poste...). Pour ces retraités, souvent jeunes, l'adhésion est non seulement le moyen de garder le contact avec leur métier et avec leurs anciens collègues, mais aussi un accès aux multiples activités collectives et services offerts par ces associations de retraités. En revanche, jusqu'à ces dernières années, les organisations du « privé » ne se sont guère préoccupées de la syndicalisation des retraités, du moins depuis que le centre de gravité du syndicat s'était déplacé de la localité vers l'entreprise (au cours des années 1970).

Jusqu'à la fin du dernier siècle, le principe d'organisation était partout à peu près le même : en partant à la retraite, le syndiqué rejoint une association rattachée à son ancien syndicat ou à sa fédération et verse une cotisation « réduite » (usuellement : un timbre par trimestre), dont une fraction minimale doit être, en théorie, reversée par la fédération à une « union confédérale des retraités » (UCR à la CFDT). A la CGT, les retraités paient, en début d'année, un timbre « FNI » à taux réduit, ce qui permet d'en connaître le nombre par fédération.

Lors des congrès, on s'est longtemps contenté de la règle « 10 timbres = une voix » sans se préoccuper de savoir si les cotisants en question étaient des actifs ou des retraités.

Enfin, les retraités ont toujours apporté une aide non négligeable aux syndicats, notamment en tenant des permanences dans les UL et les UD, en fournissant une proportion importante de conseillers prud'hommes ou administrateurs de sécurité sociale. Tout cela peut expliquer que beaucoup de fédérations se sont montrées assez attachées à conserver « leurs » retraités.

Seule la CGT a publié le nombre de FNI par retraités pour les années 1991 à 2001. On dispose cependant d'informations officielles pour certaines fédérations de la CFDT (avant 2000). A partir de ces informations, nous tenterons d'estimer la syndicalisation des actifs.

A partir de 2000, les données concernant la CFDT sont difficiles à utiliser et à interpréter. En effet, lors de son congrès de Lille (1998), la CFDT a décidé « de favoriser l'intégration des retraités à la vie de la confédération ». En application de cette résolution de principe, la direction a décidé que les fédérations devaient reverser « leurs » retraités dans des unions territoriales, pseudopodes régionaux de l'UCR, et que le taux de cotisation des retraités devait être amené progressivement aux deux tiers du taux de base des actifs. En 2004, année où cette réorganisation devait être achevée, les adhérents à ces unions territoriales de retraités ne comptaient que pour 6% du total des syndiqués CFDT¹⁹⁸. Comme le rapport financier présenté au congrès de 2006 indique que les versements des retraités ont représenté 1,9% du total des cotisations en 2005 et que, par ailleurs, nous savons que les effectifs de l'UCR ont reculé continuellement depuis 2003¹⁹⁹, on peut en déduire qu'aucun des objectifs fixés par la direction en 1999 n'a été atteint. A partir de ce constat, deux interprétations (non contradictoires) sont possibles :

¹⁹⁸ D'après les informations communiquées à la presse lors du congrès de Grenoble en juin 2006.

¹⁹⁹ D'après les données publiées par la confédération dans *Syndicalisme Hebdo* : - 1,5% en 2003 ; - 4,6% en 2004 et - 2,34% en 2005, soit - 9% sur trois ans contre - 10% pour l'ensemble de la CFDT.

- certaines fédérations seraient parvenues à conserver une bonne partie de « leurs » retraités et à les soustraire à la nouvelle organisation interprofessionnelle ;

- la CFDT aurait connu une hémorragie de ses adhérents retraités²⁰⁰. Cette dernière hypothèse se trouve indirectement renforcée par des informations officieuses, en provenance de la CGT, indiquant également un recul sensible du nombre des adhérents retraités depuis 2002.

Si la première explication est exacte, il est possible de raisonner en utilisant les informations antérieures à cette réforme ; si c'est la seconde explication qui est exacte, il devient impossible d'estimer la proportion d'actifs dans les effectifs des différentes fédérations (on ne peut appliquer la même proportion de 6% à l'ensemble des milieux professionnels).

Naturellement, les deux explications jouent dans des proportions variables selon les organisations.

Pour estimer le poids des retraités dans les effectifs syndiqués, nous avons utilisé les informations internes à la CFDT pour la période antérieure à 1999. Il faut donc considérer avec beaucoup de prudence nos déductions concernant le poids des retraités dans les effectifs syndiqués des grandes branches professionnelles.

3. Les calculs

La procédure suivie est simple. Elle est présentée et discutée – dans la section qui suit – à l'aide de deux exemples (la métallurgie et le commerce). Pour chaque secteur économique, deux estimations sont réalisées à partir des renseignements suivants :

- les effectifs absolus des fédérations correspondantes de la CGT et de la CFDT, tels qu'ils ressortent des cotisations versées aux trésoreries confédérales ;

- les derniers résultats connus – au printemps 2006 – des élections professionnelles dans le secteur considéré (comités d'entreprise pour le secteur privé et élections paritaires dans les différentes fonctions publiques).

On considère que la réalité de la syndicalisation se situe dans la fourchette des deux estimations et on retient la moyenne comme valeur la plus probable.

Quatre opérations complémentaires sont alors réalisées :

- une estimation du nombre des syndiqués actifs et retraités ;

- un calcul des taux de syndicalisation en rapportant les effectifs estimés au nombre de salariés employés dans les entreprises ou les administrations comprises dans le champ d'action des fédérations concernées ;

- un contrôle de la validité des estimations ; en effet, pour la plupart des secteurs étudiés, notre recherche a permis de connaître le nombre des syndiqués à une autre organisation syndicale (CFTC, FO, SUD, UNSA) ;

- une comparaison avec le passé – notamment les résultats de notre enquête de 1995 – afin de dégager la tendance récente de la syndicalisation dans le secteur considéré.

Lorsque des données issues de ces différentes opérations sont contradictoires, la valeur de celles-ci sera discutée et la solution la plus probable sera indiquée avec les raisons qui plaident en sa faveur.

Ces opérations amènent quatre remarques préalables.

²⁰⁰ Ces pertes commenceraient dès 1994-95 et se seraient accélérées avec le rejet des nouvelles formes organisationnelles mises en place depuis 2000 et surtout avec la réforme des retraites de 2003.

Premièrement : dans tous les tableaux et calculs, les chiffres sont arrondis à la centaine. Naturellement, il ne faut pas en déduire que ce serait le « degré de précision » du résultat. Celui-ci est donné par la fourchette entre les deux estimations, du moins lorsque cette estimation est confirmée grâce aux contrôles évoqués ci-dessus.

Deuxièmement : les « champs de syndicalisation » – c'est-à-dire les entreprises et les administrations concernées par l'action des différentes fédérations – posent un difficile problème. Ils ne sont que très imparfaitement connus, même après les travaux approfondis réalisés sur cette question par notre équipe de recherche²⁰¹. Les principaux problèmes rencontrés sont signalés avec la présentation des résultats. Au total, les tableaux récapitulatifs montrent que plus d'un million et demi de salariés (sur les 22,5 millions décomptés par l'INSEE) ne sont pas affectés à un champ de syndicalisation²⁰². Cela rejaille sur la précision des taux de syndicalisation qui ne sont que des ordres de grandeur et non pas des indices précis au millième près (même si les tableaux de calculs donnent les pourcentages avec une décimale).

Troisièmement, en ce qui concerne les élections aux CE, les données qui nous ont été remises par le ministère du travail s'arrêtent en 2004. Les résultats sont ventilés par branches d'activité de l'entreprise afin de pouvoir reconstituer les audiences électorales en fonction des champs d'activité de chaque fédération. Malheureusement, les données communiquées par le ministère du travail amalgament, dans une rubrique « autres », les voix obtenues par les syndicats adhérents à l'UNSA ou au Groupe des 10 (devenu – plus récemment – l'Union Syndicale Solidaires) pour lesquels il est donc impossible de présenter une estimation complète concernant leurs effectifs de syndiqués dans les entreprises du secteur privé²⁰³.

Quatrièmement : en ce qui concerne les élections aux commissions paritaires de la fonction publique d'Etat, les résultats ont été compilés dans un autre document annexe à ce rapport²⁰⁴. Ici les étiquettes syndicales sont respectées et il sera donc possible d'estimer les effectifs de l'UNSA et des syndicats SUD.

²⁰¹ Pour les champs fédéraux de la CFDT, voir notamment : Bevort (A.), Labbé (D.), *La CFDT...*, op. cit. Pour la CGT : Andolfatto (D.), Labbé (D.), *La CGT...*, op. cit. Pour une analyse détaillée des problèmes posés par la concordance entre les branches économiques (telles que définies par l'INSEE) et les champs fédéraux : Labbé (D.), *La CGT : organisation et audience. Documents*, Annexe au rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Grenoble, CERAT, 1996.

²⁰² Pour près des deux tiers, il s'agirait des personnels non titulaires des trois fonctions publiques et des grandes entreprises nationales, personnels dont le nombre est très difficile à connaître et qui sont, semble-t-il, nettement sous-estimés dans les documents officiels.

²⁰³ Une estimation globale est toutefois possible en utilisant les résultats des élections prud'homales (cf. la 2^{ème} partie de cette étude).

²⁰⁴ Labbé (D.), *Un demi-siècle d'élections aux commissions paritaires centrales*, op. cit.

II. La syndicalisation dans le secteur privé

Nous présentons d'abord le raisonnement à l'aide d'exemples portant sur les deux secteurs économiques les plus importants en termes d'emplois : les métaux, le commerce et les services. Puis le calcul pour les autres branches permettra de déterminer la syndicalisation dans l'ensemble du secteur privé.

1. Deux exemples : la métallurgie et le commerce

- La métallurgie

Les effectifs de FO, de la CFTC, de la CGC et des « autres syndicats » sont estimés par la méthode suivante (on prend ici l'exemple de FO) :

Scores relatifs aux élections des CE (2001-02) dans le champ d'action de la fédération CGT des métaux : CGT : 28,4%, CFDT : 21,3%, CGT-FO : 12,6%,

Effectifs de la CGT (retraités inclus) : 65 400 adhérents,

Effectifs de la CFDT (retraités inclus + mineurs) : 62 200 adhérents,

On applique la formule suivante :

$$\frac{\text{Effectifs de la CGT} * \text{Score FO}}{\text{Score CGT}} = 65\ 400 * \frac{12,6}{28,4} = 29\ 100$$

La même opération est rééditée avec les effectifs de la FGMM (CFDT) :

$$\frac{\text{Effectifs de la CFDT} * \text{Score FO}}{\text{Score CFDT}} = 62\ 200 * \frac{12,6}{21,3} = 36\ 900$$

L'effectif de la fédération FO des métaux serait compris entre ces deux valeurs et la moyenne serait la plus probable, soit 33 000 syndiqués.

Au début des années 1990, les effectifs de la fédération FO de la métallurgie étaient évalués à 25 000 syndiqués. A travers l'étude réalisée sur FO dans le cadre de cette recherche²⁰⁵, on sait que, au cours de la décennie 1991-2001, les effectifs de cette fédération auraient augmenté de 30%, ce qui la placerait – officiellement – à environ 33 000 adhérents, c'est-à-dire sur la valeur centrale de la fourchette des estimations. Toutefois, FO n'étant pas connue pour minimiser ses effectifs, cette valeur serait un maximum.

La même méthode est appliquée à la CFTC, la CGC et pour les « autres syndicats »²⁰⁶. Les résultats sont rassemblés dans le tableau III.1 ci-dessous (le même format de tableau sera utilisé pour toutes les branches).

²⁰⁵ Voir la 1^{ère} partie de cette recherche. On notera que, contrairement à l'enquête de 1995, ces chiffres reprennent les déclarations de la fédération FO sans qu'il soit possible de les contrôler.

²⁰⁶ Dans les statistiques publiées par le ministère du Travail, les résultats des confédérations UNSA et Union syndicale solidaires (ex-Groupe des 10) sont amalgamés aux scores de divers syndicats d'entreprise ou de branche.

Tableau III.1 : Estimation des syndiqués dans la branche Métaux (en 2001-2002)

	Estimation grâce à l'audience et aux effectifs de la CGT	Estimation grâce à l'audience et aux effectifs de la CFDT	Moyenne
CGT	65 400	<i>82 900</i>	74 150
CFDT	<i>46 700</i>	62 200	54 450
CFTC	11 700	14 900	13 300
FO	29 000	36 800	32 900
CGC	17 700	22 500	20 100
Autres	10 400	13 100	11 750
Total	180 900	232 400	206 650
Taux de syndicalisation	6,7	8,6	7,7

Les deux premières lignes du tableau donnent les chiffres connus, en caractères gras et, en italiques, les effectifs qu'aurait la CGT ou la CFDT en fonction de la relation électeurs/adhérents observée pour l'autre organisation. La moyenne entre ces deux estimations est donnée en dernière colonne.

Outre les effectifs officiels de FO (33 000 adhérents), nous disposons d'une autre « variable de contrôle ». D'après le nombre de timbres versés à la trésorerie confédérale, la fédération des Métaux de la CFTC comptait 13 300 adhérents en 2001 (et 13 400 en 2002), soit exactement la valeur centrale de l'estimation ci-dessus. Faute d'indications contraires, les effectifs indiqués dans la colonne « moyenne » sont validés.

On en tire que, dans les branches « métaux » en 2001-2002, l'effectif probable de la CGC était de 20 100 et pour les « autres organisations » (essentiellement l'UNSA et SUD) : 11 800, soit, au total, environ 200 000 syndiqués (y compris les retraités).

Dans les années 1970, ils étaient plus de 600 000 (dont 340 000 pour la seule CGT)²⁰⁷.

Cette comparaison avec le passé peut se voir opposer une objection de bon sens : le recul de l'emploi dans les branches concernées. Certes, l'emploi salarié progresse dans quelques activités, comme la construction aéronautique ou le commerce et la réparation automobile (intégré dans le champ des fédérations « métaux »), mais il est exact qu'il y a un recul global.

Le champ d'action des fédérations CGT et FO comprend : l'industrie automobile, la construction navale, aéronautique et ferroviaire, les industries des équipements mécaniques, électriques et électroniques, la métallurgie et la transformation des métaux, le commerce et la réparation automobile... En plus de ces branches, le champ de la fédération CFDT amalgame les anciens travailleurs des mines (dont tous les syndiqués sont maintenant retraités) et l'ex-Commissariat à l'Energie Atomique (à la CGT, ces syndiqués sont rattachés à la fédération de l'Energie). Cette particularité peut expliquer en partie la divergence entre les deux colonnes du tableau, sachant que la CFDT n'a jamais syndiqué 10 000 mineurs et que l'énergie atomique représente environ 1 200 syndiqués à la CFDT... La divergence entre les deux colonnes ne peut donc s'expliquer entièrement par ces particularités.

D'après l'INSEE, en 2001, l'ensemble des entreprises de ces branches employaient 2,7 millions de salariés (sans compter l'énergie atomique). En plaçant ce chiffre au

²⁰⁷ Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués...*, op. cit., p. 150-151.

dénominateur, et le nombre de syndiqués au numérateur, on obtient la dernière ligne du tableau III.1. Il y a environ 8% de syndiqués parmi les salariés des « métaux » ; le taux réel étant compris entre 7 et 9%. Au début des années 1990, le taux de syndicalisation était à peu près au même niveau²⁰⁸.

Naturellement, cette estimation est optimiste. D'après les informations détaillées publiées par la CGT jusqu'en 2001, on sait que 17% des adhérents à sa fédération des métaux étaient des retraités. Du fait de la présence des anciens mineurs à la FGMM-CFDT, ce poids était plus lourd encore (proche de 20% au milieu des années 1990). En extrapolant ces proportions, on obtient un taux de syndicalisation des actifs dans la branche métaux sensiblement égal à 6,4%.

Enfin, puisqu'on dispose d'une indication officieuse concernant les effectifs de la fédération CGT en 2004 (61 000 adhérents), il est possible de prolonger ce calcul sur les années récentes (tableau III.2 ci-dessous).

Tableau III.2 : Estimation des syndiqués dans la branche Métaux (en 2003-2004)

	Estimation grâce à l'audience et aux effectifs de la CGT	Estimation grâce à l'audience et aux effectifs de la CFDT	Moyenne
CGT	61 000	82 900	72 000
CFDT	44 700	60 900	54 400
CFTC	11 200	15 200	13 400
FO	27 600	37 400	32 500
CGC	18 600	25 300	21 900
Autres	10 700	14 600	12 600
Total	173 800	236 200	202 300
Taux de syndicalisation	6,7	9,1	7,8

Ce tableau montre qu'en trois ans les choses ont peu changé. On note un léger recul de la CGT, une stagnation de la CFTC et de FO, une progression de la CGC et surtout des « autres » (UNSA et SUD). On note également que le décalage entre les deux colonnes augmente nettement. Cela est dû à ce que, entre 2002 et 2004, la FGMM-CFDT conserve officiellement à peu près le même nombre d'adhérents alors qu'elle enregistre des revers électoraux sérieux lors des élections aux CE.

Pour les années 1992-93 (et antérieures), les divergences entre les deux estimations étaient beaucoup plus faibles. Comme les champs de syndicalisation n'ont pas bougé depuis lors, il reste deux interprétations possibles (et cumulables).

D'une part, pour les métaux depuis la précédente enquête, la liaison entre syndicalisation et audience électorale se serait affaiblie ou elle aurait évolué différemment chez l'une ou l'autre des deux principales organisations syndicales.

D'autre part, les déclarations ne seraient pas sincères. La CGT ne déclarerait pas « assez » d'adhérents pour le nombre de ses électeurs ou bien la CFDT en déclarerait « trop ». Le tableau III.3 ci-dessous mesure ces deux propositions.

²⁰⁸ Ibid.

Tableau III.3 : Evolution comparée de l'audience et de la syndicalisation dans les branches Métaux entre 1993 et 2004

	% des suffrages exprimés aux CE en 2003-04 (1992-93 = 100)	Adhérents 2004 (1993 = 100)
CGT	94	94
CFDT	101	132

Sur la décennie passée, les électeurs et des adhérents de la CGT suivent à peu près la même tendance faiblement décroissante. En revanche, avec une stagnation de son audience électorale, la CFDT aurait bénéficié d'une envolée de ses syndiqués de + 32% et même de + 60% si l'on s'en tient aux déclarations officielles²⁰⁹. Enfin, les branches économiques comprises dans le champ d'action de ces fédérations ont globalement perdu plusieurs milliers d'emplois entre les deux dates, ce qui rend déjà peu plausible le simple maintien du niveau absolu des effectifs syndiqués.

Autrement dit, les effectifs officiels de la CFDT apparaissent peu crédibles. Il reste à choisir entre la moyenne – corroborée par les indications officieuses fournies par FO et la CFTC, indications qui sont probablement un peu « optimistes » – et l'estimation CGT qui semble corroborée par l'évolution des audiences aux élections des CE. Dans ce cas, comme en 1995, la solution la plus optimiste est retenue, c'est-à-dire ici la moyenne figurant dans les tableaux III.1 et III.2.

- Le commerce et les services

Une remarque préalable : le champ d'action de la FGS-CFDT est plus vaste que celui de son homologue de la CGT. Pour rendre comparables les deux organisations, il faut ajouter aux effectifs de la fédération CGT du commerce (24 600 adhérents), ceux des fédérations suivantes : Professionnels de la vente (600 syndiqués), Bureaux d'études (1 300 syndiqués), les syndiqués des entreprises de nettoyage et de gardiennage qui, à la CGT, sont rattachés aux Ports et docks (environ 3 000 syndiqués) et ceux des assurances qui, à la CGT, sont rattachés aux « secteurs financiers » (environ 2 500 syndiqués). C'est le total de ces syndiqués qui figure dans la première case du tableau III.4 ci-dessous.

L'ensemble des entreprises comprises dans ce très vaste secteur emploient aujourd'hui pratiquement 6 millions de salariés dont environ 200 000 seraient syndiqués selon notre estimation moyenne. Le taux de syndicalisation (3,4%) serait resté à peu près stable depuis le début des années 1990. Il aurait connu une légère hausse si l'on se base sur les effectifs de la CFDT et une légère baisse en raisonnant avec les effectifs de la CGT.

²⁰⁹ Entre 1993 et 2004, les cotisations versées au service central de perception et de ventilation des cotisations de la confédération par les syndicats de la FGMM ont augmenté de 60% (voir ci-dessus, dans la 2^{ème} partie de cette étude, le tableau II.15). Le pourcentage de croissance de 32%, sur lequel nous raisonnons, tient compte de l'effet-PAC (passage de 9 à 11 timbres mensuels par adhérent).

Tableau III.4 : Estimation de la syndicalisation dans les branches
Commerce-services (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	31 500	59 900	45 700
CFDT	35 300	69 500	52 400
CFTC	19 800	32 200	26 000
FO	33 400	54 600	44 000
CGC	8 500	19 500	14 000
Autres	13 100	25 800	19 500
Total	141 600	261 600	201 600
Taux de syndicalisation	2,4	4,4	3,4

La part des retraités est marginale dans les rangs des fédérations CGT comme dans ceux de la CFDT. En utilisant la moyenne des deux estimations, on obtient : 194 000 adhérents actifs et un taux de syndicalisation des actifs de 3,3%.

Il est impossible de prolonger le calcul jusqu'en 2004, faute de pouvoir disposer des effectifs des fédérations CGT des Professionnels de la vente, des Bureaux d'études et des Ports et docks.

Le décalage entre les deux estimations pose problème. Si les lois régissant la relation entre l'audience et l'implantation étaient les mêmes pour la CGT que pour la CFDT, la CGT devrait avoir pratiquement le double d'adhérents ou la CFDT en avoir moitié moins.... Là encore, nous n'avons pas constaté un pareil décalage lors de notre étude de 1995, même en tenant compte de l'incertitude introduite par les différences entre les champs de syndicalisation.

Comme pour les métaux, il existe un décalage entre la croissance considérable des effectifs syndiqués à cette fédération CFDT²¹⁰, au cours des années 1993-2004 et la faible augmentation de son audience électorale mesurée par les élections aux CE (+19%). D'ailleurs, dans les entreprises concernées, les scores de la CGT ont plus augmenté que ceux de la CFDT : de 12,3% des suffrages exprimés en 1994-95 à 16,7% en 2003-2004 pour la CGT contre 15,0% à 17,8% pour la CFDT. Les effectifs de la CGT auraient donc dû se rapprocher de ceux de la CFDT au lieu de s'en écarter comme cela a été le cas.

Comme pour les métaux, on dispose d'une « variable de contrôle » grâce à la Fédération CFTC Commerce, services et forces de vente (encadrée dans la dernière colonne du tableau III.4 ci-dessus). En 2001, cette fédération a cotisé à la trésorerie confédérale pour l'équivalent de 15 300 adhérents (19 700 en 2004)²¹¹.

C'est la raison pour laquelle l'estimation basse (du tableau III.4) sera retenue pour la syndicalisation dans le commerce et les services. Il y aurait donc environ 140 000 syndiqués parmi les actifs de cette branche, soit un taux de syndicalisation légèrement supérieur à 2%.

²¹⁰ Officiellement, les effectifs de la fédération FGS-CFDT – d'après les cotisations payées par ses syndicats au service central de perception et de ventilation des cotisations de la confédération - ont été multipliés par trois en onze ans. Une fois déduit l'effet-PAC, cette croissance est encore de 170%, sans rapport avec les légers gains électoraux obtenus par la FGS-CFDT...

²¹¹ Officiellement, cette fédération de la CFTC revendiquait 25 000 adhérents (B. Vivier et C.-H. d'Andigné, *Les organisations syndicales dans la distribution alimentaire*, Paris, IST, novembre 2003, p. 52).

Pour le secteur privé, le commerce et les métaux sont les deux champs de syndicalisation les plus vastes. Ils couvrent à eux deux près de 40% des salariés et la moitié des emplois du secteur privé. Les taux de syndicalisation très faibles signifient une présence syndicale en « peau de léopard », soit quelques oasis syndiquées au milieu de vastes déserts, et, dans ces oasis proprement dites, une faible capacité à générer de l'adhésion.

2. Les autres branches du secteur privé

La même méthode est appliquée aux autres branches du secteur privé (les divisions sont déterminées en fonction des champs de syndicalisation des fédérations – ou branches de fédérations – CGT et CFDT) : Agriculture et industries agro-alimentaires ; Banques et assurances ; Bâtiment et travaux publics, Chimie ; Information, livre, papier carton ; Textile, cuirs, habillement ; Transports.

- L'agriculture et l'industrie agro-alimentaire

Remarque préalable : le champ de syndicalisation de la FGA-CFDT comporte également l'industrie du tabac, le Crédit agricole (inclus dans le champ de la fédération « secteurs financiers » de la CGT) et la Mutualité sociale agricole (rattachée à la fédération des « organismes sociaux » dans la CGT). Les effectifs du tabac sont donc inclus dans la colonne CGT. En revanche, il est impossible de dire quel est le poids du Crédit agricole et de la MSA dans les effectifs de la FGA-CFDT et l'on ne peut les retirer du calcul. On s'attend donc à ce que les effectifs de la CFDT excèdent ceux que laisseraient attendre son audience dans la branche agro-alimentaire proprement dite. Enfin, dans ces branches, les « autres syndicats » sont essentiellement composés des syndicats autonomes adhérents à l'UNSA et, plus particulièrement, implantés dans les chambres d'agriculture.

Le tableau III.5 rassemble les données issues de l'estimation réalisée à l'aide des effectifs de la CFDT et de la CGT.

Tableau III.5 : Estimation de la syndicalisation dans les branches
Agriculture et Agro-alimentaire (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	21 000	40 000	30 500
CFDT	23 000	43 000	33 000
CFTC	3 500	6 500	5 000
FO	10 500	19 500	15 000
CGC	3 500	6 000	4 750
Autres	4 000	7 000	5 500
Total	65 500	122 000	93 750
Taux de syndicalisation	7,0	13,2	10,2

D'après cette estimation moyenne, le taux de syndicalisation serait d'environ 10% pour les 930 000 salariés de cette branche. Etant donné le très faible nombre de retraités (4% à la CGT et certainement moins à la CFDT), on peut considérer que pratiquement un actif sur 10 serait syndiqué parmi les salariés travaillant dans les entreprises de ces branches. Cependant, ce taux recouvre des réalités très différentes : il est plus élevé dans les chambres d'agriculture, plus faible dans les industries agro-alimentaires et quasiment nul chez les ouvriers agricoles.

En se reportant à l'étude de 1995, on constate que le taux de syndicalisation serait en nette progression (de 8 à 10%).

Cependant, de nouveau, une forte incertitude porte sur le calcul ($\pm 31\%$ autour de la valeur moyenne). Les données ci-dessus présentent une difficulté évidente : la CGT et la CFDT obtiennent presque autant de voix aux élections des CE (respectivement 23% et 24% des suffrages exprimés) et, pourtant, officiellement, la CGT aurait deux fois moins d'adhérents que la CFDT. Il faudrait admettre que le Crédit agricole et la MSA apportent en tout 20 000 syndiqués à la CFDT. Cette explication ne tient d'ailleurs pas puisqu'un écart de même ordre, mais de sens contraire, ne se retrouve pas dans l'estimation des syndiqués dans les banques et dans les organismes sociaux (examinés plus loin).

Trois « variables de contrôle » permettent d'éclaircir les choses :

- en 2002, la fédération générale FO de l'agriculture et de l'alimentation aurait réglé 11 300 cartes à la trésorerie confédérale²¹², soit à peu près le nombre des adhérents que l'on peut lui attribuer sur la base des effectifs de la CGT ;

- en 2001-2002, la fédération CFTC de l'agriculture a cotisé à la trésorerie confédérale pour l'équivalent de 1 400 adhérents (1 800 en 2005), c'est-à-dire nettement moins que l'estimation la plus basse ;

- les « autres syndicats » – notamment présents dans les chambres d'agriculture – adhèrent tous à l'UNSA. Grâce à l'étude de B. Verrier, nous savons que, au congrès de Nantes, en 2005, ces syndicats avaient un nombre de mandats correspondant à 4 000 adhérents²¹³. Là encore, cela correspond avec les effectifs estimés à partir de la CGT ;

- l'évolution de l'audience de la CFDT aux élections des CE dans cette branche montre certes des progrès importants jusqu'en 2002 (+28%) mais sans comparaison avec la croissance de ses effectifs (+ 48% en tenant compte du passage de 9 à 11 timbres). De même, l'évolution de son audience dans la section correspondante des prud'hommes ne traduit pas l'augmentation rapide de ses syndiqués durant la dernière décennie.

Ces indications valident donc la plus basse des deux estimations (celle déduite des effectifs CGT). Dans ce cas, il y aurait 23 000 adhérents à la CFDT suivie par la CGT (21 000), FO (10 500) et les syndicats autonomes (4 000). Au total, il y aurait 65 500 syndiqués dans cette branche Agriculture et Industries agro-alimentaires, et le taux de syndicalisation des actifs serait d'environ 6,5%, en léger recul par rapport au début des années 1990.

- Les banques et assurances

En 2001-2002, dans l'ensemble de la branche Banques et assurances, la CFDT domine sans conteste (un tiers des voix aux élections des CE), devant la CGC (16,2%),

²¹² Vivier (B.), d'Andigné (Ch.-H.). *op.cit.*, p. 7.

²¹³ Verrier (B.), *op. cit.*, p. 49.

FO (14,7%) et la CGT (13,2%). Le tableau III.6 résume les estimations réalisées à partir des effectifs des fédérations CGT et CFDT et des voix aux élections des CE.

Tableau III.6 : Estimation de la syndicalisation dans les branches
Banques et assurances (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	9 300	9 800	9 550
CFDT	23 200	24 500	23 850
CFTC	4 700	5 000	4 850
FO	10 300	11 000	10 650
CGC	11 400	12 000	11 700
Autres	7 200	7 600	7 400
Total	66 100	69 900	68 000
Taux de syndicalisation	8,8	9,3	9,1

Le nombre des adhérents retraités étant faible (6 à 10%), il y aurait près de 9% de syndiqués parmi les 750 000 salariés des banques et des assurances. Par rapport à la situation du début des années 1990, le taux de syndicalisation semble s'être à peu près stabilisé.

Faute de connaître les effectifs de la fédération CGT après 2001, il est impossible de prolonger le calcul. On peut cependant supposer que le paysage syndical connaît des modifications assez profondes : au cours des années 2003-05, la CFDT a perdu au moins 15% de ses adhérents et une proportion encore plus grande de ses électeurs, essentiellement au profit de la CGC et des autres syndicats (UNSA et SUD, notamment dans les Caisses d'Épargne.

Cependant les chiffres du tableau III.6 appellent une remarque. La fédération CGT des « secteurs financiers » comprend les assurances en plus de l'ensemble des banques alors que la fédération CFDT ne comprend que les banques moins le Crédit agricole. En revanche, les résultats des élections aux CE de cette entreprise figurent dans le calcul²¹⁴. Pourtant l'estimation CFDT est légèrement supérieure à celle obtenue en utilisant les effectifs de la CGT alors qu'elle devrait leur être inférieure d'au moins 15%.

On dispose de deux indications pour éclaircir ce problème :

- les effectifs de la CFTC : 4 600 semblent valider l'estimation réalisée à partir des effectifs de la CGT et indiquer une surestimation des effectifs de la CFDT ;

- en revanche, les indications concernant l'UNSA et SUD laissent penser que la syndicalisation est nettement plus faible que l'estimation le laisserait penser : 2 600 pour l'UNSA et moins de 2 000 pour SUD, soit moins de 5 000 adhérents pour les « autres » alors qu'on en attendrait plus de 7 000 en se fondant sur les cotisations encaissées par la CGT.

Ce décalage peut s'expliquer de deux manières :

- les pertes du syndicat dominant (la CFDT) ne font pas que profiter aux nouvelles organisations (sur le plan électoral) ; elles se traduisent aussi par une augmentation de la non-syndicalisation et de l'abstention ;

²¹⁴ Les données remises par la DARES ne permettent pas d'extraire les élections aux CE du Crédit agricole de celles tenues dans les autres banques.

- une proportion des cotisations, qui sont versées par les syndicats CFDT (et probablement CGT) des groupes financiers, ne correspondraient pas à des adhérents réels.

En 2001-2002, sur la base des effectifs de l'UNSA et de SUD, la CFDT aurait eu 16 000 adhérents, la CGC 7 500, FO 6 800 et la CGT 6 500. Le taux de syndicalisation aurait été inférieur à 6%, soit un net recul depuis une décennie et, depuis 2003, ce recul se serait aggravé.

Mais par souci de cohérence et pour coller au plus près à l'enquête de 1995, l'estimation CGT est retenue.

- Le bâtiment

L'industrie du bois et de l'ameublement (branche qui emploie 180 000 personnes) est comprise dans le champ d'action de la FNCCB-CFDT. Aussi avons-nous intégré les 2 000 adhérents de la fédération CGT du bois dans le calcul afin de faire coïncider les audiences respectives des deux organisations. Avec cette correction, le tableau III.7 récapitule les estimations réalisées à partir des effectifs de la CGT et de la CFDT pour ces deux branches économiques – Bâtiment et Bois et ameublement – qui emploient en tout 1,5 millions de salariés.

Tableau III.7 : Estimation de la syndicalisation dans les branches Bâtiment et Industries du bois et de l'ameublement (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	19 700	34 300	27 000
CFDT	14 300	24 500	19 400
CFTC	3 700	5 300	4 500
FO	12 700	18 100	15 400
CGC	3 700	5 200	4 450
Autres	2 200	3 700	2 950
Total	56 300	91 100	73 700
Taux de syndicalisation	3,8	6,1	4,9

Il faut tenir compte d'un nombre non négligeable de retraités parmi ces syndiqués (environ 15% des effectifs de la CGT), ce qui ramènerait le taux de syndicalisation moyen estimé légèrement au-dessus de 4% en recul par rapport à la précédente enquête.

Le taux de syndicalisation dans le bâtiment et les travaux publics était déjà à peine supérieur à 5% au début des années 1990. En fait, depuis près d'un demi-siècle, les entreprises du secteur sont, pour la plupart, des « déserts syndicaux ». Il n'en a pas toujours été ainsi. Avant 1914, la fédération du bâtiment était la plus importante de la CGT ; en 1938 près de la moitié des salariés de la branche étaient syndiqués ; puis, de la Libération à la fin des années 1940, plus du quart des ouvriers du bâtiment étaient adhérents à un syndicat.

Faute de disposer des effectifs de la fédération CGT du bois pour les années postérieures à 2001, il est impossible de prolonger l'étude. On peut simplement noter que les effectifs de la fédération CGT de la construction ne changent pas (16 800 FNI

pour 2004) et que les effectifs de la FNCCB-CFDT sont en recul (- 9%) entre 2003 et 2005.

La CFTC fournit la possibilité de contrôler ces estimations. En 2001-2002, sa fédération du Bâtiment a cotisé à la trésorerie confédérale pour l'équivalent de 4 400 adhérents, ce qui valide l'estimation moyenne et aboutit au constat que, de nouveau, la CFDT semble avoir trop d'adhérents pour le nombre de ses électeurs. Là aussi, la croissance du nombre de ses syndiqués au cours des années 1992-2001 – même corrigé de « l'effet PAC » – ne correspond pas à des gains significatifs de son audience aux élections aux CE.

L'estimation moyenne sera donc retenue comme étant la plus probable.

- La chimie

Afin d'ajuster les champs de syndicalisation, on ajoute à la fédération CGT de la chimie, les effectifs de la fédération du verre et l'on prend en compte les résultats des élections aux CE dans les branches correspondantes. Rappelons aussi qu'en mai 1997 les fédérations CFDT de la chimie (FUC) et de l'énergie (FGE) ont fusionné pour former la fédération de la chimie et de l'énergie (FCE). Les données internes permettent d'isoler les syndiqués issus des deux anciennes fédérations (tableau III.8).

Tableau III.8 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises de la Chimie (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	29 600	28 300	28 950
CFDT	24 800	23 700	24 250
CFTC	5 200	4 200	4 700
FO	13 300	10 600	11 950
CGC	8 000	6 400	7 200
Autres	5 400	4 300	4 850
Total	86 300	77 500	81 900
Taux de syndicalisation	12,8	11,5	12,2

En ce qui concerne les retraités, les chiffres de la CGT sont les seuls connus (15% des effectifs totaux, sans variation significative depuis le début des années 1990). En extrapolant cette valeur à l'ensemble de la branche, on obtient un taux de syndicalisation des actifs de 10%. Ces chiffres signaleraient une légère remontée du taux de syndicalisation par rapport au début des années 1990 (11% des effectifs totaux, 9,4% des actifs)²¹⁵.

Enfin, on dispose d'indications concernant les effectifs des fédérations CGT et CFDT en 2004, ce qui permet d'actualiser les estimations ci-dessus (tableau III.9 ci-dessous).

²¹⁵ Entre 1992-1993 et 2001-2002, la CGT et la CFDT ont connu la même évolution paradoxale : stagnation du nombre de leurs électeurs, mais croissance du nombre des syndiqués (+13 et +14%).

Tableau III.9 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises de la Chimie (en 2003-2004)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	29 000	30 700	29 850
CFDT	21 900	23 100	22 500
CFTC	6 000	6 400	6 200
FO	11 800	12 500	12 200
CGC	8 300	8 800	8 600
Autres	5 500	5 800	5 700
Total	82 500	87 300	85 000
Taux de syndicalisation	12,3	13,0	12,6

Le nombre des syndiqués aurait légèrement augmenté (de 82 000 à 85 000). Cette augmentation s'explique par le fait que la branche « chimie » de la FCE-CFDT (ex-FUC) aurait officiellement perdu peu d'adhérents (- 4%) alors qu'elle a enregistré depuis 2001-2002 un recul plus important de son audience aux élections des CE (- 9%).

Deux interprétations sont possibles. Les adhérents font preuve de plus de fidélité que les sympathisants et les électeurs. Ou bien, certains syndicats CFDT de la Chimie masquent une partie de leurs pertes récentes en versant des sommes qui ne correspondent pas à des adhérents réels.

La Fédération de la chimie CFTC fournit le moyen trancher le débat. En 2001, cette fédération a cotisé à la trésorerie confédérale pour l'équivalent de 4 600 adhérents, ce qui correspond à l'estimation moyenne²¹⁶.

- L'information, le livre et la culture

La CGT (FILPAC) comme la CFDT (FTILAC) couvrent à peu près le même champ de syndicalisation, regroupant autour du livre les salariés de l'audiovisuel et de l'information (et des industries papetières). On peut donc comparer les effectifs de ces deux fédérations et en tirer des conclusions concernant la syndicalisation dans ces branches (tableau III.10).

Les retraités représentent environ 15% des syndiqués à la CGT mais, semble-t-il, un peu moins de 10% à la CFDT (à la fin des années 1990). En extrapolant cette dernière proportion aux autres organisations, on obtient un taux de syndicalisation des actifs légèrement inférieur à 10%, quasiment stable depuis une dizaine d'années.

Pour 2004, les effectifs de la CGT (29 700) et la CFDT (9 200) sont connus. Il est donc possible de répéter l'estimation en utilisant le dernier cycle des élections aux CE (tableau III.11 ci-dessous).

²¹⁶ Depuis lors, la CFTC a regroupé les quatre fédérations suivantes : Chimie, Mines, Textile, Energie. Il n'est donc plus possible d'utiliser les effectifs de la CFTC dans ces branches comme élément de contrôle au-delà de 2001.

Tableau III.10. : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises du Livre et de l'Information (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	32 300	26 200	29 300
CFDT	11 800	9 600	10 700
CFTC	3 400	2 700	3 100
FO	7 100	5 800	6 500
CGC	3 300	2 700	3 000
Autres	6 900	5 600	6 300
Total	64 800	52 600	58 800
Taux de syndicalisation	11,8	9,6	10,7

Tableau III.11 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises du Livre et de l'Information (en 2003-2004)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	29 700	22 400	26 000
CFDT	12 200	9 200	10 700
CFTC	4 100	3 100	3 600
FO	8 000	6 000	7 000
CGC	3 600	2 700	3 200
Autres	8 000	6 000	7 000
Total	65 600	49 400	57 500
Taux de syndicalisation	11,9	9,0	10,5

Les effectifs de la CGT et de la CFDT baissent assez rapidement (cette perte serait au moins aussi importante chez les retraités que chez les actifs). Pour les deux organisations, le recul de la syndicalisation se fait à peu près au rythme de leurs reculs électoraux. De ce fait, les organisations qui bénéficient électoralement de ces reculs paraissent enregistrer des gains en adhésions qui ne semblent pas vérifiés dans la réalité. Il faut donc envisager l'hypothèse d'un changement rapide dans l'attitude des professionnels de la presse – écrite et parlée – et du livre envers le syndicalisme.

D'après le tableau III.11, FO aurait environ 7 000 adhérents ; l'UNSA et SUD (essentiellement le syndicat des journalistes) en auraient ensemble, une quantité équivalente ; la CFTC compterait 3 600 syndiqués. Tout cela semble beaucoup au regard des informations dont on dispose au sujet de ces organisations. Par exemple,

- en 2001-2002, la Fédération CFTC comptait 2 400 membres (soit un tiers de moins que l'estimation moyenne et 40% de moins que l'estimation effectuée à partir des effectifs de la CGT) ;

- d'après les indications recueillies par B. Verrier pour 2004, l'UNSA aurait eu 1 550 syndiqués dans les branches « audiovisuel, communication, information et spectacle ». Quand au syndicat des journalistes, il n'a pas plus de 1 500 adhérents. Au total, les « autres » représenteraient donc à peine plus de 3 000 adhérents au lieu des 6 500 attendus.

Cette interrogation est redoublée par une différence importante entre les deux colonnes du tableau ci-dessus. Certes, ce décalage peut s'expliquer en partie par le quasi-monopole du Livre-CGT chez les ouvriers de la presse, spécialement dans la

presse et les messageries parisiennes. Bien que ce monopole soit illégal, la possession de la carte CGT reste de fait obligatoire pour exercer un certain nombre de professions de la presse parisienne (comme rotativiste ou correcteur). Cela donnerait à la CGT une prime, mais cela ne permet pas d'écarter la question posée à propos de certaines fédérations de la CFDT : toutes les cotisations correspondent-elles bien à des adhérents réels ? Cette fois, l'énigme porte sur la CGT mais n'épargne pas totalement la CFDT.

Pour toutes ces raisons, l'estimation la plus crédible paraît celle réalisée sur les effectifs de la CFDT.

- Le textile-cuir-habillement

Les fédérations CGT du textile et CFDT (HaCuiTex) ont le même champ d'action. En 2000 et 2001, la fédération CGT n'a pas réglé à la confédération le moindre timbre « actif ». Le nombre de ses adhérents n'est évidemment pas tombé à zéro mais la fédération avait plus de 48 mois de retard dans les versements. Il ne s'agit pas d'un différent politique avec la confédération, comme dans le cas de la FERC, mais de difficultés financières récurrentes. Officiellement, la fédération continue à afficher 8 000 syndiqués (dont un millier de retraités) et la CFDT 8 800 adhérents. Ces effectifs « officiels » permettent d'évaluer la syndicalisation dans ces branches (tableau III.12).

Faute de disposer des effectifs de la fédération CGT pour 2004, il est impossible d'actualiser ce calcul²¹⁷.

Tableau III.12 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Textile, Cuir et Habillement (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	8 000	10 300	9 150
CFDT	6 900	8 800	7 850
CFTC	2 100	2 600	2 350
FO	2 200	2 800	2 500
CGC	800	1 100	950
Autres	600	700	650
Total	20 600	26 300	23 450
Taux de syndicalisation	8,6	11,0	9,8

En tenant compte des retraités – très peu nombreux à la CGT comme à la CFDT – le taux de syndicalisation dans le textile-habillement serait de l'ordre de 9% des actifs, contre 6% au début des années 1990²¹⁸. Une telle situation ne semble pas crédible.

Avec 8 800 syndiqués (estimés sur la base d'une moyenne de 11 timbres par cotisants), la CFDT a au moins 27% d'adhérents « en trop » par rapport à ce que laisserait attendre son audience dans la branche, du moins si l'on prend comme base de calcul l'effectif déjà optimiste de 8 000 syndiqués à la CGT. Le très faible poids des retraités, semblable dans les deux organisations, ne peut expliquer ce décalage.

²¹⁷ En 2005, les syndicats de la fédération HaCuiTex-CFDT ont cotisé pour 7 000 membres. La fédération THC-CGT garde le silence.

²¹⁸ Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués... op. cit.*, p. 155-56.

Cette branche économique a perdu plus du tiers de ses emplois en une douzaine d'années. Dès lors, il peut paraître surprenant de constater que le nombre absolu de syndiqués se maintienne (en utilisant la CGT comme base de calcul), voire augmente (en considérant l'estimation à partir des effectifs CFDT). L'estimation CGT semble d'ailleurs optimiste puisqu'elle conduit déjà à une augmentation de la syndicalisation de plus de 25% en dix ans.

La CFTC fournit la « variable de contrôle ». En 2001, la fédération Textile-Cuir-Habillement de la CFTC avait 1 300 adhérents, soit 40% de moins que l'effectif qui lui est attribué à partir de celui de la CGT et 52% de moins que son effectif estimé à partir de celui de la CFDT. En raisonnant sur la CFTC, la CGT aurait eu 4 800 adhérents, la CFDT : 4 100, FO : 1 300 ; le taux de syndicalisation serait de l'ordre de 5% en léger recul depuis le début des années 1990. Cette dernière estimation est retenue car elle est cohérente avec l'évolution économique du secteur et avec celles des audiences aux élections des CE.

- Les transports

La fédération des transports de la CGT syndique tout le secteur (à l'exception des cheminots) : régies des transports parisiens et des grandes villes de province, transport aérien, transports routiers de marchandises et de voyageurs. De ce fait, elle mélange des « salariés à statut » (comme ceux de la RATP) et des salariés relevant du secteur privé stricto sensu.

La fédération FGTE-CFDT inclut, en plus des branches énumérées ci-dessus, les cheminots et les fonctionnaires du ministère de l'Équipement. Les données internes permettent de connaître le poids des cheminots et de l'Équipement dans cette fédération. Ils ne sont donc pas pris en compte dans les calculs (tableau III.13).

Tableau III.13 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Transports (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	27 500	26 100	26 800
CFDT	30 100	28 500	29 300
CFTC	6 300	6 000	6 150
FO	18 400	17 500	17 950
CGC	2 900	2 700	2 800
Autres	13 700	13 000	13 350
Total	98 900	93 800	96 350
Taux de syndicalisation	12,0	11,4	11,8

Les deux estimations sont concordantes (elles s'écartent de $\pm 3\%$ autour de la moyenne). Il semble donc que dans ce secteur économique, pourtant très hétérogène, la liaison entre l'audience et la syndicalisation serait à peu près la même pour tous les syndicats.

Autrefois, les principales entreprises du secteur étaient des « bastions syndicaux », spécialement les régies de transports publics et le transport aérien. Avec un taux de

syndicalisation proche de 12% (sans changement depuis le début des années 1990), la branche demeurerait relativement syndicalisée, mais cette moyenne recouvre une situation assez contrastée : dans le secteur privé, les salariés sont très peu syndiqués, en dehors des chauffeurs.

A la CGT, le nombre des retraités a reculé de 24 à 13% du total ; à la CFDT, il serait de 7%. Depuis 1993, la syndicalisation des actifs aurait donc augmenté pour dépasser les 10%.

Pour 2004, la fédération CGT affirme avoir 27 600 adhérents, sans changement par rapport à 2001, alors qu'elle aurait reçu le renfort d'un nombre appréciable d'adhérents en provenance de la CFDT et que son audience aux élections des CE a progressé de 11% entre 2001 et 2004. En effet, en 2003-2004, la FGTE-CFDT a été ébranlée par une crise profonde qui s'est traduite par des départs nombreux et par un recul de -23% de ses scores aux élections des CE dans la branche. Malgré tout, pour son congrès confédéral de 2006, la CFDT a affirmé que, pour sa branche « transports », la FGTE avait retrouvé, voire dépassé ses effectifs d'avant la crise. Compte tenu de ces contradictions, il est difficile de réaliser une estimation réaliste de la syndicalisation dans la branche transports pour les années postérieures à 2002.

Les effectifs de l'UNSA permettent d'éclaircir cette situation. En effet, les « autres syndicats » sont des organisations autonomes qui se sont regroupés dans l'UNSA-Transports. En 2005, cette organisation revendiquait 10 130 syndiqués alors que l'estimation du tableau III.13 conduisait à lui en attribuer 13 700 (avec la CGT) ou 13 000 (avec la CFDT), soit une surestimation d'environ 30%. Si l'on se base sur le nombre de syndiqués à l'UNSA-Transports, la CGT aurait 21 200 adhérents, la CFDT 23 200, FO 14 200, la CFTC 4 900 et la CGC 2 200. Le taux de syndicalisation des actifs se situerait à 7%, en recul par rapport au début des années 1990.

Bien que cette dernière estimation soit la plus crédible, l'absence d'indications concernant les autres organisations (FO, CFTC et CGC) ne permet pas de la retenir et l'on s'en tiendra à la plus basse du tableau III.13 (bien qu'elle soit certainement trop optimiste).

III. La syndicalisation chez les salariés à statuts

1. Les cheminots

Depuis 1995, des pertes sensibles se produisent au niveau des adhérents et des électeurs de la CFDT mais aussi, dans une mesure non négligeable, de la CGT. Une grave crise a secoué la FGTE-CFDT après le printemps 2003. D'après certaines indications, cette crise a conduit au départ de la majorité des adhérents cheminots. Elle s'est traduite par un recul électoral de - 55% aux élections des CE à la SNCF²¹⁹.

D'après les données internes à la fédération FGTE de la CFDT, celle-ci aurait eu 24 000 syndiqués chez les cheminots en 2001-2002. A l'aide de ces chiffres, il est possible de décrire le paysage syndical chez les cheminots avant le grand bouleversement de 2003-2004 (tableau III.14).

Tableau III.14 : Estimation de la syndicalisation chez les cheminots en utilisant les effectifs et les audiences de la CGT et de la CFDT (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	51 500	47 000	49 250
CFDT	26 300	24 000	25 150
CFTC	6 700	6 100	6 400
FO	8 300	7 600	7 950
CGC	1 400	1 300	1 350
SUD + UNSA+FGAAC	35 300	32 200	33 750
Total	129 500	118 200	123 850
Taux de syndicalisation	38,1	34,8	36,4

Dans ces effectifs, il faut prendre en considération le poids des retraités. En 2001, ils pèsent 44% dans la fédération CGT. Cette proportion est proche à FO et à l'UNSA, mais elle est nettement moindre pour les autres confédérations. Ce moindre poids des retraités à la CFDT peut d'ailleurs expliquer en partie l'écart entre les résultats des deux estimations ($\pm 4,6\%$ autour de la moyenne).

En retranchant les retraités, il resterait près de 24% de syndiqués parmi les salariés actifs de la branche « Transports par voie ferré » (tableau III.15). On retrouve à nouveau un écart important entre les deux colonnes au profit de la CFDT (en admettant que la branche cheminote de la FGTE-CFDT avait bien 25% de ses adhérents retraités, sans changement depuis le milieu des années 1990).

²¹⁹ Aux élections des CE de 2004, la CFDT a vu son score chuter de 20% à 9%. Elle a été largement distancée par SUD-Rail (15,5%) - essentiellement composé par des dissidents de la CFDT - qui est devenue la seconde organisation syndicale à la SNCF. Aux élections de mars 2006, la CGT obtient 40,1% ; SUD-rail, 15% ; l'UNSA, 14,5% ; la CFDT, 11,6% ; la CFTC, 8,1% ; FO, 6,6%.

Tableau III.15 : Estimation de la syndicalisation chez les cheminots en utilisant les effectifs de la CGT et de la CFDT chez les actifs (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	28 800	35 200	32 000
CFDT	14 700	18 000	16 400
CFTC	3 800	4 600	4 200
FO	4 700	5 700	5 200
CGC	800	1 000	900
SUD+UNSA+FGAAC	19 800	24 100	22 000
Total	72 600	88 600	80 600
Taux de syndicalisation	21,5	26,2	23,8

Pour 2004, la fédération des cheminots de la CGT a réglé à la trésorerie confédérale 50 934 cotisations (FNI) dont 29 000 actifs. Mais il n'est pas possible d'estimer la syndicalisation chez les cheminots à cette date car, comme il a été indiqué plus haut à propos de la branche « transports » de la FGTE-CFDT, la situation interne de cette fédération n'est pas suffisamment claire depuis 2002.

Les « autres syndicats » fournissent l'occasion de refaire une seconde estimation. En l'occurrence, il s'agit de l'UNSA (ex-Fédération Maîtrise et Cadres qui avait choisi l'autonomie en 1948 lors de la scission de la CGT), de SUD-rail et de la Fédération autonome des agents de conduite (FGAAC : 1 500 adhérents et 3,4% des voix aux élections des CE de 2004). Grâce au travail de B. Verrier, nous savons que l'UNSA comptait, en 2001, 12 000 adhérents cheminots (dont 6 300 actifs) et, grâce à celui de F. Paccou, on sait que SUD-rail comptait 7 000 adhérents²²⁰. Puisqu'on dispose de leurs scores aux élections aux CE de la SNCF en 2004, il est possible de refaire l'estimation précédente à partir de ces nouvelles données (tableau III.16).

Tableau III.16 : Estimation de la syndicalisation chez les cheminots en utilisant les effectifs de SUD et de l'UNSA chez les actifs (en 2003-2004)

	Estimation SUD	Estimation UNSA	Moyenne
SUD	7 000	6 600	6 800
UNSA	6 700	6 300	6 500
CGT	22 300	21 000	21 700
CFDT	3 500	3 400	3 500
FO	3 100	2 900	3 000
CGC	400	400	400
CFTC	2 800	2 600	2 700
FGAAC	1 600	1 500	1 550
Total	47 400	44 700	44 550
Taux de syndicalisation	14,0	13,2	13,6

La concordance entre les deux colonnes du tableau III.16 est excellente et l'estimation des effectifs de la FGAAC (entre 1 500 et 1 600) tombe exactement sur la

²²⁰ Paccou (F.), op. cit.

réalité. Comme la sincérité des déclarations de SUD, de l'UNSA et de la FGAAC a effectivement été contrôlée, il n'y a pas de raison de mettre en doute les résultats présentés dans ce dernier tableau.

L'écart entre les tableaux III.15 et III.16 est considérable. Plusieurs explications (non contradictoires) sont possibles :

- les succès rencontrés par SUD et par l'UNSA correspondent à l'émergence d'un nouveau syndicalisme fondé essentiellement sur un courant d'opinion et non plus sur l'adhésion, comme c'était le cas auparavant chez les cheminots. Mais dans ce cas, pourquoi la CGT et la CFDT continueraient-elles à bénéficier de l'ancien modèle, alors que celui-ci aurait plus ou moins disparu pour les autres y compris les agents de conduite qui sont pourtant l'archétype de la vieille culture corporative ? Comment deux types de syndicalisme aussi différents pourraient-ils coexister dans un milieu professionnel aussi homogène ?

- une proportion importante des cotisations versées par les syndicats CFDT et CGT des cheminots ne correspondent pas à des adhérents en chair et en os. Cette proportion serait d'environ un quart pour la CGT – ce qui lui conférerait quelque 22 000 adhérents actifs au lieu des 29 000 affichés – et située entre 35% et 75% pour la CFDT (selon que l'on utilise les résultats électoraux de 2002, de 2004 ou de 2006). En tous cas, il est très probable qu'en 2004 moins de 4 000 cheminots en activité adhéraient à la CFDT. Des indications recueillies début 2007 corroborent cette estimation : quelque 4 800 cheminots adhéraient à la CFDT en 2006 (ce qui traduisait une remontée relative des effectifs)²²¹. Le taux de syndicalisation de 14% est en net recul par rapport au début des années 1990.

Cette seconde estimation est donc confirmée par les effectifs réels de trois organisations importantes de cheminots et elle correspond bien à l'évolution des audiences depuis le début des années 1990. Avec les retraités, la CGT compterait 21 700 syndiqués cheminots, la CFDT 4 600, la CFTC 4 100, FO 4 700 et les « autres » 14 800.

2. L'énergie

Le noyau des fédérations de l'énergie est formé des employés d'EDF-GDF. Toutefois, la CGT et CFDT ne sont pas directement comparables. La CGT a récupéré l'ancienne fédération du sous-sol – soit en 2001, 15 000 syndiqués retraités – ainsi que les salariés de l'ex-CEA qui, à la CFDT ont été rattachés à la métallurgie (soit en 2001, 1 600 syndiqués à la CGT). Enfin, en 1997, les chimistes CFDT ont fusionné avec l'ancienne fédération de l'énergie. Pour réaliser l'estimation, nous utilisons les données internes de la FCE distinguant les branches chimie et énergie. Pour le taux de syndicalisation, on ajoute aux employés d'EDF-GDF, ceux du CEA, des régies, etc., soit près de 400 000 salariés au total parmi lesquels il y aurait 120 000 syndiqués, soit un taux de syndicalisation de 30%.

En fait, il se pose le même problème qu'avec les cheminots : en 2001, on comptabilise 37 251 retraités sur les 79 318 adhérents de la fédération CGT de l'énergie et du sous-sol. La fédération CGT compte donc officiellement : 42 000 syndiqués actifs.

²²¹ Entretiens avec des responsables de la CFDT-cheminots (mars 2007). Mais la CFDT-cheminots revendique officieusement 5 000 adhérents pour 2006.

En retranchant les 1 500 syndiqués de l'énergie atomique, 40 500 électriciens et gaziers seraient adhérents à la CGT²²². D'après des indications officieuses, les retraités représentaient un peu moins d'un cinquième des adhérents de la fédération CFDT, soit environ 4 000. Il est donc possible d'estimer la syndicalisation des seuls actifs de ce secteur (tableau III.17 ci-dessous).

Tableau III.17 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Energie (actifs seuls, en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	40 500	41 000	40 750
CFDT	17 800	18 000	17 900
CFTC	2 500	2 500	2 500
FO	11 000	11 100	11 050
CGC	5 000	5 100	5 050
Autres	200	200	200
Total	77 000	77 900	77 450
Taux de syndicalisation	19,8	20,0	19,9

L'encadrement autour de la moyenne est bon. En considérant l'ensemble du champ potentiel d'action commun aux deux fédérations CGT et CFDT, on peut considérer que le taux de syndicalisation est d'un salarié sur 5. Cependant, en utilisant les dernières données connues²²³ et les résultats des élections de 2003 on aboutit à des écarts sensibles selon l'estimation²²⁴ (tableau III.18 ci-dessous). En effet, aux élections de représentativité dans les entreprises électriques et gazières de novembre 2003, la CFDT a enregistré un recul de 17% (19,0 % des suffrages exprimés contre 23,1% trois ans plus tôt). Pourtant, elle aurait conservé tous ses adhérents.

D'après la, fédération FCE-CFDT, la volatilité des électeurs serait plus forte que celle de ses adhérents qui lui seraient restés fidèles malgré les revers qu'elle subit depuis quelques années. Elle affirme d'ailleurs avoir retrouvé en 2005 le niveau de ses effectifs d'avant la crise de 2003.

Faute d'informations de la part de FO, de la CGC, de la CFTC, il est impossible de contrôler cette évaluation. Il semble donc que, dans le secteur de l'énergie, la syndicalisation reste élevée : près d'un salarié actif sur 5 adhérerait à un syndicat (et le double si l'on considère seulement EDF-GDF). Du fait du poids prépondérant de la CGT – qui a perdu tout de même un tiers de ses adhérents depuis le début des années

²²² Depuis la réalisation de cette estimation, la FNME a publié de nouveaux résultats, dans le cadre de la préparation de son 3^e congrès fédéral (cf. ci-dessous).

²²³ D'après les renseignements recueillis, en avril 2006, pour l'année 2004, la Fédération CGT de l'Energie aurait payé 74 144 FNI à la trésorerie confédérale qui se répartissent entre 14 960 adhérents pour les mines et 1 483 pour l'énergie atomique, ce qui donne 57 671 adhérents électriciens et gaziers dont un tiers sont des retraités. A la veille de son 3^{ème} congrès confédéral (novembre 2006), la FNME a publié ses résultats pour 2005 dans le document préparatoire : « Construire l'action collective pour gagner ». Les effectifs reculent de 3,6% par rapport à 2004, soit 71 477 adhérents qui se répartissent en : 14 064 pour les Mines, (- 6,0%), 1 343 dans l'énergie atomique (- 10,4%), 56 070 électriciens et gaziers (- 2,7%) dont seulement 35 085 actifs.

²²⁴ Aux élections de représentativité dans les entreprises électriques et gazières de novembre 2003, la CFDT a enregistré un recul de 17% (19,0 % des suffrages exprimés contre 23,1% trois ans plus tôt).

1990 – le taux de syndicalisation a nettement reculé. Il y a 30 ans, plus de la moitié des salariés du secteur étaient syndiqués.

Tableau III.18 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Energie (actifs seuls, en 2003-2004)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	35 100	50 200	42 600
CFDT	12 700	18 200	15 450
CFTC	2 100	3 000	2 550
FO	10 500	15 100	12 800
CGC	5 700	8 200	6 950
Autres	700	1 000	850
Total	66 700	95 700	81 200
Taux de syndicalisation	17,0	24,5	20,8

3. Les salariés des arsenaux

Les salariés des arsenaux ont obtenu très tôt le droit syndical et un statut protecteur particulier. Ils ont leurs propres fédérations au sein des principales confédérations (« Travailleurs de l'Etat » à la CGT, FEAE-CFDT...) et des scrutins spécifiques²²⁵. A partir des effectifs de la CGT et de la CFDT, on peut estimer que près de 45 000 salariés des établissements de la défense nationale appartiennent à un syndicat (tableau III.19).

Tableau III.19 : Estimation de la syndicalisation dans les arsenaux de l'Etat (en 2001-2002)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	11 900	12 200	12 050
CFDT	10 600	10 800	10 700
CFTC	2 100	2 100	2 100
FO	11 900	12 200	12 050
CGC	1 600	1 700	1 650
Autres	6 300	6 400	6 350
Total	44 400	45 400	44 900
Taux de syndicalisation	40,4	41,2	40,8

Le taux de syndicalisation de 41% n'enregistrerait apparemment pas de modification notable depuis la dernière décennie, mais on fera la même remarque que pour l'énergie et les cheminots : aujourd'hui, près du tiers des adhérents aux trois principales fédérations sont des retraités, ce qui « tire vers le haut » le taux de syndicalisation. Pour

²²⁵ En cumulant les élections aux comités sociaux des établissements de la défense nationale (76 000 salariés) et les élections au comité d'entreprise de la Direction des Chantiers Navals (13 000 salariés), on couvre plus de 90 % du champ. Aux dernières élections, la CGT et FO sont au coude à coude (27% des voix). FO arrive en tête aux comités sociaux mais la CGT domine à la DCN. La CFDT est troisième avec 24% suivie de l'UNSA (14%).

les seuls salariés des arsenaux, le taux de syndicalisation réel peut donc être estimé à environ 28% des actifs, en légère progression depuis le début des années 1990.

Les estimations réalisées à partir des effectifs de la CGT et de la CFDT coïncident presque parfaitement. Autrement dit, la relation qui unit la syndicalisation et l'audience électorale est la même pour ces deux organisations. Dans un milieu professionnel et lorsque près du tiers des électeurs se trouvent être aussi adhérents à un syndicat – sans qu'il existe pour autant d'organisation hégémonique –, l'audience électorale de chacun des syndicats est un sous-produit logique de son implantation, c'est-à-dire de la densité de ses adhérents.

Cependant, la Fédération CFTC correspondante a versé à la confédération des cotisations équivalentes à 1 300 syndiqués (en 2001) alors que l'estimation lui en donne 2 100. Dans ce cas, il faudrait réduire de 40% les effectifs réels ; il n'y aurait que 28 000 syndiqués (actifs et retraités) dans les salariés civils des entreprises de la défense nationale (soit un taux de syndicalisation d'environ 14%).

Faute d'indications concernant les autres organisations (FO, CGC et UNSA), il est impossible d'aller plus loin dans l'analyse. L'estimation moyenne du tableau III.19 est donc conservée au bénéfice du doute.

IV. La syndicalisation dans les trois fonctions publiques

1. La fonction publique territoriale et le ministère de l'Intérieur

Les employés de la fonction publique territoriale (communes et syndicats de communes, départements, régions) et les personnels des préfectures constituent l'essentiel du champ d'action des fédérations CGT des « services publics », CFDT « Interco » et FO « services publics et santé » mais, sauf pour la CGT, ces fédérations amalgament d'autres personnels (la police nationale et les services centraux du ministère de l'Intérieur pour la CFDT ; la santé pour FO).

Dans la fonction publique territoriale, les commissions paritaires sont renouvelées tous les 6 ans au même rythme que les élections municipales. Les dernières ont eu lieu en 2001 (résultats dans le tableau III.20).

Tableau III.20 : Résultats des élections des CAP
de la fonction publique territoriale en 2001 (y compris les sapeurs pompiers)

	Total CTP centraux et SSP (1 ^{er} + 2e tour)	% total CTP
Inscrits	1 206 713	
Votants	737 737	61,14
Suffrages exprimés	696 166	57,69
CFDT	194 646	27,96
CFTC	40 788	5,86
CGC	8 625	1,24
CGT	216 690	31,13
FO	135 581	19,48
UNSA	67 674	9,72
SAFPT	8 435	1,21
SUD	9 495	1,36
SNSGDG	1 214	0,17
Autres	13 015	1,87

En 2001, la fédération Interco de la CFDT comptait 58 600 adhérents (sur la base d'une moyenne de 11 timbres mensuels par adhérent), mais il faut défalquer les personnels du ministère de l'Intérieur (policiers et administratifs, soit environ 3 000 syndiqués). Cette même année, sur la base des FNI, la fédération CGT avait 59 450 adhérents et celle de la police : 480. Pour estimer les effectifs des autres organisations, on pondère les effectifs CFDT et CGT par leurs scores respectifs (tableau III.21).

Tableau III.21 : Estimation de la syndicalisation dans la fonction publique territoriale (en 2001)

	Estimation CGT	Estimation CFDT	Moyenne
CGT	59 900	60 800	60 350
CFDT	53 800	54 600	54 200
CFTC	11 300	11 400	11 350
CGC	2 400	2 400	2 400
FO	37 200	38 000	37 600
UNSA	18 600	19 000	18 800
SAFPT	2 300	2 400	2 350
SUD	2 600	2 700	2 650
SNSGDG	300	300	300
Autres	3 600	3 700	3 650
Total	192 000	195 300	193 650
Taux de syndicalisation	13,9	13,8	13,9

Au total, en 2001, il y aurait eu environ 194 000 syndiqués parmi les personnels de la fonction publique territoriale et du ministère de l'Intérieur (soit un peu plus de 1,4 millions de salariés). La CGT arriverait en tête talonnée par la CFDT et FO. Il est malheureusement impossible de connaître les implantations régionales des principaux syndicats mais l'on peut supposer qu'elles sont bien corrélées à leur audience électorale.

L'estimation n'est pas sérieusement modifiée par l'intégration dans le calcul des personnels du ministère de l'Intérieur (police et administration) et les syndiqués correspondants – par exemple les 500 adhérents de la fédération CGT-police – afin d'ajuster le calcul au champ de syndicalisation de la fédération CFDT Interco. Cela conduit cependant à une sous-estimation des organisations syndicales autonomes particulièrement bien implantées dans ce ministère – avec plus de 10 000 adhérents et la majorité aux élections – ainsi que de la CGC.

Les collectivités territoriales ont connu une forte croissance de l'emploi au cours des vingt dernières années. La croissance des effectifs syndiqués a plus que suivi cette croissance, de telle sorte que la syndicalisation aurait même progressé depuis le début des années 1990. De ce fait, le poids des retraités a diminué, se situant probablement en dessous de 10% pour les principales organisations. On en tire que le taux de syndicalisation des actifs est légèrement supérieur à 12%.

L'absence de scrutin depuis 2001 interdit une actualisation de l'estimation. Comme dans la santé, la CFDT semble être en recul rapide : officiellement, les effectifs de la fédération Interco reculent de 16% entre 2002 et 2005. En revanche, la CGT et l'UNSA bénéficieraient de l'arrivée d'un nombre significatif de transfuges de la CFDT. Le scrutin prévu après les prochaines élections municipales permettra de valider ces informations.

Deux informations permettent de contrôler cette estimation :

- en 2001, la fédération CFTC correspondante a cotisé à la confédération pour 11 300 adhérents, ce qui validerait la moyenne du tableau III.21 et confirmerait l'augmentation importante du nombre de syndiqués.

- L'UNSA : les estimations réalisées à l'aide des effectifs officiels de la CGT et de la CFDT lui attribuent 18 800 adhérents, soit 45% de plus que la réalité de ses forces,

calculée selon les mandats du dernier congrès de l'UNSA : 13 000 syndiqués. Sur la base des effectifs de l'UNSA, la CGT aurait 42 800 adhérents, la CFDT 38 400 et FO 26 600. Le taux de syndicalisation des employés des collectivités territoriales et des services déconcentrés de l'Etat serait à peine supérieur à 7%. Toutefois, on peut se demander si l'UNSA n'est pas victime de rétentions de cotisations de la part de quelques syndicats des collectivités territoriales.

Faute d'autres indications susceptibles de corroborer cette analyse, la moyenne des estimations du tableau III.21 sera retenue comme l'estimation la plus probable.

2. La santé et l'action sociale

En 2001, la Fédération Santé de la CGT comptait 52 700 adhérents, la Fédération Santé-sociaux de la CFDT en avait 88 100 (sur la base d'une moyenne annuelle de 11 timbres mensuels payés par chaque adhérent). Le champ d'action de ces deux fédérations comporte également l'hospitalisation privée, les maisons de repos et de retraite « médicalisées », etc. Le champ de la fédération CFDT déborde d'ailleurs légèrement celui de la CGT (comme l'indique l'adjectif « sociaux » accolé à son nom). Il est donc proposé de « recoller » ces champs avec ceux des fédérations Organismes sociaux de la CGT (15 806 adhérents) et de la fédération « Protection sociale, travail, emploi » de la CFDT (15 362 adhérents).

Les 840 000 employés titulaires du secteur sanitaire public élisent des comités paritaires par départements. La dernière élection a eu lieu en 2002 (tableau III.22). Pour établir l'audience des syndicats dans l'hospitalisation privée et dans les organismes sociaux, on utilise les résultats des élections aux CE dans les branches concernées (tableau III.23 ci-dessous). Ces chiffres permettent d'estimer la syndicalisation dans ce vaste secteur (tableau III.24).

Tableau III.22 : Audience des organisations syndicales aux élections des CAPN dans la fonction publique hospitalière (en 2002)

	Total CAP	% total CAP
Inscrits	832 663	
Votants	578 784	69,5
Suffrages exprimés	547 865	65,8
CFDT	140 673	25,7
CFTC	27 231	5,0
CGC	4 173	0,8
CGT	181 910	33,2
FO	130 779	23,9
UNSA	42 897	7,8
Autres	20 202	3,7

Tableau III.23 : Résultats des élections aux comités d'entreprise dans les branches Santé et action sociale (tous collèges, 2001-2002)

	Voix	%
Inscrits	531 928	
Votants	378 394	
Suffrages exprimés	348 590	65,5
CFDT	113 386	32,5
CFTC	17 877	5,1
CGC	10 593	3,0
CGT	78 970	22,7
FO	58 131	16,7
Autres	16 756	4,8

Tableau III.24 : Estimation des effectifs syndiqués dans les branches Santé-Organismes sociaux (en 2001-2002)

Estimation	CGT	CFDT	Moyenne
CGT	68 500	<i>105 900</i>	87 200
CFDT	<i>66 700</i>	103 100	84 900
CFTC	11 800	18 300	15 050
CGC	3 900	6 000	4 950
FO	49 600	76 700	63 150
UNSA	11 300	17 400	14 350
Autres	9 700	15 000	12 350
Total	221 500	342 400	281 950
Taux de syndicalisation	9,8	15,2	12,5

Du fait de la relative jeunesse des personnels de ce secteur économique, les retraités pèsent moins de 5% dans les syndiqués. On peut donc estimer que le taux de syndicalisation des actifs est proche de 12%, en légère augmentation depuis le début des années 1990. Dans ce vaste secteur, la progression de l'emploi salarié a été rapide. Les effectifs syndiqués auraient donc suivi cette croissance.

La syndicalisation est beaucoup plus forte dans les organismes sociaux et dans la fonction publique hospitalière, alors que l'implantation des syndicats est nettement moins forte dans le secteur privé mais elle aurait connu des progrès sensibles, notamment grâce aux négociations autour des 35 heures.

Un écart de plus de $\pm 23\%$ autour des moyennes citées ci-dessus sépare les estimations obtenues avec les effectifs officiels de la CGT (68 500 adhérents) et ceux de la CFDT (en tenant compte de l'effet PAC : 103 000 adhérents). Comme dans le cas des métaux ou du commerce, l'augmentation considérable des effectifs de la CFDT depuis le début des années 1990 ne s'est pas traduite par une évolution comparable des audiences aux élections des CE et des CAP.

Les effectifs de la CFTC sont les suivants : 10 000 syndiqués dans la Santé et 4 000 dans la protection sociale, soit un total légèrement inférieur à la moyenne des deux estimations. En revanche, si l'on se fonde sur les effectifs de l'UNSA, tels qu'ils ressortent des mandats au dernier congrès confédéral (3 500), c'est une division par 4 qu'il faudrait opérer. Certes, on ne peut exclure que l'UNSA soit victime de rétentions

de cotisations de la part de quelques syndicats des collectivités territoriales, comme l'indique B. Verrier dans son étude mais l'écart est si considérable qu'il pose problème.

Enfin ces résultats amène une question de bon sens : comment la CFDT peut-elle avoir près de 50% d'adhérents de plus que la CGT tout en ayant un peu moins d'électeurs qu'elle (en additionnant les résultats des élections aux CAPN et aux CE) ? Certes, dans une situation de faible syndicalisation, il peut y avoir une déconnexion temporaire entre les flux d'adhésions et l'évolution du vote mais peut-il en être de même, durant plus d'une décennie, dans le secteur sanitaire et social où la présence syndicale reste supérieure à la moyenne nationale ? Dès lors, la croissance des effectifs de la Fédération Santé CFDT reste un mystère.

L'estimation à partir des effectifs de la CGT (colonne de gauche) sera donc retenue comme hypothèse la plus probable. Le taux de syndicalisation des actifs dans le secteur de la santé est donc sensiblement égal à 9,5%, en léger recul par rapport aux années 1990.

3. La fonction publique d'Etat

L'approche se décompose ici en quatre « départements » : la nébuleuse « Education nationale-recherche » (qui compte le plus grand nombre d'agents publics), l'Equipement, les Finances, les PTT (dont une partie des agents ont maintenant un statut de droit privé)²²⁶.

- La nébuleuse « Education nationale-recherche »

a) Les personnels de l'enseignement et de la recherche publics

Pour estimer le nombre des syndiqués, il faut considérer toutes les administrations employant des enseignants, des éducateurs ou des chercheurs. C'était le champ d'action de l'ex-Fédération de l'Education Nationale (FEN) avant sa scission au début des années 1990 (ce champ est récapitulé dans le tableau III.25)

Pour la syndicalisation, on dispose de plusieurs données et notamment celles-ci : en 2001, le SGEN-CFDT comptait 32 700 adhérents, la FSU : 120 000 et la FERC-CGT : 29 700. Cependant, le champ de syndicalisation couvert par la FERC-CGT est plus large que celui des deux autres organisations (il comprend aussi les personnels de l'enseignement privé et de l'action culturelle). En revanche, jusqu'aux années 1990, la CGT refusait l'adhésion des enseignants autres que ceux de l'enseignement technique. On n'utilisera donc pas les effectifs de la FERC mais ceux de la FSU pour estimer le nombre des syndiqués dans l'enseignement et la recherche publics (tableau III.26).

Jusque dans les années 1990, la FEN bénéficiait d'une position dominante qui lui assurait un nombre considérable d'adhérents²²⁷. La scission de 1992-1993 lui a fait perdre cet avantage et ses deux composantes subissent maintenant la loi commune de la désyndicalisation. L'ancienne majorité socialiste qui forme l'ossature principale de

²²⁶ Notre étude n'aborde pas la police nationale faute d'indications fiables concernant les syndicats autonomes, mais l'on peut retenir le chiffre de 30% de syndiqués souvent avancé.

²²⁷ Bruzy (G.), *Histoire de la FEN*. Paris, Belin, 2003 et Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués...*, op. cit., p. 50-53 et 148.

l'UNSA ne conserve qu'environ 70 000 adhérents dans l'éducation contre 120 000 à la FSU dominée par une alliance des communistes avec l'extrême gauche.

Tableau III.25 : Résultats des élections aux CAP de la fonction publique d'Etat en 2001-2003 (extraits - champ d'action des fédérations de l'enseignement et de la recherche)

	Inscrits	SE	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	UNSA	Divers
EN Administration	219 342	153 345	13 790	495	408	27 232	18 015	29 664	59 592	4 149
EN Enseignants	794 906	506 293	56 528	4 229	4 271	16 817	34 355	222 525	81 523	86 045
Justice*	52 660	38 728	4 142	386	453	6 146	6 222	2 940	12 745	5 694
Sports	3 455	2 097	127	0	0	0	0	498	1 472	0
CNRS	24 837	12 337	3 891	0	1 675	2 694	873	2 275	909	20
INRIA	849	521	232	0	0	157	0	132	0	0
INSERM	4 592	2 529	690	150	405	810	0	474	0	0
ORSTORMIRD	2 708	841	390	0	0	140	195	116	0	0
Total	1103349	716 691	79 790	5 260	7 212	53 996	59 660	258 624	156 241	95 908

* pour ce ministère, seule une fraction minimale des personnels est concernée, mais leur nombre est impossible à déterminer.

Tableau III.26 : Estimation de la syndicalisation dans l'Education et la recherche publiques (en 2001-2003)

	SGEN-CFDT	FSU	Moyenne
SGEN-CFDT	32 700	37 000	34 850
FSU	106 100	120 000	113 050
FERC-CGT	22 100	25 100	23 600
CFTC	2 200	2 400	2 300
FO	24 500	27 700	26 100
CGC	3 000	3 300	3 150
UNSA	64 100	72 500	68 300
Divers	39 300	44 500	41 900
Total	294 000	332 500	313 250
Taux de syndicalisation	26,6	30,1	28,4

Au total, le taux de syndicalisation – qui était encore supérieur à 45% à l'orée des années 1990 – serait tombé au-dessous de 30%. De plus, les retraités, en nombre significatif, figurent parmi les effectifs syndiqués. Le SGEN, la FSU et l'UNSA ne donnent aucune indication officielle à ce sujet. On sait qu'il y a 5% de retraités à la FERC ; officieusement, ces retraités forment un peu plus de 10% des effectifs de la FSU mais une proportion nettement plus importante à l'ex-FEN (UNSA). En raisonnant sur une moyenne de 10% de retraités parmi les syndiqués de l'enseignement et de la recherche publiques, on peut estimer qu'un quart des actifs de cette branche restent syndiqués.

Deux éléments permettent de valider cette estimation.

Premièrement : au dernier congrès de l'UNSA (Brest, 2005), l'UNSA-éducation (ex-FEN) avait 73 762 adhérents, ce qui correspond à l'estimation obtenue à partir du SGEN et de la FSU.

Deuxièmement : dans les rangs de la FERC-CGT, l'enseignement privé et l'action culturelle représentent environ 4 000 adhérents : en les ajoutant aux effectifs estimés dans le tableau ci-dessus, on retrouve assez bien les effectifs réels de la FERC (29 000 adhérents), ce qui vérifie la bonne qualité de l'estimation.

En revanche, la faiblesse relative des effectifs du SGEN, par rapport à la FSU et à l'UNSA, correspond à une réalité ancienne mise en lumière dans nos précédentes études²²⁸. Au SGEN, la cotisation est nettement plus élevée que chez ses concurrents et beaucoup d'autres « coûts » s'ajoutent à celui-ci pour faire de l'adhésion au SGEN une sorte de « sacerdoce ». On peut toutefois renverser la proposition : dans l'Education nationale, malgré de sérieux reculs, la CFDT conserve un capital électoral un peu plus élevé que le laisserait attendre le nombre de ses adhérents (à l'inverse de ce que l'on observe dans le Commerce, les Métaux, la Santé ou chez les Cheminots, les Postiers...). Le phénomène est encore plus net pour FO dont la fédération Education-culture – dirigée par des militants trotskystes de l'ancien courant « Ecole émancipée » de la FEN – a certainement beaucoup moins de 26 000 adhérents.

Ces derniers éléments conduisent à retenir l'estimation moyenne pour les effectifs syndiqués de l'enseignement et de la recherche publique.

b) Les personnels de l'enseignement privé

Le calcul repose ici sur les 18 400 adhérents de la Fédération de l'enseignement privé (FEP-CFDT) et sur les 4 000 syndiqués que compte cette branche de la FERC-CGT, essentiellement implantée dans l'enseignement technique privé et parmi les personnels non-enseignants.

L'estimation aboutit à attribuer 16 700 adhérents à la CFDT ; 6 500 à la CFTC seconde organisation en audience électorale²²⁹ ; 6 000 à divers syndicats autonomes ; 5 100 à la CGT suivie FO (3 100 adhérents) et de la CGC (2 500)

Au total, il y aurait 39 900 syndiqués parmi les salariés de l'enseignement privé, soit un taux de syndicalisation de 7,5%, beaucoup plus faible que dans l'enseignement public et sensiblement égal à la moyenne des salariés français.

Cette situation particulière s'explique par le fait que l'enseignement privé a longtemps été un enseignement confessionnel et que ce lien avec l'église n'est pas encore totalement coupé. De plus, l'organisation interne des établissements comme les rapports sociaux demeurent différents de ceux que l'on observe dans l'enseignement public. Cette histoire, ajoutée à des considérations « politiques » – contrairement à la FEP, le SGEN a une attitude critique vis-à-vis de la ligne confédérale de la CFDT depuis la fin des années 1970 – peut expliquer que la direction confédérale n'ait jamais songé à fusionner le SGEN et la FEP alors que cette fusion était objectivement plus justifiée que beaucoup d'autres qui ont été imposées aux fédérations depuis les années 1970.

²²⁸ Bevort (A.), Labbé (D.), *La désyndicalisation au SGEN-CFDT*, Paris, SGEN-CFDT, 1985 et Bevort (A.), *Le SGEN-CFDT du syndicat national à la fédération*, Grenoble, CERAT, 1991.

²²⁹ Mais la CFTC revendique deux fois plus d'adhérents (8 timbres) dans l'enseignement privé. Cependant son nombre d'adhérents, avec une moyenne de 11 timbres, se rapprocherait de 9 000, ce qui signifie que – dans un secteur de forte implantation pour la CFTC – cette confédération aurait un tiers d'adhérents en « trop » d'adhérents par rapport à ce qui peut être déduit de son audience électorale.

Enfin, on constate à nouveau que la CFDT a légèrement « trop » d'adhérents par rapport à ce que le calcul laisserait attendre. Cela peut s'expliquer, au moins en partie, par une prime aux deux organisations historiquement dominantes (CFDT-CFTC) et par le fait que, dans les établissements confessionnels, il est sans doute parfois difficile d'adhérer à des organisations laïques et de gauche comme la CGT ou FO.

- L'Équipement

Le ministère de l'Équipement a toujours été un « bastion » syndical. Toutes les fédérations ont sensiblement le même champ d'action, ce qui simplifie les calculs (tableau III.27 ci-dessous). L'estimation présente une légère incertitude et ne peut être actualisée du fait que, au sein de la CFDT, les syndiqués de l'Équipement sont amalgamés avec les cheminots et les salariés des transports et que les indications concernant le poids relatif des différentes branches au sein de cette fédération ne sont plus fiables depuis la crise de 2003.

Tableau III.27 : Estimation de la syndicalisation au ministère de l'Équipement (à partir des effectifs de la CFDT et de la CGT et des élections des CAPN en 2001-2003)

	CGT	CFDT	Moyenne
CGT	17 000	14 600	15 800
CFDT	6 800	5 800	6 300
CFTC	400	300	350
FO	10 600	9 100	9 850
CGC	0	0	0
UNSA	1 500	1 300	1 400
Divers	3 300	2 800	3 050
Total	39 600	33 900	36 750
Taux de syndicalisation	39,6	34,0	36,7

Dans la fédération CGT, il y a 16% de retraités contre moins de 10% à la CFDT. On peut donc en déduire que, dans l'administration de l'Équipement, plus d'un salarié sur trois est adhérent à un syndicat et que 40% de ces syndiqués sont à la CGT.

En se fondant sur les effectifs revendiqués par la CGT, le taux de syndicalisation aurait très légèrement augmenté par rapport à la précédente décennie. En effet, comme chez les cheminots ou dans le Livre, la CGT semble avoir pratiquement 15% d'adhérents en « trop », si l'on se fie à l'estimation réalisée à partir des effectifs de la CFDT. S'agit-il d'une « prime » à l'organisation longtemps dominante dans ce département ministériel ? Ou bien cette fédération n'aurait-elle pas « embelli » quelque peu ses effectifs réels ? Si cette hypothèse est exacte et en se fondant sur l'estimation moyenne, la syndicalisation serait en léger recul.

- Les Finances

Le ministère des Finances et ses satellites (essentiellement la Caisse des dépôts) ont toujours été un « bastion » syndical. Toutes les fédérations ont sensiblement le même champ d'action, ce qui simplifie les calculs (tableau III.28).

Tableau III.28 Estimation des effectifs des syndicats des Finances en 2001 (à partir des effectifs de la CFDT et de la CGT et des élections des CAPN au sein du ministère des Finances et de ses satellites en 2001-2003)

	CGT	CFDT	Moyenne
CGT	15 500	11 600	13 550
CFDT	11 400	8 600	10 000
CFTC	2 600	2 000	2 300
FO	14 800	11 100	12 950
CGC	1 800	1 400	1 600
UNSA	3 200	2 400	2 800
Divers	18 800	14 200	16 500
total	68 100	51 300	59 700
Taux de syndicalisation	30,9	23,3	27,1

D'après l'estimation moyenne, le SNUI, adhérent à l'Union Syndicale Solidaires et première organisation syndicale sur l'ensemble du ministère aurait environ 16 500 adhérents suivie de la CGT (13 600), de FO (13 000) et de la CFDT (10 000).

Du fait de la relative jeunesse du personnel, le poids des retraités est assez faible dans les principaux syndicats (environ 10%), de telle sorte qu'on peut estimer qu'un quart des actifs employés dans ce ministère est syndiqué.

Le ministère des Finances resterait donc un « bastion » syndical. Pourtant, au début des années 1990, les déceptions engendrées par l'échec d'un mouvement de grève long et difficile avaient entraîné une forte désyndicalisation. Il faudrait donc admettre que, depuis lors, cette désyndicalisation aurait été non seulement stoppée mais que toutes les organisations, sauf la CFDT, auraient regagné quelques milliers d'adhérents.

Certes, comme pour le SGEN, les syndicats CFDT des Finances semblent avoir eu quelque mal à « capitaliser » en adhésions une relative popularité électorale, du moins jusqu'au milieu des années 1990²³⁰. En effet, depuis la fin des années 1990, la CFDT connaît, aux Finances comme dans l'ensemble de la fonction publique, un recul électoral continu. La baisse du nombre des adhérents suit exactement la même pente, confirmant le postulat selon lequel les résultats d'un syndicat aux élections professionnelles sont bien corrélés au nombre de ses adhérents.

En 2001-2002, la fédération des Finances de la CFTC a cotisé pour 1 150 adhérents à la trésorerie confédérale, ce qui est nettement moins que l'estimation la plus basse du tableau III.28. Enfin, il n'y a aucune information officielle concernant les effectifs du SNUI mais une source fiable nous a indiqué que cette organisation a moins de 15 000 adhérents.

²³⁰ Mathiot (P.), *La fédération CFDT des Finances et la question de la fédéralisation (1945-1990)*, Grenoble, CERAT, 1990.

Telle est la raison pour laquelle nous retenons l'estimation basse comme étant la plus probable.

- *Les PTT*

Le champ d'action de toutes les fédérations syndicales des « postiers » réunit La Poste et France-Télécom. Aux élections des CAPN, seuls votent les fonctionnaires – dont les effectifs sont en recul constant – alors que les salariés de droit privé, qui sont en augmentation régulière à la Poste et à France-Télécom, élisent des « commission consultatives paritaires » (CCP). L'estimation est réalisée en cumulant les résultats de ces deux élections en 2000 et en utilisant les effectifs en 2001 de la CGT (57 100 adhérents) et de la CFDT (29 200).

Tableau III.29 Estimation des effectifs des syndicats des PTT en 2001
(à partir des effectifs de la CFDT et de la CGT et des élections des CAPN
à La Poste et à France-Télécom en 2001-2003)

	CGT	CFDT	Moyenne
CGT	57 100	55 500	56 300
CFDT	30 100	29 200	29 650
CFTC	8 300	8 100	8 200
FO	30 200	29 300	29 750
CGC	2 900	2 800	2 850
UNSA	2 200	2 100	2 150
SUD	45 500	44 200	44 850
Total	176 300	171 200	173 750
Taux de syndicalisation	42,4	40,8	41,4

Pour l'année 2004, les effectifs des fédérations CFDT (27 000) et CGT (57 000) sont connus. Il est possible de répéter ce calcul en utilisant les résultats des élections CAPN et CCP qui se sont tenus en 2004. D'après ce calcul, à part la CFDT, toutes les organisations syndicales ont des effectifs stables, voire en légère progression de telle sorte qu'il y aurait en 2004 : 172 000 syndiqués à la Poste et à France-Télécom.

Au total, le taux de syndicalisation chez les postiers serait supérieur à 41%. Cependant, le nombre des retraités est relativement important : 17% à la CGT et environ 14% à la CFDT comme à FO. Même en défalquant ces retraités, il apparaît que 36% des employés de la Poste, de France-Télécom (et de leurs satellites) seraient syndiqués, ce qui en ferait les champions de la syndicalisation en France (avec les salariés des arsenaux et de l'Équipement).

Ces estimations conduisent à la conclusion suivante : le taux de syndicalisation à La Poste et à France-Télécom serait passé de 29% en 1993²³¹ à 41% dix ans plus tard.

²³¹ Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués...*, op. cit., p. 153. Il y avait à l'époque 140 000 syndiqués aux PTT. Les effectifs salariés à La Poste et à France Télécom ont reculé depuis lors - de 440 000 à 415 000 salariés (tous statuts confondus) -, ce qui rend déjà peu évident le simple maintien du nombre absolu des syndiqués.

Même en tenant compte d'une hypothétique augmentation des syndiqués retraités – non vérifiée en l'état des données disponibles – on ne voit pas ce qui aurait pu justifier une telle explosion des adhésions et l'on peut s'étonner que personne ne l'ait mentionnée ni que l'activité syndicale n'en ait pas été bouleversée.

On dispose de deux indications qui peuvent servir à trancher ce débat.

- En 2001-2002, la Fédération CFTC de la Poste avait 5 300 adhérents (actifs et retraités), soit un tiers d'adhérents en moins par rapport à ce que laisserait attendre l'estimation ci-dessus.

- A la même époque, les syndicats SUD se sont imposés comme un acteur majeur chez les postiers²³² et l'on peut se demander comment ils auraient rallié plus de 40 000 adhérents, sans aucune perte pour les organisations autrefois dominantes. En fait, SUD a environ 17 000 cotisants²³³, soit moins de 40% du chiffre estimé à partir des effectifs de la CGT et de la CFDT.

En utilisant l'effectif de SUD comme base de calcul, la CGT aurait 23 700 membres (et non 57 000), FO 11 400 (et non 29 800), la CFDT 10 600 (et non 29 000) ; le taux de syndicalisation dans l'ensemble La Poste-France-Télécom serait de 18% de syndiqués au lieu de 41%.

D'emblée, il faut remarquer que ce taux de 18% est cohérent avec les résultats de l'enquête de 1995 et avec l'évolution des résultats électoraux depuis cette date (cf. tableau III.30 ci-dessous), et avec l'augmentation de l'abstention qui ne s'accorde guère avec le mouvement de resyndicalisation que laissent supposer les chiffres des cotisations versées aux trésoreries confédérales par les syndicats de postiers CGT et CFDT²³⁴.

Cependant, examinons les explications habituellement données par la CGT et la CFDT.

- SUD pratiquerait une sélection de ses adhérents, ou plutôt il n'accepterait dans ses rangs que des militants prêts à se battre pour ses idées. Ce syndicat, dont la direction est dominée par la LCR (Ligue Communiste Révolutionnaire - trotskistes, IVE Internationale), serait une association de « révolutionnaires professionnels » et non pas un vrai syndicat, d'où son faible nombre d'adhérents.

- De leur côté, la majorité des électeurs de SUD apprécieraient le rôle de « tribun du peuple » joué par cette organisation, sans partager forcément les idées révolutionnaires de ses militants. En quelque sorte, SUD-PTT ne serait pas un véritable syndicat, mais l'exploitation par un groupuscule gauchiste du profond malaise existant chez un nombre important de postiers incapables de suivre la modernisation de leur métier.

En revanche, si l'on accepte l'idée selon laquelle SUD-PTT n'est pas un phénomène passager, mais une organisation syndicale bien implantée – qui emprunte surtout à la

²³² Aux dernières élections (qui concernent près de 300 000 agents titulaires et contractuels), SUD est arrivé en deuxième position à La Poste (22,2% des suffrages exprimés) comme à France Télécom (28,6%) derrière la CGT (respectivement 35% et 33%) et devant FO (18% et 13%) et la CFDT (15 et 17%). SUD recueille ses meilleurs résultats chez les agents de maîtrise, puis chez les agents, mais il a nettement moins de succès auprès des cadres.

²³³ Lors du 7^{ème} congrès confédéral de SUD-PTT, il a été indiqué qu'en 2005, SUD-PTT avait 16 800 adhérents.

²³⁴ Ce résultat est également cohérent avec des enquêtes de terrain conduites à La Poste (cf. Andolfatto (D.), Lenel (P.), Thobois (P.), op. cit.). Selon les établissements, le taux de syndicalisation apparaît osciller entre 15 et 20% au plus.

tradition autonome²³⁵ – il reste une raison possible pour expliquer le décalage entre les effectifs de SUD et ceux de la CGT et de la CFDT : il n'y a pratiquement pas de retraités chez SUD alors qu'ils sont 17% à la CGT et 15% à la CFDT et à FO. Mais, en défalquant ces retraités, il demeure encore 40% d'adhérents en « trop » à la CGT et 45% à la CFDT (par rapport à la syndicalisation à SUD).

Il est donc très probable que les fédérations CGT et CFDT ont moins d'adhérents qu'elles le prétendent.

A priori cette dernière explication surprend puisque les deux estimations présentées dans les tableaux ci-dessus sont relativement convergentes (comme chez les cheminots). Il faudrait donc que ces organisations « embellissent » toutes deux leurs effectifs ou plutôt qu'elles affectent des ressources importantes et d'origine indéterminée en cotisations...

L'évolution comparée des effectifs officiels et des audiences aux élections des CAPN et CCP permet de trancher (tableau III.30).

Tableau III.30 : Evolution comparée de l'audience (CAPN + CCP) et des effectifs syndiqués de la CGT et de la CFDT à La Poste - France Télécom entre 1992 et 2004²³⁶

	Audience en 2004 (1991-93 = 100)	Adhérents en 2004 (1992 = 100)
CGT	83	105
CFDT	58	111 ²³⁷

Autrement dit, les adhérents de la CGT, et plus encore ceux de la CFDT, auraient été imperméables à la fuite des électeurs²³⁸ (et à toute l'évolution du contexte). En 1993, la CGT avait 2,4 électeurs par adhérent (y compris les retraités) et la CFDT : 3,3 (la différence s'expliquant en partie par le plus grand nombre de retraités syndiqués à la CGT) ; en 2004, ce ratio serait tombé à 1,9 électeurs par adhérent pour la CGT et à 1,8 pour la CFDT (1,3 en utilisant les chiffres officiels de la fédération qui ne tiennent pas compte de l'effet-PAC). Une telle évolution est-elle concevable ? Si ces deux organisations avaient pu simplement conserver leurs effectifs cela signifierait déjà qu'elles auraient été capables de recruter de nouveaux adhérents en nombre suffisant pour compenser les départs « naturels » dans un climat défavorable marqué par la baisse des effectifs employés dans ces deux entreprises, par des revers répétés de leur action revendicative et par une baisse de leurs scores électoraux ? Alors que, partout ailleurs, l'on glisse d'un syndicalisme d'adhérents à un syndicalisme d'électeurs, quel tropisme singulier pourrait justifier une évolution inverse chez les Postiers ? Comment ce

²³⁵ SUD n'est pas fondamentalement différent des autres organisations syndicales des ex-PTT. Voir notamment Sainsaulieu (Y.), *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome : la question du modèle SUD-PTT*, Paris, L'Harmattan, 1999.

²³⁶ Rappel : les effectifs officiels de la CFDT ont été déflatés pour tenir compte de ce que la moyenne du nombre de timbres mensuels payés chaque année par un adhérent était légèrement supérieure à 9, au début des années 1990, et qu'elle est passée à au moins 11 aujourd'hui. Les chiffres officiels de la CFDT, qui ne tiennent pas compte de cet « effet-PAC » font apparaître une « progression » de 36% des effectifs de cette fédération.

²³⁷ Nous tenons compte de l'« effet PAC ». En effet, de 1992 à 2004, les cotisations versées à la trésorerie confédérale par les syndicats CFDT des PTT a augmenté de +35,7% (voir tableau II.15).

²³⁸ Notons cependant que, aux élections de 2004, la CGT a progressé de 4%, après une décennie de reculs. En revanche, la CFDT a continué à reculer. Les indices du tableau III.30 tiennent compte de ces évolutions récentes.

tropisme particulier pourrait-il jouer chez les postiers adhérents à la CGT et à la CFDT et pas sur ceux des syndicats autonomes, de la CFTC ou de SUD ?

Dans un milieu culturellement homogène comme celui des Postiers, la « propension à se syndiquer » ne peut pas dépendre essentiellement des étiquettes syndicales, du moins depuis que la domination de la CGT n'est plus sans partage. Si l'on accepte l'hypothèse raisonnable selon laquelle, chez ces fonctionnaires, la relation électeurs/adhérents s'est, au mieux, maintenue depuis 15 ans, il faut admettre qu'un certain nombre des adhérents revendiqués par la CGT et surtout par la CFDT posent question.

Telle est la raison pour laquelle nous retenons l'estimation effectuée à l'aide de SUD-PTT comme étant la branche moyenne (entre la CGT-CFDT et la CFTC) et la seule qui soit cohérente avec l'évolution de la dernière décennie.

V. Tableaux d'ensemble

La présente recherche aura donc montré qu'une proportion significative des cotisations perçues par plusieurs fédérations et par les confédérations GCT et CFDT n'est probablement pas versée par des adhérents en chair et en os. Certes, la question n'est pas nouvelle mais le phénomène a manifestement connu une augmentation importante depuis le début des années 1990. En effet, par rapport à l'étude de 1995, on constate des distorsions plus grandes entre les estimations obtenues à partir des cotisations perçues par les deux principales centrales (CGT, CFDT). Et, surtout, ces estimations apparaissent souvent trop optimistes quand elles sont confrontées à la réalité des autres syndicats (notamment aux effectifs de la CFTC, de l'UNSA et de SUD).

Pour chaque grande branche, cette confrontation a permis de déterminer l'estimation la plus probable, en retenant toutefois le chiffre le plus favorable quand il y avait un doute raisonnable. Ceci conduit à une estimation globale de la syndicalisation en France à l'orée du XXI^e siècle.

1. Estimation globale

Le tableau III.31 ci-dessous reprend les estimations qui ont été retenues pour chacune des branches d'activité. Cette totalisation conduit aux conclusions suivantes.

- La CGT

Les révisions en baisse portent principalement sur les fédérations suivantes : PTT, Chemins de fer, Habillement-Cuir-Textiles, Livre-information et secondairement sur les fédérations de la Chimie, des Collectivités locales, de l'Energie et de l'Equipement. En revanche les effectifs de quelques branches comme les Métaux ou l'Education sont réévalués. On aboutit à la conclusion que les effectifs totaux de la CGT – tels qu'ils ressortent des timbres FNI payés à la trésorerie confédérale - seraient surestimés de 22% environ et que, en 2001-2002, *la CGT comptait 524 000 adhérents dont 450 000 actifs*. Depuis lors, ses effectifs se sont au mieux maintenus, les dissidents de la CFDT venant pratiquement compenser les départs naturels.

- La CFDT

Les révisions en baisse portent essentiellement sur les fédérations suivantes : PTT, Commerce-services, Santé, Transports (spécialement la branche « cheminots »), HaCuiTex. Et secondairement sur les fédérations : Agro-alimentaire, Banques, Bâtiment, Collectivités locales, Energie, Livre-Audiovisuel, Métaux.

Entre 1988 et 2002, toutes ces organisations auraient gagné chaque année de nouveaux adhérents, mais très peu de nouveaux électeurs. Dans certains cas, elles auraient recruté des adhérents tout en perdant des électeurs. Les PTT en donnent l'exemple le plus typique. En réalité, cette discordance est ancienne²³⁹, mais elle s'est considérablement aggravée durant les dix dernières années.

²³⁹ En 1994, un échantillon représentatif, tiré du fichier des adhérents de la CFDT, montrait que, déjà à l'époque, il n'y avait certainement pas autant d'adhésions nouvelles que l'indiquaient les dirigeants. Tout au plus pouvait-on conclure de cette enquête que la CFDT avait stabilisé ses effectifs et fidélisé ses adhérents (ancienneté moyenne de 15 ans). Voir Labbé (D.), Sabot (J.-Y.), *Les adhérents de la CFDT et l'information syndicale (Les lecteurs de CFDT-Magazine)*, Grenoble, CERAT [étude IRES-CFDT], 1994,

On aboutit à la conclusion que les effectifs totaux de la CFDT – tels qu’ils ressortent des timbres payés à la trésorerie confédérale par les syndicats et avec une moyenne de 11 timbres par adhérents – sont surestimés d’au moins 25% et que, en 2001-2002, *la CFDT comptait 447 000 adhérent (dont 405 000 actifs)*.

Depuis 2003, la CFDT a perdu au moins un dixième de ses adhérents, ce qui lui donne environ 400 000 adhérents, dont 365 000 actifs (plus bas niveau historique depuis la déconfessionnalisation).

Tableau III.31 : Estimation de la syndicalisation par confédération et par grand secteur d’activité

	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	Autres	Total
Métaux	74 150	54 450	32 900	13 300	20 100	11 750	206 650
Commerce	31 500	35 300	33 400	19 800	8 500	13 100	141 600
Agro-alimentaire	21 000	23 000	10 500	3 500	3 500	4 000	65 500
Banques	9 300	23 200	10 300	4 700	11 400	7 200	66 100
Bâtiment	19 700	14 300	12 700	3 700	3 700	2 200	56 300
Chimie	28 300	23 700	10 600	4 200	6 400	4 300	77 500
Livre	26 200	9 600	5 800	2 700	2 700	5 600	52 600
Textile-Cuir-Habillt	4 800	4 100	1 300	1 300	500	400	12 400
Transports	26 100	28 500	17 500	6 000	2 700	13 000	93 800
Cheminots	21 700	4 600	4 700	4 100	600	14 800	50 500
Energie	40 500	17 800	11 000	2 500	5 000	200	77 000
Arsenaux	11 900	10 600	11 900	2 100	1 600	6 300	44 400
Interco	60 350	54 200	37 600	11 350	2 400	27 750	193 650
Santé	68 500	66 700	49 600	11 800	3 900	21 000	221 500
Education nationale	23 600	34 850	26 100	2 300	3 150	223 250	313 250
Enseignement privé	5 100	16 700	3 100	6 500	2 500	6 000	39 900
Equipement	15 800	6 300	9 850	350	0	4 450	36 750
Finances	11 600	8 600	11 100	2 000	1 400	16 600	51 300
PTT	23 700	10 600	11 400	3 300	1 100	18 900	69 000
Total	523 800	447 100	311 350	105 500	81 150	400 800	1 869 700

- *Les autres organisations*

Sur ces nouvelles bases, et pour les années 2001-2002, on aboutit aux estimations suivantes :

- *CFTC : 106 000 syndiqués²⁴⁰*
- *CGC : 82 000*
- *FO : 311 000*
- *FSU : 120 000*
- *SUD : 80 000*

p. 32-34. On notera au passage que la CFDT continue à utiliser un ratio inférieur à 8 timbres par adhérents, ce qui lui permet de revendiquer plus de 800 000 adhérents et de s’affirmer comme la « première centrale syndicale française ».

²⁴⁰ En 2001, les fédérations de la CFTC ont cotisé à la trésorerie confédérale pour 110 000 adhérents actifs et 15 000 retraités.

- UNSA : 135 000

Soit, au total, 1,9 millions de syndiqués en France dont 1,7 millions d'actifs, soit un taux de syndicalisation de 7,2%.

Depuis lors, ce taux a certainement diminué d'après les indications fournies par les actualisations sectorielles effectuées pour la période 2003-2004.

Cette évaluation – sans doute optimiste pour des raisons que nous avons déjà évoquées – ne remet pas en cause le tableau général en trois secteurs qui vient d'être exposé ci-dessus. Elle oblige simplement à réduire de 15 à 40% le taux de syndicalisation dans la plupart des branches économiques, spécialement chez les salariés à statut des grandes entreprises nationales – en premier lieu à La Poste ou à la SNCF où la CGT aurait pratiquement un tiers d'adhérents en moins par rapport à ce qu'elle revendique et la CFDT au moins deux tiers de moins – et dans les fonctions publiques territoriale et sanitaire, mais aussi dans les principales branches du secteur privé, notamment le commerce et les services, la métallurgie, les banques, la chimie, le textile-habillement-cuir, l'agro-alimentaire... Seuls les chiffres concernant l'Education nationale et les Finances semblent correspondre à peu près à la réalité de la syndicalisation.

2. Les trois principaux secteurs

- Les « bastions » syndicaux

Environ 3 millions de salariés travaillent dans des établissements où la présence syndicale demeure significative malgré la poursuite de la désyndicalisation. Dans ces établissements, *au moins un salarié sur 8* est syndiqué.

Cette situation concerne :

- les salariés à statut : Arsenaux (27% des actifs syndiqués) ; Energie (15%) ; Cheminots (14%). Il faut y ajouter les salariés de la RATP (environ 18% de syndiqués) et, plus largement, les régies de transport urbain, les aéroports et le transport aérien. Au total, environ un million de salariés se trouvent dans cette situation.

- les 1,2 million de salariés de l'Education nationale et de la recherche publique (taux de syndicalisation : 24% des actifs) ;

- les 800 000 fonctionnaires employés dans quatre départements ministériels avec un fort pourcentage de salariés d'exécution : Equipement (30%), Police (30%), Finances (22%), La Poste-France Télécom (18%).

Dans ces « bastions », l'essentiel de l'activité syndicale est orientée vers la défense des garanties collectives et l'élargissement de celles-ci. Du fait des moyens considérables dont disposent ces fédérations, cette idéologie spécifique imprègne tout le syndicalisme français.

Depuis 2002, le paysage syndical dans ces « bastions » connaît une recomposition rapide : forts reculs de la CFDT, lent déclin de la CGT, montée de nouveaux acteurs syndicaux (FSU, UNSA, SUD).

- *Les syndicats-institutions plus ou moins pérennes*

Dans un certain nombre de branches, le taux de syndicalisation est d'environ 8-10% des actifs. Cela signifie que des syndicalistes sont présents dans la majorité des établissements. Ils n'ont plus guère d'adhérents, mais ils disposent de nombreux moyens institutionnels – mises à disposition de personnels et de locaux, subventions de fonctionnement des CE, droits syndicaux... – qui leur assurent une certaine pérennité. Cette situation concerne environ 4 millions de salariés :

- les 900 000 employés de l'hospitalisation publique (taux de syndicalisation d'environ 10%),

- les 1,3 millions d'employés des collectivités territoriales et administrations déconcentrées (taux de syndicalisation : 10%),

- quelques branches industrielles dominées par de grandes entreprises et employant une main d'œuvre ouvrière hautement qualifiée ont également un taux de syndicalisation de l'ordre de 10% : Chimie et verre, Transports autres que les transports urbains et aériens, le Livre et l'information...

- *Les syndicats faibles ou absents.*

Cette situation concerne les branches où le taux de syndicalisation est inférieur à 10% :

- présence significative mais discontinue : agro-alimentaire (7%), banques (8,5%), enseignement privé (7,5%), métaux (6,5%). Dans la plupart de ces branches, les entreprises sont concentrées et emploient une main d'œuvre qualifiée. Mais, sauf pour l'enseignement privé, il n'existe pas de garanties collectives comparables aux deux groupes précédents. Dans la plupart des établissements dotés de sections syndicales, le syndicat se réduit aux élus et mandatés.

- « déserts syndicaux » : confection-cuir-textile (5%), bâtiment (5%), industrie du bois, commerce et services (2,5%).

Au total, cette dernière catégorie (syndicats faibles ou absents) concerne plus de 14 millions de salariés travaillant dans la grande majorité des établissements privés. Moins de 3 millions d'entre eux ont une présence syndicale dans l'entreprise (pas forcément dans l'établissement). Pour eux, cette présence syndicale se résume la plupart du temps à une étiquette sur la porte d'un local et à une négociation annuelle plus ou moins formelle, mais dont la portée est pourtant loin d'être négligeable²⁴¹.

Dans ce dernier secteur – où travaillent la majorité des salariés français – la désyndicalisation se poursuit.

3. *Retour sur la question des retraités*

Le poids des retraités dans le mouvement syndical a probablement été négligeable avant 1960 (il n'existe aucun moyen sûr de les distinguer des syndiqués actifs). Ce poids augmente ensuite lentement pour atteindre 13% des syndiqués à la CGT en 1974²⁴². Ces

²⁴¹ Labbé (D.), Nezosi (G.), « Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale », in Andolfatto (D.), dir., *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française, 2004.

²⁴² Labbé (D.), *La CGT : organisation et audience. Documents*, op. cit., p. 59-60.

syndiqués retraités provenaient essentiellement des Mines, de l'Energie, des Chemins de fer, des régies des transports urbains de voyageurs, c'est-à-dire des entreprises publiques où la CGT dominait de façon écrasante. Dans les autres confédérations, le poids des retraités est négligeable jusqu'aux années 1980.

Aujourd'hui, les retraités représenteraient 19% des effectifs de la CGT, si l'on s'en tient aux dernières déclarations officielles faites en 2001. D'après nos estimations, la proportion des syndiqués retraités était à cette date de 17% pour la CGT²⁴³, 12% pour FO et l'UNSA, 11% et 10% à la CFTC, la CFDT, la FSU et chez les autres syndicats. Au total, les retraités représenteraient environ 13% du total des syndiqués²⁴⁴. L'essentiel de ces retraités se rencontrent chez les salariés à statut (27% des adhérents des fédérations correspondantes seraient des retraités). En revanche, ils ne fourniraient que 10% des syndiqués du secteur privé – essentiellement chez les métallos, les entreprises de transport, les chimistes – et seulement 9% des syndiqués des trois fonctions publiques.

Toutefois, ces estimations sont sujettes à caution.

D'une part, les indications qui ont filtré depuis 2001, de la part de certaines fédérations de la CGT, font toutes état d'un recul rapide du nombre des retraités syndiqués. Outre l'impact négatif des réformes successives des retraites que les syndicats n'ont pas pu empêcher, ce recul aurait surtout des raisons démographiques. Personne n'adhère à un syndicat en partant à la retraite ; tout au plus peut-on rester adhérent. Les générations fortement syndiquées des années 1958-1978, qui ont fourni les gros bataillons de syndiqués retraités, s'éteignent rapidement. Et il n'y a pas de relève puisque les salariés qui partent aujourd'hui en retraite sont fort peu syndiqués, même dans les anciens « bastions ».

D'autre part, les ratios utilisés pour les autres organisations sont déduits d'indications fragmentaires et, pour la plupart, relativement anciennes. C'est notamment le cas pour la CFDT. Comme il a été expliqué en introduction, cette confédération a refondu l'organisation des retraités. Nous avons donc utilisé les indications datant d'avant cette réforme, indications qui sont peut-être caduques. En effet, les chiffres communiqués à l'occasion du congrès de 2006 indiquent qu'il y aurait 6% de retraités parmi les adhérents de la CFDT. Comme ils étaient près de 12% au milieu des années 1990, les pertes seraient considérables.

En définitive, il est probable que le poids des retraités, parmi les syndiqués, baissera encore sensiblement dans les prochaines années.

²⁴³ Cette légère diminution par rapport aux déclarations officielles provient essentiellement de ce que les effectifs estimés des postiers, des cheminots et de l'énergie (donc aussi les ex-mineurs) sont revues à la baisse.

²⁴⁴ Légèrement inférieure à la proportion de 1993. C'est par erreur, en nous fondant sur les seuls effectifs de la CGT, qu'il est écrit, dans *Syndicats et syndiqués en France (op. cit., p. 7)* qu'au début des années 1990, un syndiqué sur 5 était retraité. En réalité, cette proportion était plutôt de 1 sur 7. C'est un maximum historique. Depuis lors, cette proportion n'a cessé de diminuer.

Conclusion de la 3^{ème} partie

Ce panorama d'ensemble paraît confirmer les conclusions essentielles tirées de la précédente enquête remise en novembre 1995 à la DARES : faiblesse de la syndicalisation en dehors de quelques « bastions » eux-mêmes sérieusement écornés ; poursuite de la désyndicalisation (à un rythme ralenti) et de l'émiettement des organisations.

Cette étude aura également montré que certaines cotisations ne correspondent probablement pas à des adhérents en chair et en os. Ce qui amène aussi à se demander si l'audience des syndicats aux élections professionnelles est bien toujours un sous-produit de leur implantation dans les entreprises et les administrations concernées ou si, à l'inverse, ces élections obéissent maintenant aux mêmes ressorts que les scrutins politiques. La conclusion générale reviendra sur ces deux questions.

Le ralentissement de la désyndicalisation ne semble pas illogique.

D'une part, les organisations traditionnelles, notamment la CGT et la CFDT, ont professionnalisé leurs cadres et la plupart des fédérations et des principaux syndicats ont fait des efforts pour fidéliser leurs adhérents (notamment en généralisant le prélèvement automatique de la cotisation sur le compte chèque du syndiqué). Selon ces deux organisations, leurs efforts organisationnels expliquent la stabilité de leurs effectifs malgré les revers électoraux et la montée de l'abstention qu'elles relient à la volatilité des comportements électoraux des salariés et à la démagogie des autres syndicats (CFDT) ou à la persistance – sinon l'aggravation – d'une attitude répressive de la part des directions du personnel à l'égard des syndicats (CGT)²⁴⁵.

D'autre part, le développement de la négociation collective au niveau des entreprises – particulièrement stimulée par la loi sur la réduction de la durée légale du travail hebdomadaire à 35 heures – a amené beaucoup de chefs d'entreprise à favoriser l'implantation de sections syndicales dans leurs établissements. Ainsi s'expliquerait l'apparent paradoxe d'un développement des institutions représentatives du personnel... qui ne sont pas ou peu sollicitées par ce personnel²⁴⁶.

²⁴⁵ A ce propos, voir les résultats du sondage SOFRES de janvier 2006 sur l'image des syndicats parmi les salariés (échantillon représentatif de 1 000 salariés). Selon 36% de ces derniers, si les Français ne se syndiquent pas, ce serait « par peur des représailles ». Depuis lors ce sondage, et spécialement cette réponse, ont été utilisés de manière récurrente par le secrétaire général de la CGT pour expliquer la faible syndicalisation des Français. Précisons que, selon ce sondage, les causes de la faible syndicalisation seraient : d'abord l'incompréhension des syndicats à l'égard des préoccupations des salariés, suivi de la peur des représailles, de l'inefficacité des syndicats et, enfin dernière cause : du prix trop élevé des cotisations.

²⁴⁶ Jacod (O.), « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières informations*, n° 05.1, février 2007. Il s'agit d'une synthèse des résultats de l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (Réponse) réalisée en 2004-2005 sur un échantillon représentatif des établissements industriels et commerciaux d'au moins 20 salariés.

QUATRIEME PARTIE : UNE SOCIOLOGIE DES SYNDIQUES

Les recherches conduites au niveau confédéral, les études monographiques, la presse syndicale ont permis de recenser différentes informations de type socio-graphiques sur les syndiqués. Un portrait de ceux-ci peut donc être tracé. On cherchera à voir en particulier comment les traits de ces derniers ont évolué depuis une quinzaine d'années.

Là aussi, les informations recueillies sont assez disparates. La plupart de ces informations sont produites par les organisations elles-mêmes, à deux exceptions près²⁴⁷. De surcroît, elles concernent d'abord les syndiqués de la CGT. Celle-ci publie régulièrement des informations sur sa « sociologie ». Cela s'explique – historiquement – par la volonté de cette confédération de démontrer qu'elle constituait bien un « syndicalisme de classe et de masse ». Si ce mot d'ordre n'a plus cours – à tout le moins au niveau confédéral –, il importe de démontrer désormais une certaine diversification sociale, au diapason de celle du salariat. Les autres organisations – sauf de façon ponctuelle – n'ont pas la même habitude d'affichage concernant leur « stratification » interne. Ces données sont difficilement vérifiables. Elles ont eu tendance à se raréfier ces dernières années, sans doute parce que les syndiqués – et plus encore les militants – sont devenus un public relativement homogène, aspect des choses difficilement avouable pour des organisations qui se disent « représentatives » du salariat entier.

Comme on va le voir, les différentes informations recueillies dessinent une sociologie particulière²⁴⁸. Elles témoignent d'une lente féminisation des effectifs, d'une élévation des moyennes d'âge, d'une assez faible diversification socio-professionnelle (les cadres – en particulier – sont loin d'avoir pris la relève des ouvriers et des employés), d'une confirmation de la sur-représentation des fonctionnaires et des salariés à statuts dans la population syndiquée, même si les implantations dans le « privé » connaissent apparemment un certain regain. Enfin, on observe un développement du « zapping » syndical, c'est-à-dire de migrations d'une organisation à une autre, ce qui tend à brouiller les frontières et les identités syndicales mais aussi à remettre en cause les parcours socio-culturels – ou histoires de vie – qui constituaient autrefois l'une des clés de l'engagement syndical.

²⁴⁷ En 1993, la confédération CFDT nous a confié une enquête téléphonique réalisée auprès d'un échantillon représentatif de ses militants (800 lecteurs du journal hebdomadaire envoyé aux dirigeants des syndicats, fédérations, unions...) Voir Basson (J.-Ch.), Labbé (D.), *Les militants de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de Syndicalisme-Hebdo)*, Grenoble, CERAT-IEP, 1993. En 1994, l'expérience a été renouvelée sur un échantillon représentatif des adhérents (1000 enquêtés tirés aléatoirement parmi les abonnés du magazine confédéral qui est envoyé à tous les adhérents). Voir : Labbé (D.), Sabot (J.-Y.), op. cit. Malheureusement, les autres confédérations n'ont jamais accepté ce genre d'études et la CFDT n'a pas souhaité la renouveler.

²⁴⁸ Pour une synthèse des informations disponibles à la fin du XXe siècle, voir Andolfatto (D.) ; Labbé (D.), *Sociologie des syndicats*, op. cit., notamment le chapitre IV. Ce portrait des adhérents et des responsables syndicaux est largement confirmé par la présente étude.

I. Un portrait typé

1. Une lente féminisation

Des années 1990 à la période actuelle, la place des femmes dans la population syndiquée n'évolue pas sensiblement (voir le tableau IV.1) : quasi-stagnation dans les effectifs de la CGT (+ 1 point) ; progression un peu plus importante au sein de la CFDT (+ 4 points). On retrouve là un décalage tenant à des champs de syndicalisation confédéraux qui ne se recoupent pas exactement. Historiquement, les femmes ont toujours été plus nombreuses au sein de la CFTC-CFDT qu'au sein de la CGT parce que cette dernière demeure plus « industrielle » et plus « ouvrière ». A structure comparable, il n'est donc pas assuré que la CFDT soit plus féminine que la CGT.

Tableau IV.1 : La place des femmes dans les effectifs syndiqués (en %)

	Années 1990	Années 2000
CGT (syndiqués)	27 (1998)	28 (2006) ²⁴⁹
CGT (délégués congrès confédéraux)	28 (1999)	29 (2003) 27 (2006)
CGT (délégués congrès fédéral du Commerce) ²⁵⁰	51 (1992) 46 (1995) 40 (1998)	38 (2001)
CGT (délégués congrès UD)	19 ; 13 ; 16 (UD Moselle) ²⁵¹ 20 ; 22 ; 18 (UD Nord)	17 ; 20 (UD Moselle) ²⁵² 21 ; 16 (UD Nord) 34 (UD Val-de-Marne)
CGT (pépinière dirigeante) ²⁵³	35 (1999)	40 (2003 et 2006)
CFDT (militants)	25 (1993)	
CFDT (syndiqués)	37 (1994)	45 (2006)
FO (délégués congrès Métaux) ²⁵⁴	9 (1996)	8 (2000) 12 (2004)
FO (militants en formation) ²⁵⁵	-	43 (2004-2005)
CGC (adhérents) ²⁵⁶	-	23 (2001-2006)

²⁴⁹ Enquête CSA sur les adhérents de la CGT (*Le Peuple-quotidien*, n° 3, 26 avril 2006).

²⁵⁰ Données publiées dans *Echanges*, n° 2000, décembre 2001, p. 9.

²⁵¹ Congrès de l'UD CGT de la Moselle de 1990, 1993 et 1996 (idem dans le cas de l'UD CGT du Nord).

²⁵² Congrès de l'UD de la Moselle de 2000 et 2003 (idem dans le cas de l'UD CGT du Nord). Congrès de l'UD du Val-de-Marne de 2005.

²⁵³ La « pépinière dirigeante » est constituée par les candidats à une fonction confédérale. Il s'agit d'une centaine de militants. Lors des derniers congrès, le nombre de candidats était approximativement le double de celui des postes à pourvoir. Il apparaît souvent des difficultés pour trouver des « candidates ».

²⁵⁴ Lors du congrès confédéral de FO de 2004, les femmes représentaient 25,4% des délégués (Yon (K.), « Données sociographiques concernant les délégués au congrès FO de 2004 » [Annexes à une communication intitulée « La notion d'indépendance syndicale à la CGT-Force Ouvrière : entre légitimité politique et politisation critique »], colloque « Cent ans après la Charte d'Amiens », CURAPP, Amiens, 2006, p. 35).

²⁵⁵ Il s'agit des militants de l'UD FO de Meurthe-et-Moselle.

²⁵⁶ « Les adhérents de la CFE-CGC en 2001 », note diffusée par la CGC, mars 2002.

Les informations sur les délégués de congrès – aux différents niveaux de l’organisation – permettent d’apprécier la place des femmes parmi les militants. Mais ces données ne sont guère disponibles que pour la CGT. Au niveau des organisations fédérales – Commerce – et territoriales – UD de Meurthe-et-Moselle et du Nord – pour lesquelles des informations existent, le fait militant demeure très majoritairement masculin, même si chaque organisation dispose de caractéristiques propres : la fédération du Commerce est plus « féminine » que les unions départementales, historiquement industrielles, du Nord et de l’Est. Là encore, la répartition entre les sexes tient d’abord à l’environnement social dans lequel se situent ces organisations. En termes d’évolution, il apparaît même que la place des femmes tend à régresser ou plafonne. De même, au niveau du congrès confédéral, la proportion des déléguées recule et, pour ce qui concerne la distribution des fonctions dirigeantes, la parité – en dépit de l’attention dont elle fait l’objet – demeure un objectif et, sans doute, un défi.

2. Une affaire de quadras et de quinquas

La proportion des jeunes dans les organisations syndicales suscite des interrogations et des inquiétudes récurrentes... même si des mouvements sociaux – comme celui du printemps 2006 qui a mobilisé les étudiants et les lycéens contre le « contrat première embauche » – ont pu rassurer *a priori* certains responsables syndicaux confrontés au défi du « papy boom » syndical. A regarder les choses de plus près, la relève des générations est loin d’être gagnée. Rien ne permet d’affirmer que ces « jeunes » s’engageront dans des organisations syndicales dès lors qu’ils seront entrés dans la vie active et que, de surcroît, cet engagement sera durable. De façon générale, l’engagement est devenu plus ponctuel, pour un temps limité et une cible définie, les vieilles organisations de type « omnibus », tels les syndicats, ne suscitant pas beaucoup d’attrait de la part des plus jeunes²⁵⁷.

Pour leur part, les organisations syndicales émettent en interne un certain nombre de critiques concernant les jeunes et semblent préférer s’en passer. Sans revenir sur la suppression de certains collectifs « jeunes », tel *Turbulences* à la CFDT dans les années 1990, finalement trop dérangeants pour les élites syndicales, on rapportera une critique récente d’un dirigeant de la CGT à l’égard des jeunes, que l’organisation cherche évidemment à séduire et à enrôler, mais qui lui posent souvent des difficultés :

« Les jeunes sont impatients ; ils manquent de formation [militante] ; ils sont plus frêles qu’autrefois, mal préparés ; ils ne sont pas prêts à s’investir toute une vie ; l’engagement syndical se trouve en balance avec des choix plus personnels »²⁵⁸.

A travers ces quelques lignes, deux générations et deux conceptions de l’engagement se télescopent. Aux militants, déjà âgés – passés par des organisations politiques, tel le PCF, pesantes mais structurantes – s’opposent des « jeunes » sans véritable socialisation politique, hormis à travers quelques événements, vécus de façon directe – manifestations après le 1^{er} tour de l’élection présidentielle de 2002, campagne

²⁵⁷ Sur les mutations de l’engagement, voir Ion (J.), *La fin des militants ?*, Paris, L’atelier, 1997. On a vu également – plus haut – quelle était l’analyse de la fédération FO des Métaux concernant les difficultés de sa « rencontre » avec les jeunes.

²⁵⁸ Entretien avec Christian Larose, ancien secrétaire général de la Fédération CGT THC, Paris, 3 mai 2006. Mais ce dernier est un des rares dirigeants de la CGT à avoir facilité la promotion d’un jeune militant à la tête d’une fédération de la CGT.

référendaire sur l'Europe en 2005, crise du CPE de 2006 –, mais qui ne suppléent certainement pas l'école de formation d'une organisation politique et ne permettent pas de tisser de liens solides entre générations, qui conduiraient les plus anciens à confier davantage de responsabilités syndicales aux plus jeunes.

Par ailleurs, lorsque cette école de formation politique a disparu ou n'existe pas, c'est avant tout le militantisme au sein de l'appareil, et un conformisme par rapport à celui-ci, qui garantit l'accès à des responsabilités. De ce côté-là aussi, une jeunesse non formatée n'a guère sa place.

Plus précisément, la place des jeunes dans les syndicats demeure structurellement faible et ne décolle pas ; elle tend même à reculer (voir le tableau IV.2). Les données recueillies sur la CGT, la CFDT et FO sont convergentes : les moins de 30 ans ne représentent guère plus d'un vingtième des syndiqués (alors même que la population des retraités est deux à trois fois plus nombreuse, mais tend également à régresser). Autant dire que les plus jeunes ne comptent pas beaucoup dans les syndicats. On observe même une régression sensible de leur proportion dans la population militante des délégués de congrès (hormis dans le cas de FO Métaux) ou des candidats à des fonctions de responsabilité syndicale.

Tableau IV.2 : Les jeunes (moins de 30 ans) dans les effectifs syndiqués (en %)

	Années 1990	Années 2000
CGT (syndiqués)	7 (1998)	6,5 (2006)
CGT (délégués congrès confédéraux)	10 (1999)	9,1 (2003) 6,0 (2006)
CGT (délégués congrès fédéral du Commerce)	-	8,9 (2001)
CGT (délégués congrès UD Moselle)	18 (moins de 35 ans en 1993)	12 (moins de 35 ans en 2003)
CGT (pépinière dirigeante)	4 (1999)	1 (2003) 2 (2006)
CFDT (militants)	2,1 (1993)	-
CFDT (syndiqués)	5,6 (1994)	5,5 (2006)
FO (délégués congrès Métaux)	2 (moins de 33 ans en 1996)	6 (moins de 33 ans en 2000)
FO (militants en formation)	-	6 (2004-2005)
CGC adhérents) ²⁵⁹	-	24 (moins de 40 ans en 2006)

Sans être exceptionnellement élevées, les moyennes d'âge oscillent entre 42 ans et 48 ans selon les organisations et les populations concernées (voir le tableau IV.3). Ce sont les militants de la CGT du Commerce qui sont les plus jeunes... et les militants

²⁵⁹ Information diffusée sur le site web de la CFE-CGC (début 2007). Par ailleurs, 26% des adhérents de la confédération sont rangés dans la classe d'âge des 40-49 ans, 41% dans celle des 50-59 ans et 9% dans celle des 60 ans et plus.

confédéraux de la même organisation qui sont les plus âgés. Compte tenu d'un âge moyen de départ à la retraite qui ne dépasse guère les 60 ans, ces chiffres indiquent que l'engagement syndical concerne une population dont la carrière professionnelle est déjà bien avancée, une population de quadras et quinquas.

Enfin, on note que ces moyennes d'âge ne reculent pas. Au contraire, une légère progression se produit en quelques années, quelle que soit la population concernée. L'absence de diffusion de données sur le sujet par FO Métaux lors de son congrès de 2004 laisse supposer que cette organisation – malgré tous les efforts déployés en termes de syndicalisation – obéit à la même évolution.

Tableau IV.3 : La moyenne d'âge des syndiqués

	Années 1990	Années 2000
CGT (syndiqués)	-	45 ans (2006)
CGT (délégués congrès confédéraux)	-	48 ans (2006)
CGT (délégués congrès fédéral du Commerce)	41 ans (1995) 40 ans (1998)	42 ans (2001)
CGT (délégués congrès UD) ²⁶⁰	41 ans (1990) 43 ans (1993) 42 ans (1996)	43 ans (2000) 45 ans (2003) 45 ans (2005)
CFDT (militants)	44 ans (1993)	
CFDT (syndiqués)	43 ans (1994)	46 ans (2006)
FO (délégués congrès Métaux)	46 ans (1996)	46 ans (2000)
FO (délégué au congrès confédéral)		49 ans (2004) ²⁶¹

Les éléments recueillis lors du congrès de 2000 de la fédération FO de la Métallurgie montrent bien que les jeunes tendent à se singulariser par de nouveaux comportements en matière de militantisme. Ils semblent désireux de limiter leur engagement syndical à leur temps de travail. Cela expliquerait pourquoi ils privilégient les mandats internes à l'entreprise, voire à l'établissement. Il apparaît également que les jeunes sont moins socialisés par le mouvement associatif non syndical (voir tableau IV.4).

²⁶⁰ Résultats pour l'UD CGT du Nord et, en 2005, du Val-de-Marne.

²⁶¹ Les _ des délégués ont 44 ans et plus. Voir Yon, (K.), op. cit., p. 36).

Tableau IV.4 : Age et engagements sociaux des militants de FO Métaux (en %)²⁶²

	Moins de 41 ans	41 ans à moins de 49 ans	49 ans et plus
Absence d'engagement autre que syndical	36	25	11
Membre d'un parti politique	2	11	17
Membre d'une association sportive, culturelle ou de loisirs	46	38	39
Membre d'une association de parents d'élèves	10	19	19
Membre d'une association caritative	4	3	6
Autre	2	4	8
Total	100	100	100

3. Une inégale diversification professionnelle

Les données sur la sociologie professionnelle des syndiqués montrent que les ouvriers et les employés constituent l'essentiel de la base la CGT (voir le tableau IV.5). Ces deux populations – surtout la seconde – tendent même à se renforcer ces dernières années. Au total, elles composent les 4/5 de la base de cette confédération. Les informations sur les syndiqués des UD de la Moselle et du Nord corroborent cet ordre de grandeur. Par contre, ces catégories sont nettement sous-représentées parmi les candidats à une fonction confédérale. A ce niveau, les ouvriers sont près de 3 fois moins nombreux que dans les rangs de la CGT et les employés près de 2 fois moins nombreux. Dès lors, l'appareil confédéral sur-représente les professions intermédiaires et les cadres.

La CFDT présente un visage plus « employé » que la CGT. C'est là une caractéristique qui n'est pas nouvelle et dont il n'est pas possible de mesurer l'évolution faute de données rendues publiques sur le sujet postérieurement à 1994.

Globalement, sur la base des informations de la DGI et de l'enquête INSEE de 2003²⁶³, on peut estimer que les ouvriers composent approximativement un quart des effectifs syndiqués et les employés un peu plus (environ 27-28% des effectifs).

²⁶² N = 484 (moins de 41 ans : n = 97 ; 41-49 ans : n = 183 ; 49 ans et plus : n = 204).

²⁶³ Voir la conclusion de la 2^{ème} partie.

Tableau IV.5 : Ouvriers et employés dans les effectifs syndiqués (en %)

	Années 1990		Années 2000	
	ouvriers	employés	ouvriers	employés
CGT (syndiqués)	39 (1998)	33 (1998)	40 (2006)	42 (2006)
CGT (syndiqués UD)	-	-	78 (ouvriers et employés en 2000 dans le Nord) 79 (ouvriers et employés en 2004 dans le Nord) 72 (ouvriers et employés en 2005 dans le Var)	
CGT (délégués congrès fédéral du Commerce)	-	-	-	89 (2001)
CGT (délégués congrès UD)	53 ; 56 ; 41 (Moselle)	27 ; 26 ; 26 (M.)	44 (M. ; 2000)	36 (M. ; 2000)
	60 ; 68 ; 53 (Nord)	19 ; 13 ; 25 (N.)	46 ; 48 (N.)	22 ; 16 (N.)
CGT (pépinière dirigeante)	29 (1999)	26 (1999)	19 (2003)	31 (2003)
			15 (2006)	25 (2006)
CFDT (militants)	19 (1993)	34 (1993)	-	-
CFDT (syndiqués)	22 (1994)	35 (1994)	-	-
FO (délégués congrès Métaux) ²⁶⁴	26 (1996)	-	23 (2000)	-
			29 (2004)	-
FO (délégués au congrès confédéraux)	-	-	5 (2004)	42 (2004)
CGC (adhérents)	-	-	-	2 (2001)

La part des professions intermédiaires, des cadres et des ingénieurs tendrait à reculer dans les effectifs de la CGT depuis les années 1990 (voir tableau IV.6). Cela inverserait une évolution en faveur de ces catégories depuis les années 1960-1970. L'enracinement de la CGT re-deviendrait donc plus « populaire », ce qui semblerait l'indicateur de mutations du monde du travail et, notamment, de l'augmentation de la proportion des salariés percevant le salaire minimum tandis que les dynamiques de promotion sociale seraient bloquées (voire inversées pour reprendre la métaphore du « descenseur social »). Mais cette analyse reste à développer. Dans les territoires – et pour ce qui concerne les vocations militantes –, les professions intermédiaires semblent mieux résister. Cela vaut notamment pour l'UD du Nord. La même remarque s'applique à la fédération FO des Métaux.

Globalement, les professions intermédiaires représenteraient 30% environ des effectifs syndiqués et les cadres un peu moins de 20% de ces derniers.

²⁶⁴ Dans le cas de cette fédération, ouvriers et employés sont agrégés.

Tableau IV.6 : Cadres et professions intermédiaires dans les effectifs syndiqués (en %)

	Années 1990	Années 2000
CGT (syndiqués)	19 (prof. interm. ; 1998) 8 (IC ; 1998) ²⁶⁵	18 (ICT ; 2006)
CGT (délégués congrès fédéral du Commerce)	-	3 (AM, 2001) 8 (cadres, 2001)
CGT (syndiqués UD)	-	7 (ICT ; Nord ; 2000) 8 (ICT ; Nord ; 2003) 10 (ICT ; Var ; 2005)
CGT (délégués congrès confédéraux)	-	27,4 (2006)
CGT (délégués congrès UD)	15 ; 14 ; 26 (TAM ; Moselle) 2 ; 2 ; 4 (IC ; Moselle) 20 ; 18 ; 22 (ICTAM ; Nord)	17 (TAM ; M. ; 2000) 3 (IC ; M. ; 2000) 27 ; 26 (ICTAM ; N. ; 2000 ; 2003) 28 (ICT ; Val-de-Marne ; 2005)
CGT (pépinière dirigeante)	27 (prof. interm. ; 1999) 18 (IC ; 1999)	24 ; 34 (prof. interm. ; 2003 ; 2006) 26 ; 26 (IC ; 2003 ; 2006)
CFDT (militants)	35 (cadres moyens 1993) 12 (cadres supérieurs 1993)	
CFDT (syndiqués)	27 (cadres moyens 1994) 11 (cadres supérieurs 1994)	-
FO (délégués congrès Métaux)	39 (TAM ; 1996) 9 (IC ; 1996)	44 ; 61 (TAM ; 2000, 2004) 6 ; 10 (IC ; 2000, 2004)
FO (délégués congrès confédéraux)	-	21 (prof. interm.) 13 (cadres, prof. intellect. sup.)
CGC (adhérents)	-	66 ; 68 (IC, 2005, 2006) 32 (agents de maîtrise et techniciens, 2005)

L'étude relative à la fédération FO de la Métallurgie fournit des indications concernant la satisfaction – ou l'insatisfaction – des militants par rapport au travail²⁶⁶. Ce sont les ouvriers qui affirment le plus fort taux d'insatisfaction. On remarque également une différence entre le groupe des techniciens supérieurs ou contremaîtres et celui des ingénieurs et cadres. La seconde catégorie enregistre un pourcentage d'insatisfaction plus grand que la première. Les ingénieurs et cadres sont 28% à se déclarer non satisfaits de leur travail alors qu'ils n'étaient que 15% en 1996. De leur côté, les techniciens supérieurs ou contremaîtres sont 17% à se déclarer non satisfaits (contre 7% en 1996). Les catégories « supérieures » auraient donc davantage de raisons objectives à se syndiquer. Mais les données disponibles sur le sujet ne traduisent pas ce phénomène.

²⁶⁵ IC : ingénieurs et cadres ; ICTAM : ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

²⁶⁶ Populations interrogées à l'occasion des congrès fédéraux de 1996 et 2000.

4. Une sous-représentation du secteur privé (qui tend à reculer ?)

Le secteur privé – qui représente plus des 3/4 des emplois – demeure sous-représenté dans les effectifs syndiqués et, plus encore, parmi les militants (tableau IV.7). Ainsi, l'agent des services publics – fonctionnaire, électricien ou gazier, cheminot – a pris le relais du mineur ou du « métallo » dans l'incarnation et la représentation du syndiqué. Au niveau de la « pépinière dirigeante » de la CGT, la place des salariés du privé s'est même dégradée depuis le congrès de 1999. Plus globalement, la CGT et la CFDT enregistreraient toutefois des progrès parmi les salariés de droit privé.

Tableau IV.7 : Les salariés du secteur privé dans les effectifs syndiqués (en %)

CGT (syndiqués)	53 (2006)
CGT (délégués congrès confédéraux)	41 (2003)
CGT (pépinière dirigeante)	41 (2003) 44 (2004)
CFDT (syndiqués)	61 (2006)
FO (militants en formation)	55 (2004-2005)
FO (délégués congrès confédéraux)	37 (2004)

Cependant ces informations sont invérifiables. On joue en permanence sur une certaine ambiguïté concernant le statut de certains travailleurs qui fournissent le « noyau dur » des confédérations : les salariés à statut des grandes entreprises nationales, ceux des régies autonomes et des sociétés d'économie mixte, les employés des organismes de sécurité sociale ou des hôpitaux. On est constamment tenté de compter ces salariés – qui ne sont pas formellement des « fonctionnaires » – dans le « secteur privé » alors qu'ils travaillent dans un secteur protégé que l'on pourrait qualifier de « semi-public ». Dans l'enquête menée en 1994, auprès des syndiqués de la CFDT, les entreprises privées stricto sensu - qui représentaient les deux tiers des emplois salariés - ne fournissaient que le tiers des adhérents, un autre tiers travaillait dans ce secteur protégé ou "semi-public" et le dernier tiers était composé de fonctionnaires de l'Etat ou des collectivités territoriales. Rien ne prouve que ces proportions aient fondamentalement changé malgré les déclarations ambiguës de la CFDT sur le sujet.

De même, on dit que FO ne serait plus dominée par la figure du fonctionnaire ou de l'agent de la Sécurité sociale. Effectivement, la population des militants en formation en Meurthe-et-Moselle tend à le confirmer : 45% travaillent dans le secteur public ou un organisme de sécurité sociale en 2004-2005 contre 65% en 1980-1981 (le champ de cette précédente enquête couvrait alors toute la Lorraine et non le seul département de la Meurthe-et-Moselle)²⁶⁷. Toutefois, les données relatives au congrès confédéral de 2004 montre que perdure un solide ancrage dans le « public » (43% des délégués sont des fonctionnaires, 14% travaillent dans des entreprises publiques)²⁶⁸.

²⁶⁷ Chagnollaude (J.-P.) et al., op. cit., p. 163. Cependant, à plus de 20 ans d'écart, ces deux statistiques sont difficilement comparables car, après 1981, les lois Auroux ont favorisé la formation sociale et syndicale des salariés des entreprises privées et des subventions considérables sont maintenant versées par le ministère du Travail pour aider la formation des délégués syndicaux, élus du personnel, conseillers prud'hommes. Ceci suffit largement pour expliquer l'augmentation des salariés du "secteur privé" dans les militants en formation.

²⁶⁸ Yon (K.), op. cit., p. 36.

II. Une micro-sociologie de l'engagement syndical

Nous exploitons partiellement ci-dessous les interviews de syndiqués réalisés en 2005 parallèlement aux monographies conduites en Lorraine : 44 interviews ont été réalisés (voir tableau IV.8)²⁶⁹. La consigne était d'interroger des syndiqués d'établissement (de préférence du secteur « privé » afin d'éviter une sur-représentation – naturelle – du secteur public), aux fonctions – dans l'organisation syndicale – les plus modestes ou « basiques » possibles pour que cet échantillon se distingue de celui des responsables syndicaux, contactés par ailleurs, pour la réalisation des monographies et permette donc de recueillir des éléments d'informations – ou une vision de la syndicalisation – différents. Nous soulignons ici l'importance du dynamisme des équipes pour le recrutement, l'individualisation – croissante ? – de certaines démarches de recrutement, enfin les paradoxes que soulève la « professionnalisation » du syndicalisme.

Tableau IV.8 : Principales caractéristiques de l'échantillon interrogé (n = 44)

Répartition hommes / femmes	34 hommes ; 10 femmes
Age des interviewés	âge moyen : 49 ans âge médian : 50 ans
Age de la primo-adhésion syndicale	âge moyen : 26 ans âge moyen (adhésion avant 1990) : 23 ans âge moyen (adhésion 1990-2003) : 33 ans ²⁷⁰
Période d'adhésion	avant 1990 : 32 1990-2003 : 12
CSP	ouvriers : 7 employés : 18 professions intermédiaires : 8 cadres, ingénieurs, professions intellectuelles : 11
Secteur d'emploi	secteur concurrentiel : 18
Statut syndical	heures de délégation : 20 permanents : 12 semi-permanents : 4 adhérents : 8

²⁶⁹ On trouvera la liste des interviewés et leurs caractéristiques en annexe. Cette enquête par entretiens a été réalisée en collaboration avec Fabienne Greffet, maître de conférences en science politique à l'Université de Nancy 2.

²⁷⁰ Mais, dans ce dernier cas, l'âge médian s'élève à 28 ans (mais cette série est peu nombreuse et ces chiffres sont purement indicatifs).

1. L'importance des dynamiques locales

Lorsque l'on interroge les syndiqués sur les motivations de leur engagement, le contexte syndical, c'est-à-dire le dynamisme de l'équipe locale, une certaine « ambiance » syndicale sont privilégiées :

« Les personnes qui veulent s'engager regardent d'abord les personnes qui sont dans le syndicat et ce qu'elles font » ; mon engagement découle de « la rencontre de personnes, d'une ambiance qui m'a plu »²⁷¹.

L'importance d'un syndicalisme de « proximité » – soit « tourner dans les ateliers et parmi les employés pour leur parler, faire le point sur ce qui va, ce qui va pas »²⁷² – est également soulignée dès lors que l'interviewé s'intéresse concrètement à la syndicalisation.

Dans la même optique, plusieurs interviewés mettent l'accent sur les tractages qui permettent d'occuper et de « baliser » le terrain. « La syndicalisation – déclare encore un responsable cédétiste – c'est la résultante de l'action qu'on a menée ». Dès lors, il ne faut pas trop compter sur le rapport des seuls « commerciaux » (« développeurs ») que l'organisation mettrait en place. D'autant plus que – dans ce dernier cas – les syndiqués seraient surtout des « consommateurs » qui coûtent beaucoup à l'organisation en termes de services²⁷³.

Un syndiqué de l'UNSA insiste – en termes structurels – sur l'importance d'une organisation plus « horizontale », d'une « pyramide écrasée », ce qui permet d'être au contact des « gens » et d'éviter la bureaucratie, grande consommatrice de militants²⁷⁴.

L'association de non-syndiqués aux réunions syndicales, la possibilité qui leur est donnée de participer à des formations syndicales sont également évoquées. Cela témoigne des difficultés du recrutement et d'un clivage syndiqué/non syndiqué qui n'aurait plus beaucoup de sens au contraire de la distinction salarié/responsable syndical (ou militant à temps plein).

De même – révélateur des mêmes difficultés de recrutement –, quelques interviewés indiquent avoir fait l'objet de démarchage de la part de responsables syndicaux au cours de la dernière période, notamment pour compléter une liste de candidatures à l'approche d'élections professionnelles²⁷⁵.

Antérieurement, les aspects idéologiques et, accessoirement, les filiations familiales prédominaient pour expliquer l'engagement, comme le montre le témoignage des interviewés qui se sont syndiqués jusque dans les années 1980. Dans le cas de FO, le « réformisme », le goût de la négociation, associé au personnage d'André Bergeron, sont soulignés à plusieurs reprises. Le rejet d'autres organisations (CGT ou CFDT) intervient aussi. L'idéologie communiste, la passion révolutionnaire, des « positions de classe »²⁷⁶ marquent – sans surprise – ceux qui ont fait le choix de la CGT. Les « valeurs » caractérisant la CFDT sont invoquées par plusieurs interviewés de cette confédération.

Mais l'importance de certains contextes relationnels, les « ambiances » syndicales, la « dynamique » de telle organisation sont également invoqués dans les motivations de

²⁷¹ Interviewé n° 32.

²⁷² Ibid.

²⁷³ Interview n° 18.

²⁷⁴ Interview n° 39.

²⁷⁵ Interviewé n° 16.

²⁷⁶ Interviewé n° 12.

l'engagement des plus anciens²⁷⁷. Dans ce contexte, l'action collective, l'engagement, allaient de soi. Mais c'était aussi – ainsi que le souligne un interviewé – « l'opportunité de faire ce que je voulais »²⁷⁸. Autrement dit la syndicalisation apportait aussi une satisfaction individuelle, sinon individualiste dans un environnement professionnel donné.

2. Une dévalorisation de l'action collective et des engagements plus individualistes

Si le dynamisme des équipes locales – si tant est qu'il existe et soit volontariste – est donc privilégié pour expliquer l'engagement syndical, à l'inverse, les divisions et surenchères syndicales, les comportements extrêmes que celles-ci peuvent entraîner, sont invoqués comme le contrariant²⁷⁹. Une culture de la conflictualité, un certain militantisme – qui n'est pas qualifié mais que l'on devine trop connoté ou marqué –, sont également évoqués par un syndiqué CGT de l'EDF pour expliquer la prise de distance d'une partie des salariés par rapport à l'action syndicale²⁸⁰.

Mais un responsable syndical de la même entreprise regrette aussi que ces syndiqués – effectivement nombreux à EDF – soient trop « passifs » : la syndicalisation serait « une petite assurance », la recherche d'une « protection individuelle »²⁸¹. Cette population représenterait un tiers de l'effectif et on a le sentiment que – pour ce responsable – il s'agit d'un poids mort. Finalement, cela n'incite guère recruter des adhérents, dans un contexte pourtant favorable à la syndicalisation.

Au sein de l'Education nationale, un syndicaliste de la CGT fait un peu le même constat concernant la dévalorisation auprès d'une partie des personnels de modes d'action collective telles les pétitions ou les journées de grève plus ou moins rituelles²⁸².

Un permanent de la CGT évoque – parallèlement – l'affirmation d'un « autre militantisme » de la part des jeunes. Il importe de conjuguer vie personnelle et familiale et engagement syndical... alors que les plus anciens – dont il est – ont souvent sacrifié la première au second²⁸³. Quelques uns soulignent – malgré tout – la difficulté à convaincre des jeunes qui exprimeraient une « lassitude » à l'égard de « l'idéologie militante » (sans compter – dans le cas du syndicalisme – de la concurrence avec d'autres formes d'activités associatives ou les loisirs).

Au sein de l'Education nationale, un responsable cédétiste indique que la plupart des jeunes enseignants qui adhèrent le font « pour un service, pour demander une mutation, une aide »²⁸⁴. De façon plus structurelle, la difficulté du recrutement – notamment dans la fonction publique d'Etat – tiendrait à l'absence de véritable médiation syndicale à la base (tout se passe dans les ministères). Dans ces conditions, il serait difficile de juger de l'utilité du syndicat à la base²⁸⁵.

²⁷⁷ Interviewé n° 2.

²⁷⁸ Interviewé n° 3.

²⁷⁹ Par exemple : interviewé n° 24 (mais seuls deux interviewés mettent spontanément l'accent sur la question des divisions – et zizanies – syndicales).

²⁸⁰ Interviewé n° 8.

²⁸¹ Interviewé n° 10.

²⁸² Interviewé n° 12.

²⁸³ Interviewé n° 1.

²⁸⁴ Interviewé n° 23.

²⁸⁵ Interviewé n° 23.

Un syndicaliste de SUD a une lecture différente des modes d'engagements qui peuvent paraître individualistes chez ses homologues de la CGT, voire de la CFDT. Il observe que « les gens viennent souvent [vers le syndicat] » à la suite de « difficultés avec la hiérarchie ». Cela confère au syndicat un rôle de défense individuelle qui lui paraît tout à fait logique et qu'il tient à honorer. Et de préciser : « Nous solutionnons le problème en allant directement voir le patron »²⁸⁶.

On note, enfin, que la disparition de ces ambiances collectives, favorables au syndicalisme, a souvent laissé à nu une démarche plus individualiste comme l'illustre l'un des interviewés qui déclare avoir quitté la CGT pour rallier dans les années 1990 la CFTC, car il lui serait plus facile de réaliser son projet de « carrière » syndicale. Il indique que ce choix « [correspondait] à [ses] options personnelles et à un certain nombre de critères rationnels qui permettent d'espérer une progression rapide dans une structure, parce que l'on rentre dans un syndicat théoriquement par parrainage [...], c'est un syndicaliste qui vous repère [...] et ensuite [...] vous montez avec lui »²⁸⁷.

Le propos pourra paraître naïf ou isolé. Pourtant, cette vision des choses paraît partagée par de nombreux responsables, peu préoccupés par la dimension collective de la syndicalisation, mais attentifs au renouvellement nécessaire des élites – ou « fonctionnaires » selon le mot de Pierre Rosanvallon²⁸⁸ – du syndicalisme. Certains interviewés – permanent de leur organisation (et donc dépendant d'elle) – ont donné également au cours de l'entretien des gages de conformisme à leur organisation, tel ce responsable local mentionnant explicitement que sa fédération ne s'est jamais démarquée de la confédération et ajoutant : « on se doit d'aller dans le sens de la ligne mais là c'est plus de la politique, donc je préfère ne pas en débattre »²⁸⁹. Un autre, qui vient d'être désigné délégué syndical – l'année même de son adhésion – et très investi dans ces nouvelles fonctions, avoue ne pas savoir qui est le secrétaire général de la confédération et connaître « très mal » ses grandes orientations²⁹⁰.

Ces différents aspects mettent en lumière un syndicalisme de « professionnels », aux logiques propres et qui ne s'embarrassent pas de considérations idéologiques ni d'interrogations sur la syndicalisation. Cette « professionnalisation » ne serait-elle pas finalement la clé – à tout le moins l'une des clés – des difficultés de la syndicalisation ?

3. Les contradictions de la professionnalisation

Des responsables ont parfaitement conscience de s'être pris au jeu d'un rôle institutionnel – en l'occurrence de permanent syndical – qui les a éloigné de la base :

« On peut à un moment être déconnecté, ne plus sentir la réalité du quotidien des agents »²⁹¹.

Selon un autre témoignage :

« Beaucoup de confédérations ont oublié [...] de s'occuper de ce qui se passe sur le terrain » ; leurs représentants – « y compris les petits militants locaux » – sont absorbés dans de multiples organismes ou par des réflexions nationales²⁹².

²⁸⁶ Interviewé n° 43.

²⁸⁷ Interviewé n° 37.

²⁸⁸ Rosanvallon (P.), op. cit.

²⁸⁹ Interviewé n° 24.

²⁹⁰ Interviewé n° 26.

²⁹¹ Interviewé n° 17.

Et si ces militants se réservent « un certain temps pour aller dans les chantiers » – comme le déclare un interviewé²⁹³ –, cela vaut surtout au moment des élections professionnelles et interroge certains salariés.

Il reste que beaucoup d'interviewés ne problématissent pas la question de la syndicalisation, demeurent relativement évasifs à son sujet, comme si celle-ci était finalement secondaire – ou purement technique – par rapport à d'autres « fonctions » du syndicalisme, perçues comme plus déterminantes, ou plus nobles. Parfois, les réponses sont bien embarrassées pour chiffrer des syndiqués qui, probablement, ont disparu :

« On va dire que, proportionnellement, par rapport à un effectif, on va dire ça pourrait être mieux mais ce n'est pas mal non plus »²⁹⁴.

Mais certains s'inquiètent du constat qu'il « y a de moins en moins de militants sur le terrain »²⁹⁵.

Un interviewé développe une analyse de la syndicalisation qui nous semble – dans une large mesure – expliquer sa faiblesse structurelle et permet de comprendre le relatif désintérêt qu'elle suscite (tout en éclairant la question de la professionnalisation militante). Bien sûr, il souhaiterait que – dans l'absolu – le taux de syndicalisation atteigne 20%... Mais, plus les adhérents sont nombreux, plus les frais de l'organisation sont importants car ils font exploser le coût des services à assurer, de la presse à diffuser, des moyens en bureautique, du téléphone... Or, le problème des ressources syndicales – explique le même interviewé – ce ne sont pas tant les adhérents (source de nouveaux coûts) mais les permanents (ce sont eux qui coûtent le plus cher et constituent les piliers de l'organisation) et leur financement est très largement indépendant du nombre d'adhérents. Il est fixé par le « droit syndical »²⁹⁶. La question des ressources est donc juridique ou politique.

Dans un registre assez voisin, un autre interviewé indique que « les adhésions, tout en étant importantes, ne [sont] pas la priorité » ; il importe avant tout – pour ce syndicaliste autonome – de tenir un rôle institutionnel et la légitimité de celui-ci doit dépendre d'élections. Mais il déplore parallèlement la tournure prise par la « vie » syndicale dans les établissements. Les élections intervenant tous les cinq ans [le cadre est celui de la fonction publique], il indique que les confédérations qui obtiennent des élus « profitent des mandats et des décharges de service [que ces résultats procurent] en s'occupant [...] un peu trop du national que du terrain. Et puis trois mois avant les élections, on les revoit arriver à fond et faire un travail de terrain »²⁹⁷.

Il reste qu'une partie des syndicalistes – dont beaucoup sont finalement des « professionnels » – rejette la responsabilité de la faible syndicalisation (et de ses difficultés) sur les chefs d'entreprise. Cette explication apparaît assez naturelle ou traditionnelle (notamment au sein de la CGT). Pour autant, la question d'éventuelles « représailles » de l'employeur à l'égard des syndiqués et des salariés qui s'intéresseraient de trop près aux syndicats (explicative dès lors de la discrétion de ces derniers) n'est évoquée spontanément que par six interviewés²⁹⁸. Quelques autres parlent plus confusément de « patrons pervers », de « pression » sur les salariés mais aussi du

²⁹² Interviewé n° 39.

²⁹³ Interviewé n° 1.

²⁹⁴ Interviewé n° 35.

²⁹⁵ Interviewé n° 5.

²⁹⁶ Interviewé n° 18.

²⁹⁷ Interviewé n° 39.

²⁹⁸ Interviewés n° 14, 18, 19, 24, 36 et 38 (un adhérent de la CGT, trois de la CFDT, deux de FO, tous – sauf un – étant issus du secteur privé).

recul de l'emploi, de l'absence de recrutement de jeunes dans le secteur (industriel) où ils se trouvent, tous éléments défavorisant une éventuelle resyndicalisation²⁹⁹. Ce dernier registre – qui demeure valorisé dans le débat public³⁰⁰ – nous semble finalement devoir être relativisé par rapport à d'autres analyses évoquées plus haut.

4. *Le zapping syndical*

A plusieurs reprises, les données recueillies pour cette étude mettent en évidence – depuis les années 1990 – des phénomènes de migrations de syndiqués, et surtout de militants, entre diverses organisations : de la CFDT vers SUD puis de la CFDT vers la CGT et, parfois, vers la FSU et FO ; de la CGT vers SUD ; de FO vers l'UNSA... Il est, dans certains cas, possible d'évaluer les populations concernées : un millier de cédétistes rejoignent SUD dans la région toulousaine après 1995 ; plus d'un millier de syndiqués du Sycopa-CFDT rejoignent officiellement la CGT du Commerce en 2001 ; de nombreuses fédérations de la CFDT perdent 10 à 20% de leurs effectifs après 2003 (et même 80% dans le cas de la branche cheminote) ; de son côté, la CGT estime que 10 000 cédétistes – environ – l'ont rejoint en 2003-2004... L'enquête sur les militants FO en formation – en Meurthe-et-Moselle – recense que 27% d'entre eux ont appartenu antérieurement à une autre organisation syndicale. Tel est le cas aussi pour un quart des syndicalistes de base interviewés parallèlement aux monographies réalisées en Lorraine³⁰¹. L'un d'eux, également responsable départemental, déclare même qu'au titre de ses fonctions de « chargé de la syndicalisation », il aide « au transfert de salariés de syndicats autres que FO vers [FO] ». Il précise qu'il s'agit là d'une « pratique courante », tous les syndicats s'efforçant d'accueillir les déçus d'organisations rivales³⁰².

Ces flux – s'ils ne sont pas nouveaux³⁰³ – jouent un rôle important dans les gains d'effectifs et l'affirmation de certaines organisations... sans que le stock – toutes organisations confondues – des adhérents ait besoin de se renouveler. Cela ressemble un peu à un jeu à somme nulle, tout en soulevant la question du débat interne aux organisations – à l'origine de sécessions multiples ces dernières années – mais aussi celle des frontières entre organisations et des identités syndicales. On assiste manifestement à un brouillage de repères anciens. La professionnalisation du militantisme contribue sans doute à l'expliquer. Les clivages s'expriment moins en termes identitaires – ou politiques – mais d'intégration dans des processus de régulation qui procurent des ressources quelles que soient les réalités de la « base ». La question des « droits syndicaux » tend à primer finalement sur toutes les autres. Elle pousse à l'autonomisation et à la multiplication d'entreprises militantes tout en relayant au second plan la question de leurs soutiens.

²⁹⁹ Interviewé n° 1.

³⁰⁰ Voir – par exemple – les termes du débat « Les syndicats sont-ils mortels ? » organisé au Conseil économique et social en janvier 2006.

³⁰¹ Les 4 syndiqués de SUD ont tous un passé à la CFDT (l'un de ces ex-cédétiste étant d'abord syndiqué – assez brièvement – à la CGT). Trois syndiqués de la CGT et de la CFDT ont un passé à la FEN. Un adhérent de la CGT a commencé par adhérer à FO. Un ex-CGT a rejoint la CFDT puis la CFTC. Un ex-CFDT a migré à FO. Un adhérent de la CFTC est passé à la CFDT avant de retourner à la CFTC.

³⁰² Interviewé n° 30.

³⁰³ Voir Chagnollaude (J.-P.) et al., op. cit., p. 45-47.

Conclusion de la 4^{ème} partie

Dans l'une de nos précédentes enquêtes – réalisée, il y a près de 20 ans, auprès des nouveaux syndiqués en Rhône-Alpes³⁰⁴ – nous avons noté la tendance à une homogénéisation « par le haut » de la sociologie syndicale : concentration sur la tranche d'âge 40-55 ans, niveau de qualification moyen ou élevé. Nous avons noté aussi à l'époque qu'une proportion importante de ces nouveaux adhérents détenait au moins un mandat électif ou syndical, ce qui confirmait la tendance à l'« institutionnalisation » et à la « professionnalisation » du syndicalisme. Enfin, la plupart de ces adhérents avaient un faible engagement dans la vie sociale et politique. La figure traditionnelle du « militant » - qui avait dominé l'histoire sociale du XXe siècle – s'estompait progressivement.

Tout semble indiquer que ce profil domine aujourd'hui dans les syndicats français. Il est sociologiquement relativement homogène et assez décalé par rapport à l'ensemble du salariat français.

La question de l'âge est aujourd'hui la plus décisive. La plupart des organisations se trouvent confrontées à la question de la relève des générations militantes – les plus nombreuses étant proches de la retraite –, à la question d'un « papy boom » syndical. Cette problématique de la relève se répercute également au niveau des institutions représentatives du personnel, de leurs titulaires et, par voie de conséquence, au niveau des directions des ressources humaines également³⁰⁵. Faute de forces vives, ce n'est pas seulement le devenir des organisations syndicales qui est en jeu mais celui de tout un édifice relationnel. Naturellement, ce questionnement – tenant au devenir des mécanismes du dialogue collectif – dépasse les objectifs de cette étude empirique qui a au moins le mérite d'en souligner l'importance et l'urgence.

³⁰⁴ Labbé (D.), Derville (J.) et Croisat (M.), *La syndicalisation à la CFDT dans les années 1990*, Etude pour l'IRES, Grenoble, CERAT, 1993.

³⁰⁵ Sur le sujet – et sa prise en compte dans l'agenda des principales organisations, voir l'un article de presse de Frédéric Rey : « Le papy-boom touche aussi les syndicats », *Les Echos*, 24 octobre 2006.

CONCLUSION

Le but de la présente recherche consistait à établir, avec le plus de précision possible, l'état de la syndicalisation en France au début des années 2000.

Sur la base de plusieurs enquêtes de terrain, des résultats des élections professionnelles – dans les différentes branches d'activité –, d'entretiens avec de nombreux responsables syndicaux, elle aboutit à une conclusion certaine : il y a environ 1,7 de syndiqués parmi les 22,5 millions de salariés français, soit un taux de syndicalisation légèrement supérieur à 7% de la population active salariée. Les « forces » de chaque organisation ont pu être également précisées. Mais – comme on a eu l'occasion de le mentionner –, cette « hiérarchie » n'a pas beaucoup de signification dans l'absolu. L'appréciation des implantations ne peut intervenir effectivement que dans un cadre sectoriel et, finalement, par type d'emploi. Une distinction fondamentale entre deux types de syndicats paraît demeurer : syndicats « institutionnalisés » du secteur semi-public et de la fonction publique, syndicats plus précaires du secteur concurrentiel. A cette dichotomie, il importe de superposer un clivage entre des organisations qui ont fait du recrutement l'une de leurs priorités, ou qui cherchent à entretenir un syndicalisme « vivant », et d'autres plus « bureaucratisés ».

On mentionnera enfin la persistance d'une « zone grise » concernant les effectifs des organisations syndicales. Antoine Prost faisait déjà un constat similaire dans sa description – devenue un livre classique de la sociologie des organisations syndicales – sur la CGT du Front populaire. Il écrivait en particulier que « rien ne [lui permettait] de déceler si certains organismes ne majorent pas leur importance grâce à des fonds occultes », recyclés en cotisations syndicales³⁰⁶. Enfin, comme à l'époque du Front populaire, les chiffres relatifs à la syndicalisation demeurent obscurcis par les rivalités, les conflits et les passions.

On peut également constater que les élections professionnelles obéissent de plus en plus aux mêmes ressorts que les scrutins politiques. Les images, les discours, la notoriété des leaders ont tendance à prendre le pas sur les effets d'une présence sur le lieu du travail (de plus en plus ténue). De plus en plus, les syndicalistes s'apparentent à des hommes politiques. Comme eux, ils considèrent que « leurs » électeurs leur ont confié un mandat « représentatif » pour parler et décider en leur nom en suivant une ligne politique générale et non plus en fonction de problèmes ou d'aspirations plus particuliers. L'affirmation d'un modèle de régulation fondé sur la délibération sociale consolide cette évolution. Ainsi peut-on penser que les syndicats français ressemblent de plus en plus à des partis dont les ressources sont, de surcroît, de moins en moins dépendantes des cotisations des adhérents.

Pour autant, à l'intérieur des organisations, le pouvoir continue à être attribué sur la base du nombre des adhérents. Et à l'extérieur des organisations, l'opinion, les médias, les responsables économiques et politiques font grand cas de ces « effectifs » (ou feignent de le faire). Dès lors, certains dirigeants peuvent être tentés de s'inventer des adhérents supplémentaires, surtout si cela peut leur permettre de conserver le contrôle de l'organisation, voire d'en chasser d'anciens associés devenus des rivaux.

³⁰⁶ Prost (A.), op. cit., p. 14-15.

Il est fortement question d'attribuer aux syndicats français un financement public, calqué sur celui qui a été accordé aux partis par les lois de 1993 et 1995. Ce financement ne ferait que parachever une évolution déjà bien avancée vers un syndicalisme qui n'aurait plus besoin d'adhérents.

En effet, les données recueillies à différents niveaux – ou re-construites sur la base des audiences électorales professionnelles – ont montré que, depuis le début des années 1990, la désyndicalisation s'est poursuivie (à un rythme ralenti par rapport à la période antérieure). En revanche, l'émiettement et la division des organisations syndicales s'est aggravée. De même, les élections professionnelles sont marquées par une abstention en progression et par le déclin relatif des organisations, traditionnellement considérées comme représentatives (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC et FEN), tandis que l'on note la montée corrélative de nouveaux acteurs, notamment SUD (USS), la FSU et, dans une moindre mesure, l'UNSA (le phénomène autonome étant ancien).

Tout ceci conduit à la situation suivante : la France est, parmi les grands pays industriels développés, celui où il y a le moins de syndiqués et le plus grand nombre de fédérations et de confédérations syndicales. Cette étude n'avait pas pour but de rechercher les raisons de cette situation paradoxale. Les raisons de la désyndicalisation ont déjà été amplement analysées dans nos précédents travaux de recherche : ces causes doivent être recherchées d'abord dans les organisations elles-mêmes, dans leur « mutation », dans leur évolution vers une forme d'« agence sociale » et, corrélativement, dans la « professionnalisation » du militantisme³⁰⁷. Cela n'exclut pas naturellement les explications de type « exogène » – plus souvent sollicitées –, tenant au contexte économique, social et culturel et, de façon plus spécifique, aux pratiques des relations professionnelles³⁰⁸.

Mais il importe également de mieux connaître les moyens et les ressources du syndicalisme et notamment des organes de base de celui-ci : sections d'établissement et syndicats. Nos observations³⁰⁹ convergent pour indiquer que, dans les cinq confédérations, le partage de la cotisation n'est pas favorable à ces organes qui ne peuvent en conserver qu'une fraction minime. Dès lors, la survie de ces organes dépend de trois sources : les contributions bénévoles des militants, les institutions représentatives du personnel (en premier lieu le CE) et les moyens mis à disposition par l'employeur. Il est donc difficile de se désintéresser de la gestion du CE et, plus encore, de refuser de signer un accord avec l'employeur quand celui-ci met à disposition un local, l'ordinateur, la ligne téléphonique, le papier, la photocopie et un contingent, plus ou moins généreux, d'heures de délégation... En revanche, le syndicaliste acceptera difficilement de distraire quelques heures pour recruter des adhérents « passifs » puisque cette activité ne lui apporte quasiment rien mais risque de lui être très coûteuse en temps.

³⁰⁷ Voir Andolfatto (D.), Labbé (D.), « Les transformations des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social » ? », *Revue française de science politique*, n° 2, avril 2006, p. 281-296 et « Faut-il aider les syndicats », *Le débat*, novembre-décembre 2006.

³⁰⁸ Sur ce changement de contexte, voir en particulier : Boltanski (L.), Chiapello (E.), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

³⁰⁹ Outre les entretiens présentés dans ce volume, voir notamment : Labbé (D.), Derville (J.) et Croisat (M.), *La syndicalisation à la CFDT dans les années 1990*, Etude pour l'IRES, Grenoble, CERAT, 1993.

De même, aux niveaux supérieurs des organisations syndicales (unions territoriales, fédérations, confédérations), les moyens mis à leur disposition³¹⁰ ont connu une telle inflation que ces organisations n'ont plus besoin que d'un petit stock d'adhérents.

On peut se demander si cette évolution – qui rend secondaire la question du recrutement syndical – n'a pas conduit dans une impasse. La « professionnalisation » et la distribution d'aides diverses n'apparaissent pas en effet comme une solution durable à la crise du recrutement – et des vocations – et ne permettent pas d'enrayer la « désertification syndicale ».

Dans le cadre de cette recherche, les enquêtes monographiques ont montré également – et permis de vérifier une nouvelle fois – les difficultés du syndicalisme « de terrain », sa faible implantation dans le tissu économique français. Néanmoins, les enquêtes ont mis en lumière une certaine prise de conscience de cette situation et elles ont montré que, dans plusieurs situations – assez diverses sur les plans organisationnel, sectoriel et géographique – une revitalisation « par la base » pourrait s'esquisser. Elle sera le fruit de l'action d'équipes de terrain et de leur rencontre volontaire – et renouvelée – avec les salariés, de tout un travail d'innovation – lent et patient – dans les relations entre syndicats et syndiqués et de l'invention de nouveaux modes d'organisation et de participation. Elle impliquera également une adaptation des structures syndicales au salariat tel qu'il est, dans ses diversités.

³¹⁰ Le rapport de R. Hadas-Lebel, déjà cité, tente de le faire de manière très prudente. Voir également Andolfatto (D.), Labbé (D.), « Aider les syndicats... », art. cit.

SOURCES

I. Bibliographie sélective (hors travaux de l'équipe) :

- Adam (Gérard), *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983.
- Adam (G.), *Les relations sociales année zéro*, Paris, Bayard, 2000.
- Amadiou (Jean-François), *Les syndicats en miettes*, Paris, Le Seuil, 1999.
- Askenazy (Philippe), *Les nouveaux désordres du travail*, Paris, Seuil, 2004.
- Beaud (Stéphane), Pialoux (Michel), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.
- Bergounioux (Alain), *Force ouvrière*, Paris, PUF, 1982.
- Bérout (Sophie), *Les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs*, Paris-Montreuil, Jeunes CGT-IEP de Paris, 2004.
- Bérout (S.), Mouriaux (René), Vakaloulis (Michel), *Le mouvement social en France*, Paris, La dispute, 1998.
- Bertrand (Germain), *Les jeunes et le syndicalisme. L'expérience de la CFTC*, CFTC-IRES, 2004.
- Bevort (A.), Lallement (Michel), dir., *Le capital social*, Paris, La découverte, 2006.
- Biétry (Franck), « Changement et théorie néo-institutionnelle : le cas des relations collectives françaises », *Revue Finance, Contrôle, Stratégie*, n° 2, juin 2005, p. 65-97.
- Bourseiller (Christophe), *Cet étrange Monsieur Blondel. Enquête sur le syndicat Force ouvrière*, Paris, Bartillat, 1997.
- Bouzonnie (Huguette), « Audience syndicale », *Liaisons sociales*, n° 10995, 19 juillet 1991.
- Brucy (Guy), *Histoire de la FEN*, Paris, Belin, 2003.
- Bucco (Damien), Jarry (Mathieu), « Retraite(s) syndicale(s). Le cas de la CGT », communication au 2^{ème} congrès de l'Association française de sociologie, Bordeaux, 5-8 septembre 2006, 14 p.
- Carley (Mark), *Trade unions membership 1993-2003*, European Industrial Relations Observatory (EIRO), 2004.
- Castel (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
- Chagnollaude (Jean-Paul), Criqui (Etienne), Laprévotte (Louis-Philippe), Ménard (Guy), *Les militants syndicaux en Lorraine*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1983.
- Chertier (Dominique-Jean), *Pour une modernisation du dialogue social*, rapport au Premier ministre, 31 mars 2006.
- Chevandier (Christian), *Cheminots en lutte ou la construction d'une identité (1848-2001)*, Paris, Maisonneuve et Larose, 2002.
- Cohen (Denis), Pogam (Pascal), *Pour un syndicalisme durable*, Paris, Le cherche-midi, 2003.
- Conraud (Jean-Marie), *Militants au travail. CFTC et CFDT dans le mouvement ouvrier lorrain, 1890-1965*, Metz-Nancy, Editions Serpenoise-Presses universitaires de Nancy, 1988.
- Contrepois (Sylvie), *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête au cœur d'un bassin métallurgique*, Paris, Syllepse, 2003.

- Coupé (Annick), Marchand (Anne), *Syndicalement incorrect. SUD-PTT, une aventure collective*, Paris, Syllepse, 1998.
- Crettiez (Xavier), Sommier (Isabelle), dir., *La France rebelle*, Paris, Ed. Michalon, 2002.
- Denis (Jean-Michel), *Le groupe des dix, un modèle syndical alternatif ?*, Paris, La documentation française, 2001, p. 210.
- Dreyfus (Michel), Gautron (Gérard), Robert (Jean-Louis), dir., *La naissance de Force ouvrière. Autour de Robert Bothereau*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2003.
- Dreyfus (M.), *Histoire de la CGT*, Bruxelles, Complexe, 1995.
- Dufour (Christian), Hege (Adleheid), *L'Europe syndicale au quotidien*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2002.
- Duriez (Bruno), Sawicki (Frédéric), « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, n° 63, 2003, pp. 17-51.
- Ebner (Gina), *Développer la syndicalisation des cadres*, Bruxelles, Eurocadres, 2005.
- Gatti Alain, *Chausser les hommes qui vont pieds nus. Bata-Hellocourt, 1931-2001. Enquête sur la mémoire industrielle et sociale*, Metz, Ed. Serpenoise, 2004.
- Geay (Bernard), *Le syndicalisme enseignant*, Paris, La découverte, 1997.
- Gorius (Aurore), Moreau (Michaël), *La CFDT ou la volonté de signer*, Paris, Hachette, 2006.
- Grossman (Emilano), Saurugger (Sabine), « Les groupes d'intérêt au secours de la démocratie ? », *Revue française de science politique*, n° 2, avril 2006, notamment p. 308-319.
- Guillaume (Cécile), « Les jeunes cadres. Une autre façon de s'engager », *Cadres-CFDT*, n° 409, avril 2004, p. 33-39
- Hadas-Lebel (Raphaël), *Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport au Premier ministre, mai 2006.
- Harmel Claude, *La CGT*, Paris, PUF, 1982.
- Huc (Michel), *J'y crois dur comme fer. Une autre vision du syndicalisme*, Paris, Pléiades/Éditions de la voûte, 2004.
- Jalmain (Yves), *Comment implanter, faire vivre et déployer un syndicalisme CGT à partir de la réalité territoriale de Rhône-Alpes*, mémoire de master d'économie internationale et stratégie d'acteurs, Institut d'études sociales, Université Pierre Mendès France de Grenoble, 2005, p. 48.
- Karvar (Anousheh), Rouban (Luc), *Les cadres au travail*, Paris, La découverte, 2004.
- Lallement (Michel), *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, 2007.
- Mouvements*, dossier « Réinventer le syndicalisme », n° 43, janvier-février 2003, p. 15-121 (contributions de Anne-Marie Grozelier, Rachel Silvera, René Mouriaux, Pierre Hureau, André Servais, Michel Pigenet, Marcel Caballero, Jean-Louis Moynet, Stéphane Rozès).
- Paugam (Serge), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 2000.
- Pernot (Jean-Marie), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005.
- Prost (Antoine), *La CGT à l'époque du front populaire 1934-1939. Essai de description numérique*, Paris, Armand Colin/Presses de la FNSP, 1964.
- Prost (Antoine), *Autour du Front populaire. Aspects du mouvement social au XXe siècle*, Paris, Seuil, 2006.

- Sainsaulieu (Renaud), *Des sociétés en mouvement. La ressource des institutions intermédiaires*, Paris, Desclée de Brouwer, 2001.
- Sainsaulieu (Yvan), *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle SUD-PTT*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- Siwek-Pouydesseau (Jeanne), *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*, Paris, PUF, 1989.
- Thomas(Adrien), « Les frontières du syndicalisme. La CGT de l'énergie à l'épreuve de la consultation du personnel d'EDF-GDF du 9 janvier 2003 », *Cahiers du GRIP*, n° 1, 2005, p. 41-52.
- Tixier (Pierre-Eric), *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992.
- Vargaftig (Génia), « *Recomposition syndicale* » à la SNCF ? *Création d'un nouveau syndicat issu de la CFDT : SUD-rail à Paris-Saint-Lazare*, mémoire de DEA de science politique, Université de Paris I, 1997 (dir. : J. Lagroye).
- Vivier (Bernard), « Les effectifs de la CGT-Force ouvrière », *Les études sociales et syndicales*, 29 janvier 2004.
- Vivier (B.), « Les organisations syndicales », *Liaisons sociales*, n° 11320, 1992.
- Vivier (B.), Andigné (Charles-Henri d'), *Les organisations syndicales dans la distribution alimentaire*, Paris, IST, 2003.
- Waddington (Jeremy), *La syndicalisation en Europe. Etendue du problème et éventail des réponses proposées par les syndicats*, Documents de travail pour l'université d'été de la CES/ETUI-REHS des dirigeants syndicaux européens, Florence, 1^{er}-2 juillet 2005.
- Wertheim (Josette), Romé (Pierre-Yves), *Résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales. Période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005*, DGAFP, Ministère de la Fonction publique, mars 2006, p. VII.

II. Liste des entretiens (avec des responsables syndicaux³¹¹) conduits dans le cadre de cette étude :

- Rémy Abgrall, secrétaire fédéral de SUD-rail.
- Paul Altwies, secrétaire général du syndicat CFDT des Métaux de la Moselle.
- Martial Binda, responsable de secteur au sein de la CGT-cheminots
- Jacques Bory, trésorier de l'UNSA.
- Patrick Brody, secrétaire à la fédération CGT du Commerce.
- Vincent Cabot, secrétaire général de l'union régionale CFDT de Midi-Pyrénées.
- Luc-Martin Chauffier, responsable du pôle banque-assurance de l'UNSA.
- Alain Clair, responsable du pôle communication, audiovisuel, spectacle, information de l'UNSA.
- Denis Cohen, ancien secrétaire général de la fédération CGT Mines-Energie.
- Joëlle Coquenot, secrétaire générale de l'union départementale CGT de Meurthe-et-Moselle.
- Jean-Jacques Delmas, responsable régional au sein de la CFDT-FGTE
- Philippe Detrez, secrétaire général de l'union départementale CGT du Nord.

³¹¹ La fonction indiquée est celle au moment de l'entretien. Seuls les entretiens avec des responsables départementaux, fédéraux ou confédéraux sont mentionnés. Une quarantaine d'entretiens avec des responsables ou syndiqués de base ont par ailleurs été réalisés (voir la quatrième partie de cette étude).

- Jacky Dintinger, secrétaire général de la CFTC.
- Michel Donneddu, secrétaire confédéral de la CGT, administrateur confédéral.
- Marie-Christine Dufresne, ancienne secrétaire générale de l'union départementale CFDT de Haute-Garonne.
- Stève Dupuis, secrétaire général de l'union départementale CFDT de Haute-Garonne.
- Philippe Faveaux, secrétaire général de l'union départementale CFDT de Meurthe-et-Moselle.
- Serge Faye, conseiller national de l'UNSA.
- Jacques Féral, secrétaire général adjoint de l'union départementale FO de Meurthe-et-Moselle.
- Pascal Févotte, secrétaire général de l'union départementale CGT des Vosges.
- Didier Fontaine, secrétaire fédéral de SUD-rail.
- Jean-Edouard Gauran, secrétaire général adjoint de l'union départementale CFDT de Haute-Garonne.
- Michel Guerlavais, secrétaire international de l'UNSA.
- Gilbert Jérôme, ancien secrétaire général de l'union départementale CFDT de la Moselle.
- Agnès Le Bot, secrétaire à l'organisation de l'union départementale CGT du Nord.
- Jacques Lefevre, secrétaire de l'union syndicale des retraités de l'union départementale CGT du Nord.
- Jean-Luc Lhôte, secrétaire de l'union départementale CGT de la Moselle.
- Philippe Louis, trésorier confédéral de la CFTC.
- Claude Minella, secrétaire à l'union régionale CFDT de Lorraine.
- Christian Mougin, ancien secrétaire général de l'union départementale CGT de la Moselle.
- Alain Olive, Jean Grosset, Jacques Mairé, secrétaire général et secrétaires généraux adjoints de l'UNSA³¹².
- Arlette Perray, secrétaire générale de l'union départementale FO de la Moselle.
- Denis Pesce, secrétaire général de l'union départementale CGT de la Moselle.
- Dominique Rabaud, responsable du pôle commerce de l'UNSA.
- Michel Rille, ancien responsable du pôle industrie de l'UNSA.
- Eric Tournebœuf, responsable du pôle transports et équipement de l'UNSA.
- Bernard Valette, secrétaire confédéral de la CFE-CGC.
- Bernard Vivier, vice-président de la CFTC.

III. Travaux de l'équipe³¹³ :

1°) Ouvrages :

- Andolfatto (D.), *L'univers des élections professionnelles*, Paris, Editions Ouvrières/Editions de l'Atelier, 1992, 224 p.
- Andolfatto (D.), dir., *Les syndicats en France*. Paris, La documentation française, coll. « Les études », 2004, 176 p. [2^{ème} édition à paraître en 2007]
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, La Découverte, coll. « Recherche », 1997, 304 p.

³¹² Entretien collectif. Un second entretien a eu lieu avec J. Mairé seul.

³¹³ Les communications orales (non publiées) ne sont pas recensées dans la liste ci-dessous.

- Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2000, 123 p. [2^{ème} édition à paraître en 2007]
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), *Histoire des syndicats 1906-2006*, Paris, Seuil, 2006, 383 p.
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), dir. *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1998, 191 p.
- Bevort (Antoine), Labbé (D.), *La CFDT : organisation et audience depuis 1945*, Paris, La documentation française, 1992, 260 p.
- Labbé (D.), *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996, 165 p.
- Labbé (D.), Courtois (Stéphane), dir., *Regards sur la crise du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan, 2001, 223 p.
- Labbé (D.), Croisat (Maurice), *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992, 236 p.
- Nezosi (Gilles), *La fin de l'homme de fer. Syndicalisme et crise de la sidérurgie*, Paris, L'Harmattan, 1999.
- Olmi (Janine), *Oser la parité syndicale. La CGT à l'épreuve des collectifs féminins : 1945-1985*, Paris, L'Harmattan, 2007.
- Sabot (Jean-Yves), *Le syndicalisme étudiant et la guerre d'Algérie*, Paris, L'Harmattan, 1995, 276 p.

2°) Contributions à des ouvrages collectifs, articles :

- Andolfatto (D.), « Le conseil de prud'hommes de Romans a cent ans. Histoire de son institution », *Revue Drômoise/Archéologie Histoire Géographie*, n° 445, septembre 1987, p. 434-446.
- Andolfatto (D.), « Le syndicalisme au miroir des élections professionnelles », *Regards sur l'actualité*, n° 169, mars 1991, p. 45-56.
- Andolfatto (D.), « Le débat syndical aujourd'hui », *Regards sur l'actualité*, n° 185, novembre 1992, p. 3-17.
- Andolfatto (D.), « Un laboratoire de l'Europe sociale. L'Inspection du travail en Sarre, Lorraine, Luxembourg : confrontations transnationales et enjeux communs », *Pérennité* [bulletin de liaison du centenaire de l'Inspection du travail], n° 4, octobre 1992, p. 3.
- Andolfatto (D.), « Les élections prud'homales du 9 décembre 1992 », *Regards sur l'actualité*, n° 189, mars 1993, p. 43-56.
- Andolfatto (D.), « Les élections consulaires : histoire politique et état des lieux », *Politix*, n° 23, octobre 1993, p. 25-43 [numéro spécial sur les *Patrons*].
- Andolfatto (D.), « Les syndicats et l'Europe », *Regards sur l'actualité*, n° 205, novembre 1994, p. 45-56.
- Andolfatto (D.), « La syndicalisation à la CGT et à la CFDT. Une étude locale », *Travail et Emploi*, n° 71, juin 1997, p. 3-20.
- Andolfatto (D.), « Les élections prud'homales de décembre 1997 : la déception syndicale », *Regards sur l'actualité*, n° 239, mars 1998, p. 15-30.
- Andolfatto (D.), « Les doubles dirigeants de la CGT et du Parti communiste », *Communisme*, n° 51-52, 1998, p. 125-156.
- Andolfatto (D.), « Constructivisme et historicisme. La direction de la CGT issue du congrès de Strasbourg », *Communisme*, n° 57-58, 1999, p. 157-191.

- Andolfatto (D.), « Attitudes religieuses et implication syndicale », in Bréchon (Pierre), Duriez (Bruno), Ion (Jacques), dir., *Religion et action dans l'espace public*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 2000, p. 135-149.
- Andolfatto (D.), « Nicole Notat », *Universalia 2000*, Encyclopaedia Universalis, p. 395.
- Andolfatto (D.), « L'embaras du choix » [à propos du syndicalisme dans la fonction publique territoriale], *La Gazette des communes*, n° 42/1572, 6 novembre 2000.
- Andolfatto (D.), « L'univers syndical : étude comparée de la CGT et de la CFDT », in Labbé (D.), Courtois (Stéphane), dir., *Regards sur la crise du syndicalisme*, L'Harmattan, Paris, coll. Logiques sociales, 2001, p. 63-80.
- Andolfatto (D.), « Elections professionnelles et sociales », in Perrineau (Pascal), Reynié (Dominique), dir., *Dictionnaire du vote*, Paris, Presses universitaires de France, 2001, p. 390-393.
- Andolfatto (D.), « Le FN et l'entreprise. Les enseignements des élections professionnelles », in Perrineau (Pascal), dir., *Les croisés de la société fermée. L'Europe des extrêmes droites*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 2001, p. 103-125.
- Andolfatto (D.), « La représentativité syndicale en débat », *Regards sur l'actualité*, n° 267, janvier 2001, pp. 35-49.
- Andolfatto (D.), « A quoi servent les CCI ? L'enjeu actuel de l'économie locale », *Pouvoirs locaux*, n° 50, septembre, III/2001, p. 106-112.
- Andolfatto (D.), « Syndicalisme et individualisme », *Projet*, n° 271, automne 2002, p. 81-89 [dossier sur : « une société d'individus »]. Texte repris dans *Problèmes économiques*, La documentation française, n° 2787, décembre 2002, p. 16-19.
- Andolfatto (D.), « Elections 2002 des conseils de prud'hommes », *Dossiers d'actualité*, La Documentation française, novembre 2002.
- Andolfatto (D.), « Les mystères de la représentativité syndicale », *Les Echos*, 31 décembre 2002.
- Andolfatto (D.), « Les élections et les juges », in Boulmier (Daniel), dir., *Les prud'hommes au présent, les prud'hommes autrement*, Paris, Editoo.com, 2003, p. 15-29.
- Andolfatto (D.), « Les élections prud'homales de 2002 : une nouvelle donne syndicale ? », *Regards sur l'actualité*, La documentation française, n° 288, février 2003, p. 53-59.
- Andolfatto (D.), « Un syndicat loin d'être à l'image de l'emploi » [à propos de la CGT], *Le Figaro*, 24 mars 2003.
- Andolfatto (D.), « Les évolutions du syndicalisme à EDF (compte rendu du livre de Denis Cohen : *Pour un syndicalisme durable*, Paris, Le Cherche-midi, 2003), *Les études sociales et syndicales*, 8 octobre 2003, 4 p.
- Andolfatto (D.), « La CGT dans le miroir des années 1950. Compte rendu du colloque de l'Institut CGT d'histoire sociale et du centre d'histoire sociale du XXe siècle de l'Université Paris I-Sorbonne (20-21 novembre 2003) », *Communisme*, n° 76-77, 2003-2004, p. 137-140.
- Andolfatto (D.), « Henri Krasucki, 1924-2003 », *Universalia 2004*, Encyclopaedia Universalis, p. 454.
- Andolfatto (D.), « Les adhérents de la CFDT », *Les études sociales et syndicales*, 3 septembre 2004, 2 p.

- Andolfatto (D.), « La CGT. Audience et organisation dans les années 1950 », in Dreyfus (Michel), Hedde (Joël), Pigenet (Michel), dir., *La CGT dans les années cinquante (1948-1962)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2005, p. 209-223.
- Andolfatto (D.), « Le syndicalisme français a besoin de retrouver sa base », *Les dossiers de l'enseignant*, n° 80, janvier 2005, p. 7-9.
- Andolfatto (D.), « Combien sont-ils ? Le point sur les effectifs syndicaux », *Les études sociales et syndicales*, 14 novembre 2005, 2 p.
- Andolfatto (D.), « Education nationale : Le nouveau paysage social », *Les études sociales et syndicales*, 16 décembre 2005, 4 p.
- Andolfatto (D.), « Un nouveau syndicalisme », *Les Echos*, 7 janvier 2006.
- Andolfatto (D.), « Le point sur les décharges syndicales », *Les études sociales et syndicales*, *Les études sociales et syndicales*, 15 janvier 2006, 3 p.
- Andolfatto (D.), « Peut-on faire confiance aux syndicats ? », *Les Etudes sociales et syndicales*, 17 février 2006, 3 p.
- Andolfatto (D.), « CGT : combien de bataillons ? », *Les Etudes sociales et syndicales*, 21 avril 2006, 3 p.
- Andolfatto (D.), « Des syndicats sans adhérents », *RHM*, juin 2006, p. 46-47.
- Andolfatto (D.), « Le rapport Hadas-Lebel innove-t-il sur la représentativité syndicale ? », *Liaisons sociales Magazine*, septembre 2006.
- Andolfatto (D.), « Le 3^{ème} congrès de la Fédération CGT Mines-Energie : un colosse aux pieds d'argile », *Les Etudes sociales et syndicales*, 27 novembre 2006, 3 p.
- Andolfatto (D.), « Regard critique sur la rapport Hadas-Lebel », *Les Etudes sociales et syndicales*, 8 décembre 2006, 4 p.
- Andolfatto (D.), « Aux origines des conseils et des élections des prud'hommes : un aspect des relations entre l'Empire et les intérêts économiques », *Revue du souvenir napoléonien*, n° 468, décembre 2006-janvier 2007, p. 28-36.
- Andolfatto (D.), « Faut-il asseoir la représentativité syndicale sur des élections ? », *Liaisons sociales Magazine*, janvier 2007.
- Andolfatto (D.), « Nouveau syndicalisme au Japon », *Les études sociales et syndicales*, 20 janvier 2007, 3 p.
- Andolfatto (D.), « Le paradoxe syndical français », *L'essentiel des relations internationales*, mars 2007, p. 26-27.
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), « La crise économique, l'emploi et la syndicalisation en France », in Bourque (Reynald), Bernier (Colette), dir., *Regards croisés sur la formation professionnelle et les relations professionnelles en Europe et au Québec*, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, 1998, p. 161-173.
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), « Les transformations des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social » ? », *Revue française de science politique*, n° 2, avril 2006, p. 281-297.
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), « Faut-il aider les syndicats français ? », *Le Débat*, n° 142, novembre-décembre 2006, p. 121-132.
- Andolfatto (D.), Labbé (D.), « Syndicats présumés représentatifs. Le projet d'élections-tests professionnelles n'est pas vraiment adapté au paysage social », *Le Monde*, 1^{er} décembre 2006.
- Andolfatto (D.), Lecaussin (Nicolas), « Réformer les règles de représentativité syndicale », *Société civile*, n° 65, janvier 2007, p. 24.
- Andolfatto (D.), « Quel aiguillage pour la fédération CGT des Cheminots ? », *Les études sociales et syndicales*, 26 mars 2007, 4 p.

- Bernard (Dominique), Labbé (D.), « La CGT, une organisation en crise », *Communisme*, n° 35-37, 1993-1994, p. 109-125.
- Bevort (Antoine), « Combien de syndiqués en France ? », *Esprit*, mai 1988, p. 104-107.
- Bevort (A.), « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la CFTC-CFDT », *Le Mouvement social*, 169, octobre-décembre 1994, p. 109-136.
- Bevort (A.), « Compter les syndiqués, méthodes et résultats. La CGT et la CFDT : 1945-1990 », *Travail et emploi*, n° 62, 1/1995, p. 40-62.
- Bevort (A.), Labbé (D.), « Les trois générations de la CFDT », *CFDT Aujourd'hui*, n° 97, juillet 1990, p. 47-57.
- Bréchon (Pierre), « Le syndicalisme, représentation des salariés dans l'entreprise ? », in D'Arcy (François), dir., *La représentation*, Paris, Economica, 1985, p. 211-220.
- Croizat (Maurice), Labbé (D.), avec la collaboration de Bevort (Antoine), Bonhoure (Sophie), Hacques (Christine), « La désyndicalisation. Etude de prédéfinition », *Cahiers du CERAT*, décembre 1987, 136 p. + annexes.
- Croizat (M.), Labbé (D.), « CFDT : la base se méfie de la politisation », *Projet*, janvier 1989, p. 61-68.
- Croizat (M.), Derville (Jacques), Labbé (D.), « Les stratégies de syndicalisation », *CFDT-Aujourd'hui*, n° 111, décembre 1993, p. 72-89.
- Labbé (D.), « La crise du syndicalisme en France », *Revue internationale d'action communautaire*, 19/59, 1988, p. 119-126.
- Labbé (D.), « La crise des cellules de base de la CFDT », *CFDT-Aujourd'hui*, n° 103, décembre 1991, p. 7-18.
- Labbé (D.), « Elections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ? », *Travail et emploi*, n° 53, 1992/3, p. 40-55.
- Labbé (D.), « La crise des syndicats français », *Revue française de science politique*, n° 42 (4), août 1992, p. 646-653.
- Labbé (D.), « Comités d'entreprise : les raisons d'un recul », *CFDT-Aujourd'hui*, n° 107, décembre 1992, p. 32-44.
- Labbé (D.), « Un regard neuf sur le syndicalisme et l'entreprise », *CFDT-Aujourd'hui*, n° 108, mars 1993, p. 107-114.
- Labbé (D.), « Les élections des comités d'entreprise », *Revue française de science politique*, n° 43-2, avril 1993, p. 317-326.
- Labbé (D.), « Le déclin électoral de la CGT », *Communisme*, n° 35-37, 1993-1994, p. 67-86.
- Labbé (D.), « Les travaux sur la CGT, 1945-1993 », *Communisme*, n° 35-37, 1993-1994, p. 191-237.
- Labbé (D.), « Trade Unionism in France since the Second World War », *West European Politics*, XVII-1, janvier 1994, p. 146-168.
- Labbé (D.), « Comités d'entreprise : les configurations électorales », *Travail et emploi*, n° 59, 2/94, p. 64-73.
- Labbé (D.), « Facteurs de la syndicalisation en France », in Murray (Grégor), dir., *Transformations du syndicalisme et des relations professionnelles*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1994, p. 49-62.

- Labbé (D.), « La crise du syndicalisme français », *La revue de l'IRES*, 16, automne 1994, p. 75-101.
- Labbé (D.), « Entretien avec Marcel Dufriche », suivi de : « Quelques remarques sur Pierre Le Brun », *Communisme*, 45-46, 1996, p. 55-76.
- Labbé (D.), « Une crise syndicale durable », *L'état de la France*, Paris, La découverte, éditions 1996, 1997, 1998.
- Labbé (D.), « La crise du syndicalisme » in Combemale (Pascal), Piriou (Jean-Paul), dir., *Nouveau manuel de sciences économiques et sociales (Terminales ES)*, Paris, La découverte, 1999, p. 431-433.
- Labbé (D.), « Chronique de la CGT (1993-1999) », *Communisme*, n° 57-58, 1999, p. 45-87.
- Labbé (D.), « L'univers cégétiste (l'audience de la CGT 1992-1998) », *Communisme*, n° 57-58, 1999, p. 99-127.
- Labbé (D.), « Bernard Thibault », *Universalis 2000*, Encyclopaedia Universalis, p. 402.
- Labbé (D.) puis Andolfatto (D.), « L'évolution du paysage syndical », *L'état de la France*. Paris, La découverte, éditions 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007, 3 p.
- Labbé (D.), puis Andolfatto (D.), « Les principales confédérations syndicales de salariés », *L'état de la France*, Paris, éditions 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007, 10 p.
- Labbé (D.), Olivier (Laurent), « La fédération CGT des métaux », *Travail et emploi*, 1997-1, p. 21-32.
- Nezosi (Gilles), « La fin de l'homme du fer. CGT et crise de la sidérurgie à Longwy, 1963-1979 », *Communisme*, n° 35-37, 1993-1994, p. 91-108.

3°) *Thèses, rapports de recherche, mémoires :*

- Andolfatto (D.), *Les élections des prud'hommes dans l'Isère. Caractéristiques et évolution des électors syndicaux (1979-1987)*, Grenoble, CERAT-CIDSP, 1988, 69 p.
- Andolfatto (D.), *Enquête sur la désyndicalisation : l'évolution d'une section CFDT dans une grande entreprise métallurgique de Grenoble*, Noisy-le-Grand, IRES-CFDT, 1989, 88 p.
- Andolfatto (D.), *Aux urnes salariés ! Les élections professionnelles, prud'homales et sociales. Histoire et sociologie*, Thèse pour le doctorat de science politique, Grenoble, Institut d'Etudes politiques, octobre 1989, 718 p.
- Andolfatto (D.), *L'Union départementale CGT de la Moselle de la Libération à nos jours*, Annexe au rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Grenoble, CERAT, 1995, 173 p.
- Andolfatto (D.), *Le personnel dirigeant de la CGT (1944-1996)*, Annexe au rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Grenoble, CERAT, 1996, 213 p.
- Andolfatto (D.), Lénéel (P.), Thobois (P.), *L'engagement syndical des jeunes postiers : déclin ou mutation ? Conséquences sur les relations professionnelles à La Poste*, rapport pour la Mission de la Recherche – Direction de la Stratégie, La Poste, 2007

- Basson (Jean-Charles), Sabot (Jean-Yves), *L'Union départementale CFTC-CFDT en Isère. Organisation et syndicalisation (De la Libération à nos jours)*, Grenoble, CERAT, 1991, 84 p. + annexes.
- Basson (J.-Ch.), Labbé (D.), *Les militants de la CFDT et l'information syndicale (les lecteurs de Syndicalisme-Hebdo)*, Grenoble, CERAT-IEP/IRES-CFDT, décembre 1993, 50 p. + annexe.
- Basson (J.-Ch.), *Le tarissement du militantisme. Socialisation politique et sociologie syndicale. L'union départementale CFTC-CFDT de l'Isère, 1945-1993*, Thèse pour le doctorat d'Etat en science politique, Grenoble, Institut d'Etudes Politiques, 1996, 419 p + annexes.
- Bevort (Antoine), *Le SGEN-CFDT du syndicat national à la fédération*, Rapport terminal d'enquête, Grenoble, CERAT, 1991, 86 p.
- Bevort (A.), *La syndicalisation et l'action collective, le cas de la CFTC-CFDT, 1945-1990*, Thèse pour le doctorat de science politique, Paris, Institut d'Etudes politiques, 1993, 2 tomes, 576 p.
- Cardot (Christophe), *Etude sur le syndicat SUD-rail Metz-Nancy*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 25 p.
- Casula (Marina), Pons (Pascal), *L'Union départementale CFDT de la Haute-Garonne (1993-2005)*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 163 p.
- Choffat (Thierry), Henry (Gilles), *Regards sur Force ouvrière en Lorraine*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 89 p.
- Croizat (Maurice), Labbé (D.), *Les délégués au congrès de l'Union départementale CFDT de l'Isère (Villefontaine, janvier 1987)*, Grenoble, CERAT, 1987, 29 p. + annexes.
- Croizat (M.), Labbé (D.), *La flexibilité du travail. Les relations patronat-syndicats dans l'entreprise*, Grenoble, CERAT, janvier 1990, 98 p.
- Croizat (M.), Derville (Jacques), Labbé (D.), *La CFDT : vers la resyndicalisation ? (Etude de prédéfinition réalisée pour le compte de la CFDT et de l'IRES)*, Grenoble, CERAT, juin 1992, 93 p.
- Eglin (Jean), *Des origines au premier mandat. Les trajectoires des dirigeants nationaux de la fédération construction-bois CFTC-CFDT de 1945 à nos jours*, Grenoble, CERAT, 1991, 30 p. + annexes.
- Labbé (D.), *Vingt-deux ans d'élections aux comités d'entreprise (1966-67, 1987-88)*, Grenoble, CERAT, 1991, 165 p. + annexes.
- Labbé (D.), *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, Grenoble, CERAT, décembre 1994, 180 p.
- Labbé (D.), *Cinquante ans d'élections aux comités d'entreprise*, Grenoble, CERAT, 1995.
- Labbé (D.), *La syndicalisation en France depuis 1945*, Rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Grenoble, CERAT, 1995, 105 p.
- Labbé (D.), *La CGT : organisation et audience. Documents*, Annexe au rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Grenoble, CERAT, 1996, 158 p.
- Labbé (D.) *Un demi-siècle d'élections aux commissions paritaires centrales*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 454 p.

- Labbé (D.), Bevort (A.), Croisat (M.), *La désyndicalisation. Le cas de la CFDT*, Rapport terminal d'enquête, Grenoble, CERAT, 1989, 211 p. + annexes.
- Labbé (D.), avec la collaboration de Abdelmoumene (Amar) et Georgel (Guy), *L'Union départementale CFTC-CFDT de Meurthe-et-Moselle (de la Libération à nos jours)*, Grenoble, CERAT, 1991, 158 p. + annexes.
- Labbé (D.), Bevort (A.), Croisat (M.), *Effectifs, audience et structures syndicales en France depuis 1945 (Le cas de la CFTC-CFDT)*, Rapport terminal d'enquête, Grenoble, CERAT, 1991, 327 p. + annexes.
- Labbé (D.), Croisat (M.), Derville (Jacques), *La syndicalisation à la CFDT dans les années 1990* (étude IRES-CFDT), Grenoble, CERAT, juin 1993, 182 p.
- Labbé (D.), Sabot (Jean-Yves), *Les adhérents de la CFDT et l'information syndicale (Les lecteurs de CFDT-Magazine)*, Grenoble, CERAT, 1994, 55 p. + annexe.
- Labbé (D.), Sabot (Jean-Yves), *Les adhérents de la CFDT et l'information syndicale (Les lecteurs de CFDT-Magazine)* (étude IRES-CFDT), Grenoble, CERAT, 1994.
- Labbé (D.), Derville (J.), *Entretiens avec...*, Annexe au rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Grenoble, CERAT, 1995, 190 p.
- Mathiot (Pierre), *La fédération CFDT des Finances et la question de la fédéralisation (1945-1990)*, Rapport terminal d'enquête, Grenoble, CERAT, 1990, 90 p. + annexes.
- Matuszewicz (Régis), *L'Union départementale CGT du Nord (1990-2005)*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 96 p.
- Nezosi (Gilles), *La CGT du bassin de Longwy (1978-1991)*, Mémoire pour le DEA Etudes politiques, Grenoble, Institut d'Etudes politiques, 1991.
- Nezosi (Gilles), *La fin de l'homme de fer. Syndicalisme et crise de la sidérurgie à Longwy 1963-1993*, Thèse pour le doctorat de science politique, Grenoble, Institut d'études politiques, janvier 1996, 373 p.
- Olivier (Laurent), *La fédération CGT de la métallurgie de la Libération à nos jours. Organisation et syndicalisation*, Annexe au rapport d'enquête pour le ministère du travail, Grenoble, CERAT, 1996, 191 p.
- Olmi (Jeaninne), *Les femmes dans la CGT. Stratégie confédérale et implications départementales. 1945-1985*, thèse pour le doctorat en science politique, Université de Nancy II, décembre 2005.
- Paccou (François), *La fédération des syndicats SUD-rail (1996-2005)*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 122 p.
- Prince (Guy), *L'Union départementale CFTC-CFDT de Haute-Garonne (de la libération à nos jours)*, Grenoble, CERAT, 1990.
- Rey (Aurélien), « L'union départementale CGT de la Moselle (1993-2005) », Nancy, GREP-IRENEE, 2006, 86 p.
- Sabot (Jean-Yves), *L'entrée d'une génération en politique et la formation d'une élite. Le syndicalisme étudiant et la guerre d'Algérie*, Thèse pour le doctorat de science politique, Grenoble, Institut d'Etudes politiques, juin 1994, 572 p.
- Sabot (J.-Y.), *La fédération CGT-FO de la métallurgie. Organisation, audience, syndicalisation de 1948 à 1995*, Annexe au rapport final d'enquête réalisée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Grenoble, CERAT, 1995.
- Taskaya (Brice), « La CFTC : déclin ou renouveau ? », mémoire de DEA de science politique, Université de Nancy II, 2005.

Verrier (Benoît), *L'UNSA. Organisation et audience*, Nancy, GREP-IRENEE, 2006,
79 p.

Liste des syndiqués interviewés en Lorraine et motivations de l'adhésion
(hors entretiens avec les responsables des organisations ayant fait l'objet de monographies)

	Profession	Secteur emploi	Sexe	Statut syndical	Adhésion ³¹⁴	Age Adhésion ³¹⁵	Age (2005)	Motivations de l'adhésion	Membre d'autres organisation
01	CGT chaudronnier	privé	H	permanent	1971	17	51	contexte social et choix politique	PCF, cons. municip.
02	CGT facteur	FP	H	permanent	1972	19	52	ambiance CGT, conflit local	ex-PCF
03	CGT adjoint administratif	FP	H	décharge ³¹⁶	1973	19	51	choix politique	ex-PCF, ex-cons. municip., ex-MRAP, ACSCV, donneurs de sang
04	CGT technicien (métallurgie)	privé	H	décharge	1973	18	50	contexte CGT	assoc. victimes de l'amiante, cons. municip.
05	CGT chauffeur-livreur	privé	H	décharge	1975 (1974)	23 (22)	53	collègues, choix politique	Ex-PCF
06	CGT employée de commerce	privé	F	décharge	1976	21	50	famille, choix politique	ex-PCF
07	CGT cadre (Fce-Telecom)	mixte	H	adhérent	1976	23	52	collègues, choix politique	ex-sympathisant PCF
08	CGT employée EDF	statut	F	adhérente ³¹⁷	1976	20	49	famille, mouvance politique	-
09	CGT conducteur de bus	privé	H	décharge	1977	26	54	contexte CGT	ex-PCF
10	CGT monteur-électricien	statut	H	permanent	1979	27	52	contexte CGT	ex-assoc. parents d'élèves et environn
11	CGT chauffeur-livreur	privé	H	décharge	1979	22	48	collègues, conflit local	ex-assoc. de quartier
12	CGT professeur	FP	H	adhérent	1985 (1961)	38 (15) ³¹⁸	58	école normale, choix politique	ex-PCF, harmonises, assoc. politique
13	CGT maçon-carreleur	FP	H	décharge	1990	26	41	utilitarisme, importance de la CGT	club sportif
14	CGT employée de commerce	privé	F	décharge	1999	40	46	besoin de reconnaissance, collègues	-
15	CGT employé	FP	H	adhérent	1999 (1998)	19 (18)	24	choix politique et démarché par la CGT	ex-Union nat. des lycéens, PS

³¹⁴ Entre parenthèses figure la date d'adhésion à une précédente organisation (lorsque la date de cette adhésion est connue).

³¹⁵ Entre parenthèses, figure l'âge de l'adhésion à une précédente organisation (lorsque l'âge de cette adhésion est connue).

³¹⁶ Décharge : il s'agit d'heures de délégation pour le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

³¹⁷ Simple adhérente mais dans une structure sociale contrôlée par la CGT.

³¹⁸ Adhésion au SNI à l'école normale d'instituteurs.

	Profession	Secteur emploi	Sexe	Statut syndical	Adhésion	Age Adhésion	Age (2005)	Motivations de l'adhésion	Membre d'autres organisation
16	CGT magasinier	privé	H	décharge	2002 ³¹⁹	53	56	démarché par la CGT pour les élections	
17	CFDT aide-soignant	FP	H	permanent	1965	19	59	utilitarisme, charisme représentants CFDT	-
18	CFDT rédacteur territorial	FP	H	permanent	1975	22	52	valeurs CFDT, soutien CFDT aux comités soldats	ex-PSU, ex-comité de soldats
19	CFDT informaticien (métallurgie)	privé	H	semi-permanent	1976	27	56	conflit local, collègues	ex-club sportif
20	CFDT employé de banque	privé	H	décharge	1976	21	50	conflit local, collègues	ex-scout
21	CFDT retraitée (ex-professeur)	FP	F	adhérente	1981 (1969)	34 (22)	58	démission SNES et préférence politique CFDT	assoc. éducatives
22	CFDT professeur	FP	F	décharge	1983	23	45	utilitarisme, collègues	assoc. caritatives, paroissiales, droits de l'homme, environnement, PS
23	CFDT professeur	FP	H	permanent	1987	27	45	choix personnel, famille	-
24	CFDT chauffeur	privé	H	permanent	1997	41	49	collègues	PS
25	CFDT éducatrice	FP	F	adhérente	1997	38	46	utilitarisme, collègues	ex-assoc. culturelle
26	CFDT employé de banque	privé	H	décharge	2003	45	47	utilitarisme, relations personnelles	assoc. culturelle
27	FO Ingénieur (métallurgie)	privé	H	décharge	1975	27	57	réformisme FO	assoc. parents d'élèves, associations de voisinage
28	FO métallurgiste commercial (Foc-Telecom)	privé	H	décharge	1976	19	48	famille, réformisme FO, présence locale	-
29	FO	mixte	H	permanent	1982 ³²⁰	27	50	rejet CGT puis CFDT	-
30	FO électricien	statut	H	permanent	1983	24	46	réformisme FO	ex-cons. municip.
31	FO policier	FP	H	permanent	1990	25	40	collègues, utilitarisme	-
32	FO mécanicien	FP	H	décharge	1993	28	40	présence locale	assoc. caritative
33	FO technicienne laboratoire	FP	F	adhérente	2001	26	30	collègues, utilitarisme	assoc. parents d'élèves
34	CFTC cadre (verre)	privé	H	décharge	1972	22	55	collègues, utilitarisme	ex-associations sportives
35	CFTC tourneur	privé	H	décharge	1982 ³²¹	21	44	collègues, investir le CE	club foot
36	CFTC cadre bancaire	privé	H	semi-permanent	1984	29	54	utilitarisme, investir le CE	ex-membre d'un parti, maire

³¹⁹ Adhésion précédente à la CGT, en début de carrière, pour une courte durée.

³²⁰ Adhésion antérieure à la CFDT (à une date inconnue).

³²¹ Cet interviewé rejoindra la CFDT 3 ans plus tard avant de retourner à la CFTC 6 ans après cette première défection.

	Profession	Secteur emploi	Sexe	Statut syndical	Adhésion	Age Adhésion	Age (2005)	Motivations de l'adhésion	Membre d'autres organisation
37	CFTC juriste (Fce- Telecom)	mixte	H	permanent	1993 (1977)	40 (24)	52	faire carrière	UMP, aéroclub
38	CFTC employé (par le syndicat)	privé	H	permanent	2003	25	27	raison professionnelle	assoc. locataires
39	UNSA technicien laboratoire	FP	H	semi-permanent	1983	28	50	utilitarisme	assoc. parents d'élèves
40	UNSA hôtesse d'accueil	FP	F	déchargé	2002	53	56	solicitation d'un syndicat	assoc. caritative
41	SUD employé administratif (Fce- Telecom)	FP	H	semi-permanent	1988 (1977)	31 (20)	48	collègues	ex-associations loisirs
42	SUD psychologue	privé ³²²	F	déchargé	1999 (1978) ³²³	47 (26)	53	multitisme étudiant puis syndicalisme, choix politique, dynamique collective de SUD	-
43	SUD technicien (automobile)	privé	H	déchargé	1999 (1982)	50 (33)	56	utilitarisme	associations sportives
44	SUD professeur de lycée	FP	F	adhérente	2003 (1979)	47 (23)	49	confitit local non pris en charge par syndicats traditionnels : à l'origine adhésion au SGEN : raisons familiales et dynamique collective	ex-nouvènement étudiant, assoc. culturelle

³²² Organisme social de statut associatif.

³²³ Adhésion d'abord à la CGT (1978) puis à la CFDT (1979).

LISTE DES ENCADRES, GRAPHIQUES ET TABLEAUX³²⁴

Première partie : Les dynamiques contrastées des territoires et des organisations

- Encadré I.1 : La syndicalisation à la CFDT en Lorraine (années 1990)	19
- Graphique I.2 : L'évolution des effectifs CFDT en Meurthe-et-Moselle (1947-2004)	24
- Tableau I.3 : Evolution du volume des cotisations CFDT en Meurthe-et-Moselle et en Haute-Garonne (1989-2004)	26
- Encadré I.4 : Aux origines de SUD-rail	32
- Graphique I.5 : Evolution des effectifs de SUD-rail	34
- Graphique I.6 : L'évolution des effectifs CGT en Moselle (1948-2004)	42
- Tableau I.7 : Evolution des effectifs CGT dans le Nord (1994-2004)	43
- Graphique I.8 : Evolution des effectifs CGT dans le Nord (1994-2004)	43
- Tableau I.9 : Evolution des taux de syndicalisation à la CGT dans les principaux champs fédéraux du Nord (1994-2004)	45
- Tableau I.10 : La progression des cotisations par fédération au sein de l'UD CGT de la Moselle (1995-2000)	45

Deuxième partie : Les données confédérales

- Tableau II.1 : Les effectifs officiels des organisations syndicales françaises (au 31 décembre 2006)	55
- Tableau II.2 : Evolution des cotisations FNI comptabilisées par la CGT (1991-2004)	57
- Graphique II.3 : L'évolution des effectifs de la CGT (depuis 1945)	59
- Graphique II.4 : Les effectifs de la FERC (1991-2001)	61
- Tableau II.5 : Les mandats aux congrès confédéraux de la CGT (1995-2006)	62
- Tableau II.6 : Les principales fédérations de la CGT en 1991 et 2004	63
- Tableau II.7 : Les fédérations CGT qui gagnent des effectifs (1991/2001-2004)	64
- Tableau II.8 : Les fédérations CGT qui perdent des effectifs (1991/2001-2004)	65
- Tableau II.9 : Le « poids » des retraités dans les principales fédérations CGT du secteur privé (en 2001)	66
- Tableau II.10 : L'évolution des effectifs officiels de la CFDT depuis 1989	70
- Tableau II.11 : L'évolution des effectifs de la CFDT depuis 1989 (hypothèses 1, 2 et 3)	71
- Tableau II.12 : Les effectifs de la CFDT en tenant compte du « poids » des retraités	72

³²⁴ Tous les tableaux sont originaux. Ils s'appuient sur des données recueillies auprès des organisations syndicales enquêtées (ou publiées par elles) et les résultats des élections professionnelles (résultats DARES pour les élections aux CE ; résultats DGAFP pour les élections aux CAP).

- Tableau II.13 : Estimation des effectifs de la CFDT d'après les cotisations déclarées (hypothèse 4)	73
- Graphique II.14 : Les effectifs de la CFTC-CFDT depuis 1945 (adhérents 9 timbres)	74
- Tableau II.15 : Evolution indiciaire des effectifs fédéraux de la CFDT	75
- Tableau II.16 : L'évolution des effectifs fédéraux de la CFDT (2003-2005)	77
- Tableau II.17 : Evolution des effectifs de la CFTC de 1992 à 2005	80
- Graphique II.18 : La syndicalisation à la CFTC	81
- Tableau II.19 : Evolution des adhérents actifs de la CFTC par fédération (1999-2005)	82
- Tableau II.20 : Estimation des syndiqués actifs de l'UNSA	84
- Tableau II.21 : Le nombre de mandats aux congrès de l'UNSA	85
- Tableau II.22 : La répartition des mandats au congrès de l'UNSA de 2005 par pôles professionnels	86
- Tableau II.23 : Effectifs estimés des organisations syndicales françaises sur la base de leurs déclarations (2004-2006)	88

Troisième partie : Une estimation sectorielle des effectifs syndiqués

- Tableau III.1 : Estimation des syndiqués dans la branche Métaux (2001-2002)	95
- Tableau III.2 : Estimation des syndiqués dans la branche Métaux (2003-2004)	96
- Tableau III.3 : Evolution comparée de l'audience et de la syndicalisation dans les branches Métaux entre 1993 et 2004	97
- Tableau III.4 : Estimation de la syndicalisation dans les branches Commerce-services (2001-2002)	98
- Tableau III.5 : Estimation de la syndicalisation dans les branches Agriculture et Agro-alimentaire (2001-2002)	99
- Tableau III.6 : Estimation de la syndicalisation dans les branches Banques et assurances (2001-2002)	101
- Tableau III.7 : Estimation de la syndicalisation dans les branches Bâtiment et Industries du bois et de l'ameublement (2001-2002)	102
- Tableau III.8 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises de la Chimie (2001-2002)	103
- Tableau III.9 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises de la Chimie (2003-2004)	104
- Tableau III.10. : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises du Livre et de l'Information (2001-2002)	105
- Tableau III.11 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises du Livre et de l'Information (2003-2004)	105
- Tableau III.12 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Textile, Cuir et Habillement (2001-2002)	106
- Tableau III.13 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Transports (2001-2002)	107
- Tableau III.14 : Estimation de la syndicalisation chez les cheminots en utilisant effectifs et audiences CGT et CFDT (2001-2002)	109

- Tableau III.15 : Estimation de la syndicalisation chez les cheminots en utilisant les effectifs CGT et CFDT chez les actifs (2001-2002)	110
- Tableau III.16 : Estimation de la syndicalisation chez les cheminots en utilisant les effectifs SUD et UNSA chez les actifs (2003-2004)	110
- Tableau III.17 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Energie (2001-2002)	112
- Tableau III.18 : Estimation de la syndicalisation dans les entreprises des branches Energie (2003-2004)	113
- Tableau III.19 : Estimation de la syndicalisation dans les arsenaux de l'Etat (2001-2002)	113
- Tableau III.20 : Résultats des élections des CAP de la fonction publique territoriale (2001)	115
- Tableau III.21 : Estimation de la syndicalisation dans la fonction publique territoriale (2001)	116
- Tableau III.22 : Audience des organisations syndicales aux élections des CAPN dans la fonction publique hospitalière (2002)	117
- Tableau III.23 : Résultats des élections aux comités d'entreprise dans les branches Santé et action sociale (2001-2002)	118
- Tableau III.24 : Estimation des effectifs syndiqués dans les branches Santé-Organismes sociaux (2001-2002)	118
- Tableau III.25 : Résultats des élections aux CAP de la fonction publique d'Etat (2001-2003)	120
- Tableau III.26 : Estimation de la syndicalisation dans l'Education et la recherche publiques (en 2001-2003)	120
- Tableau III.27 : Estimation de la syndicalisation au ministère de l'Equipement (2001-2003)	122
- Tableau III.28 Estimation des effectifs des syndicats des Finances (2001-2003)	123
- Tableau III.29 Estimation des effectifs des syndicats des PTT à partir des effectifs et de l'audience CFDT et CGT (2001-2003)	124
- Tableau III.30 : Evolution comparée de l'audience et des effectifs syndiqués CGT et CFDT à La Poste - France Télécom (1992-2004)	126
- Tableau III.31 : Estimation de la syndicalisation par confédération et par grand secteur d'activité	129

Quatrième partie : Une sociologie des syndiqués

- Tableau IV.1 : La place des femmes dans les effectifs syndiqués	136
- Tableau IV.2 : Les jeunes (moins de 30 ans) dans les effectifs syndiqués ...	138
- Tableau IV.3 : La moyenne d'âge des syndiqués	139
- Tableau IV.4 : Age et engagements sociaux des militants de FO Métaux ...	140
- Tableau IV.5 : Ouvriers et employés dans les effectifs syndiqués	141
- Tableau IV.6 : Cadres et professions intermédiaires dans les effectifs syndiqués	142
- Tableau IV.7 : Les salariés du secteur privé dans les effectifs syndiqués	143
- Tableau IV.8 : Principales caractéristiques de l'échantillon interrogé	144

LISTE DES SIGLES

CAPN :	Commission administrative paritaire nationale (de la fonction publique)
CCP :	Commissions consultatives paritaires
CE :	Comité d'entreprise
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC :	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CFE-CGC :	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CGC :	voir à CFE-CGC
CGT :	Confédération Générale du Travail
CGT-FO :	Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière
CPE :	contrat première embauche
CRC-Santé :	Coordonner Rassembler Construire (SUD)
CTP :	comité technique paritaire (de la fonction publique)
DGI :	Direction générale des Impôts
FEAE-CFDT :	Fédération des Etablissements et Arsenaux de l'Etat
FEN :	Fédération de l'Education Nationale
FEP-CFDT :	Fédération de l'Enseignement Privé
FERC-CGT :	Fédération de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture
FGA-CFDT :	Fédération générale de l'Agro-alimentaire
FGAAG :	Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite de la SNCF
FGE-CFDT :	Fédération générale du Gaz et de l'Electricité
FGMM-CFDT :	Fédération générale de la Métallurgie et des Mines
FGS-CFDT :	Fédération générale du commerce et des Services
FGTE-CFDT :	Fédération générale des Transports et de l'Equipement
FILPAC-CGT :	Fédération de l'Information, du Livre et du Papier-Carton
FNCB-CFDT :	Fédération nationale Construction-Bois
FNI :	Fonds national interprofessionnel de la CGT
FNME :	Fédération Nationale Mines-Energie (CGT)
FO :	voir CGT-FO
FSU :	Fédération Syndicale Unitaire de l'Education Nationale
FTILAC :	Fédération des Travailleurs de l'Information, du Livre, de l'Audiovisuel et de la Culture
FUC-CFDT :	Fédération unifiée de la Chimie
FUP-CFDT :	Fédération unifiée de la Poste et de France-Télécom
HaCuiTex :	Fédération de l'Habillement, du Cuir et du Textile (CFDT)
INTERCO :	Fédération de l'Intérieur et des personnels communaux
LCR :	Ligue Communiste Révolutionnaire

MSA :	Mutualité Sociale Agricole
PAC :	Prélèvement automatique de la cotisation sur le compte chèque de l'adhérent
PCF :	Parti Communiste Français
PS :	Parti Socialiste
PSTE-CFDT :	Fédération de la Protection sociale, du Travail et de l'Emploi
SAFPT :	Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale
SGEN-CFDT :	Fédération des Syndicats Généraux de l'Education nationale et la recherche publique
SCPVC :	Service Central de Perception et de Ventilation de la Cotisation (CFDT)
SNUI :	Syndicat National Unifié des Impôts
SUD :	Solidaires, Unitaires, Démocratiques
SYCOPA-CFDT :	Syndicat du commerce de Paris
THC :	Fédération du Textile, de l'Habillement et du Cuir (CGT)
UCR-CFDT :	Union Confédérale des Retraités
UD :	Union départementale de syndicats
UL :	Union Locale de syndicats
UGFF :	Union générale des fédérations de fonctionnaires (CGT)
UNSA :	Union Nationale des Syndicats Autonomes
URI :	Union régionale interprofessionnelle (CFDT)
USS :	Union syndicale Solidaires